

HANDREICHUNG

auf der Grundlage
des Programms
Career2SocialWork
(2017–2021)

Agnes Földhazi
Yvonne Gassmann
Olivier Grand
Evelyne Thönnissen Chase

STÄRKUNG DES
DOPPELTEN
KOMPETENZPROFILS
IN DEN HOCHSCHULEN
FÜR SOZIALE ARBEIT
DURCH 
IMMERSIONEN IN DIE
BERUFSPRAXIS

INHALTSVERZEICHNIS



TEIL 2

Vorwort	3
Einleitung	5
<i>An wen richtet sich diese Handreichung?</i>	6
<i>Inhalt dieser Handreichung</i>	6
TEIL 1	
1) Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils	7
1.1 In den Fachhochschulen	7
1.2 Für den Mittelbau und das Personal in Forschung und Lehre	8
1.3 Konzeptualisierung des doppelten Kompetenzprofils im Programm C2SW	11

2) Eine Immersion vorbereiten	13
2.1 Die Ziele einer Immersion	13
2.2 Arten von Immersionen	13
3) Eine Immersion vereinbaren	15
3.1 Eine Praxisorganisation kontaktieren	15
3.2 Beschreibung der Aufgaben der Immersion	16
3.3 Dauer und Beschäftigungsgrad	16
3.4 Finanzielle Aspekte	16
3.5 Kompetenzen-Check	18
3.6 Validierung des Immersionsangebots	18
3.7 Vertrag über die Bereitstellung von Personal und Auftrag	19
4) Eine Immersion durchführen	19
4.1 Portfolio	19
4.2 Coaching	20
5) Eine Immersion abschliessen	22
<i>Literatur</i>	23

Vorwort



2016 riefen die Hochschulen und Departemente für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, der Fachhochschule Westschweiz HES-SO, der Hochschule Luzern HSLU, der Ostschweizer Fachhochschule OST und der Fachhochschule der Italienischen Schweiz SUPSI gemeinsam das Projekt «Career2SocialWork» (C2SW) ins Leben. Mit C2SW antworteten sie auf die Ausschreibung eines Pilot-Programms von swissuniversities zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils von Mitarbeitenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Mit dem Projekt C2SW wurde also ein Beitrag geleistet, um das doppelte Kompetenzprofil der Beschäftigten im Fachbereich Soziale Arbeit zu festigen, wobei der Schwerpunkt auf der Stärkung des Praxisbezugs lag.

Fachhochschulen bereiten ihre Studierenden auf eine spätere berufliche Tätigkeit, aber auch auf eine

wissenschaftliche Laufbahn vor. Die praktischen Erfahrungen des Lehrpersonals sind, nebst den akademischen Qualifikationen, massgebend für das erforderliche doppelte Kompetenzprofil, mit dem sich Fachhochschulen gegenüber den Universitäten abheben. Gerade im Bereich der Sozialen Arbeit ist die Stärkung des doppelten Kompetenzprofils ein zentraler Aspekt, um den dynamischen Anforderungen aus der Praxis und der Gesellschaft gerecht zu werden. Studierende profitieren von der Verflechtung von wissenschaftlichem Wissen und praktischem Können, sodass sie auf die professionelle Tätigkeit in vielfältigen traditionellen und neuen Handlungsfeldern Sozialer Arbeit umfassend vorbereitet werden. Ziel des Pilotprogramms C2SW war es deshalb, das Wissen und die Fähigkeiten der Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter im Fachbereich der Sozialen Arbeit mittels des Eintauchens in die Praxis zu fördern.

Das Programm C2SW endet nach vier Jahren Laufzeit im Juni 2021. Es ermöglichte zwischen 2017 und 2021 25 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels Immersionen in die berufliche Praxis einzutauchen.

Als Programmleitung und -direktion ziehen wir mit der vorliegenden Handreichung eine positive Bilanz

und sehen Potenzial, das Programm nachhaltig an Fachhochschulen zu etablieren.

Diese Handreichung soll dabei eine Orientierungshilfe bieten: Zum einen erlaubt sie, wichtige Grundpfeiler des im Projekt C2SW Erreichten festzuhalten sowie Erfahrungen und das Geleistete darzulegen. Zum anderen werden die verschiedenen Phasen aus C2SW beschrieben, um eine Immersion in der Praxis zu realisieren. Diese können auch künftig richtungsweisend sein. Wir möchten eine Grundlage zur Verfügung stellen, die es ermöglicht, das C2SW-Programm auf individueller Basis an den Hochschulen und Departementen für Soziale Arbeit weiterzuführen oder neu aufzunehmen.

So hoffen wir, dass anhand der dargelegten Erfahrungen weiterhin interessierte Mitarbeitende der Hochschulen und Departemente für Soziale Arbeit eine Immersion planen und so einen vertieften Einblick in die Praxis gewinnen können.

Programmleitung

Ägnes Földhazi
(HETS Genève, HES-SO)

Evelyne Thönnissen Chase
(HES-SO Valais/Wallis)

Programmdirektion

Yvonne Gassmann
(OST)

Oliver Grand
(HES-SO)

Einleitung



Die Hochschulen bzw. Departemente für Soziale Arbeit (HSA) der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), der Fachhochschule Westschweiz (HES-SO), der Hochschule Luzern (HSLU), der Ostschweizer Fachhochschule (OST) und der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) haben im Rahmen einer Projektausschreibung von swissuniversities¹ zwischen 2017 und 2021 ein Pilotprogramm zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils ihrer Mitarbeitenden durchgeführt. In der Projektausschreibung definierte swissuniversities das doppelte Kompetenzprofil als eine Kombination von Praxiserfahrung und wissenschaftlicher Qualifikation. Dieses Profil soll über Tätigkeiten an einer Hochschule sowie in der fachbereichsspezifischen Praxis erworben werden können.

Die fünf beteiligten HSA entwickelten das Programm Career2SocialWork (C2SW), das 25 ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit bot, in die Praxis der Sozialen Arbeit einzutauchen. Als Grundlage für diese Praxis-Immersionen wurde im Vorfeld geklärt, wie in diesem Rahmen das doppelte Kompetenzprofil zu verstehen ist. Auf dieser Basis wurden die Programmteilnehmenden während ihrer Immersion durch ein Coaching begleitet, um den Transfer der erworbenen Kompetenzen von der Berufspraxis in ihre jeweiligen akademischen Tätigkeiten zu optimieren. Ergänzend dazu wurden in dieser Zeit Netzwerkseminare organisiert, die dem Erfahrungsaustausch dienen.

Die Programmleitung möchte den HSA, die ihren Mitarbeitenden über die Förderperiode von swissuniversities hinaus solche Immersionserfahrungen ermöglichen wollen, eine Handreichung, basierend auf den gesammelten Erfahrungen, zur Verfügung stellen.

¹ Aufbau von Nachwuchsfördermodellen, die eine Stärkung des doppelten Kompetenzprofils der (künftigen) Mitarbeitenden an FH und PH erlauben, swissuniversities: [\[Link\]](#)



AN WEN RICHTET SICH DIESE HANDREICHUNG?

Das Zielpublikum sind Mitglieder des Mittelbaus, Forschende und/oder Mitglieder des Lehrkörpers mit wenig oder keiner Berufspraxis in der Sozialen Arbeit oder Mitarbeitende deren praktische Tätigkeit schon länger zurückliegt, welche Erfahrungen, Wissen und Kompetenzen in der beruflichen Praxis der Sozialen Arbeit erwerben und weiterentwickeln wollen.

INHALT DIESER HANDREICHUNG

Die im Rahmen des C2SW-Programms entwickelten und getesteten Instrumente ebenso wie die zahlreichen gesammelten Erfahrungen widerspiegeln und ergänzen die Überlegungen der HSA zum Thema Stärkung des doppelten Kompetenzprofils. Im vorliegenden Dokument werden diese Erfahrungen gebündelt.

Der erste Teil beschäftigt sich mit der Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils innerhalb der Fachhochschulen. Er ist somit eine Bilanzierung der Erfahrungen mit dem doppelten Kompetenzprofil, die durch die abschliessende Evaluation des Programms und den Evaluationsbericht ergänzt wird.

Der zweite Teil stützt sich auf die Erfahrungen der Nationalen Koordination, in welcher Vertretungen aller am Programm beteiligten Fachhochschulen mitwirkten. Die Nationale Koordination hat die Umsetzung des C2SW-Programms begleitet und gesteuert. Dieser Teil der Handreichung beschreibt die Punkte, die bei der Durchführung einer Immersion beachtenswert sind. Was kann die Motivation für eine Immersion sein? Welche förderlichen Elemente können berücksichtigt werden, wenn man sich auf ein solches Projekt einlässt? Die beschriebenen Phasen können Mitarbeitende, die allenfalls an einer Immersion interessiert sind, inspirieren und ihnen als Anleitung dienen. Illustriert wird dieser Teil durch Zitate und Erfahrungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an diesem Programm.

Teil 1



1

Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils

1.1

IN DEN FACHHOCHSCHULEN

Für die Fachhochschulen (FH) ist die Verankerung in der Berufspraxis und der Forschung im Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG) festgelegt. Artikel 26 Absatz 1 legt fest: «Die Fachhochschulen bereiten durch praxisorientierte Studien und durch anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung auf berufliche Tätigkeiten vor, welche die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden [...] erfordern» (HFKG, 2011). Das doppelte Kompetenzprofil des akademischen Personals ist für diese Hochschulen somit von strategischer Bedeutung (SASSA, 2017; Sibold, 2017; swissuniversities, 2017; FH Schweiz, 2018; Schweizerischer Wissenschaftsrat, 2019; Böckelmann, Tettenborn, Baumann & Elderton, 2019).

Im Übrigen schreibt der Bundesrat in seiner Antwort auf ein Postulat, das eine klare Abgrenzung der Rollen zwischen universitären Hochschulen und Fachhochschulen verlangt: «Der Bundesrat unterstützt [...] des Postulates, was die Wichtigkeit der Praxiserfahrung von FH-Dozierenden anbelangt. Diese Qualifikationsanforderung ist weitgehend erfüllt [...]. Dies bedeutet nicht, dass zugunsten der Kompetenzvielfalt nicht auch Inhaberinnen und Inhaber eines Dokortitels eingestellt werden können, sofern der Praxisbezug sichergestellt wird» (Gmür-Schönenberger, 2017). Dabei verweist der Bundesrat auch auf das 2016 von swissuniversities lancierte Pilotprogramm zur Stärkung des doppelten Kompetenzprofils der Mitarbeitenden an FH und PH. Ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zwischen universitären Hochschulen und FH ist das spezifische Profil des Lehr- und Forschungspersonals der FH, das über praktische Erfahrungen und akademische Qualifikationen verfügen muss.

Das C2SW-Programm legte den Akzent auf eine Form von «Science-to-Practice». Die Erfahrung hat gezeigt, dass Immersionen Kompetenzen vermitteln, die von der teilnehmenden Beobachtung bis hin zu Kenntnissen reichen, die einer mehrjährigen Berufserfahrung entsprechen. Dabei handelt es sich um Kompetenzen, die man als *Transfer- und Relationierungsfähigkeiten* qualifizieren kann: die Immersionen ermöglichen es den Teilnehmenden, zu versierten Interpretinnen und Interpreten der realen Gegebenheiten der Sozialen Arbeit zu werden, die Verbindungen zwischen der Praxis und der Theorie der Sozialen

Arbeit herstellen können und die nicht nur die alltäglichen, administrativen und verfahrensbedingten Herausforderungen und Routinen kennen, sondern auch mit den relevanten Netzwerken der Interventionsfelder vertraut sind.

1.2 FÜR DEN MITTELBAU UND DAS PERSONAL IN FORSCHUNG UND LEHRE

Die Teilnehmenden des C2SW-Programms haben «massgeschneiderte» Immersionen absolviert, deren Dauer und Art den institutionellen Möglichkeiten (der HSA), ihren eigenen Erwartungen, ihrer spezifischen Laufbahn und ihrem persönlichen Profil entsprachen. Der gemeinsame Nenner ihrer Erfahrungen ist eine In-vivo-Vertiefung der berufspraktischen Kenntnisse – eine Erweiterung ihres Wissens, die in einer zweiten Phase zu einer Inspiration für Lehre, Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen oder auch Projektgestaltungen wurde, wie die nachfolgenden Zitate zeigen.



Auf dieser und der nächsten Seite finden Sie Aussagen von Immersionsteilnehmerinnen und -teilnehmern zu den Vorteilen dieser Erfahrung

Silke Müller-Hermann

wissenschaftliche Mitarbeiterin, FHNW

«Meine Immersion im interdisziplinären Team «Prävention gegen Gewalt» der Kantonspolizei Basel war für mich sowohl fachlich als auch persönlich eine spannende und bereichernde Erfahrung. Die Beobachtungen, die ich in dieser Zeit machen konnte, haben meine Erwartung bestätigt, dass die unmittelbare Handlungspraxis Kompetenzen erfordert, die sich nicht einfach qua Wissenserwerb aneignen lassen. Zugleich konnte ich unmittelbar erfahren, dass der Austausch unterschiedlicher Perspektiven für beide Seiten gewinnbringend sein kann. Hierfür braucht es Offenheit, Neugier und vor allem Zeit und Musse, die im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten nach meiner Erfahrung leider nicht in vergleichbarer Weise zur Verfügung stehen.»



Claire Balleys

Professorin, HETS-GE, HES-SO

«Was nehme ich aus meiner Immersion mit? Ein besseres Verständnis der beruflichen Praxis der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, aber auch des Lebens von Jugendlichen, die in einem Heim platziert sind. Diese Erfahrung werde ich in meiner Lehrtätigkeit aktivieren können und sie wird meine Forschungsarbeiten bereichern. Sie ist auch der Ausgangspunkt eines neuen Forschungsprojekts zu Jugendkulturen in Heimen.»



Gregorio Avilès

Dozent und Forscher, SUPSI

«Die siebenmonatige Immersion in der geschützten Werkstätte Cabla der Fondazione Diamante hat mir viel gebracht. Ich hatte Gelegenheit, die Berufspraxis eines pädagogischen Teams konkret zu beobachten und zu hinterfragen, indem ich die Verbindung zwischen Theorie, Grundsätzen und übergeordneten Zielen der Sozialen Arbeit einerseits und der sozialpädagogischen Praxis andererseits herstellte. Das ist für mich ein deutlicher Gewinn und Mehrwert, den ich in den Lehrmodulen vermitteln kann. Zudem konnte ich mein Wissen über die Bedürfnisse der Akteurinnen und Akteure der Berufspraxis mit Blick auf zukünftige Ausbildungs- oder Forschungsprojekte erweitern. Schliesslich war auch der Austausch sowohl mit dem pädagogischen Team als auch mit den Personen, die in dieser Werkstätte tätig sind, sehr bereichernd. Ich bin überzeugt, dass mir dieses Praktikum nach 15 Jahren akademischer Arbeit an der SUPSI sowohl beruflich als auch persönlich neue Impulse gegeben hat.»

1.3 KONZEPTUALISIERUNG DES DOPPELTEN KOMPETENZPROFILS IM PROGRAMM C2SW

Das «doppelte Kompetenzprofil» verlangt von dem akademischen Personal an Fachhochschulen, dass sie sowohl über wissenschaftliche Kompetenzen als auch über Kompetenzen in den potenziellen Berufsfeldern der Absolventinnen und Absolventen verfügen (Böckelmann et al., 2019:6). Um ein Arbeitsinstrument bereitzustellen, das die Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils ermöglicht, wurde im Rahmen des C2SW-Programms ein Kompetenzprofil entworfen, das sich auf ein Modell für das akademische Personalmanagement in Hochschulen stützt (Schlüter und Winde, 2009:15 ff.) und den Gegebenheiten der schweizerischen FH sowie den Besonderheiten des Fachbereichs der Sozialen Arbeit angepasst wurde.² Das Konzept des doppelten Kompetenzprofils des C2SW-Programms orientiert sich an den beiden für die Kompetenzbildung relevanten Bezugssystemen: den Fachhochschulen und der Praxis der Sozialen Arbeit (Fontanellaz, 2020). Wie die Abbildung auf S.12 zeigt, wollte das C2SW-Programm eine Brücke zwischen diesen beiden Systemen schlagen.

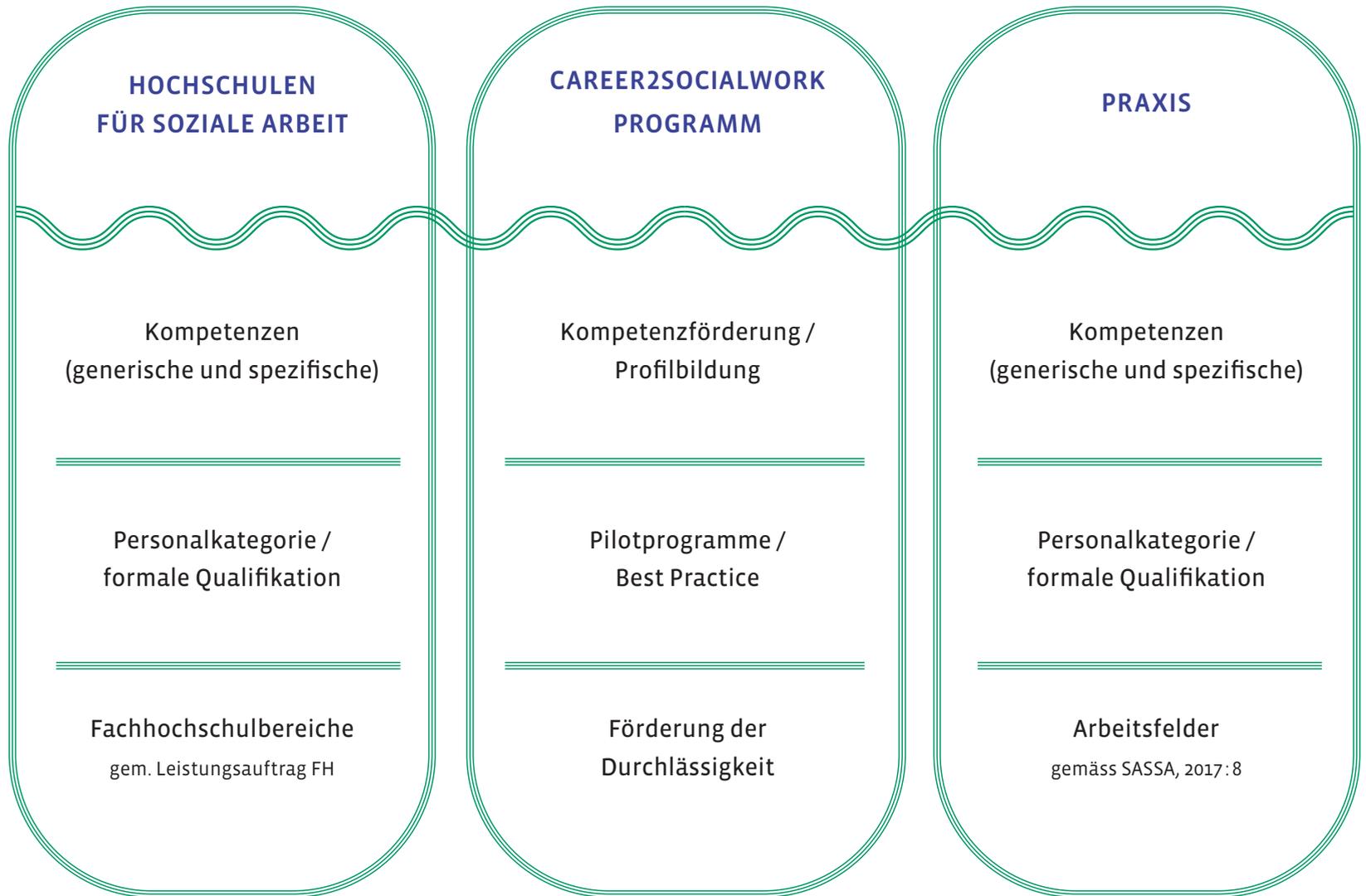
Für die Fachhochschulen sind sowohl praktische als auch wissenschaftliche Kompetenzen erforderlich, um die vier Leistungsaufträge erfüllen zu können (Ausbildung, Weiterbildung,

Forschung & Entwicklung und Dienstleistungen). Diese werden aufgeschlüsselt und durch FH-bereichsübergreifende Kompetenzen ergänzt. Dabei unterscheidet das im Rahmen des C2SW-Programms entwickelte Konzept zwischen den Fachkompetenzen der Sozialen Arbeit und ausserfachlichen Kompetenzen (Leitungskompetenzen, Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen).

Das Konzept und seine Instrumente (vgl. Kapitel 3.5, 4.1 und 4.2) brachten nicht nur einen direkten Nutzen für das C2SW-Programm, sie können auch verwendet werden, um das doppelte Kompetenzprofil von Mitarbeitenden zu entwickeln, die sich durch eine Immersion weiterbilden wollen, indem sie eine Bestandsaufnahme in Bezug auf das doppelte Kompetenzprofil und seine Weiterentwicklung ermöglichen.

Der Begriff des doppelten Kompetenzprofils bezieht sich sowohl auf die individuelle als auch auf die Team-Ebene. Wichtig ist, dass nicht nur die einzelnen Personen, sondern auch die Teams über eine gemeinsame und klar definierte Vorstellung des doppelten Kompetenzprofils verfügen. Wie Böckelmann et al. (2019:8) präzisieren, ist eine solche gezielte Personalentwicklung als Teil des Hochschulmanagements ein Erfolgskriterium, denn: «[...] die Frage, wie es den Hochschulen gelingt, längerfristig einen adäquat qualifizierten Personalkörper zu rekrutieren, zu halten und zu entwickeln, ist von grundlegender Bedeutung für die Qualität der Leistungen.»

² Vgl. Arbeitsdokument, C2SW, 12.06.18: [\[Link\]](#)



Bezugssystem
des doppelten Kompetenzprofils

Teil 2



2

Eine Immersion vorbereiten

2.1

DIE ZIELE EINER IMMERSION

Die Motivation für eine Immersion kann der Wunsch sein, Wissen, Erfahrungen und/oder Kompetenzen in der Praxis der Sozialen Arbeit zu entwickeln und/oder zu stärken. Das Ziel liegt dann darin, die erworbenen Kompetenzen in die eigenen akademischen Tätigkeiten zu übertragen. Dies kann sowohl die Lehre (Aus- und Weiterbildung) als auch die Forschung und Entwicklung sowie die Dienstleistungen betreffen.

2.2

ARTEN VON IMMERSIONEN

Die Immersion erfolgt im Rahmen eines konkreten Projekts in einer Praxisorganisation der Sozialen Arbeit. Gemäss den Erfahrungen des C2SW-Programms wurde die Mehrheit der

Immersionen in einer Organisation absolviert, die der HSA oder der an einer Immersion interessierten Person bereits bekannt war.

Es wurden zwei Arten von Immersionen in Praxispartnerorganisationen unterschieden:

- *Immersionen mit Fokus auf die Zielgruppen der Sozialen Arbeit:* Hier liegt der Akzent auf dem Direktkontakt mit den Klientinnen und Klienten. Neben dieser klientenorientierten Arbeit kann eine weitere Aufgabe vereinbart werden, beispielsweise Zusammenstellen von Literatur und Forschungsergebnissen zu einem bestimmten Thema, Erarbeiten der Grundlagen für eine ethische oder fachliche Reflexion usw.
- *Immersion mit Fokus auf die Organisationsleitung:* Dabei geht es um einen spezifischen Auftrag, ohne Direktkontakt mit den Klientinnen und Klienten. Beispiele für solche Immersionen sind das Aufgleisen oder Mitwirken in einem Projekt, das Aufbauen und Kontrollieren von Qualitätsverfahren, die logistische oder methodische Unterstützung der Leitung, das Ausarbeiten eines Literaturüberblicks, das Erstellen eines Konzepts, das Begleiten eines Prozesses usw.

Online stehen verschiedene Berichte über Immersionen zur Verfügung, die im Rahmen des C2SW-Programms durchgeführt wurden. Sie vermitteln eine bessere Vorstellung davon, was in diesem Rahmen alles möglich ist:



Morgane Kuehni

Professorin, HETSL, HES-SO

Immersion zu 30% und während 20 Monaten beim Kinderschutzdienst (Service de protection de la jeunesse SPJ) des Kantons Waadt: [\[Link\]](#)

Michela Nussio

wissenschaftliche Mitarbeiterin, OST

Immersion zu 10% und während 9 Monaten bei der HEKS-Regionalstelle Ostschweiz: [\[Link\]](#)

Alan Canonica

wissenschaftlicher Mitarbeiter, HSLU

Immersion zu 50 % und während 2 Jahren in der Abteilung Soziale Einrichtungen des Kantonalen Sozialamts Zug: [\[Link\]](#)



ANMERKUNG: Bei jeder Immersion ist darauf zu achten, dass keine Konkurrenz zu Dienstleistungen besteht, die von den HSA bereitgestellt werden könnten. Im Rahmen des C2SW-Programms wurden die Direktionen der HSA bei diesbezüglichen Zweifeln systematisch einbezogen. Es empfiehlt sich im Übrigen, zwischen den Zielen einer Immersion und denjenigen eines Dienstleistungsangebots zu unterscheiden. Erstere dient einem formativen Zweck, während es bei Letzterem um Leistungen geht, die ausschliesslich von Auftraggeberinnen und Auftraggebern bestellt und definiert werden.



3 Eine Immersion vereinbaren

Im Rahmen des C2SW-Programms haben die an einer Immersion interessierten Personen ihre oder ihren Vorgesetzten kontaktiert und abgeklärt, ob ein solcher Einsatz in der Berufspraxis durchführbar ist.

3.1 EINE PRAXISORGANISATION KONTAKTIEREN

Im C2SW-Programm nahm die an einer Immersion interessierte Person, nachdem sie von ihrer oder ihrem Vorgesetzten grünes Licht erhalten hatte, Kontakt mit einer potenziellen Praxisorganisation auf, um die Möglichkeiten einer Immersion auszuloten. Die Ziele der Immersion wurden häufig zwischen der interessierten Person und der Praxisorganisation gemeinsam ausgehandelt, wobei letztere einen Bedarf identifizierte, der durch den Einsatz erfüllt werden konnte (vgl. ANMERKUNG auf S. 15).

3.2 BESCHREIBUNG DER AUFGABEN DER IMMERSION

Wenn sich die interessierte Person und die Praxisorganisation auf eine mögliche Immersion einigen können, ist es sinnvoll, das Aufgabenprofil der Immersion anhand der folgenden Rubriken festzulegen:

- Art der Immersion, der Zielsetzungen und der Aufgaben (vgl. Kapitel 2.2)
- Erwartete Kompetenzen der Immersionsteilnehmerin bzw. des Immersionsteilnehmers (vgl. Kapitel 3.5)

3.3 DAUER UND BESCHÄFTIGUNGSGRAD

Die Dauer der Immersionen und der Beschäftigungsgrad in den Praxisorganisationen variieren je nach Bedürfnissen und Verfügbarkeit der involvierten Parteien. Nach der Erfahrung des C2SW-Programms können die Immersionen zwischen einigen wenigen Wochen und mehreren Monaten in Teilzeitanstellung dauern, beispielsweise ein Tag pro Woche während drei Monaten. Die Dauer und der Beschäftigungsgrad hängen auch von finanziellen Aspekten ab (vgl. Kapitel 3.4 sowie Erfahrungsberichte auf Seite 14).

3.4 FINANZIELLE ASPEKTE

Die Erfahrungen aus dem C2SW-Programm vermitteln gewisse Anhaltspunkte, um die Kosten einer Immersion abzuschätzen. Zu berücksichtigen sind die Kosten für die Stellvertretung der oder des Immersionsteilnehmenden. Je nach Fall können diese Kosten auf zwei Arten reduziert werden.

Zum einen kann die an der Immersion beteiligte Person die Anzahl Stunden, während derer sie ausfällt und ersetzt werden muss, vermindern, indem sie Stunden ihres Weiterbildungsguthabens dafür in Anspruch nimmt. Das ist allerdings nur möglich, wenn ihre Hochschule und ihr Status dies erlauben.

Zum andern kann die Praxispartnerschaftsorganisation zur Finanzierung der Immersion beitragen. Die Höhe ihres finanziellen Beitrags kann je nach Art der Immersion und den finanziellen Möglichkeiten der betreffenden Praxisorganisation ausgehandelt und vereinbart werden. Im C2SW-Programm fielen diese Beiträge je nach Art der Immersion (vgl. Kap. 2.2) unterschiedlich hoch aus.

Im C2SW-Programm haben die HSA, die die Immersionskosten übernommen haben, je nach Höhe des Betrags eine Weiterbildungsvereinbarung mit dem oder der Mitarbeitenden abgeschlossen.

Das nachfolgende Beispiel veranschaulicht, wie die Kosten einer Immersion geregelt werden können:



Eine Person arbeitet zu 100% im Lehrkörper einer HSA. Sie absolviert eine 6-monatige Immersion mit einem Beschäftigungsgrad von 20%. Dieser Person stehen 10% ihrer Arbeitszeit für ihre berufliche Weiterbildung zur Verfügung. Das heisst, dass sie während 6 Monaten für 10% ihrer Arbeitszeit ersetzt werden muss. Für einige klar definierte Aufgaben wird eine Stellvertretung gefunden. Die Lohnkosten (inkl. Sozialleistungen des Arbeitgebers) für

diese Person müssen in die Rechnung einbezogen werden. Gehen wir davon aus, dass sich diese Kosten auf CHF 5 000 belaufen. Die Praxisorganisation erklärt sich bereit, einen Beitrag von CHF 3 000 zu leisten. Die Fachhochschule übernimmt den Restbetrag von CHF 2 000 und legt eine Vereinbarung mit der oder dem Mitarbeitenden fest, wie dies für jede Weiterbildung der Fall wäre, die für einen entsprechenden Betrag gewährt wird.



3.5 KOMPETENZEN-CHECK

Wie bereits dargelegt (Kapitel 1.3), stützt sich die allgemeine Struktur des doppelten Kompetenzprofils, das im C2SW-Programm entwickelt wurde, auf das strategische Kompetenzmodell für das akademische Personalmanagement in Hochschulen (Schlüter und Winde, 2009:15 ff.) und wurde an die Gegebenheiten in der Schweiz und die Aufgaben der hiesigen HSA angepasst. Auf dieser Grundlage wurde der Kompetenzen-Check entwickelt.³

ANMERKUNG: An einer Immersion interessierte Personen können dieses Instrument nutzen, um ihren Immersionsantrag zuhanden ihrer Vorgesetzten beziehungsweise ihrer Hochschule zu begründen und/oder eine Bestandesaufnahme ihrer Kompetenzen vorzunehmen. Der Kompetenzen-Check ist auch die erste Etappe des Portfolios (siehe Kapitel 4.1).

³ Der Kompetenzen-Check kann [\[hier\]](#) heruntergeladen werden.

3.6 VALIDIERUNG DES IMMERSIONSANGEBOTS

Im C2SW-Programm wurden die Immersionsangebote durch eine nationale Koordination validiert, in der jede HSA mit einem Mitglied vertreten war. Nachfolgend wird der Validierungsprozess gemäss C2SW-Programm auf vereinfachte Weise beschrieben.



Im C2SW-Programm leiteten die potenziellen Teilnehmenden die Aufgabenbeschreibung zur Validierung des ausgehandelten Immersionsangebots an die Kontaktpersonen ihrer HSA weiter. Diese Kontaktpersonen prüften einerseits, ob das Aufgabenprofil der geplanten Immersion und das Profil der potenziellen Teilnehmenden eine Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils ermöglichen, und andererseits, ob das Immersionsangebot Dienstleistungen oder gar Forschungsprojekte der HSA konkurriert.



Verfahren zur Validierung
des Immersionsangebots

ANMERKUNG: Jede HSA kann ein eigenes Protokoll hinsichtlich der Immersionsmassnahmen einsetzen.

3.7 VERTRAG ÜBER DIE BEREITSTELLUNG VON PERSONAL UND AUFTRAG

Im C2SW-Programm wurde jeweils ein Vertrag zwischen der beteiligten Person, der Praxispartnerorganisation und der HSA abgeschlossen, der die Anstellungsbedingungen während der Immersionszeit regelt und von allen Parteien unterzeichnet wurde. Die verwendete Vorlage⁴ umfasst einen Vertrag über die Bereitstellung von Personal und einen Auftrag.

ANMERKUNG: Die zur Verfügung gestellten Musterdokumente können nach Bedarf angepasst werden.

⁴ Die Vorlage, die im Rahmen des C2SW-Programms entwickelt wurde, kann [hier](#) heruntergeladen werden.



4 Eine Immersion durchführen

Im Rahmen des C2SW-Programms wurden mehrere Instrumente entwickelt und den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Sie können frei wiederverwendet und eingesetzt werden. Nachfolgend sind diese Instrumente kurz beschrieben. Die entsprechenden Dokumente stehen auf der C2SW-Webseite zum Download zur Verfügung. [www.career2socialwork.ch]

4.1 PORTFOLIO

Im C2SW-Programm wurde den Teilnehmenden ein Portfolio⁵ zur Verfügung gestellt. Dieses Instrument, das ausgehend vom Kompetenzen-Check (vgl. Kapitel 3.5) entwickelt wurde,

⁵ Das Portfolio kann [hier](#) heruntergeladen werden.

dient der Reflexion und der Dokumentierung des Kompetenzerwerbs im Rahmen der Immersionserfahrung und umfasst vier Etappen: Kompetenzbilanzierung, Kompetenzerwerb, Kompetenztransfer und Evaluation des Immersionsprozesses. Das Portfolio ist in diesem Sinne sowohl als Prozess als auch als Produkt und Instrument zu verstehen (Rosegrant und Moxley, 2004).

Im C2SW-Programm wurde das Portfolio mit dem Coaching verknüpft. Der Kompetenzerwerb wurde also nicht nur durch die Bearbeitung des Portfolios, sondern auch durch ein Coaching unterstützt.

ANMERKUNG: Die Verwendung eines Portfolios verdeutlicht den Transfer der während der Immersion erworbenen Kompetenzen in die verschiedenen akademischen Aktivitäten.

4.2 COACHING

Die Personen, die im Rahmen des C2SW-Programms eine Immersion absolviert haben, profitierten von einem individuellen und einem Gruppen-Coaching. Damit sollte die Wirkung der Immersionen für die Teilnehmenden in den Praxisorganisationen verstärkt und der Transfer der erworbenen Kompetenzen in ihre akademischen Tätigkeiten gefördert werden. Das Gruppen-Coaching bot zudem Gelegenheit, sich von den unterschiedlichen Immersions- und Transfermöglichkeiten inspirieren zu lassen und zugleich das persönliche Netzwerk auszubauen.

Das Coaching wird als persönliche Prozessberatung verstanden. Es unterstützt die teilnehmende Person dabei, ihre Ziele zu erreichen und ihre Leistungen zu erbringen. Aus methodischer Sicht geht es dabei in erster Linie um die Unterstützung und die Förderung der Selbststeuerung (Loebbert, 2017:27 ff.). Fragen der Ethik und der Haltung wie beispielsweise lösungs- und ressourcenorientierte Beratungen sind Teil des Prozesses, der von den Coaches angeboten wird (Schein, 2010:13 ff.).

Die folgenden Zitate beschreiben die Vorteile des Coachings während der Immersionen:



Catrina Maag-Capraro

wissenschaftliche Mitarbeiterin, OST

«Für mich war besonders spannend, wie ich mich von den Herausforderungen, die die Immersion mit sich brachte, distanzieren konnte. Das parallel zur Immersion durchgeführte Coaching hat mich in meiner Reflexion unterstützt.»

Mattias Hüttemann

Professor, FHNW

«Das individuelle Coaching im C2SW-Programm ist sehr hilfreich, um die Möglichkeiten und Grenzen des Kompetenzerwerbs erkennen zu können.»



ANMERKUNG: Ein Coaching kann eine Aussenperspektive liefern, die eine Optimierung des Transfers der Kompetenzen, die während der Immersion erworben wurden, in die akademischen Tätigkeiten ermöglicht.



5 Eine Immersion abschliessen

Offiziell endet die Immersion mit dem Abschluss des spezifischen Auftrags, den die Praxisorganisation der beteiligten Person übertragen hat. Die Immersion kann als erfolgreich betrachtet werden, wenn die Person, welche eine Immersion durchgeführt hat, spezifische berufspraktische Erfahrungen sammeln, professionelle Fähigkeiten im Bereich der Sozialen Arbeit entwickeln und aufzeigen konnte und sie diese neu erworbenen Kompetenzen auf ihre Lehr- oder Forschungstätigkeiten übertragen kann. Im Rahmen des C2SW-Programms konnten die Teilnehmenden ein Abschlussgespräch mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten an der Fachhochschule durchführen. Dieser Austausch verstärkte eine Anerkennung der erworbenen Kompetenzen und eine Analyse der Transfermöglichkeiten an der Fachhochschule.

ANMERKUNG: Es lohnt sich, die Praxispartnerorganisation um die Ausstellung ein Arbeitszeugnisses zu bitten.

LITERATUR

- Böckelmann C., Tettenborn A., Baumann S. & Elderton M. (2019). *Dozierende an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz: Qualifikationsprofile, Laufbahnwege und Herausforderungen*. Luzern: Hochschule Luzern – Wirtschaft, Pädagogische Hochschule Luzern. [\[Link\]](#)
- Schweizerischer Wissenschaftsrat. (2019). *Überlegungen zur Differenzierung der Hochschulen: Die Verbindung zur Berufswelt. Explorative Studie* (Bericht in französischer Sprache). SWR. Bern. [\[Link\]](#)
- Fontanellaz, B. (2020). Die Brücke zwischen Praxis und Hochschule. Oder: Was geschieht im «Raum dazwischen»? In: Tettenborn, Annette & Tremp, Peter (Hrsg.) (2020). *Pädagogische Hochschulen in ihrer Entwicklung. Hochschulkultur im Spannungsfeld von Wissenschaftsorientierung und Berufsbezug*. Luzern: Pädagogische Hochschule Luzern. [\[Link\]](#)
- Gmür-Schönenberger, A. (2017). *Postulat. Stärkung des dualen Bildungssystems durch die Wiederherstellung der klaren Rollenabgrenzung zwischen universitären Hochschulen und Fachhochschulen gemäss HFKG*. Bern: Bundeskanzlei. [\[Link\]](#)
- FH Schweiz. (2018). *Das FH-Profil – kompakt und klar*. Zürich. [\[Link\]](#)
- Loebbert, M. (2017). *Coaching Theorie. Eine Einführung*. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG; SR 414.20). (2011). Bern: Bundeskanzlei.
- Rosegrant, A. & Moxley, D. P. (2004). The Student Portfolio in Social Work Education. *Journal of Teaching in Social Work*, Vol. 24(1/2). [\[Link\]](#)
- SASSA. (2017). *Das Studium Soziale Arbeit. Für eine vielseitige Berufslaufbahn*. Zürich. [\[Link\]](#)
- Schein, E. H. (2010). *Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Der Aufbau einer helfenden Beziehung*. 3. Aufl. Bergisch Gladbach: Verlag Andreas Kohlhaage. [\[Link\]](#)
- Schlüter A. & Winde, M. (Hrsg.). (2009). *Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive*. Essen: Verlag Stifterverband. [\[Link\]](#)
- Sibold, N. (2017). Nachwuchsförderung an Schweizer Fachhochschulen und Universitäten – Entwicklungen, Positionen und Herausforderungen. In: Truniger, L. (Hrsg.). *Führen in Hochschulen. Anregungen und Reflexionen aus Wissenschaft und Praxis*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- swissuniversities. (2017). *Laufbahnen an Fachhochschulen*. Bern. [\[Link\]](#)

Career **2** SocialWork

**Programmes-pilote Renforcement du double profil
de compétences de la relève des HES-TS**

Pilotprogramme zur Stärkung des doppelten

Kompetenzprofils beim FHSA-Nachwuchs

Programma-pilota di potenziamento del doppio profilo

di competenze delle nuove leve nelle SUP di lavoro sociale

Dokument publiziert am 31 Mai 2021