

Good practice – Synthese des Workshops mit den Vorgesetzten und den Direktionen der FHSA

Anwesende: HES-SO: Joël Gapany (FR), Lucie Kniel-Fux (VS), Olivier Grand (FR), Angélique Fellay (EESP), Manon Masse (GE), FH St. Gallen (Barbara Fontanellaz), FHNW (Agnès Fritze).

Entschuldigte: Carmen Vaucher de la Croix (SUPSI), Dorothee Guggisberg (HSLU) ; Nicole Langedger Roux (HES-SO VS)

Moderatorinnen: Regula Dällenbach (HSA FHNW) und Danusia Tschudi (SUPSI)

Die Zusammenfassung hält die Erfahrungen und Beobachtungen der Vorgesetzten sowie der Direktionen der FHSA bezüglich der folgenden Momente fest: die Vorbereitung der Immersion, die Erfahrung der Immersion, die Post-Immersion. Sie endet mit der Feststellung der Motivationen, die die Direktionen animieren, an dem Modell des doppelten Kompetenzprofils und an der Vision des Programms nach 2021 festzuhalten.

Vorbereitung der Immersion

Das Ziel von Career2SocialWork (C2SW) ist klar, aber ein Verantwortlicher stellt fest, dass man den Prozess genauer präzisieren müsste, da die Vorbereitung der Immersion oft langwierig ist.

Man ist sich jedoch einig, dass man **die Dokumente nicht weiter detaillieren muss, sondern sie eher vereinfachen sollte indem man insbesondere die Rollen und Verantwortungen jedes einbezogenen Akteurs klarstellt.**

Ein anderer problematischer Aspekt ist die **Unterscheidung zwischen Immersion und der Dienstleistung.** Ein Verantwortlicher stellt fest, dass es Partnerorganisationen gibt, welche klare Resultate erwarten. Im Anschluss an die Diskussion ist sich die Gruppe einig, dass es möglich ist, eine Immersion für eine Partnerorganisation zusammenzustellen, jedoch **müssen die Immersionen von einer Dienstleistung unterschieden werden um dadurch einen „unlauteren“ Wettbewerb zwischen den beiden zu vermeiden:**

- **Der Schwerpunkt liegt auf der Schulung während der Immersion und dieser Aspekt muss der beteiligten Partnerorganisation deutlich erklärt werden.** In Zusammenhang beispielsweise mit dem Projekt der Immersion von Anita Heinzmann bei INSOS Schweiz (am 20 November präsentiert), ist es den Vorgesetzten der Hochschule für Soziale Arbeit im Wallis von Beginn an klar, dass Anita Heinzmann die fehlenden Kompetenzen im Projektmanagement durch diese Immersion erwerben wird. Die Vorgesetzten hätten Anita für eine Fortbildung in Projektmanagement einschreiben können, aber sie fanden, dass diese Kompetenzen am besten anhand eines konkreten Projekts von INSOS erworben werden sollten. Dieser Aspekt der Schulung wurde mit INSOS geklärt, was Missverständnisse von Anfang an aus dem Weg geräumt hat. Wenn die

Fachhochschule einen Leistungsauftrag für INSOS anstelle einer Immersion durchgeführt hätte, dann wäre das Profil, das sie angeboten hätte, das eines.r erfahrenen Mitarbeitenden im Projektmanagement gewesen.

- **Der Ablauf einer Immersion unterscheidet sich von dem einer Dienstleistung.**

Bei einer Immersion haben die Ziele der Schulung Vorrang vor dem Ablauf letzterer, weshalb neben dem Coach auch eine Person ein/e Ansprechpartner/in in der Partnerorganisation fungiert, die der Immersion folgt. Der Prozess endet mit dem Erwerb des Wissens auf dem Terrain und mit den zu Beginn anvisierten Kompetenzen der Teilnehmenden und nicht nur mit den eventuellen Schlussresultaten. Bei einer Dienstleistung sind die Ergebnisse als Endziel des Prozesses klar definiert. Des Weiteren gibt es oftmals Zwischenergebnisse.

- **Die Haltung einer Person, die eine Immersion realisiert, unterscheidet sich deutlich von derjenigen Person, welche eine Dienstleistung durchführt.**

Eine Person, die beschließt eine Immersion durchzuführen, hat das Ziel in eine berufliche Realität einzutreten und sie genau zu kennen, wohingegen eine Person, die sich um Dienstleistungen kümmert, eine gewisse Distanz zur beobachteten, beruflichen Realität einhalten muss, um sie besser evaluieren zu können und die erhofften Lösungen vorbringen zu können. Man ist sich einig, dass einer der wesentlichen Unterschiede zwischen Immersionen und Leistungsaufträgen darin besteht, dass der oder die Mitarbeitende Teil der täglichen Erfahrung der Organisation ist. Infolgedessen kann er oder sie mit Hilfe der Immersion seine oder ihre praktischen Kompetenzen erwerben und erweitern.

Zum Abschluss der Diskussion bezüglich der Vorbereitung eines Immersionsprojekts, ist es wünschenswert, dass die Dokumente, die dieses Programm illustrieren, leicht verständlich sind und folgendes genau festlegen:

- Die Rollen und Verantwortungen der beteiligten Akteure.
- Die Unterscheidung zwischen Immersion und Dienstleistung unter Hervorhebung der Elemente, die den Fokus der Schulung einer Immersion, die Unterschiede des Vorgehens und die unterschiedliche Haltung.

Immersionserfahrung

Die Immersionserfahrung ist für die Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, der Dozierenden, der Wissenschaftler*innen FH, aber auch für die betroffene Partnerorganisation von grosser Bedeutung, da ein neuer Blick auf die berufliche Realität geschärft wird.

Eine Verantwortliche stellt fest, dass die Immersion beispielsweise vom Standpunkt der Lehre interessant ist: Sie verweist auf die Immersion von Gregorio Avilés (SUPSI), welcher am Seminar über seine Erfahrungen berichtet hat. Während 7 Monaten arbeitet er zu 70% in einer Werkstatt zur beruflichen Eingliederung der Stiftung Diamante. Es handelt sich dabei um einen Bereich, in welchem er viele theoretische Kenntnisse vorweisen konnte. Sie ist überzeugt, dass die Immersion eine positive Auswirkung auf seine Lehrtätigkeit hatte und seine Expertise bezüglich des Themas mit praktischen Erfahrungen vervollständigt werden konnte.

Eine andere Person stellt fest, dass die Frage sich genau auf diesen Punkt fixiert: **Wie kann man eine bereichernde Erfahrung in praktische Kompetenzen umwandeln?** Andere Teilnehmende unterstreichen, dass **das Coaching** darauf achtet, dass die Kompetenzen, die man erwerben möchte sich mit Hilfe der Immersion konkretisieren lassen und im **Portfolio** festgehalten und reflektiert werden.

Eine andere Frage, welche sich stellt: Wie kann man die Kompetenzen definieren, die die Teilnehmenden während der Immersion erwerben sollen? Diese Frage ist fundamental, um die Zukunft der Immersion zu valorisieren, aber auch um den Kompetenztransfer an der FH zu fördern, weshalb sie im folgenden Punkt weiterentwickelt wird.

Nach der Immersionserfahrung

Im Anschluss an die Diskussion, die sich um die Definition der erworbenen Kompetenzen während der Immersion dreht, die fundamental sind, um den Transfer der Kompetenzen an der FH zu sichern, stellt die Gruppe fest:

- Die Immersion befördert andere Kompetenzen als man bei einer Beobachtung ohne Teilnahme erwerben könnte, da während der Immersion die Teilnehmenden in sozialen Gruppen arbeiten müssen und konkret an den Schulungsaktivitäten für Soziales, für Sozialhilfe oder für Projektmanagement teilnehmen müssen.
- Die Immersion befördert andere Kompetenzen als solche, über die eine Person verfügt, die seit 5 Jahren im Bereich der Sozialen Arbeit tätig ist. So bereichernd eine 6-monatige Immersion auch sein mag, sie kann keine mehrjährige berufliche Erfahrung ersetzen, vor allem, wenn es sich um eine erste praktische Erfahrung handelt.
- **Die Immersion befördert Kompetenzen, und bewegt sich zwischen einer Beobachtung ohne Teilnahme und einer mehrjährigen beruflichen Erfahrung, die man mit Kompetenzen in der Übersetzung bezeichnen könnte: Sie erlaubt es den Teilnehmenden Übersetzende und Dolmetschende der sozialen Arbeitswelt zu werden, und die Verbindung zwischen der Praxis der Sozialen Arbeit und der Theorie herzustellen.** Dieser Aspekt ist fundamental für die Soziale Arbeit und wird außerdem von der Definition der Sozialen Arbeit von 2014 von IAASW (Internationale Vereinigung der Schulen für Soziale Arbeit), die unterstreicht, dass die Soziale Arbeit eine berufliche Praxis und eine Disziplin ist, und dass die Theorien der Sozialen Arbeit, der Sozialwissenschaften, der Humanwissenschaften und der autochtonen Kenntnisse essentiell sind, um die Ziele der Sozialen Arbeit zu erreichen und die Prinzipien zu respektieren¹. Wir können Parallelen ziehen

¹ Die Definition empfiehlt: „Die soziale Arbeit ist eine berufliche Praxis und eine Disziplin. Sie fördert die Veränderung und die soziale Entwicklung, den sozialen Zusammenhalt, die Entwicklung der Handlungsfähigkeit und die Befreiung der Person. Die Prinzipien der sozialen Gleichheit, des Rechts der Person, der sozialen und kollektiven Verantwortung und des Respekts der Diversität sind im Herzen der sozialen Arbeit. Gestützt von den Theorien der sozialen Arbeit, der Sozialwissenschaften, der Humanwissenschaften und der autochtonen Kenntnisse, unterstützt die soziale Arbeit Personen und Strukturen, sich den Herausforderungen des Lebens zu stellen und handelt um das Wohlbefinden eines Jeden zu verbessern. Diese Definition kann sowohl auf nationalem als auch regionalem Niveau entwickelt werden“ (Auszug aus <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2015/10/International-def-SW-FRENCH.pdf>, am 26. November 2019 besucht)

zwischen einer Immersion in die Soziale Arbeit und einer sprachlichen Immersion in einer anderen Region oder in einem anderen Land. Am Anfang der Immersion in eine anderen Sprachregion, beobachten und hören die Personen viel zu. Je länger die Erfahrung dauert, desto mehr Kompetenzen, nicht nur linguistischer, sondern auch kultureller Art werden angesammelt, und sie wagen es mehr und mehr sich auszudrücken. Ein analoger Prozess entsteht bei der Immersion in die Soziale Arbeit.

Wenn die Teilnehmenden am Anfang einer Immersion viel beobachten, was passiert, dann entwickelt sich die Erfahrung umso mehr, dann eignen sie sich umso mehr spezifische sprachliche Elemente an, aber auch, indem sie an konkreten Aktivitäten der Teams der Sozialen Arbeit in der Praxis teilnehmen, eignen sie sich Elemente der beruflichen Kultur an und wagen es sich mehr und mehr auszudrücken und favorisieren so den Austausch zwischen Praxis und akademischer Welt.

Warum auf das doppelte Kompetenzprofil und die Vision des Programms nach 2021 setzen?

Die anwesenden Verantwortlichen unterstreichen, dass sie sich für das doppelte Kompetenzprofil einsetzen, nicht nur weil es von dem Auftrag selbst der FH verlangt wird, sondern weil sie überzeugt sind, dass eine **Kultur des doppelten Kompetenzprofils** entwickelt werden muss. Letzteres erlaubt in der Tat einen essentiellen Dialog zwischen Praxis und Theorie, sowohl für jene, die tagtäglich in der Berufspraxis arbeiten, als auch für jene, die die akademischen Kenntnisse bezüglich der Sozialen Arbeit entwickeln.

Im Idealfall ist das Programm C2SW mit seinen Immersionen sowie das doppelte Kompetenzprofil nach 2020 eine Selbstverständlichkeit und Teil der Weiterbildungsmöglichkeiten, die dem Mittelbau sowie den Personen, die aktiv auf der Suche nach einer Weiterbildung sind, angeboten werden.

Die Immersionen tragen dazu bei den kontinuierlichen Austausch zwischen Praxis und Theorie zu stärken, und erweitern fixe Vorstellungen der jeweiligen Parteien über die jeweilige Arbeitsrealität.

Regula Dällenbach und Danuscia Tschudi, 26.11.2019