

Kick-Off Event vom 16.04.2018

Workshop 4

Neue Karrierewege in der Sozialen Arbeit

Workshopleitung:

Barbara Fontanellaz (Fachbereichsleiterin, FHSG Soziale Arbeit),

Danuscia Tschudi (Senior-Wissenschaftlerin, SUPSI Soziale Arbeit).

Einführung

Bei den in den Fachhochschulen anzutreffenden Karriereprofilen lassen sich folgende Tendenzen erkennen (siehe Folien im Anhang):

- akademisches Profil, das in der Forschung sehr leistungsstark ist, aber den Schwachpunkt aufweist, keine direkten Kenntnisse der beruflichen Praxis zu beinhalten;
- ein an die Praxis angelehntes Profil (Personen, die Sozialarbeiter oder Sozialarbeiterinnen waren oder die noch in der beruflichen Praxis tätig sind), das für die Lehre perfekt ist, doch möglicherweise weniger leistungsstark in der Forschung angesichts der Konkurrenzsituation mit den Universitäten;
- ein doppeltes Kompetenzprofil: Personen mit Promotion, die Erfahrungen in der Forschung haben und in der Praxis gearbeitet haben.

Wie lassen sich neue Karrierewege in der sozialen Arbeit definieren, die die Entwicklung eines doppelten Kompetenzprofils bei einer akzeptablen Work-Life-Balance zulassen?

Diskussionssynthese im Workshop auf Französisch (Foto 1 der Flipchart)

Kontext

Man muss sich bewusst sein, dass wir uns bei der Frage der Karriereentwicklung in einer Übergangsphase befinden. Seit einigen Jahren kommen die ersten Master-Absolvierende auf den Arbeitsmarkt und es hat eine Debatte begonnen, ob es eine Option für einen dritten Zyklus in den Fachhochschulen für Soziale Arbeit geben sollte. Vermutlich wird sich diese Frage in einigen Jahren nicht mehr in gleicher Weise stellen.

Prinzipien bezüglich Karrieren

Die Bedeutung der kontinuierlichen Fortbildung während des gesamten Berufslebens wurde unterstrichen. Vertreter und Vertreterinnen der Praxis bemerkten, dass sich die soziale Arbeit nicht in einen disziplinären „Elfenbeinturm“ zurückziehen darf. Es ist interessant, dass auch Personen mit einer anderen Ausbildung als Soziale Arbeit in diesem Bereich tätig sind und dass es einen kontinuierlichen Austausch zwischen der Sozialen Arbeit und anderen Bereichen – beispielsweise aus Wirtschaft und Technologie – gibt. Bestimmte Fragen, die den Arbeitsalltag von Sozialarbeitenden berühren, benötigen Fachkompetenzen aus verschiedenen Bereichen, um eingeschätzt und bearbeitet werden zu können.

Strategie und Rahmenbedingungen bezüglich Karrieren

Ein doppeltes Kompetenzprofil zu entwickeln kann in bestimmten Lebensphasen zu einer Häufung von Aufgaben und Funktionen führen. Eine Doktorarbeit schreiben, Erfahrungen in der Praxis sammeln, didaktische Kompetenzen erwerben, Artikel publizieren und parallel dazu eine Familie gründen ... das alles kann schwierig werden. Die institutionelle Unterstützung ist also nicht nur am Anfang, sondern während der gesamten Karriere entscheidend. Es ist wichtig, dass die FH mit dem betreffenden Mitarbeiter / der betreffenden Mitarbeiterin für einen bestimmten Zeitraum die

Prioritäten bezüglich Doktorarbeit, didaktischer Qualifikation, Publikation von Artikeln und praktischer Erfahrung festlegt. Bei dieser Prioritätensetzung müssen einerseits das individuelle Projekt der beruflichen Entwicklung und andererseits die Anforderungen des Forschungsteams berücksichtigt werden, in das die Person aufgenommen wird, wobei eine Balance zwischen den individuellen und kollektiven Kompetenzen angestrebt werden sollte.

Es handelt sich also um eine strategische Frage, gleichzeitig geht es aber auch um die Rahmenbedingungen für die Arbeit von Lehrenden und Forschenden. Es ist z. B. möglich, Zeitfenster vorzusehen für die Publikation von Artikeln, das Schreiben der Doktorarbeit oder die praktische Arbeit im Beruf wie durch Career2SocialWork angeboten. Es ist also ganz entscheidend, dass solche Möglichkeiten gefördert werden und dann auch allen in der Forschung und Lehre tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bekannt sind.

Diskussionssynthese im Workshop auf Deutsch (Foto 2 der Flipchart¹).

Prinzipien bezüglich Karrieren

Um ein doppeltes Kompetenzprofil zu fördern, bedarf es zunächst einer organisatorischen und strukturellen Investition seitens der Institution, und andererseits müssen die Einzelnen auch die Gelegenheiten wahrnehmen, die ihnen angeboten werden. Wenn es darum geht, sich mit der Karriereentwicklung zu beschäftigen, können wir nicht außer Acht lassen, dass es in der Sozialen Arbeit zahlreiche Felder und somit eine große Vielfalt an Kompetenzen gibt. Die Fortbildung ist für die Karriere ganz wesentlich.

Strategie und Rahmenbedingungen bezüglich Karrieren

Hinsichtlich der kontinuierlichen Fortbildung wurde angemerkt, dass man nicht nur an die Promotion denken soll, sondern auch an eine ganze Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten zu qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden. Eine Teilnehmerin betonte, dass es im Mittelbau der FHs diplomierte Personen gibt, die auch in der Lehre tätig sind und sich sehr für eine solche kontinuierliche Fortbildung interessieren. Zur Entwicklung eines doppelten Kompetenzprofils können FHs außerdem Zeit und konkrete Angebote zur Verfügung stellen (Sabbat-Auszeiten, *Praxisschlaufe HSLU, Immersion Career2SocialWork*). Allerdings ist es wichtig, und das ganz besonders im Verhältnis zum Projekt Career2SocialWork, den Rahmen und die Ziele der Immersionserfahrungen in der Praxis klar zu definieren, um zu verhindern, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zwischen den Erwartungen ihrer direkten Arbeitgeber, den FHs und den Institutionen, bei denen sie die Immersionszeiten ableisten, aufgegeben werden.

Schlussbetrachtungen

Die beiden Workshops haben interessante und aussagekräftige Anmerkungen hervorgebracht, die direkt für die Entwicklung des Projekts Career2SocialWork und für die FH-Direktionen verwendbar sind, wenn es um die Strategie und die Rahmenbedingungen geht, mit denen die Entwicklung des doppelten Kompetenzprofils gefördert werden können, und für weitere PgB-Projekte wie zum Beispiel das zu Promotionen im Fachbereich Soziale Arbeit.

Wenn man alle bedeutenden, im Rahmen des Workshops aufgetretenen Anmerkungen betrachtet, ist es wichtig, klar herauszuarbeiten, was das Immersionsprogramm bringen kann und wo die Grenzen dieses Programms liegen. Dies ist notwendig als Orientierung sowohl für die Partner vor Ort, als auch für die Angestellten der FHs (siehe Flipchart 2: *Grenzen und Orientierung*).

¹ Da der Workshop in deutscher Sprache nach dem französischen stattgefunden hat, haben wir entschieden, die wichtigsten Betrachtungen des ersten Workshops auf der Flipchart zu lassen (mit orangen Post-its auf Deutsch).