

# S.O zial al



**Im Brennpunkt:** Pflegekinder

**Eltern auf Zeit.** Wenn Pflegeeltern ein Kind aufnehmen, lassen sie sich auf eine zeitlich begrenzte Betreuung ein. Was geschieht, wenn der Pflegevertrag ausläuft, und wer bietet Unterstützung?

Seite 6

**Nachgeforscht:** Bewegter Alltag in Alterszentren

Der Mensch ist ein  
Gesellschaftstier

Seite 2

**Gastrecht:** Chris Mowles

Gleichung mit vielen  
Unbekannten

Seite 4

**Rezension:** Führung im Widerspruch

Kein Patentrezept

Seite 5

**Aus der Praxis:** Sehbehinderung

Wille und Wege

Seite 8

**Alumni:** Jeanine Wirz, Teamleiterin AOZ

Der Mensch als  
Herausforderung

Seite 10



**Nachgeforscht:** Bewegter Alltag in Alterszentren

**Vereinsleben.** Der Mensch ist ein Gesellschaftstier. Wir fühlen uns wohl, wenn wir unseren Platz in einem sozialen Gefüge haben, wenn wir uns einbringen können: sei das im Beruf, in der Familie oder im Verein. Warum sollte sich das im Alter ändern?

von Nicole Barp

Vereine und Clubs sind beliebt, weil sie uns ermöglichen, unserem Hobby in Gesellschaft nachzugehen. Ob Volleyball, Lesen, Töpfern oder Singen: Im Kollektiv macht's mehr Spass. Nicht zuletzt, weil wir im Verein die Gelegenheit haben, uns auszutauschen und etwas mitzugestalten. Was auf Kinder im Vorschulalter, Jugendliche sowie Erwachsene im Erwerbsleben gleichermassen zutrifft, verliert auch danach nicht an Gültigkeit: im höheren und hohen Alter, das viele Menschen in einem Altersheim verbringen. Eine gute Möglichkeit für Austausch und Partizipation kann dort über die Bewegung geschaffen werden. Denn so werden zwei wichtige Themen miteinander verknüpft: Gesundheit und gesellschaftliche Teilhabe.

#### **Bewegung und Begegnung**

Das Bewegungsangebot in Alterszentren ist derzeit jedoch oft ungenügend: Zu eingeschränkt sind die Möglichkeiten, zu gering die Beteiligung der Bewohnerinnen und Bewohner und damit der gesundheitliche Nutzen. Vor diesem Hintergrund haben Forscherinnen und Forscher der Departemente Soziale Arbeit und Gesundheit der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in interdisziplinärer Zusammenarbeit ein Projekt entwickelt. «Bewegter Alltag in Alterszentren der Stadt Zürich» soll die Themen Bewegung und soziale Teilhabe miteinander kombinieren und unter Einbezug der Bewohnerinnen und Bewohner ein Bewegungskonzept hervorbringen, das zu

mehr Bewegung und Begegnung einlädt. Gemäss aktuellen Studien sind es zwei entscheidende Faktoren, die die Zufriedenheit von Bewohnerinnen und Bewohnern von Alterszentren schmälern: Einsamkeit und Abhängigkeit vom Personal. Die Einschränkung der Mobilität wirkt sich auf beide Faktoren verstärkend aus: Bewegung erhalten und fördern wäre also von doppeltem Nutzen.

#### Das Projekt in Kürze

Die zentrale Frage der Studie war, wie zusammen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern ein Peer-gestütztes Konzept für die Bewegungsförderung im Alltag entwickelt werden kann. Dieses Konzept soll die soziale Teilhabe und die Bewegung im Alltag fördern und auch kaum oder nur schwer erreichbare Personen zum Mitmachen bewegen. In den drei teilnehmenden Alterszentren der Stadt Zürich, Dorflinde, Klus Park und Wolfswinkel, fanden Gruppendiskussionen, Einzelinterviews und Beobachtungen zum Ist-Zustand in Bezug auf Bewegung und soziale Partizipation sowie zu den förderlichen und hinderlichen Faktoren aus Sicht der Bewohnerinnen und Bewohner statt. Anschliessend wurden Workshops mit ihnen durchgeführt und ein Konzept entwickelt.

#### Von älteren Menschen für ältere Menschen

Eine Möglichkeit, adäquatere und attraktivere Gelegenheiten für Bewegung zu schaffen, ist der Einbezug der Bewohnerinnen und Bewohner. So schätzen sie gemäss aktuellen Studien Selbstbestimmung und Selbstständigkeit. Das Projekt setzt daher auf den Peer-Ansatz und vollzieht einen Perspektivenwechsel von der Arbeit mit dem Einzelfall zum Einbezug der sozialen Beziehungen und des sozialen Umfelds. Der Ansatz sieht vor, dass Menschen, die der Zielgruppe ähnlich sind in Bezug auf Alter, Lebenssituation und Biografie, sich gegenseitig unterstützen. Das heisst, die Arbeit wird von Angehörigen der Zielgruppe unterstützt oder geleitet. Sie wirken dabei als Rollenmodelle und sollen die Bewohnerinnen und Bewohner motivie-

ren und beraten. In vielen Disziplinen, darunter auch in der Gerontologie und der Geriatrie, wird die Zusammenarbeit mit Peers erfolgreich angewendet. Es handelt sich dabei um einen konkreten und innovativen Schritt, um die Selbstbestimmung, die Integration sowie die aktive Teilhabe und Erweiterung der Netzwerke der Bewohnerinnen und Bewohner zu fördern.

#### Ergebnisse aus Interviews und Workshops

Im Rahmen der Studie wurden verschiedene Gruppen von Bewohnerinnen und Bewohnern identifiziert, basierend auf ihren jeweiligen Vorlieben und der Rolle, die sie im sozialen Gefüge des Alterszentrums einnehmen. Darauf aufbauend definierte das Forschungsteam Peer-Rollen, die der Heterogenität der Bewohnerinnen und Bewohner Rechnung tragen und sie bestmöglich einbeziehen. Je nach Vorliebe und Möglichkeit geht jemand beispielsweise eher in der Rolle als Organisatorin, Kommunikator oder Animatorin auf. Die Peers organisieren sich untereinander in einem so genannten Bewegungsrat, wo sie sich in Sitzungen zum Austausch und zur Ideenschmiede treffen. Durch den Bewegungsrat und die Peer-Rollen wird das Thema Bewegung im Alltag sichtbar gemacht. Die

involvierten Bewohnerinnen und Bewohner wirken als Rollenmodelle, die substanziell zu einer erfolgreichen Bewegungsintervention beitragen – sowohl kurzfristig in Bezug auf die Teilnahmerate als auch langfristig im Sinne einer gelebten Bewegungskultur.

Es hat sich gezeigt, dass die Bewohnerschaft am besten über den Gesundheitsgedanken erreicht werden kann. Geeignete Rollenmodelle steigern dabei die Motivation. Die Freiwilligkeit und die Niederschwelligkeit, die das Peer-Konzept mit sich bringt, macht den Bewohnerinnen und Bewohnern Lust auf Bewegung, anstatt sie zu überzeugen oder zu drängen. Gerade wer seinen Platz im sozialen Gefüge noch nicht gefunden hat, kann sich über das Thema «Bewegung im Alltag» einbringen.

In den Workshops mit der Bewohnerschaft entstanden unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse ein Steckbrief für den Bewegungsrat und zahlreiche Ideen für Bewegung im Alltag. Ob Spiel, Tanz oder Parcours, der Spass soll im Vordergrund stehen und Lust auf mehr machen. «Musik tut der Seele einfach gut», meint eine Bewohnerin mit leuchtenden Augen. Und darauf kommt es bei dem Projekt am Ende auch an: körperliches und geistiges Wohlbefinden dank mehr Bewegung und sozialer Teilhabe.

Das Projekt «Bewegter Alltag in Alterszentren der Stadt Zürich» ist eine Kooperation der Departemente Soziale Arbeit und Gesundheit der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

#### Das Projektteam:

Dr. phil. Andreas Bänziger, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Departement Gesundheit  
Barbara Baumeister, diplomierte Psychologin FH, Dozentin und Projektleiterin Forschung und Entwicklung, Departement Soziale Arbeit  
Prof. Dr. Esther Forrer Kasteel, Leiterin Abteilung Master Standort Zürich, Departement Soziale Arbeit  
Prof. Dr. Karin Niedermann Schneider, Studiengangleiterin Master of Science in Physiotherapie, Departement Gesundheit

## Folgeprojekt

Das Forschungsteam arbeitet derzeit an einem Folgeprojekt. Die für die ausgewählten Zentren entwickelten Konzepte werden nun umgesetzt und evaluiert. Anhand der Resultate daraus soll ein Manual entwickelt werden, welches es anderen Alterszentren ermöglicht, selbsttätig entsprechende Bewegungsangebote einzuführen.

## Projektfinanzierung

Der erste Teil des Projekts wurde massgeblich von der Paradies-Stiftung für soziale Innovation finanziert. Im Folgeprojekt übernimmt die Geschäftsleitung der Alterszentren der Stadt Zürich die Hauptfinanzierung, die Paradies-Stiftung beteiligt sich mit einer Teilfinanzierung.

## Master of Advanced Studies (MAS) in Sozialer Gerontologie

Wie können alte Menschen in stationären Einrichtungen optimal betreut werden? Welche unterschiedlichen Arbeitsweisen, Interventionsmethoden und Betreuungskonzepte steigern die Lebensqualität aller Beteiligten? Die steigende Anzahl älterer Personen in unserer Bevölkerung setzt diese Zielgruppe zunehmend ins Zentrum der Tätigkeitsfelder von Fachpersonen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen und wirft diese und ähnliche Fragen auf. Der neue MAS in Sozialer Gerontologie vermittelt fundiertes Wissen aus den gerontologischen Handlungsfeldern und fördert eine praxisbezogene und anwendungsorientierte Auseinandersetzung mit relevanten Themen der sozialen Altersarbeit.

[www.sozialearbeit.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.sozialearbeit.zhaw.ch/weiterbildung)

## Eine Gleichung mit vielen Unbekannten.

Organisationsführung wird heute vielerorts gelehrt. Der verbreitetste Ansatz geht von einer starken Planbarkeit von Entwicklungen aus. Doch was, wenn Führungskräfte gleichzeitig mächtig und machtlos sind?

von Chris Mowles (aus dem Englischen von Nicole Barp)

In meiner Tätigkeit als Organisationsberater begegne ich manchmal Führungskräften und Managern, die ihre Ziele und Prognosen mit grossen Worten und viel Gewissheit verkünden. So wurde ich neulich Zeuge, wie der stellvertretende CEO einer Nonprofit-Organisation die Mitarbeitenden darüber informierte, dass die neue Strategie ihnen in einem bestimmten Handlungsfeld internationale Bekanntheit verschaffen würde. Mit den angestrebten Veränderungen würden sie so zu einer weltweit führenden Organisation. Mir schien das eine stark übertriebene Prognose für eine gute, aber doch eher gewöhnliche Organisation, die mit ihren Dienstleistungen eine von vielen ist. Sie versprach meiner Ansicht nach zu viel und liess dabei die Ungewissheit, die der Entwicklung von Organisationen inhärent ist, ausser Acht. Selbstverständlich sollen Mitarbeitende Gutes denken über ihre Organisation und sich hohe Ziele stecken. Das will ich hier gar nicht in Abrede stellen. Mein Augenmerk gilt vielmehr der Kluft zwischen der Komplexität von Organisationen und dem aktuellen Verständnis von Management, das dieser Komplexität keinen Platz einräumt. Von welchen Annahmen muss jemand ausgehen und welche Tatsachen ausblenden, um sich zu den oben genannten Aussagen hinreissen zu lassen? Welche Aspekte von organisationaler Realität sollen damit übertüncht werden?

### Häufig getroffene Annahmen

Die erste Annahme muss wohl sein, dass Führungskräfte und Manager über einzigartige Fähigkeiten verfügen, die es ihnen erlauben, Veränderungen in der Organisation zu steuern. Dabei wird Veränderung oft als notwendig angesehen. Eine weitere Annahme ist, dass sich viele Mitarbeitende gegen notwendige Veränderungen wehren, da sie nicht wissen, was gut für sie ist. Damit sich diese Mitarbeitenden auf Veränderung einlassen, müssen sie von der Führungskraft und ihrer Vision inspiriert werden. Letztlich wird davon ausgegangen, dass Führungskräfte die Organisationskultur analysieren, Mängel feststellen und Veränderungen planen, um neuen Umständen gerecht zu

werden. Sie ermutigen oder nötigen die Mitarbeitenden dann, sich dem neuen Unternehmensumfeld anzupassen, und schreiben ihnen die Werte vor, die sie zu leben haben.

### Dualismus als Scheinantwort

Dieses Managementverständnis basiert auf einer dualen Sicht auf die Welt. Es geht davon aus, dass Führungskräfte und Manager sich für eine Seite dieses Dualismus entscheiden können. Wenn beispielsweise Stabilität schlecht ist und Veränderung gut, entscheiden sie sich für Veränderung. Es gibt Führende und Geführte, gute Werte und inakzeptable Werte, Innovation und Routine. Führen und Managen bedeutet in diesem Kontext Manipulation und Kontrolle: Es heisst, die Welt als eine Reihe von gegensätz-

lichen Dingen zu sehen und das jeweils Richtige zu wählen. Dabei wird jedoch der Faktor Ungewissheit gerne vergessen.

### Das Unplanbare akzeptieren

Was wäre aber, wenn wir die Welt von einem anderen Standpunkt aus betrachteten? Von einem, der auf den konkreten Erfahrungen mit Organisationen gründet? Von einem, der Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit in die Gleichung einbezieht? Was, wenn der Dualismus, den das aktuelle Managementverständnis hervorgebracht hat, in Tat und Wahrheit ein Paradoxon ist? Denn Führungskräfte sind gleichzeitig mächtig und machtlos: Manchmal müssen sie erfinderisch sein, um Stabilität aufrechtzuerhalten. Die Zukunft bringt gleichermassen Altbekanntes

**Kein Patentrezept.** Die Ökonomisierung im Non-profit-Sektor hat die Spannung zwischen Effizienz und Qualität respektive zwischen den Vorgaben der Wirtschaftlichkeit und dem gemeinschaftsbildenden Auftrag verschärft: eine grosse Herausforderung für Führungskräfte sozialer Organisationen.

von Melanie Germann-Hänni

In seinem Buch «Führung im Widerspruch» beleuchtet der Autor drei Dimensionen. Die erste Dimension beschreibt eine dialogische Haltung, die Führende und Geführte so in Beziehung treten lassen, dass Widerspruch nicht nur zugelassen, sondern als Gestaltungskraft genutzt werden kann.

Die zweite Dimension widmet sich verschiedenen Formen von individueller und gemeinsamer Reflexion in der Führung. Der Autor zeigt auf, wie Ressourcen durch kritische Überprüfung und aktive Gestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen genutzt werden können.

Die dritte Dimension befasst sich mit der Frage der Glaubwürdigkeit. Unter dem Begriff der Wertekohärenz ist zu überdenken, wie der Kernauftrag der sozialen Organisation nach aussen und nach innen sichtbar gemacht werden kann. Zentral dabei ist, dass zwischen den Leistungen und der Art und Weise, wie diese erbracht werden, ein Zusammenhang besteht.

Der Autor macht keine falschen Hoffnungen: Führung in sozialen Organisationen ist eine äusserst komplexe Aufgabe, die weder mit einer einfachen Rezeptur noch mit ausgewählten Techniken zu bewältigen ist. Die drei beschriebenen Dimensionen sind eher auf der Haltungsebene anzusiedeln. Sie bleiben deshalb aber nicht vage: Es gelingt dem Autor, für alle drei Dimensionen konkrete, praxisnahe und hilfreiche Fragen und Ansätze zu formulieren, wie diese Haltungen erarbeitet und weiterentwickelt werden können. Der Autor leistet fundierte und praxistaugliche Orientierungs- und Entwicklungshilfe für Führungspersonen im Alltag sozialer Organisationen. Es gelingt ihm, den Leserinnen und Lesern trotz der schonungslosen Beschreibung verschiedenster Widersprüchlichkeiten und Herausforderungen Lust auf eine Führungsfunktion in einer sozialen Organisation zu machen.

wie Überraschendes mit sich. Was, wenn was heute innovativ und gut ist, sich morgen als Desaster entpuppt? Was, wenn unser Handeln immer auch unbeabsichtigte Konsequenzen hat, weil wir uns in einem Netz aus unterschiedlichsten Intentionen bewegen?

### Managing in Uncertainty

In der Managementweiterbildung an der ZHAW zusammen mit Dr. Michael Herzka wählen wir einen bescheideneren Blickwinkel: Wir gehen davon aus, dass das gesellschaftliche Leben komplex und paradox ist – für Führungskräfte genauso wie für alle anderen. Führungskräfte verfügen über kein Podest, das ihnen eine bessere Sicht verschafft, und Entscheidungen sind nie unproblematisch und einfach. Von diesem Ausgangspunkt aus ergründen wir, was es heisst, in der heutigen Zeit eine Organisation zu führen – und nehmen dabei die alltägliche, paradoxe Ausgangslage des Managements ernst.

Prof. Dr. Chris Mowles ist Leiter der Complexity and Management Group an der University of Hertfordshire und seit vielen Jahren Gastdozent im Master of Advanced Studies in Sozialmanagement der ZHAW Soziale Arbeit. In seinem Blog teilt er regelmässig seine Einsichten und Ansichten mit: [reflexivepractice.wordpress.com](http://reflexivepractice.wordpress.com). Im März 2015 erscheint sein Buch «Managing in Uncertainty» im Routledge-Verlag.



**Führung im Widerspruch**  
Michael Herzka  
Wiesbaden, Springer VS, 2013  
154 Seiten  
ISBN 978-3-658-01419-3  
CHF 31.50  
Auch als E-Book erhältlich

## Weiterbildung in Sozialmanagement

Der Master of Advanced Studies (MAS) bietet vier Studiengänge (Certificates of Advanced Studies CAS), die ab 2015/2016 mit einem überarbeiteten Curriculum angeboten werden: Führung und Zusammenarbeit, Veränderung und Strategie, Finanzen und Marketing sowie Praxisausbildung und Personalführung.

[www.sozialearbeit.zhaw.ch/weiterbildung](http://www.sozialearbeit.zhaw.ch/weiterbildung)

## Infostelle

Diese Buchrezension wurde von der Infostelle zur Verfügung gestellt. Die Infostelle ist eine Dienstleistung der ZHAW Soziale Arbeit. Sie bietet über 3000 Adressen von Institutionen aus dem Sozialwesen des Kantons Zürich, aktuelle Presseartikel sowie Publikationen. Zudem können ausgewählte Bücher aus dem Sozialbereich bestellt sowie Fachartikel/Referate der Mitarbeitenden der ZHAW Soziale Arbeit gratis bezogen werden.

[www.infostelle.ch](http://www.infostelle.ch)

## **Eltern auf Zeit.** Pflegekinderverhältnisse sind zeitlich begrenzt. Neben dem Eintritt in die Pflegefamilie ist auch der Übertritt in die Volljährigkeit der Pflegekinder ein entscheidender Moment: Er stellt die betroffenen Eltern und Jugendlichen vor Fragen und Herausforderungen.

von Karin Werner, Susanne Nef und Renate Stohler

Eltern tragen die Verantwortung für die Versorgung und Erziehung ihrer Kinder. Können sie diese Verantwortung aus verschiedenen Gründen – beispielsweise wegen körperlicher oder psychischer Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Erziehungsproblemen – nicht oder nur unzureichend wahrnehmen, ist die Entwicklung der Kinder potenziell gefährdet. Die vorübergehende oder längerfristige Unterbringung in einem Kinder- oder Jugendheim oder in einer Pflegefamilie ist dann eine mögliche Massnahme, um das Wohl des Kindes zu sichern. Bei der Platzierung gilt es von den zuständigen Stellen sorgfältig zu prüfen, welche Art von Heim oder Pflegefamilie für ein Kind und sein Umfeld geeignet ist. Diese so genannten Fremdplatzierungen können mit dem Einverständnis der Eltern durchgeführt oder aber im Rahmen des zivilrechtlichen Kinderschutzes oder als jugendstrafrechtliche Schutzmassnahme von den zuständigen Behörden gegen den Willen der Eltern angeordnet werden.

Wie viele Kinder in der Schweiz in Heimen und Pflegefamilien aufwachsen, ist nicht bekannt. Pflegekinder-Aktion Schweiz und Integras, Fachverband Sozial- und Sonderpädagogik, gehen davon aus, dass zwischen 22'000 und 30'000 Kinder nicht bei ihren Eltern leben. Davon sind gemäss Schätzung der Pflegekinder-Aktion Schweiz rund 15'000 vorübergehend oder längerfristig in einer Pflegefamilie untergebracht. Auch Kinder, welche bei verwandten Familienmitgliedern wie etwa bei Grosseltern oder Onkel und Tante aufwachsen, gelten offiziell als Pflegekinder.

Nicht nur die Platzierung, sondern auch der Austritt aus dem Heim oder der Pflegefamilie will gut vorbereitet und fachlich begleitet werden. Ziel dabei ist es, auf eine Anschlusslösung hinzuwirken, welche die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen berücksichtigt und eine weitere positive Entwicklung ermöglicht. Studien aus dem Ausland zeigen, dass insbesondere junge Erwachsene, die direkt mit dem Erreichen der Volljährigkeit aus dem Heim oder der Pflegefamilie austreten, ein erhöhtes Risiko aufweisen, zukünftig von Problemen wie Arbeitslosigkeit, Abhängigkeit von Sozialhilfe, Obdachlosigkeit oder sozialer Isolation betroffen zu sein.

### **Betreuung auf Zeit – oder wenn der Vertrag ausläuft**

Egal, wie lange ein Pflegekind bereits in einer Pflegefamilie lebt, ein Pflegeverhältnis ist immer zeitlich begrenzt. Es kann vorkommen, dass ein Pflegekind nach einer bestimmten Zeit in die Herkunftsfamilie beziehungsweise zu einem Elternteil zurückkehren kann, zum Beispiel weil sich die Situation dort wieder dauerhafter stabilisiert hat. Spätestens aber wenn das Pflegekind die Volljährigkeit erreicht, läuft der offizielle Pflegevertrag aus. Die Aufgabe von Pflegeeltern ist deshalb sehr anspruchsvoll: Sie müssen bereit sein, eine vertrauensvolle Beziehung zu ihrem Pflegekind aufzubauen, es unterstützen und in seiner Entwicklung begleiten. Das alles im Wissen, dass sich diese Beziehung – zumindest formal – jederzeit verändern kann. Neben Fällen von Rückplatzierungen in die Herkunftsfamilie, Umplatzierungen in eine andere Pflegefamilie oder in ein Heim gibt es selbstverständlich auch Pflegeverhältnisse, welche über Jahre stabil und andauernd sind.

Mit Erreichen der Volljährigkeit ist ein Pflegekind in der Schweiz offiziell kein Pflegekind mehr. Der Pflegevertrag zwischen den Pflegeeltern und den leiblichen Eltern oder zwischen den Pflegeeltern und den Behörden endet auf diesen Zeitpunkt hin. Dennoch leben viele jugendliche Pflegekinder auch nach dem 18. Lebensjahr noch in ihren Pflegefamilien, oft bis zur Beendigung der Erstausbildung. Denn über die Jahre sind tragfähige Beziehungen und eine unterstützende Lebensgemeinschaft gewachsen. Und auch leibliche Kinder ziehen beim Erreichen der Volljährigkeit in der Regel nicht automatisch aus dem Elternhaus aus. Im Hinblick auf die Volljährigkeit stellen sich deshalb für Pflegeeltern und Pflegekinder eine Reihe von Fragen, die es zu klären gilt: Sind beide Seiten einverstanden, dass der oder die Jugendliche weiterhin in der Pflegefamilie lebt? Wo hat das Pflegekind nach dem 18. Lebensjahr seinen offiziellen Wohnsitz? Wer bezahlt nun die Krankenkasse? Was geschieht mit dem Lehrlingslohn? Wer beantragt Stipendien? Wer verwaltet die Finanzen? Bekommen die Pflegeeltern weiterhin Betreuungsgeld?

### **Ein Praxisentwicklungsprojekt bearbeitet das Thema**

Aktuell werden Pflegekinder und Pflegeeltern, welche nicht von einer Platzierungsorganisation betreut werden, in dieser Übergangsphase unterschiedlich intensiv begleitet. Dies die Erfahrung der Regionalstelle Pflegefamilien der Bezirke Hinwil, Meilen, Pfäffikon und Uster des Amts für Jugend und Berufsberatung im Kanton Zürich, welche die Pflegeverhältnisse in der entsprechenden Region beaufsichtigt. Die Art der Begleitung der Pflegefamilien ist geprägt vom spezifischen Erfahrungswis-



**Wird ein Pflegekind volljährig, endet offiziell der Pflegevertrag zwischen den Pflegeeltern und den leiblichen Eltern oder Behörden.**

sen der zuständigen Sozialarbeiterin beziehungsweise des zuständigen Sozialarbeiters der Kinder- und Jugendhilfezentren. Dabei fehlt ein konkretes Arbeitsinstrument, um die Pflegeeltern und das Pflegekind systematisch und umfassend auf die Themen und Fragen im Zusammenhang mit der bevorstehenden Volljährigkeit vorzubereiten. Dieses Anliegen wurde in einem gemeinsamen Projekt der Abteilung Master des Departements Soziale Arbeit der ZHAW und der Regionalstelle Pflegefamilien bearbeitet. Das Projekt wurde von der Paradies-Stiftung für soziale Innovation mitfinanziert. Zur Entwicklung des Arbeitsinstruments stützten sich die Projektbeteiligten auf die Erfahrungen von Pflegefamilien, Sozialarbeitenden und den Mitarbeitenden der Regionalstelle Pflegefamilien, welche sie ausführlich befragten.

Aus Sicht der befragten, in der Begleitung von Pflegefamilien sehr erfahrenen Sozialarbeitenden gilt es vor allem, den Übergang in die Volljährigkeit frühzeitig anzusprechen und gemeinsam zu planen. Denn vielen Pflegeeltern und Pflegekindern ist zu Beginn oft gar nicht so bewusst, dass sich mit dem 18. Altersjahr des Pflegekindes viele Fragen stellen. Wichtig ist auch, dass in diesem Vorbereitungsprozess sowohl Beziehungsfragen als auch Sachfragen ausreichend Platz haben. Die Klärung der Zuständigkeit für die weitere Finanzierung des Pflegeverhältnisses, insbesondere des Betreuungsgelds, ist dabei oft am arbeitsintensivsten. Dass ein Jugendlicher auch nach Erreichen der Volljährigkeit weiterhin ein bestimmtes Mass an Betreuung benötigt und Pflegeeltern deshalb weiterhin Betreuungsgeld erhalten sollen, wird von einigen Behörden immer wieder infrage gestellt. Die befragten Pflegeeltern

wiederum weisen unter anderem darauf hin, dass die professionelle Beratung und Begleitung der Pflegeeltern und des Pflegekindes nach der Volljährigkeit wegfallen. Sie wünschen sich auch nach der Volljährigkeit ihres Pflegekindes eine offizielle Anlauf- und Beratungsstelle, an die sie sich bei auftauchenden Fragen wenden können.

#### **Leitfaden für den Übertritt in die Volljährigkeit**

Der von der ZHAW Soziale Arbeit mit der Regionalstelle Pflegefamilien erarbeitete Leitfaden für Fachleute soll die Pflegeeltern und die Jugendlichen dabei unterstützen, sich möglichst optimal auf den Übergang in die Volljährigkeit vorzubereiten. Er dient als Kompass im Beratungs- und Begleitungsprozess, der systematisch auf relevante Themen und Fragestellungen aufmerksam macht.

In einem nächsten Schritt soll der Leitfaden nun durch ausgewählte Sozialarbeitende in der Praxis getestet und anschliessend vom Projektteam optimiert werden. Ziel ist es, den Leitfaden künftig allen interessierten Fachpersonen im Pflegekinderbereich zugänglich zu machen. Zudem wäre es interessant, im Rahmen eines Nachfolgeprojekts auch die Sicht der Jugendlichen einzubeziehen. Sie sollen nach dem Übertritt in die Volljährigkeit rückblickend zu ihrem Erleben des Übergangsprozesses befragt werden, damit allfälliger Unterstützungsbedarf ermittelt werden kann.

**Prof. Karin Werner, Dozentin und Projektleiterin in der Abteilung Master, Susanne Nef, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Master, Renate Stohler, Dozentin und Projektleiterin in der Abteilung Forschung und Entwicklung**

### **Amt für Jugend und Berufsberatung AJB**

**Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene haben Anspruch auf besonderen Schutz, auf Förderung ihrer Entwicklung zu selbständigen und sozial verantwortlichen Menschen, auf Unterstützung in ihrer sozialen, kulturellen und politischen Integration sowie auf eine ihren Fähigkeiten entsprechende Ausbildung. Das Amt für Jugend und Berufsberatung AJB entwickelt, steuert und koordiniert die ambulante und stationäre Kinder- und Jugendhilfe sowie die Berufs- und Laufbahnberatung im Kanton Zürich. Das AJB gehört zu den strategischen Partnern der ZHAW Soziale Arbeit. Hochschule und Praxis arbeiten zusammen in Forschung, Entwicklung und Weiterbildung.**

[www.ajb.zh.ch](http://www.ajb.zh.ch)

**Wille und Wege.** Anna K. mochte das Theater schon immer. In der Schule spielte sie sogar die eine oder andere Hauptrolle. Die Leidenschaft blieb ihr auch im Erwachsenenalter. Doch wenn sie heute eine Einladung fürs Dorftheater bekommt, liest sie sie nicht einmal mehr.

von Nicole Barp

Oder genauer: Sie kann sie nicht lesen. Denn Anna K. gehört zu den zwanzig Prozent der Menschen über 80 Jahre in der Schweiz, deren Sehvermögen altersbedingt stark reduziert ist. Sie gilt als sehbehindert. Damit zählt sie zu einer der beiden Personengruppen, an die sich der Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen SZB wendet. Neben Menschen, deren Sehvermögen im Alter stark nachgelassen hat, sind auch Menschen mit einem Geburtsgebrechen eine Zielgruppe des Zentralvereins. Lange sogar die Hauptzielgruppe. Erst im Laufe der vergangenen fünf bis sechs Jahre wurde die Arbeit im Sehbehindertenwesen auch auf Menschen wie Anna K. ausgerichtet. Dies ist umso wichtiger, als sie im Gegensatz zu Menschen, die von Geburt an mit einer Sehbehinderung leben oder blind sind, keine entsprechende Identifikation haben. Sie

nehmen sich als krank oder benachteiligt wahr, nicht aber als behindert. Entsprechend gross ist die Hemmschwelle, sich an eine Hilfseinrichtung zu wenden und von einem Beratungs- und Dienstleistungsangebot Gebrauch zu machen.

#### **Die Zielgruppe ansprechen**

Das will nicht zuletzt Stefan Spring ändern. Er ist in der Zürcher Zweigniederlassung des SZB als Forschungsbeauftragter tätig. In dieser Funktion ist es ihm ein Anliegen, zum einen die Forschung voranzutreiben und zum anderen das Thema Sehbehinderung ins Bewusstsein der Menschen an Hochschulen, Institutionen, aber auch der breiten Öffentlichkeit zu bringen. Der SZB betreibt in der Regel keine eigene Forschung, sondern fungiert als Schnittstelle zwischen Hochschulen einerseits und Beratungsstellen,

Schulen und Wohneinrichtungen andererseits. Er ist damit eine der wenigen Organisationen des Sozialwesens, die Forschung als klar definierte Funktion eingerichtet haben. Seit rund drei Jahren initiiert und begleitet Stefan Spring für den SZB Forschungsprojekte. Er versteht sich als Botschafter. Also als Vermittler zwischen dem Heimatland und einem fremden Land – in seinem Fall zwischen dem Sehbehindertenwesen und der Forschung. Er möchte möglichst viele Leute mit dem «Virus infizieren», wie er sagt, das heisst, sie für die Thematik sensibilisieren. «Seit einigen Jahren will der SZB vermehrt die grosse Gruppe der Menschen mit Sehbehinderung ansprechen, die erst im Alter mit dem Thema konfrontiert wurden.» Diese Gruppe unterscheidet sich von Menschen mit angeborener Sehschwäche nicht nur durch die fehlende Identifikation, sondern auch durch ihr Lernverhalten. «Es ist nicht so, dass Menschen im Alter nicht mehr lernen, sie lernen nur anders», ist Spring wichtig zu betonen. So habe es beispielsweise keinen Sinn, Schulungen für die Verwendung technischer Hilfsmittel wie bis anhin in Sequenzen von zwei Stunden anzubieten. Besser wären kürzere, aber häufigere Sequenzen. Zudem haben gerade ältere Menschen Mühe, jemandem «zur Last zu fallen oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen». So werden etwa Taxifahrten als Luxus betrachtet, den man sich nicht leistet. Auch hier will der SZB ansetzen.

#### Schützenhilfe von den Hochschulen

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen hat für den SZB eine grosse Bedeutung. In Bezug auf die Forschungsprojekte ist Stefan Spring Dreh- und Angelpunkt: Er holt die Themen und Bedürfnisse in der Praxis ab. Dazu brauche es Fingerspitzengefühl und man müsse die richtigen Fragen stellen. Daraus leitet er ab, in welchen Bereichen Forschung nötig ist – und wendet sich mit den Projektideen an die Hochschulen. Damit das Bewusstsein möglichst breit gestreut ist, arbeitet er gerne mit verschiedenen Partnern aus dem Hochschulwesen zusammen. Neben der Forschung bekommt der Einbezug der Themen Sehbehinderung und Gerontologie in Aus- und Weiterbildung viel Gewicht. Das Zusammenspiel aus Forschung, Praxis sowie Aus- und Weiterbildung ist essenziell: Nur wenn diese drei Bereiche zusammenspannen, können optimale Ergebnisse erzielt werden.

## SAMS – Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

In Zusammenarbeit mit dem SZB und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) erforscht die ZHAW derzeit die Arbeitssituation von Menschen mit Sehbehinderung. Wie können das Sehbehindertenwesen, die Arbeitgebenden, die betroffenen Menschen selbst und das Umfeld allgemein zu einer gelingenden beruflichen Situation beitragen? Diese Frage steht im Zentrum der nationalen Studie.

[www.sozialearbeit.zhaw.ch/forschung](http://www.sozialearbeit.zhaw.ch/forschung)

#### Gefahr der sozialen Isolation

Stefan Spring ist es ein Anliegen, dass der sozialen Isolation älterer Menschen mit Sehbehinderung entgegengewirkt wird. Laut Spring nehmen die sozialen Kontakte im Alter gerade bei Menschen mit einer Sinnes Einschränkung stark ab. Wichtig wäre daher, dass beispielsweise Einladungen zu Veranstaltungen für ältere Menschen so ausgeschrieben und gestaltet wären, dass auch Menschen mit Seh- oder Hörsehbehinderung sich willkommen und mitberücksichtigt fühlen. Nur so kann es gelingen, ihre soziale Teilhabe trotz Sinnes Einschränkung aufrechtzuerhalten. Das fange bei einfachen Dingen an wie dem Kontrast zwischen Schrift und Farbe des Papiers, auf das die Einladung gedruckt ist, und natürlich der Schriftgrösse. Wünschenswert wäre laut Spring zudem, dass Begleitpersonen für Menschen mit eingeschränkter Sicht keinen Eintritt bezahlen müssen. Stefan Spring, der Botschafter des SZB, hat noch viel vor – es gilt, auf allen Ebenen und schweizweit das Bewusstsein zu stärken, denn oft sind es ganz kleine Aktionen, die eine grosse Wirkung haben – und vielleicht Menschen wie Anna K. wieder ins Theater und unter Leute locken.

Stefan Spring ist Pädagoge lic. phil. und hat einen MAS in Gerontologie. Seit 2002 ist er beim Schweizerischen Zentralverein für das Blindenwesen tätig, seit 2012 in der Funktion als Forschungsbeauftragter.

### Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen SZB

Der SZB setzt sich seit 1903 dafür ein, dass taubblinde, blinde und sehbehinderte Menschen ihr Leben selbst bestimmen und in eigener Verantwortung gestalten können. Er berät Betroffene, bietet ihnen Schulungen an, vertreibt Hilfsmittel und stellt Fachliteratur bereit. Zudem leistet er Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit und in Institutionen und treibt die Forschung voran. Gerne fördert der SZB in diesem Sinne auch Masterarbeiten von Studierenden der Sozialen Arbeit.

[www.szb.ch/forschung](http://www.szb.ch/forschung)



Geschichte

## Tamil. Schrybe ir Mueterschprach.

von Guy Krneta

Ibi yglade worde vore Schueu. Für ne Schrybwärchschtatt z leite. U wi immer, wen i e Schrybwärchschtatt leite, han i de Jugendleche gseit, si söuid i ihrne Mueterschprache schrybe. Wüü's en Ungerschid isch, öb me Gschichten i syre Mueterschprach schrybt oder ire Schriftschprach. I dere Klass het's euf Mueterschprache gä. Unger anderem het's e Jugendleche gha, wo gseit het, är redi deheim Tamil. Aber är chönn's besser reden aus schrybe. – De söu'r's so schrybe, win'r's ghör, han i gseit. Es chönn's ja niemer läse vo üs. Das het'r gmacht. Aaschliessend hei aui ihri Gschicht vorgläse. Wo dä Jugendlech mit syre tamilische Gschicht a d Reje cho isch, het'r di ganz Zyt müesse lache. – Är söu nid lache, han i gseit, süsch ghör me syni schöni Gschicht gar nid. Är söu ganz lysli läse, ganz poetisch, so dass me dr Klang vor Schprach guet ghör. – Das het'r gmacht un e grossen Applous vor Klass übercho. O mi het das sehr berührt, wi dä gläse het, dä Schüeler. Sehr musikalisch. I ha ne bätte, syni Gschicht z übersetze. Aber är isch vrläge worden u het gseit, das chönn me gar nid. – Wiso nid, han i gseit. – Das syg ke Gschicht, het'r gseit, das syge nume Wörter, won'r ghört heig. – De söu'r is doch di Wörter übersetze, han i gseit. – Aber är het gseit, nei, das göng nid. Di Wörter chönn men uf Dütsch gar nid säge. Das syge ganz schlimmi Wörter. Di gäb's numen uf Tamil.

Guy Krneta studierte Theaterwissenschaft in Wien und Medizin in Bern. Nach Stationen als Regieassistent, Leiter und Dramaturg an verschiedenen Theatern im In- und Ausland ist er seit 2002 als freier Autor tätig.

Illustration: Olivia Aloisi

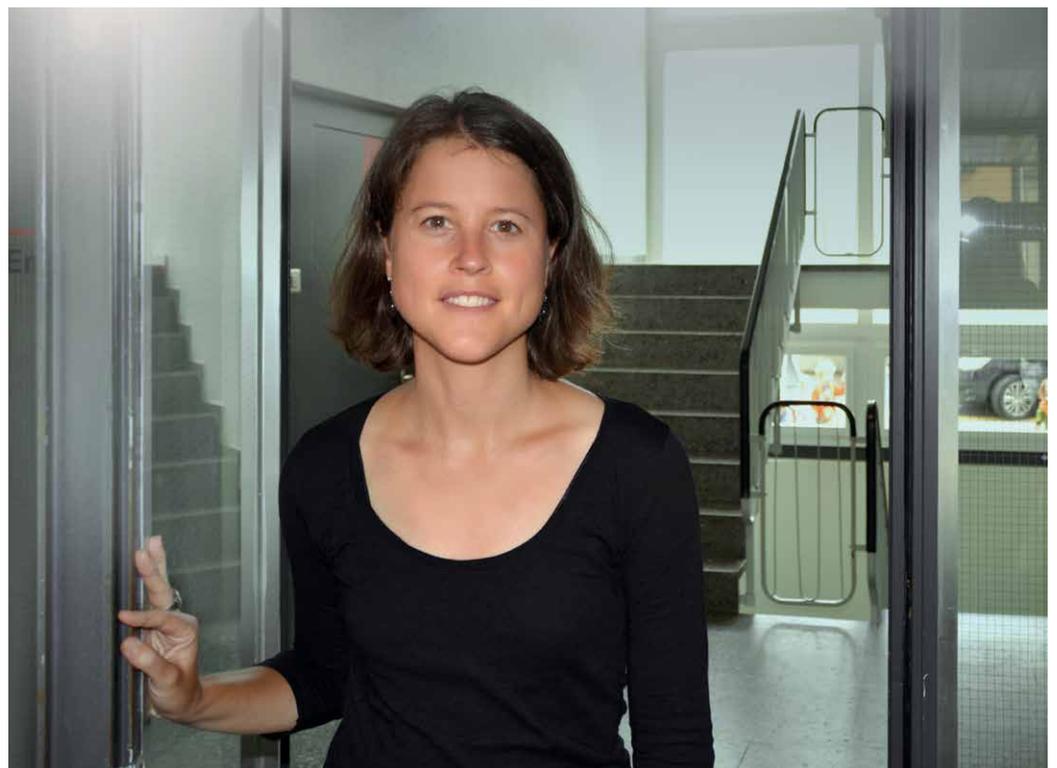
**Der Mensch als Herausforderung.** Die zentrale Herausforderung in ihrem Job ist für Jeanine Wirz die gleiche geblieben: der Mensch. Aber während sie vor ihrem Masterstudium in der Fallarbeit tätig war und in engem Kontakt mit Klientinnen und Klienten stand, prägen heute Führungsaufgaben ihren Arbeitsalltag.

von Nicole Barp

Der Mensch und seine soziale Teilhabe haben Jeanine Wirz schon immer interessiert. Auch wenn sie das früher natürlich noch nicht so benannt hätte. Sei es als Jüngste in der Familie mit dem ausgeprägten Wunsch, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen, oder als Jugendliche in ihrer Funktion als Leiterin in der Pfadi. Es erstaunt darum wenig, dass ihr Weg zur Sozialen Arbeit geradlinig verlief. Geradlinig, aber keineswegs ohne auch heute noch neue Erkenntnisse zu liefern. Nach dem Bachelorstudium in Sozialer Arbeit folgten Stationen als Sozialarbeiterin beim Sozialdienst der Gemeinde Wetzikon und bei den Sozialen Diensten der Stadt Zürich. 2008 war sie eine der Ersten, die sich für das konsekutive Masterstudium in Sozialer Arbeit entschied, das die ZHAW in Kooperation mit den Hochschulen Bern, Luzern und St. Gallen anbietet. 2011 dann der erfolgreiche Abschluss des Studiums mit einer Masterarbeit zum Thema «Methodisches Handeln im NIP (Integrationsprojekt für Jugendliche) – Praxeologie, Theorie und Axiologie». Was hat sich seither verändert? Jeanine Wirz trat eine Stelle als Teamleiterin in der Sozialberatung der AOZ an. Ähnliche Themen, neue Aufgaben.

#### **Haltung als Schlüsselthema**

Wir treffen uns zum Gespräch an ihrem Arbeitsort, in einem unauffälligen Bürogebäude an der Zypressenstrasse im Zürcher Kreis 4. Die junge Frau strahlt Ruhe aus. Besonnenheit. Das ist wichtig in ihrem Job, in dem oft grosse Spannungen in der Luft liegen. Hier eine gesunde Distanz zu entwickeln und zu fördern, ist eine der unterschwelligsten Aufgaben, die es zu erfüllen gilt. Wer Ruhe ins Team bringen will, muss Ruhe vorleben. Dabei hilft Jeanine Wirz nicht zuletzt ihre Begeisterung für Yoga. Geerdet sein, entspannt im Körper und wach im Geist. Yoga-Übungen am Arbeitsplatz – so weit würde sie in den Sit-



**Zu Jeanine Wirz' Stärken gehört, die nötige Ruhe ins Team zu bringen. Denn in der AOZ sind Spannungen Teil des Alltags.**

zungen, die sie leitet, nicht gehen. Aber ein musikalischer Einstieg kommt durchaus vor. Einfach um Spannungen abzubauen. Den Weg zu bereiten für einen klaren Kopf und eine Diskussion, die nicht von den Emotionen aus dem letzten Klientenkontakt geleitet werden. Darauf legt sie grossen Wert: Gerade wenn auf Klientenseite viele Emotionen im Spiel sind, ist es wichtig, seine eigene Verantwortung zu kennen und sich wenn nötig abzugrenzen. Es sei nicht Aufgabe der Sozialarbeitenden, die Klientinnen und Klienten zu integrieren, sondern ihnen das Rüstzeug und die Möglichkeit zu geben, dies selbst in die Hand zu nehmen. Begleiten, nicht bevormunden. Erzwingen lässt sich nichts. Die Ar-

beit mit dem Menschen ist vielschichtig und komplex. Eine immer passende Antwort gibt es nicht, weshalb auch keine allgemeingültigen Regeln aufgestellt werden können. Wo Regeln zu kurz greifen, ist eine gemeinsame Haltung umso wichtiger. Die Mitglieder im Team von Jeanine Wirz sollen sich auf ihre Erfahrung und auf ebendiese gemeinsame Haltung stützen können. Diese aufzubauen und zu fördern, ist für Jeanine Wirz zentral. Denn das gibt Vertrauen und Sicherheit – beim Handeln und Entscheiden.

#### **Verantwortung in Theorie und Praxis**

Neben ihrer Aufgabe als Vorgesetzte, in deren Rahmen sie 25 Mitarbeitende führt



5 Fragen

## Gerne im Toni. Fünf Fragen an Christoph Keller

Christoph Keller ist Präsident von soznet, der Studierendenorganisation des Departements Soziale Arbeit. Er studiert im 5. Semester Soziale Arbeit und ist daneben Kommunikations- und IT-Verantwortlicher der Organisation. Der soznet-Vorstand vertritt die Interessen und Anliegen der Studierenden gegenüber der Departements- und der Hochschulleitung sowie dem Verein der Studierenden der ZHAW. Zudem informiert er über wichtige Themen des Hochschulalltags und organisiert Events. [www.sozialarbeit.zhaw.ch/soznet](http://www.sozialarbeit.zhaw.ch/soznet)

### 1. Seit diesem Semester ist die ZHAW Soziale Arbeit an ihrem neuen Standort, im Toni-Areal in Zürich-West. Gibt es etwas, was Sie am neuen Ort besonders begeistert?

Besonders gut gefällt mir die Geschäftigkeit im Toni-Areal. Es ist spürbar, dass das Gebäude lebt und dort gelehrt und geforscht wird.

### 2. Wie wirkt sich das neue Gebäude auf das Lernen aus? Können Sie dazu schon etwas sagen?

Grundsätzlich stelle ich hier keine Veränderung fest. Manche Studierenden lernen fleissig vor Ort, andere benötigen dazu ein anderes räumliches Umfeld.

### 3. Welche Chancen sehen Sie durch den Umzug für die Studierendenorganisation soznet?

Wir sind näher an den Studierenden und können besser auf uns aufmerksam machen. Beispielsweise wenn wir einen Infostand in der Empfangshalle aufstellen, um Flyer für Aktionen zu verteilen.

### 4. Haben Sie durch die räumliche Veränderung auch eine Veränderung bei sich selbst festgestellt?

Ich gehe gerne ins Toni. Auch das Quartier ist sehr ansprechend. Ich fühle mich jetzt in einer modernen Schule ansässig.

### 5. Wie schätzen Sie die Nähe zur Zürcher Hochschule der Künste und zum Departement Angewandte Psychologie der ZHAW ein?

Ausgesprochen positiv. Wir können gemeinsam den Standort Zürich der ZHAW stärken, da die Hochschule doch eher nach Winterthur orientiert ist. Ausserdem gibt es bereits jetzt einen regen Austausch zwischen unseren Studierendenorganisationen. Wir besprechen gemeinsame Projekte, das macht uns stärker.

und entwickelt, ist Jeanine Wirz auch konzeptionell tätig. Den Gesamtkontext sehen, stringent formulieren und überzeugend präsentieren – dazu gab ihr das Masterstudium vielseitige Möglichkeiten. Es falle ihr heute leichter, komplexe Situationen in ihrer Gesamtheit zu erfassen, das Schwarz-Weiss-Denken abzulegen. Fähigkeiten, die ihr gerade auch beim Erarbeiten von Konzepten zugute kommen. Ein aktuelles Beispiel dafür stammt aus einer Zürcher Gemeinde, die eine Asylunterkunft gebaut hatte und dafür eine Betreiberfirma suchte. Jeanine Wirz hat für die AOZ ein Betriebs- und Betreuungskonzept erarbeitet, woraufhin die AOZ den Zuschlag für den Betriebs- und Betreuungsauftrag erhielt. So gestaltet sie heute mit, was sie früher umgesetzt hat. Sie übernimmt Verantwortung – genau wie damals als Pfadleiterin und später im Beruf als Sozialarbeiterin. Im Zentrum steht noch immer der Mensch, nur die Perspektive hat sich verändert.

Jeanine Wirz hat ihr Bachelorstudium in Sozialer Arbeit an der Fachhochschule Olten und ihr Masterstudium in Sozialer Arbeit an der ZHAW absolviert. Seit ihrem Abschluss 2011 ist sie bei der AOZ als Leiterin Sozialberatung Team 1 tätig.

## AOZ

Die AOZ erfüllt Aufgaben im Sozial-, Bildungs- und Integrationsbereich. Sie führt im Auftrag von Bund, Kanton und Gemeinden Unterkünfte für Personen des Asylbereichs, leistet Sozialhilfe für Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge und sorgt für ihre Unterbringung. Daneben bietet sie eine breite Palette an Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen für Jugendliche und Erwachsene unterschiedlicher Herkunft und Bildung an. Die rund 550 Mitarbeitenden der AOZ sind an verschiedenen Standorten, mehrheitlich im Kanton Zürich, tätig.

Machen Sie mehr aus sich.  
Und aus unserer Gesellschaft.

## Weiterbildung

### Kindheit, Jugend und Familie

CAS Case Management in der Kinder- und Jugendhilfe	19. Januar 2015
CAS Kindes- und Erwachsenenschutzrecht	21. August 2015
CAS Handlungskompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe	31. August 2015
WBK Weiterbildung zur Alimentenfachperson	20. Januar 2016

### Delinquenz und Kriminalprävention

CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität – Schwerpunkt soziale Integration	17. August 2015
CAS Strafvollzugsrecht	26. August 2015
CAS Verhaltensorientierte Beratung	15. Februar 2016

### Vielfalt und gesellschaftliche Teilhabe

CAS Kommunizieren und handeln im interkulturellen Kontext – Migration voll konkret	6. März 2015
CAS Gemeinwesen – Planung, Entwicklung und Partizipation	24. August 2015
CAS Diakonie – Soziale Arbeit in der Kirche	25. August 2015
<b>Neu</b> CAS Kinder und ihre Lebenswelten – Kita, Schule, Quartier, Stadt	26. August 2015
CAS Soziale Gerontologie	2. September 2015
<b>Neu</b> CAS Gerontagogik – Lernen und Fördern im Alter	20. Januar 2016

### Sozialmanagement

CAS Finanzen und Marketing	26. August 2015
CAS Praxisausbildung und Personalführung	31. August 2015
CAS Führung und Zusammenarbeit	8. September 2015
CAS Veränderung und Strategie	20. Januar 2016

### Supervision, Coaching und Mediation

DAS Supervision, Coaching und Mediation	19. August 2015
CAS Konfliktmanagement und Mediation	7. September 2015

### Sozialrecht

CAS Sozialversicherungsrecht	10. April 2015
CAS Kindes- und Erwachsenenschutzrecht	21. August 2015
CAS Strafvollzugsrecht	26. August 2015

## Veranstaltungen

Podiumsdiskussion Master in Sozialer Arbeit Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich, Raum 6.T62	10. März 2015
Tagung Hochschule und Praxis im Dialog Übergang von der Hochschule in die Berufspraxis Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich	18. März 2015
Tagung Resozialisierung im Strafvollzug Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich	26. März 2015

### Informationsveranstaltungen

Master in Sozialer Arbeit Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich, Raum 6.T62	14. Januar 2015 18.00 Uhr
Seminarreise nach Bangalore, Indien Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich	27. Januar 2015 18.00 Uhr
Master in Sozialer Arbeit Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich, Raum 6.T41	18. Februar 2015 18.00 Uhr
Weiterbildung in Sozialer Arbeit Pfungstweidstrasse 96, 8005 Zürich, Raum 6.T41	15. April 2015 18.00 Uhr



### Schlusswort

## Mehr Nähe – in Ort und Tat

Seit Juli 2014 arbeiten wir im Turm. Nicht etwa im Elfenbeinturm, sondern im Turm unseres neuen Campus im lebendigen Zürich-West. Nicht nur geografisch wollen wir am Puls des Geschehens sein, auch thematisch suchen wir die Nähe zur Praxis.

Im direkten Kontakt mit Organisationen der Sozialen Arbeit wie auch mit Verwaltung und Politik erweitert sich unsere Sichtweise. Auf Fragen zu Trends und Herausforderungen bekommen wir wertvolle und zukunftsweisende Impulse für die Weiterentwicklung unserer Angebote in der Aus- und Weiterbildung wie auch für Forschungsprojekte. Unser Ziel ist, mit unserer Arbeit einen Beitrag zur fachlichen Entwicklung und zur Positionierung der Sozialen Arbeit beizutragen. Wir festigen und erweitern unser Netz an Kooperationspartnern daher kontinuierlich, gezielt und mit Blick auf unsere thematischen Schwerpunkte.

Das aktuelle «sozial» spiegelt einige unserer verschiedenen Kooperationen und Schnittstellen mit der Praxis. «Bewegter Alltag» auf den Seiten 2 und 3 ist eine davon: ein Forschungsprojekt, das in Zusammenarbeit mit den Alterszentren der Stadt Zürich und unter der Förderung der Paradies-Stiftung für soziale Innovation entstand. Ein derart gestalteter Austausch ist für alle Seiten ein Gewinn – und dient letztlich der Gesellschaft. Darauf bauen wir auch in Zukunft.

Herzlich

Ursula Blosser  
Direktorin  
ZHAW Soziale Arbeit

### Impressum

**Redaktion:** ZHAW Soziale Arbeit, Nicole Barp, nicole.barp@zhaw.ch, Pfungstweidstrasse 96, Postfach 707, 8037 Zürich  
**Auflage:** 17'500 Ex. / Erscheint zweimal jährlich  
**Gestaltung:** Notice Kommunikation & Design, Zürich  
**Adressänderung:** www.sozialarbeit.zhaw.ch/adressaenderung  
**«sozial» bestellen/abbestellen:**  
adressverwaltung.sozialarbeit@zhaw.ch