

DIPLOMAUSBILDUNG BI 2009V
FACH BEP (BERUFSPOLITIK)

UNTERLAGEN ZUM UNTERRICHT

Daniel Murer

Berufspolitik

``PRAXIS``

Daniel Murer

Beratung – Bildung – Projekte

Sternmattstrasse 14c

6005 Luzern

Tel. 041 310 95 02

E-Mail d.murer@hsl-luzern.educa.net

www.homepage.bluewin.ch/danielmurer

Mitglied BSO

© hsl - 2012

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
1. Fachbeschrieb <i>Berufspolitik BEP</i>	3
2. Einführung ins Thema	6
3. Berufsidentität	16
4. „Von der Heimerziehung zur Sozialen Arbeit“	20
5. Berufsbild, Berufskodex, Professionelles Handeln	25
6. Stellensuche – Bewerbung	39
6.1. <i>Stellensuche</i>	39
6.2. <i>„Und was heisst das für mich konkret?“</i>	40
6.3. <i>Was gehört in eine Bewerbung?</i>	41
7. „Lohn – Ich bin mir ´was wert!“	42
7.1. <i>Trägerschaften</i>	42
7.2. <i>Vertragsformen</i>	42
7.3. <i>Öffentlich-rechtliche Anstellung</i>	43
8. Berufsverbände	55
9. Diplom in Sozialpädagogik:	59
8.1. <i>Laufbahn – Weiterbildung – Karriere</i>	59
8.2. <i>MitarbeiterInnengespräch – Qualifikationsgespräch – Beurteilungsgespräch</i>	63
8.3. <i>Arbeitszeugnisse</i>	64
10. Literatur	71

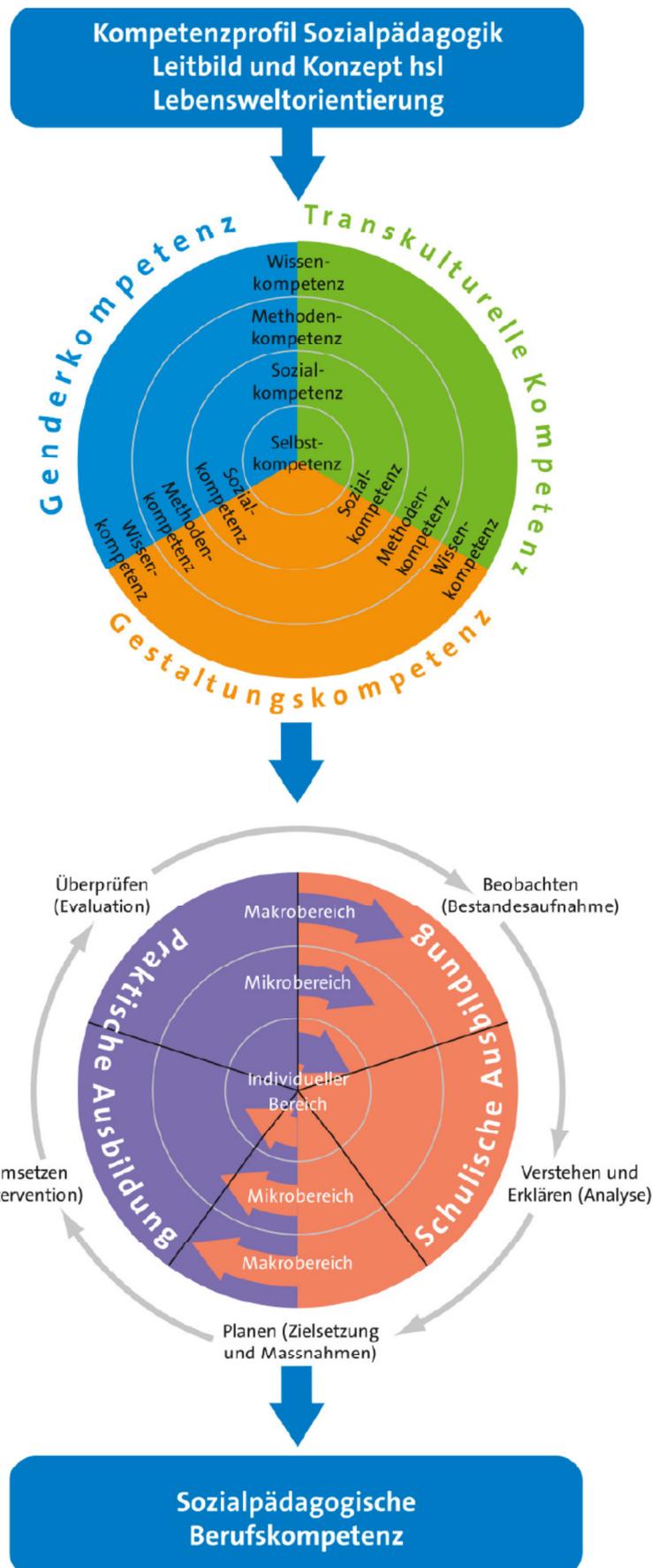
1. Fachbeschrieb *Berufspolitik BEP*

Bildungsgang: VZ BI BIV
Studienabschnitt: Hauptstudium
Anzahl Lektionen: 20 Lektionen

FACHKOORDINATION
<ul style="list-style-type: none">• Daniel Murer
DOZIERENDER
<ul style="list-style-type: none">• Daniel Murer
SOZIALPÄDAGOGISCHE BERUFSKOMPETENZEN
<p>Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen</p> <ul style="list-style-type: none">• verfügen über fachliche Kenntnisse zu den relevanten gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen und Problemen, erkennen deren Stellenwert für die berufliche Tätigkeit und berücksichtigen sie in ihrem jetzigen und zukünftigen Handeln• verstehen sich als politisch denkende und mitgestaltende Berufsleute und nehmen zugunsten ihrer Klientel Einfluss auf die öffentliche Debatte• lassen sich in ihrem beruflichen Denken und Handeln auch unter Druck von anerkannten berufsethischen Grundsätzen leiten und gehen konstruktiv mit Konflikten und Kritik um• kennen die wichtigsten Aspekte des Gesundheitsschutzes und wenden passende Methoden zur Stressvermeidung und zum Aufbau eigener Ressourcen an• ziehen aus der Berufspolitik Folgerungen zur Verbesserung und Weiterentwicklung ihres beruflichen Handelns <p>vgl. Kompetenzprofil: 1.1.3/1.3.6/1.4.8/1.4.10/1.6.1/QKA.2/2.1.4/2.2.6/2.2.14/2.2.15/2.2.18/2.4.2/ 2.4.8/2.4.15</p>
LERNZIELE
<ul style="list-style-type: none">• Die Studierenden kennen die zentralen berufspolitischen Fragen.• Sie kennen die berufspolitischen Perspektiven der Sozialpädagogik und haben eine eigene Meinung dazu.• Sie kennen berufsidentitätsbeeinflussende Faktoren und können diese zu sich selber in Bezug setzen.• Sie kennen den eigenen Berufskodex und können ihn auf konkrete Fragestellungen anwenden.• Sie kennen die verschiedenen Berufsorganisationen und haben eine reflektierte Meinung bezüglich der Organisierung von Sozialpädagoginnen und -pädagogen.• Sie kennen den sozialpädagogischen Arbeitsmarkt und können sich darin bewegen (Bewerbungen, Bezahlungssysteme, weitere laufbahnrelevante Faktoren).
LERNINHALTE
<p>22.03.2012 Begriffsklärungen, Einführung in Berufspolitik 26.03.2012 Berufsverband – Gewerkschaft: Zielsetzungen, Strukturen, Tätigkeiten Berufspolitische Projekte 26.03.2012 Bewerbung – Anstellung – Lohn 27.03.2012 Professionalisierung: „Von der Heimerziehung zur Sozialen Arbeit“ Berufsbild – Berufskodex – Berufsidentität – Berufspolitik 28.03.2012 Diplom in Sozialpädagogik: „Endstation oder Aufbruch zu neuen Ufern?“ Laufbahn - MitarbeiterInnengespräch – Arbeitszeugnis Fach auswerten</p>

LERNFORMEN
<ul style="list-style-type: none"> • In <i>Referaten</i> werden Grundlagen in der Übersicht dargelegt und mittels <i>Diskussionen in der Klasse</i> vertieft. • In <i>Kleingruppenarbeiten</i> werden Stichworte diskutiert, der persönliche Standort definiert, konkrete eigene Erfahrungen besprochen und weiterführende Fragestellungen erarbeitet.
LERNUNTERLAGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Skript • Eigene Vorlesungsnotizen • Die Vorlesung ergänzende und vertiefende Texte • Hinweise auf weiterführende Fachliteratur und Internetlinks
LERNAUFWAND
<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Vor- und Nachbereitung der Unterrichtseinheiten • Lektüre der abgegebenen Unterlagen • Zusätzlich zum Unterricht insgesamt ca. 5 Stunden
LEISTUNGSÜBERPRÜFUNG
<ul style="list-style-type: none"> • Präsenzkontrolle: Mehr als 20 % Absenzen müssen über eine Äquivalenzleistung kompensiert werden. Die Studierenden melden sich von sich aus beim verantwortlichen Fachkoordinator und machen einen Themenvorschlag. Werden weniger als 50% der Lektionen besucht, wird für ein ‚Bestanden‘ nachträglich eine vom Fachkoordinator vorgegebene Äquivalenzleistung zum gesamten Inhalt des Fachs verlangt. Die Abgabe der Äquivalenzleistung erfolgt spätestens 28.05.2012. Wird der Abgabetermin nicht eingehalten, wird eine aufwändigere Äquivalenzleistung gefordert.

Ausbildungsmatrix hsl



2. Einführung ins Thema

In der **Ausbildung** zur Sozialpädagogin oder zum Sozialpädagogen wird vieles gelernt:

- Theorien zum Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen in Institutionen.
- Entwicklungspsychologie.
- Einweisungskriterien.
- etc., etc.

In der **Praxis** lernen (angehende) Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen unterschiedlichste Themenbereiche kennen:

- Pädagogisches Handeln in der Institution mit den Klientinnen oder Klienten und den Bezugspersonen.
- Professionelle Zusammenarbeit im Team.
- etc., etc.

Im Zentrum steht dabei in der Regel die Klientin oder der Klient.

Im Themenbereich Berufspolitik liegt der Schwerpunkt bei den (angehenden) Berufsleuten selber! Berufspolitik betrifft jede Berufsperson. Auch wenn Berufsleute meinen, berufspolitisch untätig zu sein, setzen sie Zeichen: Jene der schweigenden Mehrheit!

Doch was ist Berufspolitik? Obwohl Meyers Lexikon 21 Definitionen von *Berufsberatung* bis *Berufsverbot* gibt, sagt es nichts über Berufspolitik aus. Ebenso die Microsoft Encarta 99 Enzyklopädie: 23 Definitionen von *Berufsaussichten* bis *Berufsziel*. Jedoch keine Definition von Berufspolitik. Sagt das schon etwas aus über *Berufspolitik*?

Eine Definition von *Berufspolitik*, welche aus dem Fundus von ehemaligen Studierenden stammt, lautet:

„Berufspolitik ist die Auseinandersetzung mit dem Berufsfeld und das Durchsetzen von Berufsinteressen in Gemeinschaft mit andern (gegenüber anders Interessierten).“

Innerhalb der Sozialen Arbeit, und damit auch der Sozialpädagogik, erhält Berufspolitik neben der Vertretung des Berufsstandes noch eine zusätzliche Dimension: **Jede berufspolitische Aktivität hat Auswirkungen auf die Klientenschaft.**

Dazu haben auch sozialpolitische Themen einen starken Einfluss auf das Berufsfeld und damit die Berufspolitik der Sozialpädagogik. „Soziale Arbeit ist politisch!“ (Monika Stocker).

Berufspolitisches Handeln im sozialpädagogischen Bereich zielt also darauf ab, **die gesellschaftliche Wertschätzung der sozialpädagogischen Arbeit zu erhöhen:**

- einerseits für die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen selber.
- andererseits für deren Klientenschaft.

Dieses zweifache Anliegen unterscheidet die Berufspolitik der gesamten Sozialen Arbeit von derjenigen anderer Berufsgruppen. Viele Berufsgruppen setzen sich lediglich für ihre eigenen Interessen ein (z. Bsp. SMUV, GBI).

Während sich das Handwerk in der Schweiz schon im 13. Jahrhundert in genossenschaftlichen Berufsverbänden (Dubler 1992) in Forum der Schweizer Geschichte und Ende des 19. Jahrhunderts in Gewerkschaften organisierte, begann sich der Soziale Bereich erst Mitte des 20. Jahrhunderts berufsständisch zu organisieren.

Berufspolitisches Handeln in der Sozialpädagogik setzt Interesse voraus, das über die Funktion als Berufsfrau oder -mann hinausgeht. Es setzt Hoffnung und Gewissheit voraus, dass sich Engagement lohnt sowohl für die Klientschaft als auch für die einzelnen Arbeitnehmenden.

Themen eines Engagements für einen besseren SOLL-Zustand (=Berufspolitik) für die Sozialpädagogik könnten beispielsweise sein:

- die Berufsanforderungen überprüfen und der Realität anpassen.
- Unzufriedenheit mit dem Lohn, der unregelmässigen Arbeitszeit, etc.
- erstarrte Strukturen im Heimbereich.
- falsche Vorstellungen unserer Arbeit berichtigen (Kinder hüten).
- Austausch und Solidarität im Sozialbereich.
- den Berufsstatus verbessern.
- neue Ideen an die Öffentlichkeit tragen.
- Anpassung der Arbeitszeit (42h-Woche).
- Ausbildungsniveau mitgestalten.
- etc., etc.

Andere Berufsgruppen tun dies auch:

- Industrie: Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Journalisten, Journalistinnen: Pressevielfalt
- Beamte, Beamtinnen: Gegen die Privatisierung von Dienstleistungen
- Lehrer, Lehrerinnen: Wochenstundentafel
- Banken: Bankgeheimnis
- Bauern: EU
- Ärzte, Ärztinnen: Tarife und Medikamentenverkauf
- etc., etc.

Berufspolitik heisst auch Lobbyarbeit. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie deren Klientschaft haben eine ganz schwache Lobby!

Es gibt verschiedene Gründe, warum sich in der Sozialpädagogik Tätige berufspolitisch nicht engagieren:

„Viele Abenddienste; unregelmässige Wochenpläne; Zeitaufwand; noch einmal Arbeitsthemen; Trägheit der politischen Systeme; Einzelkämpfertum der Sozialtätigen; Komplexität und Widersprüchlichkeit von Themen (z.B.: Arbeitszeitverkürzung); Unwissenheit über Berufsverbände; kurze Verweildauer im Beruf; das Gefühl, nicht kompetent zu sein; zu wenig brisante Themen; eigene Kapazität fehlt für die Flut von Themen; Themen der Klientschaft interessieren mehr; Kapitulation vor dem Wirtschaftssystem; ich darf doch als Helfer oder Helferin keine Forderungen stellen; etc.“

Es gibt jedoch genauso viele Gründe, eben doch berufspolitisch aktiv zu sein!

Was ist...

Arbeit

Die Aufwendung physischer, geistiger oder emotionaler Anstrengung für die Herstellung von Waren zum eigenen oder fremden Gebrauch sowie das Erbringen von Dienstleistungen.

Grundsätzlich kann zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit unterschieden werden. Die Erwerbsarbeit war lange Zeit vorwiegend den Männern vorbehalten. Umgekehrt waren die regenerativen Tätigkeiten wie Hausarbeit und Kindererziehung die Domäne der Frauen. Diese Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung beginnt sich in den westlichen Industrienationen seit den sechziger Jahren langsam aufzuweichen.

Beruf

Langfristige, auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit, die Arbeitskraft und Zeit des Einzelnen fordert, in der Regel seine wirtschaftliche Existenzgrundlage bildet und zudem über seine soziale Stellung entscheidet. Der von dem mittelhochdeutschen Wort *beruof* (Leumund) abstammende Begriff wurde von Luther in seiner heutigen Bedeutung in den deutschen Sprachgebrauch eingeführt. Die Ausdifferenzierung verschiedener Berufe begann mit der industriellen Revolution, die eine zunehmende Arbeitsteilung und Spezialisierung mit sich brachte.

Berufsbild

Die wichtigsten Merkmale, die einen bestimmten Beruf und die Ausbildung dazu charakterisieren.

Berufsidentität

Die innere Einheit, das Wesen eines Berufes.

Profession

(vgl. Galuske 1998, S. 117ff))

Beruf / Gewerbe mit wissenschaftlichem Können/Wissen, oft freiberuflich tätig.

Professionalisieren

- etwas professionell gestalten, umorganisieren.
- etwas zum Beruf machen.

professionell

- fachmännisch, gekonnt
- berufsmässig

nach: Microsoft® Encarta® 99 Enzyklopädie

Berufspolitik: Was ist das?

Mögliche Begriffsklärungen

„Berufspolitik ist die Auseinandersetzung mit dem Berufsfeld und das Durchsetzen von Berufsinteressen (gegenüber anders Interessierten).“

„Deklaration der Arbeit in der Öffentlichkeit mit dem Anspruch, gebührende Anerkennung zu erlangen.“

„Das Erarbeiten und Vermitteln des Berufsbildes, um mit Veränderungen ein gesellschaftstaugliches Optimum herbeizuführen.“

„Berufspolitik beinhaltet alles, was im Umfeld unserer Beschäftigung geschieht und Einfluss auf unsere Berufsidentität hat (Gesetze, Bildung, Berufsidentität, Öffentlichkeitsarbeit, Wertschätzung der Arbeit etc.).“

„Wahrung der Eigenständigkeit des Berufsstandes.
Interessenvertretung eines Berufsstandes.“

„Internes und externes Berufsendagement auf politischer Ebene.“

„Ausarbeiten und Anerkennung von neuen Aufgabenbereichen im sozialpädagogischen Bereich.“

„Auswirkungen der Gesellschaft und der Wirtschaft auf das soziale Berufsfeld erfassen und darin unsere Interessen vertreten.“

„Auseinandersetzung mit den Rechten und Pflichten des Berufes. Handlungsstrategien entwickeln und aktiv Handeln.“

Berufspolitik setzt sich mit der eigenen Geschichte auseinander, inszeniert die Gegenwart und nimmt auf die Entwicklung in die Zukunft Einfluss.

Berufspolitik: Was heisst das für mich?

Gruppenarbeit 1 - 4

Ziel: Sie haben sich mit ausgewählten Themen der Berufspolitik auseinandergesetzt:

1. langfristige Berufstätigkeit: 10 Gebote
2. Frustrationsquellen
3. Motivationsfaktoren
4. Berufspolitische Tätigkeit

Sie sind fähig, sich zu diesen ausgewählten Themen eine eigene Meinung zu bilden, diese darzustellen und zu begründen.

Auftrag: Konkret: Siehe folgende Seiten.

Erkenntnisse, Meinungen und deren Begründungen werden dem Plenum vorgestellt:

- Gruppenkonsens wird nicht erwartet
- Mittel und Methode nach freier Wahl
- Zeit: maximal 15 Minuten

**Gruppenarbeit 1:
Langfristige Berufstätigkeit: 10 Gebote**

⇒ **Sammeln Sie in der Gruppe Kriterien, die erfüllt sein müssen, damit Sie sich vorstellen können, 10 Jahre in derselben Institution zu arbeiten.**

⇒ **Entscheiden Sie sich für die 10 wichtigsten Kriterien. Markieren Sie diese in obiger Aufzählung.**

⇒ **Für welches Kriterium setzen Sie sich konkret und wie ein?**

Nehmen Sie Stellung zu folgender These:

„Sie ärgern sich über Gegebenheiten der Institution (z. Bsp. Abenddienste, Unregelmässigkeit, Einflusslosigkeit) und überlassen es aber ändern, sich für Verbesserungen einzusetzen. So wird sich die Situation nie zu unseren Gunsten verändern!“

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

**Gruppenarbeit 2:
Frustrationsquellen**

- a) Wie schätzen Sie die folgenden Frustrationsquellen für Ihre aktuelle Tätigkeit ein?
b) Wo sind am ehesten positive Veränderungen möglich?

	Frust: sehr hoch	Frust: hoch	Frust: teils- teils	Frust: eher niedrig	Frust: sehr niedrig	Än- dern: möglich	Ändern: z. Zt. nicht möglich	Ändern: nicht möglich
zu geringe finanzielle Vergütung								
zu lange Arbeitszeiten								
keine Aufstiegsmöglichkeiten								
ungenügende Ausbildung für diese Tätigkeit								
keine Anerkennung durch die Vorgesetzten								
keine Anerkennung durch die Klientschaft								
keine Unterstützung bei wichtigen Entscheidungen								
Einflusslosigkeit								
das Angebot entspricht nicht dem Bedürfnis der Kunden								
schlechte Institutionspolitik nach aussen								
zu viel Kopf- und Schreibtischarbeit								
Zeit für Klientschaft fehlt								
keine Austauschmöglichkeit								
Hierarchien innerhalb der Institution								
keine Anreize								
keine finanziellen Auswirkungen nach WB								

⇒ **Entscheiden Sie sich für die 10 wichtigsten Frustrationsquellen. Markieren Sie diese in obiger Aufzählung.**

Nehmen Sie Stellung zu folgender These:

„Sie sind über etliche Gegebenheiten in Ihrer Institution frustriert und finden es aber zu anstrengend und zu kompliziert, selber etwas für die Verbesserung zu unternehmen. Alle im Betrieb denken so wie Sie. Wie soll sich die Situation also verändern?“

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

**Gruppenarbeit 3:
Berufszufriedenheit / Motivationsfaktoren**

Wohl kein Mensch findet seine Arbeit nur toll.

⇒ **Welche persönlichen (inneren) Motivationsfaktoren tragen zu einer hohen Berufszufriedenheit bei?**

⇒ **Welche betrieblichen (äusseren) Motivationsfaktoren tragen zu einer hohen Berufszufriedenheit bei?**

⇒ **Welche Faktoren stimmen in Ihrem Betrieb mit Ihren Erwartungen überein? Markieren Sie diese in obiger Aufzählung.**

⇒ **Welche Massnahmen ergriffen Sie innerhalb der letzten 2 Jahre zur Erhöhung Ihrer Berufszufriedenheit?**

Nehmen Sie Stellung zu folgender These:

„Vielleicht ist der Heimleiter bereit, dies und das zu ändern, wenn er von einigen Angestellten konkret weiss, was sie frustriert. Sie müssten es ihm halt einmal sagen!“

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

**Gruppenarbeit 4:
Berufspolitische Tätigkeit**

⇒ **Warum sind Sie berufspolitisch aktiv oder eben nicht?**

⇒ **Welchem Verband würden Sie nach jetzigem Wissensstand beitreten?**

⇒ **Aus welchen Gründen?**

Nehmen Sie Stellung zu den Thesen 1-7 auf folgender Seite.

Nehmen Sie Stellung zu folgender These:

„Sie ärgern sich über die berufsspezifischen Arbeitsbedingungen (z.B. Abenddienste, Unregelmässigkeit) und begründen damit genau wieder, warum Sie bis jetzt keinem Berufsverband beigetreten oder nicht aktiv sind. So wird sich die Situation nie zu unseren Gunsten verändern!“

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

Thesen Berufspolitik

These 1:

Es braucht berufspolitisches Interesse, um sich beruflich zu sozialisieren!

These 2:

Sich mit Berufsmenschen aus anderen Institutionen auszutauschen hilft, die eigenen Grenzen zu sprengen!

These 3:

Die Sozialpädagogik ist ein hoch politischer Arbeitsbereich!

These 4:

Das Arbeitsfeld Sozialpädagogik ist von den politischen Verhältnissen einer Gesellschaft abhängig!

These 5:

Wach sozial tätig sein kann man nur, wenn man sich berufspolitisch, politisch und wirtschaftlich für eine Gesellschaft interessiert!

These 6:

Berufspolitik hat immer etwas mit den Begriffen *Prestige*, *Status* und *Macht* zu tun!

These 7:

Es ist unabdingbar, dass sich Berufsleute immer wieder mit den Werten und Haltungen der Arbeitgeber auseinandersetzen. Der Arbeitgeber spiegelt die Gesellschaft!

3. Berufsidentität

Gruppenarbeiten 5 - 7

Ziel: Sie haben sich mit Themen auseinander gesetzt, welche auf die Entwicklung einer Berufsidentität hemmend einwirken:

1. Sozialpädagogik als Frauenberuf (2x)
2. Sozialpädagogik und freiwillige HelferInnen
3. Sozialpädagogik und Randgruppen

Sie sind fähig, sich zu diesen ausgewählten Themen eine eigene Meinung zu bilden, diese darzustellen und zu begründen.

Auftrag: Konkret: Siehe folgende Seiten.

Erkenntnisse, Meinungen und deren Begründungen werden dem Plenum vorgestellt:

- Gruppenkonsens wird nicht erwartet
- Mittel und Methode nach freier Wahl
- Zeit: maximal 15 Minuten

Gruppenarbeit 5:
Sozialpädagogik als Frauenberuf

Frage 1: a) Woher leiten sich das Ansehen und die Macht eines Berufes ab?

b) Anhand von welchen konkreten Auswirkungen stellen Sie das fest?

c) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Frage 2: a) Legen Sie eine realistische Reihenfolge folgender 13 Berufe dar und überlegen Sie sich: Warum ist der soziale Status der SozialpädagogInnen im Vergleich mit anderen Berufen so tief?
Schreiner / Ärztin / Primarlehrer / Bankdirektor / Putzfrau / Sozialarbeiterin / Strassenwischer / Arzt / Sozialpädagoge / Rechtsanwältin / Coiffeuse / Sozialpädagogin / Sozialarbeiter.

b) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Frage 3: a) Warum bezeichnet man „Sozialpädagogik“ als Frauenberuf?

b) Welche Auswirkungen hat dies auf das Ansehen des Berufes?

c) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

Gruppenarbeit 6:
Gruppenarbeit „Freiwillige HelferInnen“

- Frage 1:**
- a) Woher leiten sich das Ansehen und die Macht eines Berufes ab?

 - b) Anhand von welchen konkreten Auswirkungen stellen Sie das fest?

 - c) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

- Frage 2:**
- a) Legen Sie eine realistische Reihenfolge folgender 13 Berufe dar und überlegen Sie sich: Warum ist der soziale Status der SozialpädagogInnen im Vergleich mit anderen Berufen so tief?
Schreiner / Ärztin / Primarlehrer / Bankdirektor / Putzfrau / Sozialarbeiterin / Strassenwischer / Arzt / Sozialpädagoge / Rechtsanwältin / Coiffeuse / Sozialpädagogin / Sozialarbeiter.

 - b) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

- Frage 3:**
- a) Stimmt es, dass freiwillige Arbeit im Sozialbereich kaum anerkannt, aber in Krisenzeiten propagiert wird?

 - b) In keinem anderen Berufsfeld gibt es so viele „freiwillige HelferInnen“ wie im Sozial- und Gesundheitsbereich. Formulieren Sie einige Gefahren und Chancen.

 - c) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

Gruppenarbeit 7:
Gruppenarbeit „Randgruppen“

Frage 1: a) Woher leiten sich das Ansehen und die Macht eines Berufes ab?

b) Anhand von welchen konkreten Auswirkungen stellen Sie das fest?

c) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Frage 2: a) Legen Sie eine realistische Reihenfolge folgender 13 Berufe dar und überlegen Sie sich: Warum ist der soziale Status der SozialpädagogInnen im Vergleich mit anderen Berufen so tief?
Schreiner / Ärztin / Primarlehrer / Bankdirektor / Putzfrau / Sozialarbeiterin / Strassenwischer / Arzt / Sozialpädagoge / Rechtsanwältin / Coiffeuse / Sozialpädagogin / Sozialarbeiter.

b) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Frage 3: a) Wir arbeiten stets mit irgendwelchen Randgruppen. Welche Auswirkungen hat dies auf das Ansehen?

b) Formulieren Sie einige Auswirkungen.

c) Welche Aufgaben leiten Sie für sich als Berufsmensch daraus ab?

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Mittel und Methode stehen Ihnen frei. Zeit: max. 15 Min.

4. „Von der Heimerziehung zur Sozialen Arbeit“

Geschichtlicher Abriss zum sozialpädagogischen Beruf
(nach Bucher 1999)

In der langen, wechselhaften und faszinierenden **Geschichte der Anstaltspädagogik, Heimpädagogik oder der ausserfamiliären Erziehung** vom **Mittelalter bis zur Gegenwart** bilden die **Berufsausbildungen für Heimerziehende und Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen** gewissermassen die letzten Glieder in der Entwicklungskette. Zurzeit wird die Kette weiter geschmiedet mit der Ausbildung *Soziale Arbeit* (mit einem Schwerpunkt Sozialpädagogik), der Berufslehre Fachperson Betreuung FaBe oder der Attest-Ausbildung Soziales/Gesundheit: wie sich diese Ausbildungen gestalten, wie sie auf dem Berufsmarkt Aufnahme finden und ob sie Bestand haben wird die Zukunft zeigen.

Stellenausschreibung mit Anforderungsprofil für die Stelle einer *Oberaufseherin* im Waisenhaus *Sentianstalt* der Stadt Luzern von 1814

„... dass die Persona von rechtschaffenen Eltern abstamme, katholischer Religion, nicht weniger als 25 und nicht mehr als 40 Jahre alt, ledigen oder wenn möglich verwitweten Standes und gesunder Natur sei“. Weiter sollte sie lesen und schreiben und Unterricht in Handarbeit erteilen können.“

Mit diesen Qualitäten betreute die Oberaufseherin, unterstützt von einer Gehilfin, die Mädchen des Waisenhauses. Geleitet wurde das Waisenhaus von einem Direktor, genannt Waisenvater (Scheunpflug 1998, S. 77).

Die Bildung des Berufes liegt in einer historischen Linie, die vom ehemaligen Armenerzieher zur modernen Sozialpädagogin führt. Die Prototypen der heutigen Ausbildungen in der Schweiz waren die **Armenerzieherseminarien im 19. Jahrhundert**, welche für das ungeteilte Praxisfeld *Schule = Jugendhilfe* ausbildeten (s. a. Hirner 2009, S. 61) und mit den Namen der Pioniere Pestalozzi, Fellenberg, Wichern, Wehrl, Zeller und Zellweger verbunden sind. Diese ursprünglich *sozialpädagogisch* ausgerichteten Lehr- und Lerngemeinschaften entwickelten sich jedoch zu den späteren Volksschul-Lehrerseminarien (Deutschland: Gehilfenschulen der Rettungshäuser, entstanden aus der Kindergärtnerinnenausbildung). Die Betreuung von verwaisten, verwahrlosten und behinderten Kindern und Jugendlichen blieb in der Schweiz noch bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts eine Domäne der **christlichen Caritas** (unbezahlte Frauenarbeit) und der **geschlossenen Fürsorge** (Soziale Frauenschulen).

Christliche Caritas am Waisenhaus in Luzern

„1855 nahmen ... die „Schwestern vom Heiligen Kreuz“, die Ingenbohler Schwestern, ihre Tätigkeit am Waisenhaus auf, der sie über 100 Jahre, nämlich bis 1960, nachkamen. Neben der Pflege und der Erziehung der Kinder oblag den Schwestern entsprechend den Weisungen des Ortsbürgerrates und des Waisenhausdirektors die eigentliche Leitung des Waisenhauses, wie dies auch die Vertragserneuerung von 1909 festschrieb. Der Vertrag garantierte den Schwestern im Waisenhaus „eine ihrem Stand angemessene möblierte und abgesonderte Wohnung, ferner genügende und kräftige Kost, Licht, Heizung, Wäsche und jeder Schwester eine jährliche Besoldung von 200 Franken“.

Schon 1907 war die „sehr geringe“ Besoldung“, so die Generaloberin der Schwestern an den Ortsbürgerrat, von 150 auf jährlich 200 Franken erhöht worden. Für die Schwester Vorsteherin wurde das Salär jeweils auf Ende Jahr mit einer Gratifikation von 50 Franken aufgestockt. Zum Vergleich: 1908 erhielt der Oberschreiber der Bürgergemeinde eine jährliche Besoldung von 5000 Franken und der Kassier, also der Buchhalter, einen Jahreslohn von 4400 Franken“ (Scheunpflug 1998, S. 77).

Die Sozialen Frauenschulen entwickelten sich aus der bürgerlichen Frauenbewegung heraus. Ein erster Kurs „Einführung in weibliche Hilfstätigkeit für soziale Aufgaben“ startete 1908 (nach: Rosanis 1983). Diese Bewegung lebte ganz bestimmte Wertvorstellungen und Normen. Unter anderem wurde in den Jahren 1950 bis 1970 Freiwilligenarbeit im Sozialbereich gänzlich abgelehnt. Allein in diesem Zeitraum entstanden in der Schweiz sechs neue Schulen für (ambulante und stationäre) Sozialarbeit. Die eher mühsame **Verberuflichung der Sozialpädagogik** spielte sich dabei im Schatten der zwei verwandten, aber unterschiedlichen Professionen der Lehrerinnen und Lehrer einerseits sowie der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter andererseits ab.

1943 wurde anlässlich der Gründungsfeier **Sinn und Zweck der Bildungsstätte für Soziale Arbeit Bern** wie folgt beschrieben:

Die Initianten haben vor allem einem Bedürfnis Folge geben wollen, das allen denjenigen, die sich mit Sozialer Arbeit befassen, schon längst als dringende Notwendigkeit erschien: Die bereits bestehenden Fürsorgeschulen in Zürich, Luzern und Genf bilden Frauen und Töchter aus, und es fehle bis dahin die Möglichkeit, auch männliche Fürsorger heranziehen zu können. **Das Ausbilden von männlichen Fürsorgern war gleichgestellt mit der Professionalisierung der Sozialen Arbeit!** Und sie machte wiederum den Beruf für die Männer attraktiv.

1959 führte der SKAV, heute CURAVIVA, in Luzern den ersten „Heimhelferinnen-Kurs“ mit 2 6-wöchigen Kurseinheiten und 20 Monaten Praktikum (Hirner, Herzog 1999, S. 205) durch. **Den damaligen Engpässen in der Personalrekrutierung der Heime** (s. a. Hirner, Herzog 1999, S. 115) **sollte damit entgegengewirkt werden, da durch die Einführung des Gruppensystems nicht nur mehr, sondern auch andere Erziehende (mit sozialpädagogischem Ansatz) benötigt wurden.** 1973 öffnete der SKAV seine Ausbildung auch für Männer (Hirner, Herzog 1999, S. 206). Allein zwischen 1964 und 1980 wurden in unserem Land 20 neue Ausbildungen für Sozialpädagogik geschaffen (eine jede für ein spezielles Tätigkeitsfeld).

Mit der Einführung der Invalidenversicherung IV 1960 erlebte die Förderung und Betreuung der Behinderten einen ersten grossen Aufschwung. Kernpunkt war die Eingliederung. **Das Führen von Heimen wurde sozusagen zur staatlichen Aufgabe, was der Professionalisierung Aufschwung verlieh.**

Hausordnung des Waisenhauses *Sentianstalt* der Stadt Luzern

„Die Hausordnungen legen auch klar die Strafen für Vergehen fest. In der Hausordnung von 1838 ist die mildeste das „Hinknien auf dem Boden“, dann folgt „Hausarrest während der Spaziergänge der anderen“, danach „Entziehung des Fleisches oder des Abendbrotes bis auf acht Tage“. Ist beispielsweise „die Unfruchtbarkeit früherer Zurechtweisungen“ erwiesen, kann die „Absonderung der Strafbaren in einem finsternen Zimmer bis auf fünf Stunden“ ausgesprochen werden. Die schlimmste Strafe ist die „Erteilung von zwei bis drei Rutenstreichen unter Aufsicht“. Auch die Hausordnung von 1873 kennt die gleiche Palette an Strafen: Zimmerarrest, Hausarrest, „Einsperren bis auf drei Tage, mit Einzug eines Teiles der Nahrung““ (Scheunpflug 1998, S. 80).

Die weltweite Protestwelle der 68er-Unruhen machte auch vor der Heimerziehung nicht halt. Ausgelöst durch Reportagen zu Missständen in den Erziehungsheimen in der Zeitschrift *Sie&Er* und dem *Schweizerischen Beobachter* schlossen sich Jugendliche zur **Heimkampagne** zusammen (s. a. Wenger 2009, S. 40ff). Sie erreichten, dass 1970 unter dem Patronat der Schweizerischen Landeskonferenz für Soziale Arbeit am Gottlieb-Duttweiler-Institut

in Rüschtikon eine **Studientagung „Erziehungsanstalten unter Beschuss“** stattfand. Mit der verabschiedeten Resolution sollte folgenden Problemen begegnet werden:

- **Erziehungseinrichtungen sollten im Einzugsgebiet grösserer Städte liegen und nicht in ländlicher Abgeschiedenheit.**
- Professionelle Erziehung muss in **überschaubaren Wohngruppen** geleistet werden.
- Bau und Betrieb von Erziehungsanstalten sollen **gesamtschweizerisch koordiniert** werden.
- Heime und Anstalten sollen auf eine **vernünftige finanzielle Grundlage** gestellt werden. Die Beiträge von Bund, Kantonen und Gemeinden müssen dabei erheblich erhöht werden.
- **Die ambulanten Beratungs- und Betreuungsdienste sollen ausgebaut werden.**
- **Menschenunwürdige Zustände und alle brutalen Formen von Disziplinarmaßnahmen, Schikanen, Demütigungen und Kränkungen sollen abgeschafft werden.**
- **Das Heimpersonal muss besser entlohnt werden.**
- **Mehr fachlich qualifiziertes Personal soll bewilligt werden**, Weiterbildung und Supervision soll ermöglicht werden.

Eine **Sanierungswelle** war die Folge dieser Heimkampagne: kleinere und autonome Gruppen wurden gebildet, Werkstätten wurden erneuert. **Die Betreuung wurde intensiviert.** Und mit verschiedenen **Gesetzesrevisionen** wurde die neue Situation auch rechtlich abgesichert. **Fremdplatzierungen wurden professioneller abgeklärt:** Differenzierte und regionale Platzangebote entstanden, die Aufnahmepolitik erfolgte vermehrt nach fachlichen Gesichtspunkten. Ebenfalls begannen sich die **Betreuungsformen zu differenzieren:** *kollektive Lebensformen, Selbständigkeit, Übergangswohngruppen, Wohngemeinschaftsexperimente, Heilpädagogische Pflegefamilien und differenzierte Therapiekonzepte* sind Stichworte dazu. Damit einher gehend erfolgte ein **tiefgehender Wandel des Erziehungsstils** sowie ab circa 1970 eine **Phase von Neubauten.** **Supervision** wurde als notwendiges Instrument fachlichen Handelns anerkannt (s. a. Hirner, Herzog 1999, S. 132).

In Deutschland tauchte das neue Berufsbild **Heilerziehungspfleger** auf.

1973 begannen die ersten Kurse der dreijährigen **VPG-Ausbildung** (heute agogis). Am Anfang dieser Ausbildung standen interne Weiterbildungskurse in verschiedenen Behinderteninstitutionen. Mit diesen sollten die meist für die betreuende Arbeit nicht ausgebildeten Mitarbeitenden in Werkstätten und Heimen für ihre Arbeit mit Behinderten qualifiziert werden. Den Arbeitgebenden schienen Anforderungen und Ausbildungsausrichtung der Heimerzieher-schulen zu wenig auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet zu sein. Die Kurse wurden meist von Heimleitern erteilt. Weil die eigenen Ressourcen knapp wurden – für die Heimleiter wurden die Kurse zur zeitlichen Belastung – und ein grösseres ausbildungspolitisches Gewicht gesucht wurde, schlossen sich die verschiedenen Träger dieser Kurse gesamtschweizerisch zum VPG zusammen.

1974 eröffnet die **Fachschule für Sozialpädagogische Berufe (FSB) Bremgarten.**

Durch die Einführung der IV und den Nachwirkungen der Heimkampagne ist Geld vorhanden. Neue Arbeitsfelder entstehen, es werden Projekte lanciert, das Prinzip der „Normalisierung“ wird nicht mehr nur unter dem Aspekt der Eingliederung diskutiert. Es herrscht Aufbruchsstimmung. 1985 tritt die **Verordnung über den Normalarbeitsvertrag (NAV)** für das Erziehungspersonal in Heimen und Internaten in Kraft. Damit werden die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen rudimentär geregelt.

In den 90-er Jahren werden die **Geldmittel wieder knapper.** „Aufgabeneuverteilung“ zwischen Bund und Kantonen ist angesagt (s. a. Hirner, Herzog 1999, S. 184f.). Das bedeutet **Neuregelung der Subventionspraxis** an Heime und Ausbildungsstätten. Einführung von Qualitätsmanagementsystemen und Leistungsvereinbarungen sind die Folge davon. Inter-

kantonale Heimvereinbarungen werden abgeschlossen und neue Heimfinanzierungsgesetze erhalten Gültigkeit. Im Zusammenhang der Aufgabenneuverteilung wird die Ansiedlung der sozialpädagogischen Berufe auf Tertiär- oder Fachhochschulniveau diskutiert. In einigen Kantonen fusionieren die Ausbildungen für Soziale Arbeit und Sozialpädagogik.

1999 entscheidet die Schweizerische Erziehungskonferenz EDK, dass die Ausbildung im Sozialbereich auf drei Kompetenzstufen erfolgen soll:

- Fachhochschule (Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Soziokulturelle Animation, Soziale Arbeit): z. Bsp. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz – Hochschule für Soziale Arbeit.
- Höhere Fachschule (Sozialpädagogik): z. Bsp. Höhere Fachschule für Sozialpädagogik hsl Luzern.
- Berufsschule (Fachperson Betreuung EFZ): Die verschiedenen kantonal geführten Berufsschulen.

Ab 2010 kommt eine weitere Stufe hinzu:

- Berufsschule (PraktikerIn Gesundheit / Soziales EBA): Die verschiedenen kantonal geführten Berufsschulen.

Wo nicht speziell angegeben Zusammenfassungen aus: „Fachblatt“ SKAV (10/87), „Fachzeitschrift Heim“ (9/91), „INTEGRO“ (1/96), HSL-„Gazette“ (1.97), Fridolin Herzog: „20 Jahre nach der Heimkampagne“, Edition SZH 1991, HSL-„Gazette“ (14.99), HSL-„Gazette“ (18.00).

100 historische Meilensteine der Sozialen Arbeit in der Schweiz

(nach AvenirSocial 2011)

- 1901 Die Caritas Schweiz wird gegründet.
- 1902 Das Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) tritt in Kraft.
- 1903 Der Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen wird gegründet.
- 1905 Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe wird gegründet.
- 1908 In Zürich starten Kurse *Einführung in die weibliche Hilfstätigkeit für soziale Aufgaben*.
- 1911 Schw. Fürsorgeverein für Taubstumme und Schw. Blinden- und Sehbehindertenverband werden gegründet.
- 1912 KUVG + ZGB treten in Kraft. Pro Juventute wird gegründet.
- 1913 Die Schw. Vereinigung für Berufsbeistände wird gegründet.
- 1914 Generalmobilmachung. In Basel starte Kurse *Einführung in die Soziale Tätigkeit*.
- 1917 Die Pro Senectute wird gegründet.
- 1918 École d'études sociales pour femmes (Genf) + Sozial-caritative Frauenschule (Luzern) werden gegründet.
- 1920 Soziale Frauenschule Zürich + Pro Infirmis werden gegründet.
- 1921 Gründung der Vereinigung der Fürsorgerinnen Zürich + Integras.
- 1925 Der Auftrag zur Einführung einer AHV wird in der Bundesverfassung verankert.
- 1926 Gründung der Vereinigung der Fürsorgerinnen Bern + Schw. Vereinigung für Sozialpolitik.
- 1933 Gründung des Sozialpädagogischen Seminars des Seraphischen Liebeswerkes (SO).
- 1934 Gründung des Sozialpädagogischen Schwesternseminars des St. Katharinenwerks.
- 1936 Gründung Schw. Winterhilfe für Arbeitslose + Schw. Zentralstelle f. Flüchtlingshilfe.
- 1939 2. Weltkrieg. Generalmobilmachung.
- 1942 Der eidgenössische Verband Pro Familia wird gegründet.
- 1943 Einrichtung der Bildungsstätte für Soziale Arbeit in Bern.
- 1945 Der Auftrag zur Errichtung einer Mutterschaftsversicherung wird in der BV verankert.
- 1946 Gründung Schw. Ver. Sozialarbeitender + Pestalozzi-Kinderdorf Trogen.
- 1948 Beginn der Zusammenarbeit der Schulen für Soziale Arbeit. AHV tritt in Kraft.

-
- 1951 Bundesgesetze über die Arbeitslosenversicherung + Arbeitsvermittlung.
- 1952 Gründung der *École d'assistantes sociales et d'éducatrice* in Lausanne.
- 1954 Gründung des *Centre de formation d'éducateurs pour l'enfance et l'adolescence inadaptées* in Lausanne.
- 1957 Gründung *Association romande des éducateurs de jeunes inadaptés* + Marie Meierhofer «Institut für Psychohygiene im Kindesalter».
- 1959 Start der Heimhelferinnen-Kurse des SKAV + Frauenschule der Stadt Bern.
- 1960 Die IV + Terre des Hommes werden gegründet.
- 1961 Fürsorgerabendschule, Luzern + Heimerzieherinnenschule, Baldegg, werden gegründet.
- 1962 Berufslehre für Heimerziehung, Basel + Freies Heilpädagogisches Seminar, Ins + *Animateurs de jeunesse*, Genf, starten.
- 1963 *École d'études sociales et pédagogiques*, Lausanne, startet mit Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Kleinkindererziehung.
- 1964 Institut für Sozialpädagogik und Sozialfürsorge, Basel + Ostschweizerische Schule für Soziale Arbeit, St. Gallen + Schürmatt-Kurse für Betreuungspersonal von Geistigbehinderten, Zetzwil + Mitarbeiterschule für Heimerziehung und Innere Mission der Stiftung „Gott hilft“, Zizers, starten.
- 1965 Schule für Sozialarbeit, Gwatt + Ostschweizerische Heimerzieherische Schule, Rorschach, starten.
- 1966 Bundesgesetz über die Ergänzungsleistungen tritt in Kraft. Gründung der Fachkonferenz der Fachbereiche Soziale Arbeit der Fachhochschulen SASSA wird gegründet.
- 1967 Gründung des *Centre de formation à l'animation* in Lausanne.
- 1968 Erste Ausbildungen für *Maître d'ateliers socioprofessionnels*.
- 1969 Gründung *Schw. Berufsverband der Sozialarbeiter + Schule für Soziale Arbeit Solothurn*.
- 1970 Zusammenschluss der Schulen für Heimerziehung zur Schw. Arbeitsgemeinschaft der Heimerzieherischen Schulen (SAH).
- 1971 Einführung des Stimm- und Wahlrechts für Frauen auf Bundesebene.
- 1972 Einführung des Lizentiatstudiums *Sozialarbeit* in Freiburg.
- 1973 Gründung *Aargauische Fachschule für Heimerziehung*.
- 1974 Der Schw. Berufsverband für SozialarbeiterInnen öffnet sich für ErzieherInnen.
- 1975 In Sion starten *éducation spécialisée* und *maîtres socioprofessionnels*.
- 1976 Die Arbeitslosenversicherung wird obligatorisch.
- 1977 Jugendarbeiterausbildung startet in Luzern.
- 1978 Pro Mente Sana wird gegründet.
- 1981 Die *Gleichstellung von Mann und Frau* kommt in die Bundesverfassung.
- 1984 Das Opferhilfegesetz wird angenommen.
- 1985 Pensionskasse wird obligatorisch. Gründung Aids-Hilfe Schweiz.
- 1986 Eröffnung des ersten Fixer-Stüblis in Bern.
- 1987 Der Verein *Arbeitsagogik Schweiz* wird gegründet.
- 1991 Ausbildungsgänge in soziokultureller Animation + Sozialarbeit in Sion.
- 1992 Die Schweiz tritt der UNO bei.
- 1994 Gründung Schw. Berufsverband der SozialpädagogInnen SBVS. Gegenseitige kantonale Anerkennung der Ausbildungen in Sozialer Arbeit.
- 1995 Das Freizügigkeitsgesetz bezüglich der Pensionskassen tritt in Kraft.
- 1996 *Schw. Berufsverband dipl. Sozialarbeiter und Erzieher* öffnet sich den Soziokulturellen AnimatorInnen.
- 1997 Die Schweiz ratifiziert die UN-Kinderrechtskonvention.
- 2001 Bundesgesetz zur Weiterversicherung von erwerbstätigen Frauen in der beruflichen Vorsorge tritt in Kraft.
- 2005 Die Berufsverbände SBVS, FERTES und SBS schliessen sich zu AvenirSocial zusammen. Mutterschaftsversicherung tritt in Kraft.
- 2006 SchulsozialarbeiterInnenverband wird gegründet.
- 2008 Soziale Arbeit wird neu in zwei Diplomstufen angeboten: *Bachelor* und *Master*.

5. Berufsbild, Berufskodex, Professionelles Handeln

Gruppenarbeiten 8 – 11

Ziel: Sie haben sich mit zentralen Themen der Berufspolitik auseinandergesetzt:

1. Berufsbild
2. Berufskodex
3. Professionelles Handeln

Sie sind fähig, sich zu diesen ausgewählten Themen eine eigene Meinung zu bilden, diese darzustellen und zu begründen.

Auftrag: Konkret: Siehe folgende Seiten.

Erkenntnisse, Meinungen und deren Begründungen werden dem Plenum vorgestellt:

- Gruppenkonsens wird nicht erwartet
- Benutzen Sie kreative Medien
- Zeit: maximal 15 Minuten

**Gruppenarbeit 8:
Thema Berufsbild**

Das Berufsbild „Sozialpädagogin / Sozialpädagoge“ ist in der Gesellschaft unklar. Wie würde „die Frau / der Mann vom Volk“ die Sozialpädagogin oder den Sozialpädagogen in einem Idealbild darstellen? Welche Eigenschaften müssten für dieses Berufsbild mitgebracht werden?

⇒

Wie möchten Sie das Berufsbild „Sozialpädagogin / Sozialpädagoge“ in einer Zeitschrift für Berufsberatung realistisch porträtiert haben? Listen Sie einige Schwerpunkte auf:

⇒

Nehmen Sie Stellung zu folgender These:

„Das isolierte Bild der Helferin, Putzfrau, Therapeut, Kinderhüter, FreizeitanimatorIn, Heiligen, etc. ist mir zu eng, zu einschränkend. Es beleidigt mich in meiner Berufsehre.“

⇒

Stellen Sie das beiliegende Berufsbild der hsl prägnant dar!

⇒

Welche berufspolitischen Handlungen und Strategien leiten Sie für sich und die Berufsverbände aus diesen Berufsbildern ab?

⇒

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Benutzen Sie kreative Medien. Zeit: max. 15 Min.

Berufsbild

aus: Ausbildungskonzept hsl 2009

Sozialpädagogik, als Teil der Sozialen Arbeit, befasst sich in ihrer Theorie und Praxis mit schwierigen Lebenssituationen von einzelnen Menschen, Familien und Gruppen. Mit schwierigen Lebenssituationen ist die Tatsache gemeint, dass Menschen vorübergehend oder dauernd nicht mehr in der Lage sind, ihren Lebensalltag aus eigener Kraft zu meistern und so von gesellschaftlichen Benachteiligungen oder sozialen Ausschlüssen bedroht sind. Mit solchen Schwierigkeiten können Menschen aller Altersstufen unter verschiedensten individuellen und sozialen Bedingungen konfrontiert sein. Dazu zählen Behinderungen, Verhaltensauffälligkeiten und psychische Schwächen, schwierige familiäre Situationen, Erwerbslosigkeit, Sucht, Straffälligkeit, Altersprobleme, Schulschwierigkeiten, Fremdsein, das Leben als Asylbewerbende oder Flüchtling. Wenn die persönlichen Ressourcen und Hilfsnetze nicht mehr genügen, um den Alltag eigenständig zu bewältigen, erhält die berufliche Sozialpädagogik ihren Auftrag. Sozialpädagogik tritt also immer dann auf den Plan, wenn Familien/Lebenswelten, andere Funktionssysteme oder klassische Professionen an ihre Grenzen geraten. Gleichzeitig leistet Sozialpädagogik einen Beitrag, die Bedingungen der sozialen Begleitung und Unterstützung zu reflektieren und integrierende Kräfte der Gesellschaft zu stärken.

Sozialpädagoginnen setzen sich somit dort ein,

- wo Menschen in ihrem sozialen Umfeld zu wenig Halt und Unterstützung finden,
- wo Kinder, Jugendliche und Erwachsene von ihrer Umwelt ausgegrenzt werden,
- wo die Situation eines Menschen so hohe Ansprüche an seine Familie, sein Arbeitsumfeld und seinen Freundeskreis stellt, dass diese überfordert sind,
- wo - zusammenfassend gesprochen - von der Gesellschaft an die Sozialpädagogik delegierte Integrationsaufgaben zu erfüllen sind.

Somit betrifft Sozialpädagogik alle Altersstufen und kann in diesem Sinne als Lernangebot für alle Mitglieder der Gesellschaft angesehen werden, welches im stationären, teilstationären aber auch im ambulanten oder offenen Setting erfolgt. Kennzeichnend für sozialpädagogische Interventionen ist das Faktum, dass Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen in der Regel bestimmte Abschnitte des Lebens mit ihren Klienten und Klientinnen mehr oder weniger umfassend teilen, mit ihnen temporär zusammenleben, mit ihnen „stellvertretende Lebensräume“ inszenieren. Sie gestalten mit ihren Klientinnen und Klienten die Situationen und Aufgaben des Alltages. Wegen der oft länger dauernden Kontaktangebote muss dem Thema professionelle Beziehungsgestaltung eine bedeutende Rolle zuerkannt werden. Diese intensive Form von Beziehungsarbeit als zentrales Spezifikum sozialpädagogischer Tätigkeit erschliesst den Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen vielfältige Zugänge und grenzt Sozialpädagogik klar gegen das beratende Setting der Sozialarbeit ab.

Ziel sozialpädagogischer Tätigkeit ist immer eine Verbesserung der Lebensqualität, eine Erweiterung der Handlungsfähigkeit und eine grösstmögliche Autonomie der Betroffenen, welche ihnen erlaubt, an gesellschaftlichen Prozessen teilzuhaben, um sich besser zu integrieren und um bessere Entwicklungsmöglichkeiten in allen Belangen zu erhalten. Oder in den Worten von Thiersch: „Alltagsorientierte Sozialpädagogik will Hilfe zur Selbsthilfe leisten, indem sie hilft, den Adressaten einen gelingenderen Alltag zu ermöglichen“ (Thiersch, 1986, 42). In die privaten Lebensumstände greift Sozialpädagogik nur ein, als es für eine „gelingendere“ Alltagsbewältigung notwendig ist. Ihre Hilfe ist subsidiär (aus-hilfsweise). Sozialpädagogik ist jedoch nicht nur Krisen-Intervention, welche erst ansetzt, wenn die Probleme schon bestehen. Sie kann und will auch vorbeugend tätig sein.

Die Wirkungsrichtung sozialpädagogischer Arbeit kann mit drei Stichworten charakterisiert werden:

- Sie ist **vorbeugend**, indem sie dem Entstehen von Beeinträchtigungen, Behinderungen, Abweichungen und persönlichen Defiziten entgegenwirkt, und zwar bei den Klienten und Klientinnen und deren näherem und weiterem Umfeld.
- Sie ist **ausgleichend/wiederherstellend**, indem sie ihren Klientinnen und Klienten und deren Umgebung hilft, Probleme, die sich aus dem Ungleichgewicht zwischen ihnen ergeben, zu erkennen, sie zu lösen oder abzubauen.
- Sie ist **entwickelnd**, indem sie ihren Klientinnen und Klienten hilft, ihre äusseren und inneren Möglichkeiten (Ressourcen) zu ermitteln und diese zu verwirklichen.

**Gruppenarbeiten 9 + 10:
Thema Berufskodex AvenirSocial**

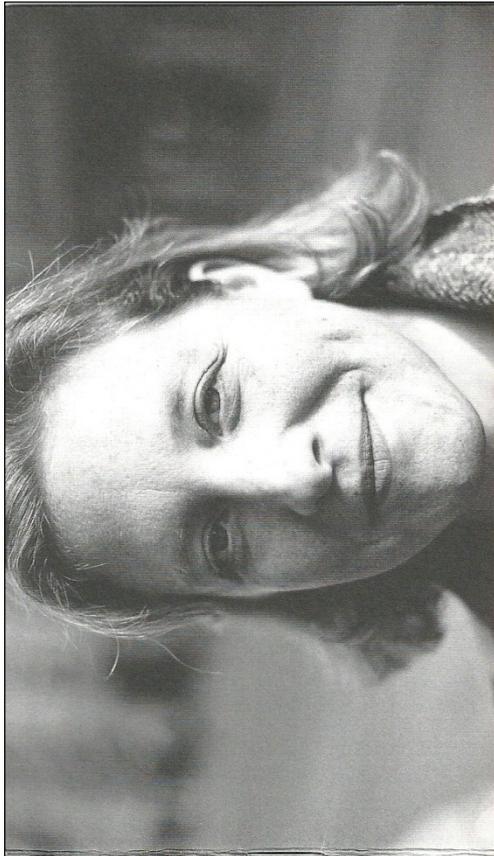
2010 gab AvenirSocial (Professionelle Soziale Arbeit Schweiz) nachfolgenden Berufskodex heraus.

- 1. Einigen Sie sich in der Gruppe auf ein konkretes Beispiel, in dem sich berufsethische Fragen stellen.**
- 2. Finden Sie im Berufskodex Artikel, welche in Bezug auf dieses Beispiel relevant sein können.**
- 3. Schälen Sie daraus eine Grundhaltung heraus. Oder auch mehrere: Gruppenkonsens wird nicht erwartet.**
- 4. Stellen Sie das konkrete Beispiel mit der entsprechenden Grundhaltung mit kreativen Medien dar: Rollenspiel, Sketch, Rap, Bild...**

Mögliche Zusatzfrage:

Welchen Punkt im nachfolgenden Berufskodex würden Sie als den für Sie Wichtigsten bezeichnen und warum?

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Zeit: max. 15 Min.



Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz

Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen

AvenirSocial

Geschäftsstelle Schweiz

Postfach 8163

CH-3001 Bern

Tel. + 41 (0)31 380 83 00

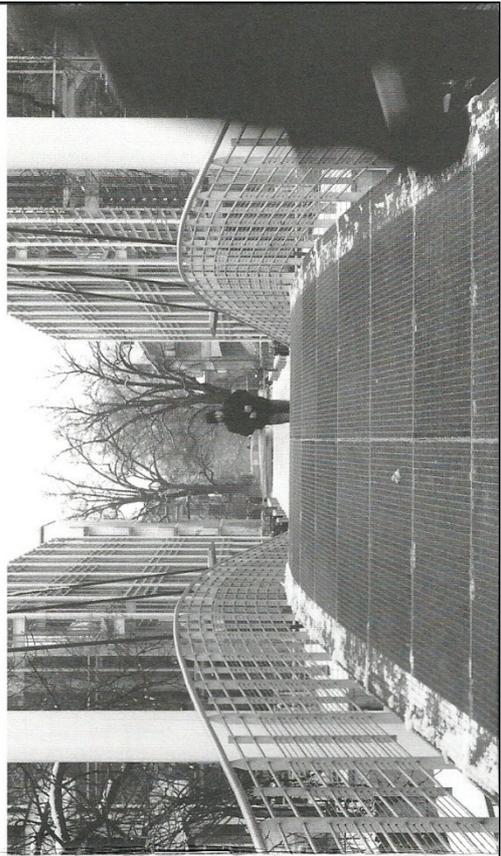
Fax + 41 (0)31 380 83 01

info@avenirsocial.ch

www.avenirsocial.ch

Professionelle Soziale Arbeit Schweiz
Professionnels travail social Suisse
Professionisti lavoro sociale Svizzera

avenirsocial
informiert engagiert vernetzt



I EINLEITUNG 4-5

- 1 Zweck
- 2 Zielgruppen
- 3 Bezugsrahmen und Grundlagen

II GRUNDSÄTZE DER SOZIALEN ARBEIT 6-7

- 4 Leitidee und Menschenbild der Sozialen Arbeit
- 5 Ziele und Verpflichtung der Sozialen Arbeit
- 6 Dimensionen und Dilemmata in der Praxis Sozialer Arbeit

III GRUNDWERTE DER SOZIALEN ARBEIT 8-10

- 7 Definition der Sozialen Arbeit
- 8 Menschenwürde und Menschenrechte
- 9 Soziale Gerechtigkeit

IV HANDLUNGSPRINZIPIEN DER SOZIALEN ARBEIT 10-14

- 10 Ethisch begründete Praxis
- 11 Handlungsmaximen bezüglich der eigenen Person
- 12 Handlungsmaximen bezüglich der Arbeit mit Klientinnen und Klienten
- 13 Handlungsmaximen bezüglich den Organisationen des Sozialwesens
- 14 Handlungsmaximen bezüglich der Gesellschaft
- 15 Handlungsmaximen bezüglich der eigenen Profession
- 16 Handlungsmaximen bezüglich der interprofessionellen Kooperation

V SCHLUSSBEMERKUNGEN 14-15

- 17 Gültigkeit
- 18 Vorgehen bei Fehlverhalten
- 19 Bestimmungen

Diesem Dokument ging eine rund dreijährige Arbeit von Expertinnen und Experten voraus, an deren Anfang die ausführliche Kritik des bestehenden Kodexes stand und die von einer Diskussion der einschlägigen Fachliteratur und anderer Kodices begleitet wurde. Nach der breiten Vernehmlassung des Entwurfs in der Praxis im Herbst 2009 wurde der neue Kodex von der Subkommission «Berufskodex» der Kommission Berufsethik von AvenirSocial bereinigt und am 14. Januar 2010 verabschiedet. Autorinnen und Autoren: Susanne Beck, Anita Diethelm, Marijke Kerssies, Olivier Grand, Beat Schmocker.

An seiner Sitzung vom 5./6. März 2010 hat sich der Vorstand Schweiz von AvenirSocial eingehend mit dem neuen Kodex befasst und ihn zu Händen der Delegiertenversammlung vom 25. Juni 2010 verabschiedet. Mitwirkende: Markus Jasinski, Sabina Hochuli, Verena Keller, Ruth Steiner, Beat Schmocker, Thomas Michel, Isabelle Bohrer, Olivier Grand.

Die Delegiertenversammlung vom 25. Juni 2010 hat nach gut zweistündiger Debatte und zwei Veränderungen den Kodex von AvenirSocial ohne eine Gegenstimme verabschiedet und ihn damit offiziell in Kraft gesetzt.

Photos: Mark Nollan
Layout: Gerhard Blattler, Bern
Papier: FSC Munklem Lyx

© 2010 AvenirSocial –
Professionelle Soziale Arbeit Schweiz, Bern

I EINLEITUNG

1. Zweck

- 1 Im Berufskodex von AvenirSocial werden ethische Richtlinien für das moralische berufliche Handeln in der Sozialen Arbeit dargelegt.
- 2 Der Berufskodex ist ein Instrument zur ethischen Begründung der Arbeit mit Klientinnen und Klienten, die in besonderer Weise verletzlich oder benachteiligt sind, d.h. mit Individuen, Familien, Gruppen und Gemeinwesen.
- 3 Der Berufskodex dient als Orientierungshilfe bei der Entwicklung einer professionsethisch begründeten Berufshaltung und hilft Stellung zu beziehen.
- 4 Der Berufskodex regt den ethischen Diskurs zwischen den Professionellen der Sozialen Arbeit und den Organisationen des Sozialwesens, Aus- und Weiterbildungsstätten, anderen Disziplinen, Professionen und Berufsorganisationen an.
- 5 Der Berufskodex stärkt die Berufsidealität und das Selbstverständnis der Professionellen sowie ihrer Netzwerke und Organisationen, in denen Soziale Arbeit praktiziert wird.
- 6 Der Berufskodex baut nach den einleitenden Grundsätzen (Teil I) auf den grundlegenden Prinzipien der Sozialen Arbeit auf (Teil II) und diskutiert vor diesem Hintergrund unbedingte, nicht verhandelbare berufsethische Normen (Teil III), um in diesem Licht professionelle Handlungsprinzipien darzustellen (Teil IV). Teil V enthält Schlussbemerkungen.

2. Zielgruppen

Der Berufskodex richtet sich an:

- die Professionellen der Sozialen Arbeit und ihre Berufsorganisationen
- die Organisationen, in denen Professionelle der Sozialen Arbeit tätig sind
- die Aus- und Weiterbildungsstätten, in denen Professionelle der Sozialen Arbeit aus- und weitergebildet werden
- die Fachpersonen anderer Berufe und Disziplinen, mit denen Professionelle der Sozialen Arbeit zusammenarbeiten
- die Öffentlichkeit, in der die Professionellen der Sozialen Arbeit ihre Aufgaben wahrnehmen

4

3. Bezugsrahmen und Grundlagen

- 1 Der Berufskodex folgt den internationalen ethischen Prinzipien für die Soziale Arbeit des IFSW/IASWW von 2004 (published in: Supplement of Isw, Volume 50/2007. Los Angeles, London: SAGE-Publications, Inc. p. 7–11) und konkretisiert ausgewählte Aspekte.
- 2 Die internationalen ethischen Prinzipien und der vorliegende Berufskodex basieren auf internationalen Übereinkommen der UNO:
 - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
 - Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Pakt I) (1966/1976)
 - Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Pakt II) (1966/1976)
 - Internationales Übereinkommen zur Beseitigung von jeder Form der Rassen-diskriminierung (1965/1969)
 - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung gegenüber Frauen (1979/1981)
 - Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung (1984/1987)
 - Übereinkommen über die Rechte des Kindes (1989/1990)
 - Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (1990/2003)
 - Konvention zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006/2008)
- 3 Der Berufskodex von AvenirSocial basiert auf internationalen Übereinkommen des Europarates:
 - Europäische Menschenrechtskonvention (Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten) (1950/1953)
 - Europäische Sozialcharta (1961/1996/1999)
- 4 Der Berufskodex von AvenirSocial stimmt mit der Schweizerischen Bundesverfassung vom 18.4.1999 (1848) überein, in deren Präambel die Wohlfahrt des gesamten Volkes, die Prinzipien gegenseitiger Rücksichtnahme und die Achtung der Vielfalt und Verantwortung gegenüber künftigen Generationen genannt werden, wobei das Wohl des Schwachen als Massstab für die Wohlfahrt des ganzen Volkes gilt.

5

II GRUNDSÄTZE DER SOZIALEN ARBEIT

4. Leitidee und Menschenbild der Sozialen Arbeit

Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig sind Menschen verpflichtet, andere bei der Verwirklichung dieses Anrechts zu unterstützen.

Voraussetzungen für das erfüllte Menschsein sind die gegenseitig respektierende Anerkennung des oder der Anderen, die ausgleichend gerechte Kooperation der Menschen untereinander und gerechte Sozialstrukturen.

5. Ziele und Verpflichtung der Sozialen Arbeit

Die Zielsetzung der Sozialen Arbeit bildet sich in der IFSW/ASSW-Definition von 2001 ab.

Soziale Arbeit zielt auf das gegenseitig unterstützende Einwirken der Menschen auf die anderen Menschen ihrer sozialen Umfelder und damit auf soziale Integration.

Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag, insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind.

Soziale Arbeit hat Lösungen für soziale Probleme zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln.

Soziale Arbeit hat soziale Notlagen von Menschen und Gruppen zu verhindern, zu beseitigen oder zu lindern.

Soziale Arbeit hat Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren.

Soziale Arbeit hat Veränderungen zu fördern, die Menschen unabhängiger werden lassen auch von der Sozialen Arbeit.

Soziale Arbeit initiiert und unterstützt über ihre Netzwerke sozialpolitische Interventionen und beteiligt sich sozialräumlich an der Gestaltung der Lebensumfelder sowie an der Lösung struktureller Probleme, die sich im Zusammenhang mit der Einbindung der Individuen in soziale Systeme ergeben.

Soziale Arbeit gründet ihre fachlichen Erklärungen, Methoden und Vorgehensweisen, ihre Position im interdisziplinären Kontext und Deutung ihrer gesellschaftlichen Funktion auf ihre wissenschaftlich fundierten Grundlagen.

6

Soziale Arbeit ist einem dreifachen Mandat verpflichtet: (1) dem Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle seitens der Gesellschaft und der Anstellungsträger, (2) dem impliziten oder offen ausgesprochenen Begehren seitens der Menschen, die Soziale Arbeit nutzen und (3) seitens der Sozialen Arbeit dem eigenen Professionswissen, der Berufsethik und den Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit. Dieses dritte Mandat steuert Professionelle der Sozialen Arbeit durch mögliche Konflikte zwischen dem ersten und dem zweiten Mandat.

6. Dimensionen und Dilemmata in der Praxis Sozialer Arbeit

Professionelle der Sozialen Arbeit sind gefordert, sich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern, auf unterschiedlichen Organisationsebenen und in unterschiedlichen Sektoren einzusetzen, wo sie mit unterschiedlichen individuellen oder kollektiven Adressatinnen und Adressaten, die mit unterschiedlichen Themen, Aufgaben oder Herausforderungen konfrontiert sind, arbeiten.

Aus der Mehrdimensionalität der Problemlagen und der gemeinsamen Lösungsrealisierung mit Individuen, Gruppen und Gemeinwesen ergibt sich die Komplexität des Auftrags der Sozialen Arbeit. Der Umgang mit Interessenkollisionen und Widersprüchen und das Zurechtfinden in Loyalitätskonflikten ist Teil Sozialer Arbeit.

Auseinandersetzungen mit Dilemmata und Spannungsfeldern sind unvermeidlich und notwendig, zum Beispiel zwischen:

- der Anordnung von bestimmten Hilfsformen durch Dritte und den Erwartungen der Klientinnen und Klienten
- der Loyalität zu den Adressatinnen oder Adressaten und der Loyalität zu Arbeitgebenden, auftraggebenden Trägerschaften oder weisungsbefugten Behörden
- dem Selbstbestimmungsrecht und momentaner oder dauernder Unfähigkeit der Klientinnen und Klienten zur Selbstbestimmung
- dem Beharren auf Selbstbestimmung durch die Adressatinnen und Adressaten und der Notwendigkeit der Übernahme von Schutz und Fürsorge für die Klientinnen und Klienten durch die Soziale Arbeit
- dem Ansprechen oder Verschweigen von Fehlverhalten und der Loyalität zu Kolleginnen und Kollegen, die den ethischen Prinzipien zuwiderhandeln
- dem Ansprechen oder Verschweigen von Sachverhalten beispielsweise bei Behörden oder Arbeitgebenden und der Anwaltschaftlichkeit gegenüber Klientinnen und Klienten
- dem ausgewiesenen Bedarf und der Beschränktheit der Ressourcen, die zu Rationierungsmassnahmen führt.

Professionelle der Sozialen Arbeit sind aufgefordert, eine zur Diskussion stehende Handlung persönlich zu verantworten und sie gegen kritische Einwände mit professionellen moralischen Begründungen zu verteidigen.

7

III GRUNDWERTE DER SOZIALEN ARBEIT

7. Definition der Sozialen Arbeit

eigene Übersetzung aus: IFSW/IASW von 2001 (published in: Supplement of isw, Volume 50/2007, Los Angeles, London: SAGE-Publications, Inc. p. 5–6)

- 1 Die Profession Soziale Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuhoben.
- 2 Indem sie sich sowohl auf Theorien menschlichen Verhaltens als auch auf Theorien sozialer Systeme stützt, vermittelt Soziale Arbeit an den Orten, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken.
- 3 Für die Soziale Arbeit sind die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit fundamental.

8. Menschenwürde und Menschenrechte

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit gründen ihr Handeln auf der Achtung der jedem Menschen innewohnenden Würde sowie den Rechten, welche daraus folgen.
- 2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit gestehen jedem Menschen ungeachtet von Geschlecht, Rasse, Status und individuellen Besonderheiten den mit seiner Würde verbundenen gleichen Wert unbedingt zu und respektieren die Grundwerte der Gerechtigkeit, Gleichheit und Freiheit, auf die jedes Individuum ein unantastbares Recht hat.
- 3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit fordern bei den Verantwortlichen für die Herstellung einer politischen Ordnung, die alle Menschen als Gleiche berücksichtigt, die bedingungslose Einlösung der Menschen- und Sozialrechte ein. Sie leiten aus diesen wesentliche Grundsätze ab:

4 Grundsatz der Gleichbehandlung:

Menschenrechte sind jeder Person zu gewähren, unabhängig von ihrer Leistung, ihrem Verdienst, moralischen Verhalten, oder Erfüllen von Ansprüchen, dessen Einforderung ihre Grenze an der Verweigerung der in den Menschenrechten begründeten Minimalnormen hat.

5 Grundsatz der Selbstbestimmung:

Das Anrecht der Menschen, im Hinblick auf ihr Wohlbefinden, ihre eigene Wahl und Entscheidung zu treffen, genießt höchste Achtung, vorausgesetzt, dies gefährdet weder sie selbst noch die Rechte und legitimen Interessen Anderer.

8

6 Grundsatz der Partizipation:

Die für den Lebensvollzug der Menschen notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, sowie Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit, verpflichtet zu Miteinbezug und Beteiligung der Klientinnen und Klienten, Adressatinnen und Adressaten.

7 Grundsatz der Integration:

Die Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften bedarf der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen, sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt.

8 Grundsatz der Ermächtigung:

Die eigenständige und autonome Mitwirkung an der Gestaltung der Sozialstruktur setzt voraus, dass Individuen, Gruppen und Gemeinwesen ihre Stärken entwickeln und zur Wahrung ihrer Rechte befähigt und ermächtigt sind.

9. Soziale Gerechtigkeit

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit gründen ihr Handeln auf den Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit und den Verpflichtungen, die daraus gegenüber den Menschen folgen.
- 2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit fordern und begünstigen menschen- und bedürfnisgerechte Sozialstrukturen und Solidarsysteme.
- 3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit messen – vor dem Hintergrund der Ungleichheitsverhältnisse – der sozialen Gerechtigkeit besondere Bedeutung zu und leiten daraus wesentliche Verpflichtungen ab:
- 4 **Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung:**
Diskriminierung, sei es aufgrund von Fähigkeiten, Alter, Nationalität, Kultur, sozialem oder biologischem Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer Meinung, körperlichen Merkmalen, sexueller Orientierung oder Religion, kann und darf nicht geduldet werden.
- 5 **Verpflichtung zur Anerkennung von Verschiedenheiten:**
Unter Beachtung von sozialer Gerechtigkeit, Gleichheit und Gleichwertigkeit aller Menschen sind ethnische und kulturelle Unterschiede zu achten und die Verschiedenheit von Individuen, Gruppen und Gemeinschaften zu berücksichtigen; vordringlich jedoch ist die stetige und nachdrückliche Einforderung unbedingter Akzeptanz allgemeiner gültiger Normen und Werte, die insbesondere keine Menschenrechte verletzen und die für alle Menschen gelten.

9

6 **Verpflichtung zur gerechten Verteilung von Ressourcen:**

Die einer Gesellschaft zur Verfügung stehenden Ressourcen, die für das Wohlbefinden der Menschen eingesetzt werden können, sind bedürfnisgerecht, adäquat und rechtmässig zu verteilen; insbesondere vor dem Hintergrund knapper Ressourcen ist die Verteilungsgerechtigkeit um so dringlicher sicherzustellen. Die Professionellen der Sozialen Arbeit verpflichten sich, die ihnen zur Verfügung gestellten Ressourcen im Hinblick auf die Verteilungsgerechtigkeit effizient einzusetzen und Solidarsysteme nach Kräften vor Missbrauch zu schützen; wenn nötig verlangen sie mit guten Argumenten aber auch mehr Mittel.

7 **Verpflichtung zur Aufdeckung von ungerechten Praktiken:**

Auf Anordnungen, Massnahmen und Praktiken, die in Bezug auf Menschen und ihre sozialen Umfeldler unterdrückend, ungerecht oder schädlich sind, ist öffentlich hinzuweisen; entsprechende Aufträge im beruflichen Kontext sind im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit zurückzuweisen.

8 **Verpflichtung zur Einlösung von Solidarität:**

In besonderem Masse solidarisch zeigt sich, wer sozialen Ausschluss, Ungerechtigkeit, Stigmatisierung, Unterdrückung oder Ausbeutung anprangert und Gleichgültigkeit gegenüber individueller Not, Intoleranz in den zwischenmenschlichen Beziehungen und Feigheit in der Gesellschaft aktiv entgegenwirkt.

IV HANDLUNGSPRINZIPIEN DER SOZIALEN ARBEIT

10. Ethisch begründete Praxis

1 Die Praxis der Sozialen Arbeit ist ethisch begründet, wenn das Handeln aufgrund ihrer moralischen Kriterien sowie ihrer professionellen Grundsätze reflektiert wird.

2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit klären die Menschen, die sich auf sie verlassen, über die Ursachen und strukturellen Probleme auf, die für ihre zu sozialem Ausschluss führende Situation verantwortlich sind. Sie motivieren sie, von ihren Rechten, Fähigkeiten und Ressourcen Gebrauch zu machen, damit sie selbst auf ihre Lebensbedingungen Einfluss nehmen können.

3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit schaffen Rückzugsmöglichkeiten für Verfolgte, schützen vor Gewalt, sexuellen Übergriffen, Machtmissbrauch, Bedrohung, Beschämung, Handlungsbeschränkungen und ungerechtfertigten Strafanzeigen und setzen sich für das Recht auf Ausbildung, Chancengleichheit, Erwerbsarbeit sowie politische und kulturelle Betätigung ein.

4 Die Professionellen der Sozialen Arbeit gründen ihre Arbeit auf Vertrauen und Wertschätzung, sie informieren über ihre Möglichkeiten und Grenzen, ihre Arbeitsweisen und Methodenwahl, ihre Befugnisse und Kompetenzen sowie den Einbezug anderer Fachpersonen. Sie gestalten ihr Handeln nach den theoretischen, methodischen und ethischen Kriterien ihrer Profession, auch und gerade wenn dies im Widerspruch steht zu Autoritäten, von denen sie selber abhängig sind.

5 Die Professionellen der Sozialen Arbeit unterziehen ihr methodisches Handeln einer steten fachlichen und moralischen Qualitätskontrolle. Sie nutzen die so gewonnenen Erkenntnisse zur Theorie- und Methodenentwicklung ihres Faches und zur Erweiterung des allgemeinen Professionswissens. Dieses Wissen tauschen sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen aus, geben es an Studierende weiter und nutzen es für die Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit.

11. Handlungsmaximen bezüglich der eigenen Person

1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit respektieren stets den Wert und die Würde ihrer eigenen Person, um so auch anderen gegenüber mit demselben Respekt begegnen zu können.

2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit widmen ihre Aufmerksamkeit in Übereinstimmung mit ihren eigenen Ressourcen und Grenzen auch ausserhalb ihres Arbeitszusammenhangs den Menschen, die sich in prekären sozialen Lagen befinden.

3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit gehen verantwortungsvoll mit dem Machtgefälle zwischen ihnen und ihren Klientinnen und Klienten um und sind sich der Grenzen ihrer eigenen Kompetenzen bewusst.

4 Die Professionellen der Sozialen Arbeit sind sich ihrer Positionsmacht bewusst und gehen damit sorgfältig um.

5 Die Professionellen der Sozialen Arbeit entwickeln ihre persönlichen und beruflichen Wissens- und Handlungskompetenzen sowie ihr ethisches Bewusstsein ständig weiter und bemühen sich um die Entwicklung und Anerkennung ihres Berufsstandes.

6 Die Professionellen der Sozialen Arbeit kooperieren mit den Aus- und Weiterbildungsstätten und unterstützen angehende oder sich weiterbildende Kolleginnen und Kollegen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen.

7 Die Professionellen der Sozialen Arbeit nehmen bei Bedarf auch für sich selbst Beratung und Hilfe in Anspruch und nutzen kontinuierlich Intervention, Supervision, Coaching und Fortbildung.

12. Handlungsmaximen bezüglich der Arbeit mit Klientinnen und Klienten

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit achten bei aller beruflichen Routine darauf, durch reflektierte und zugleich kontrollierte empathische Zuwendung die Persönlichkeit und Not des oder der Anderen eingehend wahrzunehmen und sich gleichwohl gebührend abzugrenzen.
- 2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit fordern bei aller Bestärkung ihrer Klientinnen und Klienten in der Wahrnehmung ihrer Rechte auch deren Pflichten ein.
- 3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit stellen an ihre Klientinnen und Klienten nur fachlich adäquate und ethisch begründete Anforderungen.
- 4 Die Professionellen der Sozialen Arbeit gehen sorgfältig mit Personendaten um. Datenschutz und Schweigepflicht sind für sie von hoher Priorität. Mit der Anzeige- und der Zeugnispflicht gehen sie zurückhaltend um.
- 5 Die Professionellen der Sozialen Arbeit dokumentieren ihre Tätigkeit nach anerkannten Standards (Aktenführung); sie vermeiden jegliche diskriminierenden und abwertenden Formulierungen und unterscheiden zwischen überprüfbaren Fakten, eigenen und Fremdbeobachtungen sowie Hypothesen und Erklärungen bzw. Deutungen.

13. Handlungsmaximen bezüglich den Organisationen des Sozialwesens

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit verpflichten sich gegenüber ihren Arbeitgebenden zur sorgfältigen Erfüllung ihrer Aufgaben gemäss den Normen und Prinzipien des Berufskodexes und setzen sich dafür ein, dass diese von der Organisation, in der sie arbeiten, respektiert und eingehalten werden.
- 2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit sprechen allfällige Zielkonflikte oder ethische Differenzen zwischen ihnen und der Organisation, in der sie arbeiten, an und versuchen, im Sinne des Berufskodexes Lösungen zu finden. Sie pflegen und fördern in ihrer Organisation den Dialog über die Ethik Sozialer Arbeit.
- 3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit setzen sich innerhalb ihrer Organisation für Integrität und Gesundheit schützende Arbeitsverhältnisse, für befriedigende Arbeitsbedingungen und für die stete Weiterentwicklung und Verbesserung der Qualität ihrer Organisation ein.

14. Handlungsmaximen bezüglich der Gesellschaft

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit engagieren und vernetzen sich. Ihre Netzwerke setzen sie für gesellschaftliche und sozialpolitische Verbesserungen ein und begründen so die Verlässlichkeit der Sozialen Arbeit der Gesellschaft gegenüber.
- 2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit vermitteln der Öffentlichkeit, der Forschung und der Politik ihr Wissen über soziale Probleme sowie deren Ursachen und Wirkungen auf individueller und struktureller Ebene, und tragen so dazu bei, dass ihre Expertise nutzbar wird.
- 3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit setzen sich auch mit ihren staatsbürgerlichen Mitteln für eine soziale, demokratische Gesellschaft ein, die für Solidarität und die Wahrung der Menschenrechte, für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung aller Menschen und gegen Diskriminierung einsteht.

15. Handlungsmaximen bezüglich der eigenen Profession

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit berufen sich in ihrer Analyse explizit auf das Wissen ihrer Profession. Sie stützen sich in ihren Handlungsentscheidungen auf deren ethische Grundlagen.
- 2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit führen untereinander einen kontinuierlichen fachlichen Diskurs, sie kontrollieren systematisch, kollegial und in Zusammenarbeit mit der Forschung ihre Facharbeit und setzen sich mit Fehlern kritisch auseinander.
- 3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit machen sich gegenseitig auf Abweichungen oder Alternativen bezüglich eines korrekten methodischen Vorgehens aufmerksam und verlangen voneinander gegenseitig die Einhaltung ethischer, berufs-, bildungs- und sozialpolitischer Forderungen ihrer Profession.
- 4 Die Professionellen der Sozialen Arbeit pflegen unter sich kollegiale Beziehungen, welche von Ehrlichkeit und Respekt geprägt sind.
- 5 Die Professionellen der Sozialen Arbeit anerkennen und vertreten die Formulierungen dieses Berufskodexes und unterstützen AvenirSocial in deren Durchsetzung.

16. Handlungsmaximen bezüglich der interprofessionellen Kooperation

- 1 Die Professionellen der Sozialen Arbeit kooperieren im Hinblick auf die Lösung komplexer Probleme interdisziplinär und setzen sich dafür ein, dass Situationen möglichst umfassend und transdisziplinär in ihren Wechselwirkungen analysiert, bewertet und bearbeitet werden können.

2 Die Professionellen der Sozialen Arbeit vertreten in der interprofessionellen Kooperation ihren fachspezifischen Standpunkt und stellen das aus dieser Sicht gewonnene Wissen verständlich zur Verfügung, um im gemeinsamen Diskurs möglichst optimale Lösungen zu entwickeln.

3 Die Professionellen der Sozialen Arbeit sind in der interprofessionellen Kooperation für wissenschaftsbasiertes methodisches Handeln besorgt, d.h. sie fordern die Einhaltung von Regeln zur Steuerung einer geordneten Abfolge von Handlungen und die Koordination und Kontrolle der Interventionen innerhalb und ausserhalb der Organisationen ein.

V SCHLUSSBEMERKUNGEN

17. Gültigkeit

1 Dieses Dokument präsentiert die von AvenirSocial akzeptierten und für massgebend gehaltenen berufsethischen Grundlagen Sozialer Arbeit.

2 Die im Folgenden genannten Dokumente gelten als Erweiterung bzw. integrale Bestandteile und ergänzen die Intentionen des Berufskodexes:

- Soziale Arbeit und der Umgang mit besonders schützenswerten Personendaten (AvenirSocial)
- Berufsbild (AvenirSocial)
- Ethik der Sozialen Arbeit: Darstellung der Prinzipien (FSW/ASSW, 2004)

18. Vorgehen bei Fehlverhalten

1 Bei ausweglosen Interessenkonflikten oder ethischen Dilemmata kann die Kommission für Berufsethik von AvenirSocial einbezogen werden, die sich als Beratungsgremium versteht. Sie erörtert konkrete berufsethische Fragestellungen und entwickelt Entscheidungshilfen, die sie in generalisierter Form auch publiziert und so der Fachöffentlichkeit zur Verfügung stellt.

2 Alle Gremien von AvenirSocial unterstützen den konstruktiven Umgang mit Fehlern und fördern Verfahren der lernenden Organisation. Sie melden unethische Handlungen und Verstösse gegen die Intentionen und Forderungen des Berufskodexes, von denen sie Kenntnis bekommen, dem Vorstand Schweiz von AvenirSocial.

3 Der Vorstand Schweiz von AvenirSocial muss auf Antrag der Kommission für Berufsethik Fehlverhalten im direkten Kontakt mit den Beteiligten angehen und mit der Absicht, Prestige zu entziehen, gegebenenfalls öffentlich Verurteilungen aussprechen.

19. Bestimmungen

1 Mit der Verabschiedung durch das oberste Organ von AvenirSocial, der ordentlichen Delegiertenversammlung vom 25. Juni 2010, tritt der Berufskodex in Kraft und beansprucht Verbindlichkeit überall dort, wo professionelle Soziale Arbeit geleistet wird.

2 Dieser Kodex hebt den anlässlich der Gründung des Schweizerischen Berufsverbandes AvenirSocial 2005 redaktionell aus den Kodices der an der Fusion beteiligten Verbände hervorgegangenen Kodex auf.

3 Im Wissen um den steten Wandel gesellschaftlicher Werte und die sich verändernde Praxis legt es an den nationalen Gremien von AvenirSocial, zu gegebener Zeit und auf statutarisch vorgesehenem Weg diesen Kodex anzupassen, zu verändern oder zu erneuern und ihn so lebendig zu erhalten.

Gruppenarbeit 11: Professionelles Handeln

Professionelles Handeln als SozialpädagogIn setzt mindestens vier verschiedene Kompetenzen voraus. Was verstehen Sie unter den vier folgenden Kompetenzen? Schlüsseln Sie diese möglichst detailliert auf:

a) Sozialkompetenz

b) Selbstkompetenz

c) Fachkompetenz

d) Methodenkompetenz

Wählen Sie aus den Bereichen a), b), c) und d) die für Sie je wichtigsten Kompetenzen aus.

Wo und wie holen und erhalten Sie sich diese Kompetenzen? Welche Massnahmen oder Tätigkeiten fördern Ihre Professionalität?

Definieren Sie „professionelles Handeln“, vergleichen Sie es mit beiliegenden Definitionen und stellen Sie Ihre Definition prägnant vor!

Welche berufspolitischen Handlungen und Strategien leiten Sie für sich und für Ihre Berufsverbände aus obigen Überlegungen ab?

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Benutzen Sie kreative Medien. Zeit: max. 15 Min.

Definitionen zu „Was ist professionelles Handeln?“

„SozialpädagogInnen führen eine Handlung für die Klientel aus. Dieser Auftrag sollte möglichst gradlinig und wirtschaftlich zum Ziel verlaufen.
Dabei muss beachtet werden, dass auf die Bedürfnisse der KlientInnen und auf die der SozialpädagogInnen eingegangen wird.“

„Die Bewältigung der anstehenden Aufgaben und Schwierigkeiten und dies trotzdem fachlich und menschlich interessant finden.“

Professionelles sozialpädagogisches Handeln ist eine geplante, klientInnenorientierte Dienstleistung, deren Hintergrund und Umsetzung begründbar und nachvollziehbar ist und in einem optimalen Verhältnis von finanziellen und zeitlichen Mitteln geleistet wird.

Professionalität ist die gelungene Synthese zwischen theoretischem Fachwissen und einer angewandten Praxis, sowie die berufspolitische Antwort auf den gesellschaftlichen Perfektionsanspruch.

Professionelles Handeln ist adäquates, reflektiertes, differenziertes, pädagogisches Arbeiten im Alltag.

„Fachwissen mit den persönlichen Erfahrungen ressourcenorientiert einsetzen und die Bereitschaft zur Reflexion zeigen.“

„Professionelles Handeln zeichnet sich letztlich dadurch aus, dass systematisch evaluiert wird.“

6. Stellensuche – Bewerbung

6.1. Stellensuche

1. Profil

Ausgangspunkt für Ihren Berufseinstieg ist Ihr Profil:

- Woher kommen Sie?
- Was können Sie?
- Was machen Sie gern?
- Was wollen Sie?
- Wie nehmen andere Sie und Ihr Profil wahr?

2. Netzwerke

Anstellungen erfolgen sehr oft über Netzwerke:

- Praktika
- Stellenbesuche
- Private Netzwerke
- Berufsverband AvenirSocial
- Gewerkschaft vpod

„Netzwerken“ ist lustvolle Schwerarbeit!

3. Ausschreibungen

Ausschreibungen erfolgen noch teilweise über Printmedien:

- AvenirSocial: SozialAktuell
- Regionalzeitung
- Tages-Anzeiger
- NZZ

Zunehmend / zusätzlich erfolgen Stellenausschreibungen im Internet:

- <http://www.sozjobs.ch> (CURAVIVA)
- <http://www.jobwinner.ch>
- <http://www.avenirsocial.ch/stellen> (Avenir Social + sozialinfo.ch)
- <http://www.publicjobs.ch.ch> (Offene Stellen bei Bund, Kantonen, Gemeinden und öffentlichen Betrieben)

4. Bewerbungen

- Informieren Sie sich vor jeglicher Kontaktaufnahme auch auf der Website der Institution.
- Es gibt kein einheitliches Bewerbungsformat. Motivationsschreiben und (summarischer) Lebenslauf mit Ausbildungs- und Arbeitszeugnissen sind die Regel.
- Internet-Bewerbungen sind im Sozialen Bereich (noch) nicht üblich (Tendenz: zunehmend).

6.2. „Und was heisst das für mich konkret?“

Einzel- / PartnerInnenarbeit:

Ziel: Sie kennen Ihre Stärken und Schwächen bezüglich Ihres Berufseinstieges und wissen über Ihr mittelfristiges Berufsziel Bescheid.
Sie erhalten eine Fremdmeinung zu Ihrer Einschätzung.

Auftrag: 10' Sie erarbeiten in einer Einzelarbeit folgende Fragen:

1. Was erhöht meine Chancen auf dem Stellenmarkt?

.....
.....
.....

2. Was vermindert meine Chancen auf dem Stellenmarkt?

.....
.....
.....

3. Welchen Einfluss hat meine sozio-ökonomische Situation auf meinen Berufseinstieg?

.....
.....
.....

10' Sie stellen Ihrer Partnerin / Ihrem Partner Ihre zentralen Erkenntnisse vor. IhrE PartnerIn gibt Ihnen eine Rückmeldung mit dem Fokus:

1. Was sehe ich gleich?
 2. Was nehme ich anders wahr?
- Sie wechseln die Rollen.

5' Welchen Rat für die Stellensuche / den Berufseinstieg geben Sie Ihren KollegInnen weiter?

.....
.....

6.3. Was gehört in eine Bewerbung?

1. Bewerbungsschreiben

1. Einleitung
2. Qualifikation und Erfahrung
3. Bewerbungsgrund und Motivation
4. Schlussformulierung

2. Lebenslauf

3. Arbeitszeugnisse

4. Diplome

5. Weitere Beilagen

6. Referenzen

Weitere Informationen

- www.berufsberatung.ch/dyn/1430.asp# (Literaturempfehlungen, Musterlebenslauf)
- <http://www.be-werbung.ch/>
- <http://www.publicjobs.ch.ch>

7. „Lohn – Ich bin mir ´was wert!“

Gesetzliche Grundlagen
(nach Bucher 1999)

Bei einer Stellenbewerbung geht es einerseits um die Arbeitsinhalte, andererseits jedoch immer auch um die Anstellungsbedingungen. Oft stehen die Arbeitsinhalte im Zentrum der Aufmerksamkeit. Um unliebsame Überraschungen und / oder späteren Ärger zu vermeiden, ist das Augenmerk jedoch auch auf die Anstellungsbedingungen zu richten.

7.1. Trägerschaften

Die öffentlich-rechtliche Trägerschaft

Institutionen, die Subventionen von Bund und/oder Kanton beziehen, unterstehen in der Regel den kantonalen Heimfinanzierungsgesetzen. Für diese Institutionen gilt daher meist direkt die kantonale Personalgesetzgebung. Häufig lehnen sich Institutionen auch teilweise oder grossmehrheitlich der kantonalen Gesetzgebung an.

Die privatrechtliche Trägerschaft

Hier sind Stiftungen oder Vereine die Trägerschaft. Diese Institutionen können eigene Anstellungsbedingungen kreieren, wenn sie keine oder marginale Gelder von der öffentlichen Hand beziehen. Oft lehnen sich auch diese Institutionen teilweise oder grossmehrheitlich der kantonalen Gesetzgebung an. Sie müssen sich mindestens an die Vorgaben des seit 1985 in Kraft gesetzten Normalarbeitsvertrages NAV halten.

7.2. Vertragsformen

Seit 1985 gilt in der ganzen Schweiz in privaten Heimen und Internaten, „die der Erziehung und Betreuung von Erziehungsschwierigen oder Behinderten dienen“ im Minimum der **Normalarbeitsvertrag NAV**. Er regelt die rudimentärsten Anstellungsbedingungen und geht etwas über die Regelungsdichte des Obligationenrechts hinaus.

In den meisten Bereichen der Wirtschaft kennt man **Gesamtarbeitsverträge GAV**. Das heisst, einzelne Branchengewerkschaften handeln mit den Arbeitgebenden für einen bestimmten Zeitraum Bedingungen aus bezüglich Arbeitszeit, Lohnerhöhung, etc. Der Vertrag kann von beiden Seiten gekündigt werden. Dann müssen neue Verhandlungen stattfinden. Während der Laufzeit eines Gesamtarbeitsvertrages besteht für die Sozialpartner (=Arbeitgebende und Arbeitnehmende) eine Friedenspflicht. Dies bedeutet, dass keine Kampfmassnahmen (z. Bsp. Streik, Aussperrungen) ergriffen werden.

Das Aussergewöhnliche an einem GAV ist die **paritätische Kommission**, welche die Einhaltung der Bedingungen überwacht. Auch im Sozialbereich gibt es einige Institutionen, die unter einem GAV stehen (Schweizerisches Arbeiterhilfswerk, Drogeneinrichtungen, Gemeinschaftszentren Zürich, etc.). GAVs haben für die Arbeitnehmenden bessere Anstellungsbedingungen als der Normalarbeitsvertrag oder Einzelarbeitsverträge. Dass es im sozialen Bereich so wenige GAVs gibt, hängt mit dem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad zusammen.

In Arbeitsverträgen wird oft nicht auf einen GAV oder den NAV verwiesen. Diese **Einzelarbeitsverträge** dürfen jedoch nicht unter die Anstellungsbedingungen des Normalarbeitsvertrages NAV gehen. Wo kein schriftlicher Anstellungsvertrag vorhanden ist, be-

steht ein **mündlicher Vertrag**. Auch diese Anstellungsbedingungen dürfen nicht unter den NAV gehen.

7.3. Öffentlich-rechtliche Anstellung

Gilt die öffentlich-rechtliche Trägerschaft oder eine Institution übernimmt die kantonale Gesetzgebung, sollten in der Regel folgende Gesetzesgrundlagen abgegeben werden. Die Begriffe orientieren sich nach dem Kanton Luzern, sind jedoch auch in den meisten anderen Kantonen in dieser oder ähnlicher Form bekannt.

Gesetz über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (Personalgesetz)

Dieses wird vom Grossen Rat (kantonale Legislative) erlassen und enthält allgemeine und **grundsätzliche Regelungen** wie Geltungsbereich, Recht auf Besoldung und Ferien, Pflichten.

Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung)

Diese wird vom Regierungsrat (kantonale Exekutive) verabschiedet und kann als **Ausführungsbestimmung zum Personalgesetz** bezeichnet werden. In ihr werden die Details des Personalgesetzes geregelt.

Besoldungsordnung

Die Besoldungsordnung wird vom Grossen Rat (kantonale Legislative) erlassen und regelt den **grundsätzlichen Aufbau des Besoldungssystems** und die Höhe der verschiedenen Lohnklassen.

- **Besoldungsverordnung für das Staatspersonal**

Analog der Personalverordnung erlässt der Regierungsrat (kantonale Exekutive) die Besoldungsverordnung. Diese regelt die **Details zur Besoldungsordnung** und sind deren Ausführungsbestimmungen. Zentraler Bestandteil der Besoldungsverordnung ist der Anhang 1 mit dem Einreihungsplan und der Umschreibung der Richtpositionen.

**Einzelarbeit:
Eigene Anstellungsbedingungen**

Ziel: Sie kennen Ihre eigenen Anstellungsbedingungen im Vergleich zu denjenigen Ihrer Institution / des Kantons Luzern.

a) Welche Anstellungsbedingungen gelten für Ihre Institution?

b) In welche Funktionsbeschreibung / Lohnklasse Ihrer Institution / des Kantons Luzern würden Sie sich aufgrund Ihrer Funktionsbeschreibung einordnen?

c) In welchen Bereich der Lohnklasse / in welche Lohnstufe Ihrer Institution / des Kantons Luzern würden Sie sich aufgrund Ihrer „verwertbaren Erfahrung“ einordnen?

**d) Wie deckt sich Ihre aktuelle Lohneinstufung mit den Richtlinien Ihrer Institution / des Kantons Luzern?
Welche Erklärungen gibt es für allfällige Unterschiede? Achten Sie auf formelle / informelle Unterschiede der gesamten Arbeits- und Anstellungsbedingungen!**

e) Welche berufspolitischen Handlungen und Strategien leiten Sie für sich und für Ihre Berufsverbände aus obigen Überlegungen ab?

Funktionskette Sozialpädagogik

(aus: Kanton Luzern: „Besoldungsverordnung für das Staatspersonal“, Ausgabe 24.9.2002)

Lohn-Klasse LK:	Aufgaben:	Ausbildung, Praxis-kennnisse, Fertigkeiten:	Besonderes:
LK 8	<p>Beratung, Begleitung, Betreuung und Pflege von Personen mit sozialen Indikationen im stationären und teilstationären Bereich:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mitverantwortung bei der Führung und Organisation einer Klientengruppe• zielgerichtetes und differenziertes Fördern in Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften• Schaffung einer für den Entwicklungsprozess förderlichen Atmosphäre• vereinzelt Eltern- und Bezugspersonenarbeit• Übernahme administrativer Tätigkeiten• Anleiten von Praktikantinnen und Praktikanten inkl. Beurteilung	<ul style="list-style-type: none">• Fachhochschule (FH) oder Diplom in Sozialpädagogik (HFS)• erweiterte Praxiskenntnisse• gewisse Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb der Institution	<ul style="list-style-type: none">• grosse psychische und erhebliche physische Beanspruchung• erschwerende Umgebungseinflüsse• teilweise unregelmässige Arbeitszeit
LK 9	<p>Wie LK 8, jedoch zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none">• sehr anspruchsvolle Betreuungstätigkeit• Verantwortung bei der Führung und Organisation einer Klientengruppe (z.B. Ko-Leitung)• Mitarbeit beim Erstellen von Konzepten, in Arbeitsgruppen und bei Projekten innerhalb der Institution und ihres Umfelds• qualifizierte Eltern- und Bezugspersonenarbeit• Verfassen von anspruchsvollen Entwicklungsberichten	<p>Wie LK 8, jedoch zusätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none">• erhebliche Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs	wie LK 8
LK 10	<p>Alleinverantwortung für eine grössere Klientengruppe und ein Betreuungsteam im stationären oder teilstationären Bereich:</p> <ul style="list-style-type: none">• gewisse Führungsunterstützung für die Leitung der Abteilung• selbständiges Erarbeiten von Konzepten• Leitung von Arbeitsgruppen und Projekten	<ul style="list-style-type: none">• Fachhochschule (FH) oder Diplom in Sozialpädagogik (HFS)• Zusatzausbildung im Spezialbereich• Führungsausbildung• erhebliche Praxiskenntnisse• gute Kenntnisse der Prozesse und Abläufe innerhalb des Betriebs	<ul style="list-style-type: none">• grosse psychische und erhebliche physische Beanspruchung• erschwerende Umgebungseinflüsse• teilweise unregelmässige Arbeitszeit

**Gruppenarbeit 12:
Normalarbeitsvertrag: Abschnitte 1 - 4**

**In der heutigen Zeit werden vielfach Anstellungsbedingungen dereguliert. Grundle-
gend muss – in der Summe – jedoch in jedem Fall der Normalarbeitsvertrag NAV ein-
gehalten werden.**

**Sind in Ihrer Institution die Anstellungsbedingungen bekannt? Kennen die
Mitarbeiterinnen den Normalarbeitsvertrag?**

⇒

**Welches sind für Sie die wichtigsten Punkte der Abschnitte 1 – 4 des folgenden
NAVs?**

⇒

**Wo stellen Sie Abweichungen zwischen NAV und Ihren Anstellungsbedingungen fest,
die für Sie nachteilig sind?**

⇒

**Wo stellen Sie Abweichungen zwischen NAV und Ihren Anstellungsbedingungen fest,
die für Sie vorteilhaft sind?**

⇒

**Welche berufspolitischen Handlungen und Strategien leiten Sie für sich und die Be-
rufsvverbände aus diesen Erkenntnissen ab?**

⇒

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Zeit: max. 15 Min.

**Gruppenarbeit 13:
Normalarbeitsvertrag: Abschnitte 5 - 8**

**In der heutigen Zeit werden vielfach Anstellungsbedingungen dereguliert. Grundle-
gend muss jedoch in jedem Fall der Normalarbeitsvertrag NAV eingehalten werden.**

**Sind in Ihrer Institution die Anstellungsbedingungen bekannt? Kennen die
MitarbeiterInnen den Normalarbeitsvertrag?**

⇒

**Welches sind für Sie die wichtigsten Punkte der Abschnitte 5 – 8 des folgenden
NAVs?**

⇒

**Wo stellen Sie Abweichungen zwischen NAV und Ihren Anstellungsbedingungen fest,
die für Sie nachteilig sind?**

⇒

**Wo stellen Sie Abweichungen zwischen NAV und Ihren Anstellungsbedingungen fest,
die für Sie vorteilhaft sind?**

⇒

**Welche berufspolitischen Handlungen und Strategien leiten Sie für sich und die Be-
rufsverbände aus diesen Erkenntnissen ab?**

⇒

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Zeit: max. 15 Min.

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten

vom 16. Januar 1985

Der Schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 359a des Obligationenrechts,
verordnet:

1. Abschnitt: Geltungsbereich und Wirkung

Art. 1 Geltungsbereich

- 1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.
- 2 Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen privaten Heimen und Internaten, die der Erziehung und Betreuung von Erziehungsschwierigen oder Behinderten dienen (Arbeitgeber), und den von ihnen beschäftigten Erziehern (Arbeitnehmern).
- 3 Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer, die nicht mit Betreuungsaufgaben beschäftigt sind. Er gilt ebenfalls nicht für Personen geistlichen Standes und Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern.

Art. 2 Wirkungen

Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages gelten, sofern nichts anderes durch Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag verabredet ist.

2. Abschnitt: Probezeit und Kündigung

Art. 3 Probezeit

Die ersten drei Monate nach Antritt der Stelle gelten als Probezeit, sofern das Arbeitsverhältnis nicht für eine feste Dauer von weniger als sechs Monaten vereinbart worden ist.

Art. 4 Kündigung

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien wie folgt gekündigt werden:
 - a. während der Probezeit auf das Ende der der Kündigung folgenden zweiten Woche;
 - b. nach Ablauf der Probezeit auf das Ende des der Kündigung folgenden dritten Monats.
- 2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

3. Abschnitt: Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 5 Stellenbeschreibung

Die Aufgaben des Arbeitnehmers sind in einer Stellenbeschreibung festzuhalten. Dem Arbeitnehmer ist der grösstmögliche Spielraum zu eigener Initiative und Verantwortung zu belassen, soweit dies mit der allgemeinen Ordnung in den Heimen vereinbar ist.

Art. 6 Weiterbildung

1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiterzubilden. Er

hat ihm zu diesem Zweck bezahlten Urlaub zu gewähren.

2 Der Arbeitgeber trägt die Kosten für Weiterbildungskurse, soweit sie im Interesse des Betriebes liegen.

Art. 7 Verschwiegenheitspflicht, Verbot der Annahme von Geschenken

1 Der Arbeitnehmer darf geheimzuhaltende Tatsachen, namentlich betreffend Krankheiten, Verhalten und persönliche Verhältnisse von betreuten Personen oder ihren Angehörigen, während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder Dritten mitteilen.

2 Der Arbeitnehmer darf nicht für sich oder für andere Geschenke annehmen, sich versprechen lassen oder sonstige Vorteile beanspruchen, welche seine Unbefangtheit in der Berufsausübung in Frage stellen.

4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit

Art. 8 Arbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 45 Stunden. Sie darf 50 Stunden in der Woche nicht überschreiten, ausser wenn aus dringenden Gründen länger gearbeitet werden muss.
- 2 Die 45 Stunden überschreitende Arbeitszeit ist innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist in Ausnahmefällen ein Ausgleich nicht möglich, so ist sie mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen.

Art. 9 Nachtarbeit

Der Arbeitnehmer darf in der Woche während höchstens dreier Nächte beschäftigt werden. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr. Nachtarbeit ist zu einem Viertel durch Freizeit auszugleichen oder mit einem entsprechenden Lohnzuschlag abzugelten.

Art. 10 Bereitschaftsdienst

- 1 Die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer innerhalb oder ausserhalb des Heimes zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss, gilt als Arbeitszeit, soweit der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird.
- 2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben über den Ausgleich durch Freizeit oder die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes eine Regelung zu treffen.

Art. 11 Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit beträgt zehn aufeinanderfolgende Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen: sie darf nur in Ausnahmefällen weniger als acht Stunden innerhalb von 24 Stunden betragen.

5. Abschnitt: Freizeit, Urlaub, Ferien

Art. 12 Freizeit

Dem Arbeitnehmer sind wöchentlich zwei arbeitsfreie Tage zu gewähren. Mindestens einmal im Monat haben diese auf einen Samstag und Sonntag zu fallen

Art. 13 Urlaub

1 Nach dreijähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von einem Monat und nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren auf einen bezahlten Urlaub von je drei Monaten.

2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, den auf diesen Urlaub entfallenden Lohn zurückzufordern, wenn der Arbeitnehmer die Stelle vor Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Urlaubs verlässt.

Art. 14 Urlaub bei Schwangerschaft und Niederkunft

Bei Schwangerschaft und Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von insgesamt 16 Wochen. Artikel 19 bleibt für weitergehende Ansprüche vorbehalten.

Art. 15 Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Ferien von fünf Wochen im Jahr. Der Ferienanspruch erhöht sich auf sechs

Wochen vom 40. Altersjahr an oder nach zehnjähriger Dienstzeit beim gleichen Arbeitgeber.

6. Abschnitt: Lohn

Art. 16 Lohn

1 Der Lohn ist vor dem Stellenantritt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Der Lohn hat dem Aufgabenbereich, der Ausbildung und der beruflichen Erfahrung des Arbeitnehmers zu entsprechen. Er ist jährlich im Hinblick auf die Dienstjahre des Arbeitnehmers sowie die Teuerung zu überprüfen.

2 Der Lohn ist monatlich auszuzahlen.

Art. 17 Naturalleistungen

1 Im Heim oder Internat wohnende Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Verpflegung, auf einwandfreie Unterkunft und auf Besorgung der Wäsche. Verheiratete Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der Familiengrösse entsprechende Wohnung.

2 Erbrachte Naturalleistungen darf der Arbeitgeber höchstens nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung mit dem Lohn verrechnen.

Art. 18 Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte freie Tage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen:

a. bei eigener Heirat, Niederkunft der Ehegattin .. 2 Tage;

b. bei Hochzeit eines Kindes 1 Tag;

c. bei Tod des Ehegatten, eines Kindes, eines Elternteils 3 Tage;

d. bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerin, Schwager 1 Tag;

e. bei Wechsel der eigenen Wohnung 2 Tage.

Art. 19 Lohn bei Arbeitsverhinderung

1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er, unter Vorbehalt von Artikel 20, innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den Lohn während folgender Dauer:

- im ersten Dienstjahr 1 Monat,

- im zweiten Dienstjahr 2 Monate,

- im dritten und vierten Dienstjahr 3 Monate,

- im fünften und sechsten Dienstjahr 4 Monate,

- im siebten und achten Dienstjahr 5 Monate,

- vom erfüllten achten Dienstjahr an 6 Monate.

2 Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

3 Der Arbeitgeber darf das von einer Lohnausfallversicherung ausbezahlte Taggeld von dem nach den Absätzen 1 und 2 zu zahlenden Lohn abziehen.

Art. 20 Lohn bei Militär- und Zivildienst

1 Bei obligatorischem Militär- und Zivildienst des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber für die ersten zwei Monate

der Dienstleistung den vollen Lohn zu entrichten. Für die folgende Zeit beträgt der Lohnanspruch für ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht 60 Prozent, für verheiratete Arbeitnehmer und ledige Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes.

2 Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung kommen dem Arbeitgeber zu.

7. Abschnitt: Ärztliche Untersuchung, Versicherungen

Art. 21 Ärztliche Untersuchung

1 Der Arbeitnehmer hat sich beim Stellenantritt und nachher alle zwei Jahre ärztlich untersuchen zu lassen. Die Untersuchung hat auch eine Schirmbild- oder Lungenaufnahme zu umfassen.

2 Die Kosten dieser Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 22 Krankenversicherung

1 Der Arbeitnehmer hat sich gegen Krankheit zu versichern.

2 Die Versicherung hat mindestens Krankenpflege und Krankengeld im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung zu umfassen.

3 Die Prämien sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu tragen.

Art. 23 Berufshaftpflichtversicherung

Der Arbeitgeber hat zugunsten des Arbeitnehmers eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschliessen.

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 24 Aufhebung bisherigen Rechts

Der Bundesratsbeschluss vom 11. Juni 1970 über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten wird aufgehoben.

Art. 25 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 1985 in Kraft.

16. Januar 1985 Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Furgler
Der Bundeskanzler: Buser

**Gruppenarbeit 14:
Lohnverhandlung: Gesprächsvorbereitung**

Spätestens bei Abschluss Ihrer Ausbildung erfüllen Sie in vielen Lohnsystemen eine Voraussetzung für einen Lohnanstieg. Wie bereiten Sie sich auf diesen Zeitpunkt vor? Konkretisieren Sie Ihre einzelnen Schritte bezüglich Ihres Arbeitsplatzes anhand folgenden Leitfadens:

⇒

Sie haben trotz angeblich gutem Verhandlungserfolg festgestellt, dass Sie nicht den gleichen Lohn erhalten wie Kollegin XY auf Gruppe Z.

- **Was könnten die Gründe sein? Was geht Ihnen durch den Kopf? Halten Sie Ihre Gedanken kurz fest:**

⇒

- **Was unternehmen Sie?**

⇒

Welche berufspolitischen Handlungen und Strategien leiten Sie für sich und die Berufsverbände aus diesen Erkenntnissen ab?

⇒

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Bereiten Sie ein kurzes Rollenspiel zur Verdeutlichung vor. Zeit: max. 15 Min.

Leitfaden:

Gesprächsvorbereitung

1. Beschaffen von Besoldungsgesetz (oder auch Beamten-gesetz resp. Personalgesetz) und der entsprechenden Verordnung und Ordnung sowie ev. weiterer Unterlagen als Informationsquellen für Lohn-einstufungen (Staatskanzlei, Stadtkanzlei, Berufsverband, Gewerkschaft).
2. Sich darüber informieren, an welchen Lohnrichtlinien sich das Heim orientiert (z.B. beim Personalbüro des zuständigen Departements oder der Verwaltungsabteilung) und darüber, wer über Lohnerhöhung entscheidet (Heimleitung selber oder stellt sie bloss Antrag an übergeordnete Kommission?)
3. Vergleich von eigener Einstufung (Lohnklasse und Lohnstufe) mit den gültigen Einstufungskriterien und - wenn möglich - mit der Einstufung anderer Mitarbeiterinnen. Ev. anonyme Vorabklärung bei zuständigem Personalamt.
4. Sammlung von Argumenten für höhere Einstufung:
 - abgeschlossene Ausbildung mit zusätzlicher Qualifikation (s. Funktionsbeschreibung)
 - Hinweis auf andere Institutionen mit erfolgter Lohnerhöhung
 - Personalknappheit macht Arbeitnehmende weniger institutionsabhängig.
5. Sich klar werden über eigene Lohnforderungen (Klasse/Stufe).
6. Ankündigung des Gesprächs (Dienstweg beachten), Thema und Termin vereinbaren sowie Dauer des Gesprächs.
7. Bin ich gründlich vorbereitet? Habe ich alle Informationen, die ich brauche, um gut argumentieren zu können?

nach: PAL-Kurs 1990/91

**Gruppenarbeit 15:
Lohnverhandlung: Gesprächsverhalten**

Spätestens bei Abschluss Ihrer Ausbildung erfüllen Sie in vielen Lohnsystemen eine Voraussetzung für einen Lohnanstieg.

Skizzieren Sie den Ablauf eines entsprechenden Lohngespräches mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten anhand folgenden Leitfadens:

⇒

Mit welchen positiven Gefühlen, Überlegungen und Vorannahmen gehen Sie in eine solche Lohnverhandlung?

⇒

Mit welchen schwierigen Gefühlen, Überlegungen und Vorannahmen gehen Sie in eine solche Lohnverhandlung?

⇒

Wie können Sie mit diesen schwierigen Anteilen umgehen? Wie können Sie diese verändern?

⇒

Sie stellen Ihre Erkenntnisse der Gesamtgruppe vor. Bereiten Sie ein kurzes Rollenspiel zur Verdeutlichung vor. Zeit: max. 15 Min.

Leitfaden

A) Gesprächsführung

1. Eröffnung
Dank, dass er/sie sich Zeit genommen hat
Überleitung zum Thema
2. Problem aufzeigen
Tatsachen festlegen, Abweichung zwischen Ist- und Soll-Zustand aufzeigen und begründen
3. Argumente und ev. Gegenargumente miteinander erörtern.
4. Abschluss
Zielvereinbarung, Zusammenfassung, weiteres Vorgehen
Ev. neuen Gesprächstermin vereinbaren
Bei Versprechungen oder Vertröstungen ev. Protokoll erstellen und unterzeichnen lassen

B) Gesprächsverhalten von Frauen und Männern

1. Frauen ergreifen weniger häufig das Wort und liefern kürzere Redebeiträge. Frauen führen zwar mehr Themen ein als Männer, bringen aber weniger Gesprächsthemen zu Ende, weil sie nicht von Männern unterstützt werden.
2. Frauen stellen mehr Fragen als Männer. Dies scheint notwendig zu sein, um überhaupt eine Reaktion zu erhalten.
3. Frauen beziehen sich häufiger auf vorhergegangene Redebeiträge. Sie sind persönlicher, gebrauchen häufiger "bitte" und entschuldigen sich mehr.
4. Frauen lassen sich unterbrechen, unterbrechen aber andere kaum.
5. Frauen benutzen häufiger Sätze mit "nicht wahr" und schränken damit die Gültigkeit ihrer Aussagen ein.

Und noch zwei Fragen, die zu stellen es sich lohnt:

- Was würde ich üblicherweise tun, um mich vor selbstsicherem Auftreten zu drücken?
- Warum möchte ich das aufgeben und mich stattdessen selbstsicher verhalten?

nach: - PAL-Kurs 1990/91
- Senta Trömel-Plötz in: "Frauensprache - Sprache der Veränderung", Frankfurt 1991.

8. Berufsverbände

<p>Verband des Personals der öffentlichen Dienste VPOD www.vpod.ch</p>	<p>AvenirSocial Professionelle Soziale Arbeit Schweiz www.avenirsocial.ch</p>
<p><i>Nicht branchenspezifische Gewerkschaft (im Gegensatz zu andern Gewerkschaften)</i></p>	<p><i>Standes-Berufsverband</i></p>
<p>Der Ursprung liegt in der Arbeiterbewegung anfangs Jahrhundert = „alte“ Organisation. Viele Gewerkschaften sind parteinah.</p>	<p>1933 gegründet als Berufsverband für SozialarbeiterInnen, ab 1974 Einbezug der SozialpädagogInnen, ab 1996 auch Soziokulturelle AnimatorInnen, am 24.06.05 Fusion mit SBVS und FERTES.</p>
<p><i>Gesamtschweizerisch ca. 40'000 Mitglieder. Im Sozialbereich ca. 3'500. Sektion Luzern ca. 600 Mitglieder, ca. 130 in der Gruppe Sozialwesen (+ SympathisantInnen, die den Versand erhalten)</i></p>	<p><i>Ca. 3'500 Mitglieder gesamtschweizerisch. Sektion Zentralschweiz ca. 430 Mitglieder, ca. 25% SozialpädagogInnen.</i></p>
<p>Organisiert in Sektionen, innerhalb der Sektionen in Berufsbereiche. Gesamtschweizerische Verbandskommissionen und Fachausschüsse. Flexibilität durch Teilzeit-Lokalsekretariate.</p>	<p>12 Sektionen, kantonal/regional. Schweizerische und kantonale/regionale Kommissionen und Arbeitsgruppen.</p>
<p><i>Vertritt alle ArbeitnehmerInnen „arbeitsrechtlich“, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen: Fahrdienstangestellte, Pflegepersonal, Beamte, LehrerInnen, Sozialbereich, etc. siehe Prospekt. Keine Hürde, da oberstes Ziel der Schutz der AN ist.</i></p>	<p><i>Vertritt Studierende und Diplomierte, die an einer höheren Fachschule, einer Fachhochschule odereiner Universität eine Ausbildung in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziokultureller Animation, Kindererziehung oder Arbeitsagogik absolvieren oder absolviert haben.</i></p>
<p>Der VPOD setzt sich nebst traditionell gewerkschaftlichen Themen (Erhaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeitverkürzung, Löhne, Privatisierungen) für die Durchsetzung der (Lohn)Gleichstellung ein, greift Themen wie sexuelle Übergriffe, Mobbing auf und engagiert sich in aktuellen Fragen wie Arbeitszeit (-modelle), Teilzeitarbeit, etc. Nationale und regionale Themen beeinflussen sich.</p>	<p><i>AvenirSocial vertritt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder. Der Verband befasst sich mit Fragen der Sozial- und Bildungspolitik und hilft mit, Lösungen im Einklang mit seinen Zielsetzungen zu finden. AvenirSocial fördert die Berufsidealität seiner Mitglieder, die Anerkennung und Stellung der Berufe der Sozialen Arbeit in der Gesellschaft, den Berufs- und Titelschutz, die Berufsethik, die Weiterentwicklung der Berufe, die Qualitätsentwicklung im Berufsalltag im Interesse der KlientInnen und NutzniesserInnen. Der Verband setzt sich ein für die qualitative Entwicklung von Aus- und Weiterbildung in den Arbeitsbereichen der Sozialarbeit, Sozialpädagogik und der soziokulturellen Animation.</i></p>

<p><i>Finanziert sich über Mitgliederbeiträge gemessen am Lohn. Normalbeitrag bei Einkommen zwischen Fr. 60'000.- und Fr. 80'000.- = Fr.493.--/Jahr oder Fr. 41.- /Monat.</i></p> <p><i>Für SozialpädagogInnen in Ausbildung 99.60 im Jahr. Bei Doppelmitgliedschaft VPOD/SBVS wird Beitragsreduktion geprüft.</i></p>	<p><i>Finanziert sich über Mitgliederbeiträge, die sich nach dem Arbeitspensum richten:</i></p> <table border="0"> <tr> <td><i>Vollmitglieder: Mitgliederbeitrag</i></td> <td><i>Sonderbeitrag (BE, ZH, VD-GE, Z-CH)</i></td> </tr> <tr> <td><i>0-30%: Fr. 234.-</i></td> <td><i>Fr. 31.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>31-60%: Fr. 284.-</i></td> <td><i>Fr. 44.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>61-100%: Fr. 334.-</i></td> <td><i>Fr. 57.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Studierende: Fr. 134.-</i></td> <td><i>Fr. 00.-</i></td> </tr> <tr> <td><i>Assoziierte Mitglieder: Fr. 220.-</i></td> <td><i>Fr. 31.-</i></td> </tr> </table> <p><i>Sonderbeiträge können nur von Sektionen mit einer Geschäftsstelle (Pensum von 40%) erhoben werden.</i></p> <p><i>Als ‚assozierte Mitglieder‘ können Personen aufgenommen werden, welche die Bedingungen für eine Vollmitgliedschaft nicht erfüllen, aber in einer Funktion der anerkannten Berufe tätig sind oder in diesen Berufsfeldern lehren/dozieren.</i></p>	<i>Vollmitglieder: Mitgliederbeitrag</i>	<i>Sonderbeitrag (BE, ZH, VD-GE, Z-CH)</i>	<i>0-30%: Fr. 234.-</i>	<i>Fr. 31.-</i>	<i>31-60%: Fr. 284.-</i>	<i>Fr. 44.-</i>	<i>61-100%: Fr. 334.-</i>	<i>Fr. 57.-</i>	<i>Studierende: Fr. 134.-</i>	<i>Fr. 00.-</i>	<i>Assoziierte Mitglieder: Fr. 220.-</i>	<i>Fr. 31.-</i>
<i>Vollmitglieder: Mitgliederbeitrag</i>	<i>Sonderbeitrag (BE, ZH, VD-GE, Z-CH)</i>												
<i>0-30%: Fr. 234.-</i>	<i>Fr. 31.-</i>												
<i>31-60%: Fr. 284.-</i>	<i>Fr. 44.-</i>												
<i>61-100%: Fr. 334.-</i>	<i>Fr. 57.-</i>												
<i>Studierende: Fr. 134.-</i>	<i>Fr. 00.-</i>												
<i>Assoziierte Mitglieder: Fr. 220.-</i>	<i>Fr. 31.-</i>												
<p>Mitglieder können von folgenden Angeboten profitieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unentgeltliche Rechtsberatung • Mitarbeit und Austausch in Kommissionen und Fachgruppen • Austausch mit anderen Berufsgruppen • Kollektivversicherungen Krankenkasse • Verbandszeitung • Berufskodex • Fort- und Weiterbildungsangebote gratis, anderer Org. verbilligt • Günstige Ferienmöglichkeiten • pol. Vertretungen in kommunalen, kantonalen, eidg. Parlamenten, Gerichten versch. Stufen. • Austauschapero zu div. Themen • Abstimmungsempfehlungen • Zusammenarbeit mit SBS/SBVS zu div. Themen 	<p>Mitglieder können von folgenden Angeboten profitieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachzeitschrift „Sozial Aktuell“ und „Actualités sociales“ • Stellenmarkt(2x monatl.) und Stellenvermittlung (bisher BE und ZH) • Mitarbeit und Austausch in Kommissionen und Arbeitsgruppen • Fachlicher und persönlicher Austausch mit BerufskollegInnen / Netzwerkarbeit • Interessenvertretung (Vernehmlassungen im Sinne der Professionen) • Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen und Lohnfragen • Vergünstigte Fortbildungsveranstaltungen • Publikationen (div. Broschüren und Merkblätter zu Fachthemen und Anstellungsfragen) • Berufsbilder (Soziale Arbeit/Sozialpädagogik) und Berufskodex • Vertretungen in Gross-, Nationalrat, Einwohnerrat, Arbeitsgericht • Mitgliedschaft im Schweizerischen Gewerkschaftsbund • Kollektivversicherung Krankenkasse / Sonderbedingungen Bank Coop 												
<p><i>Diverse Faltprospekte und Broschüren zu diversen arbeitsrechtlichen Fragen und Themen. Werbematerial.</i></p>	<p><i>Informations- und Werbematerial</i></p>												
<p>Warum Sie dem VPOD beitreten sollten: umfassend Einfluss haben durch die kreativste Gewerkschaft.</p>	<p>Warum Sie dem SBS beitreten sollten: im Verband haben Sie mehr Wissen und mehr Macht. Im soz. Bereich eine gemeinsame Sprache entwickeln.</p>												

Gedanken: Sowohl Berufsverbände als auch Gewerkschaft haben ihre Existenzberechtigung. Die Arbeitnehmenden müssen sich entscheiden, ob und wie sie vertreten sein wollen. Doppelmitgliedschaften sind von Vorteil, haben jedoch finanzielle Konsequenzen. Die Mitgliederbeiträge werden allerdings allein bei der Teilnahme an einer Fortbildung schon fast wieder herausgeschlagen.

„Lösung“ einer berufspolitischen Problemstellung

Ziel: Sie können

- in Kürze eine berufspolitische Problemstellung definieren,
- diese grob analysieren und
- erste mögliche Lösungsideen aufzeigen.

- Auftrag:**
1. Definieren Sie in der Gruppe eine berufspolitische Problemstellung. Gehen Sie dabei von Ihren eigenen Wahrnehmungen aus („Was brennt Sie?“) – zur Not können Sie auf Problemstellungen unten zurückgreifen (5').
 2. Erarbeiten Sie gemäss den Fragestellungen des Rasters auf der folgenden Seite erste mögliche Lösungsideen und gestalten Sie mit Ihren Ideen gemäss dem Raster einen Flip-Chart, der auch aus 5 Metern Entfernung noch gelesen werden kann. Geben Sie dem Flip-Chart einen markigen Titel, der Ihr Thema beschreibt (20').
 3. Bestimmen Sie eine Person aus der Gruppe, welche im Plenum Ihre Überlegungen gemäss folgenden Punkten in 5 Minuten referiert (5'):
 1. Ihre berufspolitische Problemstellung.
 2. Ihre Lösungsidee.
 3. Wie werden Sie zur Umsetzung Ihrer Lösungsidee vorgehen?
 4. Welcher Beitrag kann eine Einzelperson leisten?
 5. Welcher Beitrag kann welcher Verband warum leisten?

Mögliche Problemstellungen:

„Nachtdienst 1“

„Ich erhalte gemäss kantonalen Richtlinien im Nachtdienst eine Entschädigung von Fr. 6.-/h und eine Zeitgutschrift von 10 Min./h. Dabei muss ich fast jede Nacht aufstehen und eine Jugendliche infolge ihrer Behinderung für 1 Stunde unterstützen. Und das kann ich dann nicht als reguläre Arbeitszeit aufschreiben. Das finde ich nicht gerecht!“

„Nachtdienst 2“

„In unserer Institution arbeite ich manchmal durchgehend von morgens 08.00 h bis am Abend um 22.00 h. Danach direkt anschliessend den Nachtdienst bis zur Übergabe am andern Morgen: Die ist dann um 9 h fertig. Das ist doch rechtlich nicht haltbar!?!“

„Fachperson Betreuung FaBe“

„In unserer Institution werden auf jeder Gruppe SozialpädagogInnen HF durch Fachpersonen Betreuung FaBe ersetzt. Und wir HF-AbsolventInnen müssen dann diese anleiten. Das heisst doch, dass wir mit gleichem Lohn zusätzlich eine fachliche Vorgesetztenrolle übernehmen und die KlientInnen-Arbeit mit weniger qualifiziertem Personal machen müssen.“

„Lohngleichheit SP – SP“

„Ich verdiene fast Fr. 500.- weniger als mein Kollege auf der benachbarten Gruppe. Und dabei haben wir die gleichen Aufgaben und fast die genau gleiche Vorbildung. Das finde ich nicht gerecht!“

„Lohnleichheit SP – SA“

„Unser Kanton reiht SozialpädagogInnen nur bei 97 % der vorgesehenen Besoldung ein – dies im Unterschied zu den SozialarbeiterInnen. Und dabei sind die SozialpädagogInnen gesetzlich doch in derselben Einstufung wie die SozialarbeiterInnen!“

„Lohnerhöhung“

Unsere Institution hatte uns im November schriftlich angekündigt, dass alle Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung von 2 % erhalten würden. Nun hat der Kanton im Dezember die Abgeltung – entgegen bisheriger Gewohnheit – zurückgezogen. Müssen wir nun – einfach weil der Kanton seine Praxis kurzfristig ändert – auf diese Lohnerhöhung verzichten?“

„Reorganisation“

„Wir haben eine Reorganisation hinter uns – am Abend bin ich als Sozialpädagogin neu für zwei Gruppen zuständig. Ich habe den Eindruck, dass wir seither mehr Schlafmedikamente brauchen.“

„Durchtragen“

„Unser Gruppenleiter ist 5 Jahre vor der Pensionierung – nicht regelmässig, doch immer wieder „rutscht ihm die Hand gegenüber Jugendlichen aus“. Er selber meint, die „müssten halt nicht so blöd tun.“ Der darauf angesprochene Erziehungsleiter beschwichtigt: „Den müsst ihr jetzt noch durchtragen. Wir können ihn doch nicht entlassen.“

„Lösung“ einer berufspolitischen Problemstellung

Titel:

Problem Beschreiben Sie eine Situation, die Sie berufspolitisch problematisch finden. „Was soll ändern?“	
Lösung / Vision / Ziel „Was soll erreicht werden?“	
Vorgehen „Wie / Auf welchem Weg erreichen Sie Ihr Ziel?“	
Ihr Beitrag „Welche Rolle können <u>Sie</u> in diesem Problemlösungsprozess übernehmen?“	
Verbände „Welcher Verband kann zur Problemlösung welche <u>konkrete Hilfestellung</u> bieten?“	

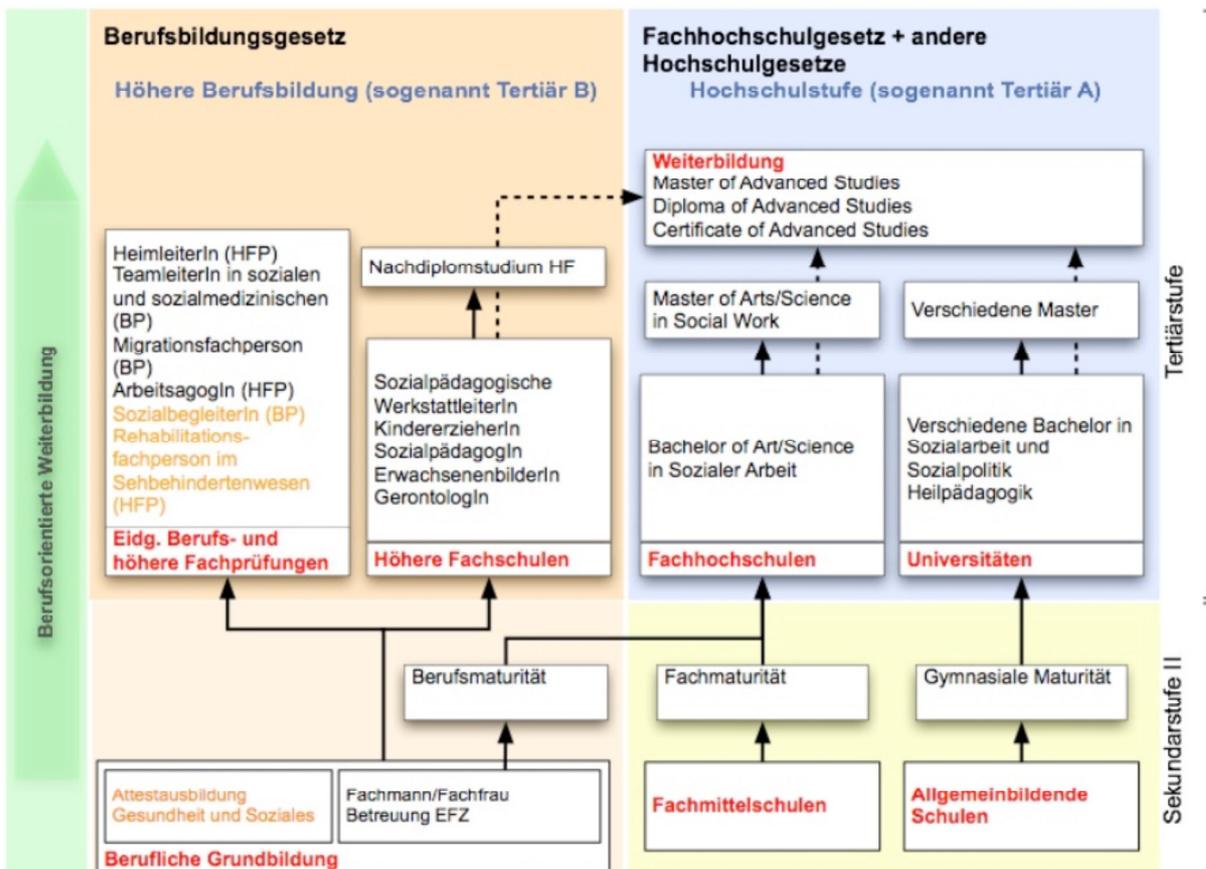
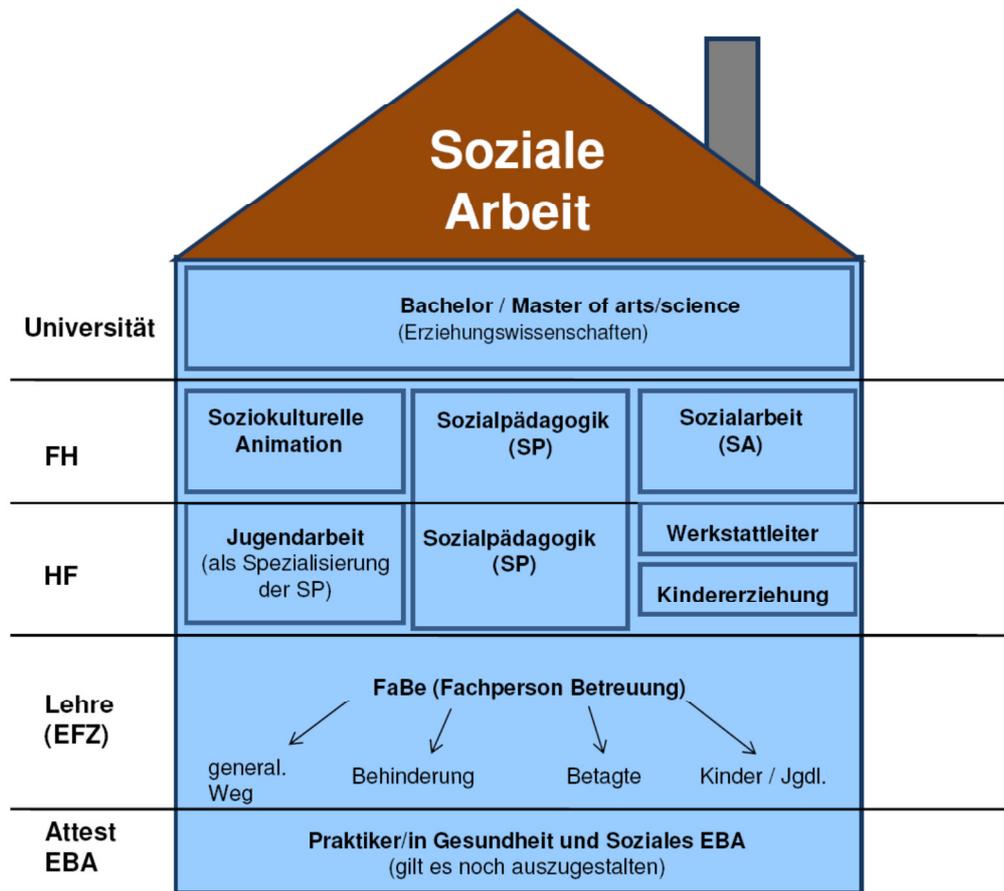
9. Diplom in Sozialpädagogik: „Endstation oder Aufbruch zu neuen Ufern?“ Einführende Gedanken zur beruflichen Laufbahn

8.1. Laufbahn – Weiterbildung – Karriere

(nach Bucher 1999)

Einige Merkmale für Fort- und Weiterbildung

- „sich fortbilden“: seine/ihre beruflichen/speziellen Kenntnisse oder seine/ihre Allgemeinbildung erweitern (indem man spezielle Kurse oder Seminare besucht). (nach: Die Grosse Microsoft Encarta 99 Enzyklopädie)
→ viele Institutionen bewegen sich in der Grössenordnung von 5 Tagen + Fr. 1000.- pro Jahr für ein 100 %-Pensum.
- „sich weiterbilden“: eine zusätzliche Ausbildung machen, um sein berufliches Wissen zu erweitern und zu aktualisieren. (nach: Die Grosse Microsoft Encarta 99 Enzyklopädie)
→ Für Weiterbildungen werden in der Regel eigentliche Weiterbildungsverträge abgeschlossen. Hier gilt es, folgende Punkte zu beachten / zu verhandeln.
 - Zeit.
 - Geld:
 - Spesen (Reisen, Essen, Übernachten)
 - Kurskosten
 - Verpflichtungszeit: Start + Ende.
 - Nutzen: Für die Institution ↔ für sich persönlich.
- Informationen für eine selbständige Tätigkeit als Sozialpädagoge:
→ www.careers.fhz.ch
→ www.gruenden.ch
→ www.venturelab.ch
- Informationen für eine Tätigkeit als Sozialpädagoge im Ausland:
→ Mögliche Titel (noch nicht definitiv entschieden):
 - residential social worker (college of higher vocational education and training)
 - professional bachelor in ...→ www.europass-info.de/de/start.asp
→ Bezüglich der Diplomanerkennung in der EU siehe auch educanet: BEP.
- Vieles hängt bei der Weiterbildung und der Karriereplanung von der Eigeninitiative ab.
- Informationen / Weiterbildungsprogramme werden oft direkt den Institutionen zugeschickt. Teilweise kommen sie bei den Mitarbeitenden in Zirkulation. Vorgesetzte sind in der Regel darüber informiert. Zusätzlich bieten Berufsberatungen und die verschiedenen Berufsverbände (Fachblätter!) weitere Auskünfte an.
- Vielfach sind Berufskollegen und –kolleginnen gerne bereit, über ihre Erfahrungen von absolvierten Fort- und Weiterbildungen zu berichten.
- Am Ball bleiben ist alles. Als Faustregel gilt: Mindestens jährlich etwas im Bereich Fort- und Weiterbildung machen. Alle paar Jahre eine grössere Einheit.



Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung (1)

<p>agogis Röntgenstrasse 16 Postfach 8031 Zürich Tel. 043 – 366 71 10 Fax 043 – 366 71 11 www.agogis.ch</p>	<p>Hochschule Luzern – Soziale Arbeit Werfstrasse 1 Postfach 6002 Luzern Tel. 041 367 48 48 www.hslu.ch</p> <p>Verschiedene Bildungsangebote. Speziell:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Männerarbeit • Feministisch reflektierte Soziale Arbeit FRESA
<p>BFF Bern Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Monbijoustrasse 21 Postfach 3001 Bern Tel. 031 384 33 00 www.bffbern.ch</p>	<p>IEF Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung Hofackerstrasse 44 8032 Zürich Tel. 044 362 84 84 www.ief-zh.ch</p> <p>Verschiedenste Angebote der systemischen Arbeit.</p>
<p>CURAVIVA Weiterbildung Abendweg 1 Postfach 6844 6000 Luzern 6 Tel. 041 419 01 72 www.weiterbildung.curaviva.ch Verschiedenste Angebote im Speziellen für die Sozialpädagogik.</p>	<p>Institut für angewandte Psychologie IAP Merkurstrasse 43 8032 Zürich Tel. 058 934 83 33 www.psychologie.zhaw.ch Leitthema „Psychologie aus der Praxis, für die Praxis“.</p>
<p>Fachhochschule Nordwestschweiz Schulthess-Allee 1 5201 Brugg Tel. 056 462 49 11 www.fhnw.ch</p>	<p>Institut für Sucht- und Gesundheitsforschung ISGF Konradstrasse 32 Postfach 8031 Zürich Tel. 044 448 11 60 www.suchtforschung.ch</p>
<p>Hochschule für Heilpädagogik HfH Zürich Schaffhauserstrasse 239 8057 Zürich Tel. 044 317 11 11 www.hfh.ch</p>	<p>Institut für systemische Interaktionstherapie und Beratung SIT Lorrainestrasse 32 3013 Bern Tel. 031 350 00 05 www.sitinstitut.ch</p>
<p>Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit St. Gallen Weiterbildung Soziale Arbeit Industriestrasse 35 9401 Rorschach Tel. 071 844 48 88 Fax 071 844 48 90 www.fhsg.ch/</p>	<p>Kurszentrum Aarau Laurenzenvorstadt 87 5000 Aarau Tel. 062 823 10 10 www.kurszentrum.ch Verschiedene Bildungsangebote basierend auf den Neurolinguistischen Programmen NLP</p>

Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung (2)

<p>Marie Meierhofer-Institut für das Kind Schulhausstrasse 64 8002 Zürich Tel. 044 205 52 20 www.mmizuerich.ch</p>	<p>Weiterbildungsinstitut für lösungsorientierte Therapie und Beratung wilob Aarauerstrasse 25 5600 Lenzburg Tel. 062 892 90 79 www.wilob.ch</p> <p>Verschiedene Bildungsangebote basierend auf dem lösungsorientierten Ansatz.</p>
<p>Personalamt des Kantons Luzern Hirschengraben 36 6000 Luzern Tel. 041 228 51 11 www.personal.lu.ch/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle grösseren Gemeinwesen der Schweiz haben eigene Weiterbildungsangebote für ihre Dienststellen. • Sie sind nicht ausschliesslich für die Sozialpädagogik konzipiert. 	<p>Zentrum für Agogik zak Gundeldingerstrasse 173 4053 Basel Tel. 061 361 33 15 www.zak.ch</p> <p>Weiterbildungen in den Bereichen Beratung, Therapie und Management</p>
<p>Schweizerische Gesellschaft für den Personenzentrierten Ansatz pca.acp Josefstrasse 79 8005 Zürich Tel. 044 271 71 70 www.pca-acp.ch/</p> <p>Verschiedene Bildungsangebote basierend auf den Arbeiten von Carl Rogers.</p>	<p>Zentrum für lösungsorientierte Beratung Kaspar und Marianne Baeschlin Loorstrasse 3 8400 Winterthur Tel. 052 - 222 42 53 www.zlb-winterthur.ch</p>
<p>Tertianum Zentrum für Persönlichkeitsentwicklung und Generationenfragen ZfP Kronenhof 8267 Berlingen Tel. 052 762 57 57 www.zfp.tertianum.ch</p>	<p>Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hochschule für Soziale Arbeit Auenstrasse 10 8600 Dübendorf Tel. 058 934 88 88 www.zhaw.ch</p>
<p>Wakónda Lernweg der Wildnis Höheweg 70 3097 Liebefeld Tel. 031 972 38 61 www.wakonda.ch</p>	<p>Zürcher Ressourcen Modell ZRM Dr. Maja Storch Universität Zürich „ZRM®“ Research Scheuchzerstrasse 21 8006 Zürich 044 634 45 50 www.zrm.ch</p> <p>Das Zürcher Ressourcen Modell «ZRM®» ist ein Selbstmanagement-Training.</p>
<p>Weiterbildungsangebotsbörse der Schweiz WAB www.w-a-b.ch www.berufsberatung.ch → Weiterbildung nach Studienabschluss.</p>	

8.2. MitarbeiterInnengespräch – Qualifikationsgespräch – Beurteilungsgespräch (nach: TRaK 1996)

Grundlagen

Was wird qualifiziert?	<ul style="list-style-type: none">• Leistung• Verhalten
Wer qualifiziert?	<ul style="list-style-type: none">• Vorgesetzte Person: Fremdbeurteilung• Mitarbeitende Person: Selbstbeurteilung
Nach welchen Kriterien?	<ul style="list-style-type: none">• Standardisierter Kriterienkatalog• Stellenbeschreibung und Pflichtenheft• Vereinbarte Leistungsziele
Wozu wird qualifiziert?	<ul style="list-style-type: none">• Qualitäts- und Leistungsverbesserung• Verbesserung der Arbeitszufriedenheit• Laufbahnplanung• Einstufung für Leistungslohn• Grundlage für Arbeitszeugnis
Womit wird qualifiziert?	<ul style="list-style-type: none">• Vorbereitungsfragebogen• Einstufungsskalen• Qualifikationsgespräch• Ergebnisblatt
Wie oft wird qualifiziert	In der Regel einmal jährlich.
Nebenzwecke	<ul style="list-style-type: none">• Feedback für vorgesetzte Person• Arbeitsklima

Ablauf

Vorankündigung	Einen Monat vorher, mindestens 14 Tage
Termin	Günstig legen, kein Zeitdruck
Dauer	Mindestens 1 ½ Stunden einplanen
Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none">• Unterlagen sammeln• Stichworte sammeln• Evtl. Feedback-Runde im Team• Eine Woche ruhen lassen• Vorbereitungsbogen ausfüllen• Individuelle Gesprächsvorbereitung
Ablauf	Mitbestimmen! <ol style="list-style-type: none">1. Einstieg, Befindlichkeit2. Selbstbeurteilung3. Fremdbeurteilung4. Vergleich Selbst- und Fremdbeurteilung5. Zielfindung6. Fördermassnahmen7. „Und was ich noch sagen wollte“ / Schluss
Nachbereitung	Wenn falsche Beurteilung oder unkorrektes Verfahren: <ul style="list-style-type: none">• Aussprache unter Leitung der nächsthöheren Stelle verlangen• Gewerkschaftlichen Rat einholen• Evtl. weiterziehen: anfechtbare Verfügung verlangen

8.3. Arbeitszeugnisse (nach Class, Bischofberger 1993)

Für die **Arbeitgebenden (AG)** dient das Arbeitszeugnis als **Entscheidungshilfe** zur Besetzung einer Stelle. Ausserdem werden Schulzeugnisse, Diplome etc. miteinbezogen. Zusätzliche Hilfen können sein: graphologische Gutachten, psychologische Intelligenz- und Persönlichkeitstests sowie Einholen von Auskünften bei früheren Arbeitgebern.

Für die **Arbeitnehmenden (AN)** stellen Arbeitszeugnisse Dokumente dar, welche die berufliche Qualifikation und Entwicklung massgeblich beeinflussen können.

Der **Anspruch** der Arbeitnehmenden auf ein Arbeitszeugnis ist im **Obligationenrecht (OR) Artikel 330a** verankert. Demnach können die Arbeitnehmenden von den Vorgesetzten „jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht“. Der Anspruch dehnt sich sogar auf einige Jahre nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus.

Das Vollzeugnis	Das Zwischenzeugnis
<p>Das Vollzeugnis ist die Regel und beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none">• Titel• Personalien• Stellung, Art, Dauer und Umfang des Arbeitsverhältnisses• Genaue Betriebsbezeichnung• Fachwissen• Qualifikation der Leistung: Arbeitsqualität, Arbeitsmenge, Leistungsbereitschaft aufgrund des „branchenüblichen Durchschnitts“, Führungsfähigkeiten, Belastbarkeit, Identifikation mit Betrieb, Vertrauenswürdigkeit, Kreativität und Innovationsfreude• Beurteilung des Verhaltens: Erkenntnisse, die ausserhalb der eigentlichen Leistung liegen, jedoch unter „dienstlichem Verhalten, einzustufen sind“• alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen• Beendigungsgründe• Ort/Datum und Unterschrift	<p>Können Arbeitnehmende jederzeit ohne Begründung verlangen.</p> <p>Form und Inhalt sind dieselben wie beim Vollzeugnis, ausser dass nicht die Dauer, sondern der Beginn des Arbeitsverhältnisses erwähnt wird mit einer Formulierung, aus der hervorgeht, dass es immer noch (ungekündigt) andauert.</p> <p>Gründe und Anlässe:</p> <p>„Sich ein Zwischenzeugnis ausstellen zu lassen, ist vor allem dann ratsam, wenn eine innerbetriebliche Versetzung vorgenommen wird, wenn personelle Veränderungen (Chefwechsel!) bevorstehen, wenn der AN mit einer Kündigung seitens des AG rechnet oder selber einen Stellenwechsel ins Auge fasst. Einem Zwischenzeugnis kommt auch dann besondere Bedeutung zu, wenn keine regelmässigen Zwischenqualifikationen vorgenommen werden: Der AN wird damit in die Lage versetzt, bei Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt des Schlusszeugnisses zu beweisen, wie seine Leistungen und sein Verhalten während dem Arbeitsverhältnis beurteilt wurden. Ein AG, der ein schlechteres Schlusszeugnis ausstellen will als seine Zwischenzeugnisse, hat diejenigen Tatsachen zu beweisen, die zur schlechteren Bewertung des Arbeitnehmers geführt haben.“</p>

Im Gegensatz zu Voll- und Zwischenzeugnis beinhaltet die **Arbeitsbestätigung** nur die **Dauer der Anstellung** und die **ausgeübte Funktion**. Sie wird von Arbeitgebenden so verstanden, dass der Aussteller hinsichtlich der Leistung und / oder des Verhaltens **unzufrieden** war. Eine Arbeitsbestätigung ist für die Arbeitnehmenden also eher hinderlich.

Checkliste für den Arbeitnehmer bei Erhalt eines Arbeitszeugnisses

(nach Class, Bischofberger 1993, S. 64f)

- Wie wirkt der Gesamteindruck des Zeugnisses; ist es nicht zu kurz, nicht zu kühl gehalten?
- Stimmen die Personalien?
- Sind Berufsbezeichnung und allfällige Titel genau definiert und richtig genannt?
- Fehlen keine wesentlichen Teile oder Hinweise auf Tätigkeiten und Aufgabenbereich?
- Geht aus dem Zeugnis klar hervor, dass der Arbeitnehmende selbst gekündigt hat?
- Hat eine für den Betrieb verantwortliche Person das Zeugnis unterschrieben?
- Ist das Zeugnis grammatikalisch (Satzbau), stilistisch (flüssig lesbar, klar verständlich), orthographisch (fehlerfrei) und optisch (Darstellung) ansprechend und einwandfrei ausgestellt?
- Stimmt das Ausstellungsdatum?
- Stimmen die einzelnen Aussagen hinsichtlich der Leistungen, und werden diese klar und umfassend beurteilt?
- Stimmen die Aussagen hinsichtlich des persönlichen Verhaltens, und wird dieses genügend detailliert und positiv umschrieben?
- Sind Hinweise auf allfällige Führungsqualitäten (für Vorgesetztenstellungen wichtig!) enthalten?
- Sind Ausführungen über Verantwortungsbereitschaft und Identifikation mit der Firma enthalten?
- Endet das Zeugnis mit einer positiv gehaltenen Schlussformel, und sind die Austrittsgründe richtig wiedergegeben?

Gruppenarbeit 16: Laufbahn – Weiterbildung - Karriere

- Auftrag:**
1. Sie erarbeiten in der Gruppe Ihre eigenen Haltungen zu nachfolgenden Themenbereichen.
 2. Sie verdichten Ihre Haltungen in der Gruppe pro Themenbereich zu Kernaussagen.
 3. Sie stellen Ihre Erkenntnisse eines Themenbereiches der Gesamtgruppe mittels kreativer Medien vor: szenische Darstellung/Rollenspiel, Collage/Bild, Text/Spruch.

1. Themenbereich: **Berufswahl**

- Versetzen Sie sich zurück ins Berufswahlalter! Welche Pläne hatten Sie? Beruflich? Privat (Beziehungsform, Kinder, Wohnform)? Hobbys? Reisen? Andere Träume?
- Wer oder was hatte wie Einfluss auf diese Wünsche, Pläne?
- Wie haben Sie diese Pläne verwirklicht?

2. Themenbereich: **Gender / Geschlechterrollen**

- Wie konnten die Frauen im Vergleich zu den Männern ihre Pläne verwirklichen? Wie die Männer im Vergleich zu den Frauen?
- Was halten Sie von folgenden Thesen?
These 1: „Frauen trauen sich eine Heimleitung oder sonstige führende Funktion viel weniger zu als Männer!“
These 2: „Frauen finden im Gegensatz zu Männern viel eher, sie müssten sich vor der Übernahme von neuen Funktionen die spezifischen Kompetenzen holen!“

3. Themenbereich: **Karrierenplanung**

- Wer hat eine „Karrierenplanung“ gemacht? Wann? Wie?
- Wie sehen Sie sich aus heutiger Sicht in 10 Jahren im sozialpädagogischen Berufsfeld? In welcher Funktion?
- Falls Sie sich in 10 Jahren nicht mehr im sozialpädagogischen Berufsfeld sehen: wo und als was sehen Sie sich?
- Welche berufliche Basis / Aus-, Fort- oder Weiterbildung benötigen Sie für Ihre Tätigkeit in 10 Jahren? Wie und wann werden Sie sich diese erarbeiten?

Gruppenarbeit 17:
MitarbeiterInnengespräch MAG - Qualifikationsgespräch

- Auftrag:**
1. Sie erarbeiten in der Gruppe Ihre eigenen Haltungen zu nachfolgenden Themenbereichen.
 2. Sie verdichten Ihre Haltungen in der Gruppe pro Themenbereich zu Kernaussagen.
 3. Sie stellen Ihre Erkenntnisse eines Themenbereiches der Gesamtgruppe mittels kreativer Medien vor: szenische Darstellung/Rollenspiel, Collage/Bild, Text/Spruch.

1. Themenbereich: **Leistungs- und Verhaltensbewertung**

- Welche Vorteile können Sie der MitarbeiterInnenbeurteilung abgewinnen?
- Welche Tätigkeiten der Sozialpädagogik halten sie für bewertbar? Wie sind diese zu messen? Begründen Sie!
- Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen mit MitarbeiterInnengesprächen? Was haben Sie positiv erlebt? Was würden Sie gerne wie anders haben?

2. Themenbereich: **Vorbereitung auf das MAG**

- Wie haben Sie sich bis anhin auf das MAG vorbereitet? Welche Vorbereitungshilfen kennen Sie? Welches sind wichtige Punkte für die Vorbereitung?
- Ergänzen / Verändern Sie beiliegendes Arbeitsblatt „Individuelle Vorbereitung auf das Qualifikationsgespräch“ auf folgender Seite. Was ist dabei besonders wichtig für Sie?

3. Themenbereich: **Umgang mit Konflikten beim Qualifikationsgespräch**

Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor:

Problem

VorgesetzteR gräbt einen alten Konflikt aus und walzt ihn aus.

Lösungsansatz

Beurteilung des/der Vorgesetzten weicht wesentlich von der Selbstbeurteilung ab.

VorgesetzteR ist gestresst, hat keine Zeit, hat sich schlecht vorbereitet.

VorgesetzteR hat kaum Einblick in die Arbeit, kann deshalb schlecht beurteilen.

Kurzfristig angesetztes Beurteilungsgespräch.

**Individuelle Vorbereitung auf das
Qualifikationsgespräch**
(nach: TRaK: „Qualifikationsgespräch“, Kursunterlagen, 1996)

Fünf meiner Stärken: <ul style="list-style-type: none">•••••	Meine drei Schwächen: <ul style="list-style-type: none">•••
---	--

Meine Entwicklungsmöglichkeiten und Potentiale:

Meine beruflichen und persönlichen Ziele:

Meine Bedürfnisse, Wünsche und Forderungen:

Gruppenarbeit 18: Arbeitszeugnisse

- Auftrag:**
1. Sie erarbeiten in der Gruppe Ihre eigenen Haltungen zu nachfolgenden Themenbereichen.
 2. Sie verdichten Ihre Haltungen in der Gruppe pro Themenbereich zu Kernaussagen.
 3. Sie stellen Ihre Erkenntnisse eines Themenbereiches der Gesamtgruppe mittels kreativer Medien vor: szenische Darstellung/Rollenspiel, Collage/Bild, Text/Spruch.

1. Themenbereich: Inhalt von Arbeitszeugnissen

Wichtige Arbeitsinhalte der Sozialpädagogik sind schwer greif- und messbar. Schlagen Sie für folgende Bereiche verschiedene Formulierungen und deren Interpretation vor:

<u>Bereich</u>	<u>Formulierung</u>	<u>Interpretation</u>
----------------	---------------------	-----------------------

Beziehungsarbeit

Konfliktfähigkeit

Kommunikationsfähigkeit

Fachkompetenz

2. Themenbereich: Geheimcodes

Welche Interpretationen schlagen Sie für die Formulierungen auf folgender Seite vor?

3. Themenbereich: Interpretieren von (eigenen) Arbeitszeugnissen

- Ist Ihr eigenes Arbeitszeugnis (oder dasjenige auf folgender Seite) vollständig? Welche Mängel hat es? Welchen Eindruck hinterlässt es?
- Ist Ihr eigenes Arbeitszeugnis (oder dasjenige auf folgender Seite) codiert? Wenn ja, aufgrund welcher Sätze?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit Arbeitszeugnissen gemacht? Was ist Ihnen im Zusammenhang mit Arbeitszeugnissen wichtig?

Geheimcodes

<u>Formulierung</u>	<u>Interpretation</u>
Er hat alle Aufgaben ordnungsgemäss erledigt.	
Er hat die ihm übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit erledigt.	
Er hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer Zufriedenheit ausgeführt.	
Er hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit ausgeführt.	
Er hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ausgeführt.	
Im Umgang mit Vorgesetzten war er korrekt.	
Im Umgang mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden war er stets freundlich und korrekt.	
Er verlässt uns auf eigenen Wunsch.	

Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnis für Herrn Rolf Meier

Herr Rolf Meier, geb. am 28.11.1965 in Zürich, war vom 1.1. 1989 bis zum 30.9.1999 in unserem Jugendheim, zuletzt als Erziehungsleiter, tätig.

Herr Rolf Meier arbeitete nach dem Eintritt in unsere Institution bis zum 31.12.1992 als Mitarbeiter auf einer Gruppe, ab diesem Zeitpunkt bis zum 31.12.1996 als Gruppenleiter. Aufgrund seiner ausgezeichneten Leistungen wurde er am 1. Januar 1997 zum Erziehungsleiter befördert, zugleich nahm er die Stellvertretung der Heimleiterin wahr.

Herr Meier brachte für seine Aufgaben von Anfang an sehr gute Voraussetzungen mit. Insbesondere verfügte er über ein grosses Wissen im Bereich der Freizeitpädagogik, und er hat sich auch während seiner Anstellungsdauer regelmässig intern wie extern fortgebildet. Seine Fachkenntnisse befinden sich heute aufgrund seines grossen Einsatzes auf dem neuesten Stand.

Wir haben Herrn Rolf Meier als pflichtbewussten, teamfähigen und einsatzfreudigen Mitarbeiter und Vorgesetzten kennen- und schätzen gelernt. Er arbeitete speditiv und zuverlässig und verstand es ausgezeichnet, seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren. Herr Meier ist ein äusserst vertrauenswürdiger und loyaler Mitarbeiter, der die Interessen der Institution stets zu unserer vollsten Zufriedenheit wahrgenommen hat. Er ist sehr kreativ und verfügt über ein grosses berufliches Instrumentarium, um auch schwierigste Situationen vorzüglich zu meistern.

Auch in persönlicher Hinsicht kann Herr Meier ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt werden. Er ist kooperativ und bei Mitarbeitenden und Vorgesetzten aufgrund seines zuvorkommenden und ausgeglichenen Wesens geachtet und beliebt. Auch in schwierigsten Situationen behielt er stets die Übersicht.

Herr Rolf Meier verlässt unsere Institution auf eigenen Wunsch, um sich einer weiteren Herausforderung zu stellen. Wir bedauern seinen Austritt ausserordentlich, danken ihm für die weit überdurchschnittlich gute Zusammenarbeit und wünschen ihm für die Zukunft viel Erfolg und berufliche Befriedigung.

Luzern, 30.9.2007, Unterschrift(en)

10. Literatur

- AvenirSocial: „Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit“. Bern 2006.
- AvenirSocial: SozialAktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. Bern 2011/11.
- Bucher, Theres: unveröffentlichtes Manuskript 1999.
- Class, Edi; Bischofberger, Sabine: „Das Arbeitszeugnis und seine „Geheimcodes““, Verlag des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes, Zürich, 1993, ISBN 3-286-50941-8.
- Dubler, Anne-Marie: Die Welt des Handwerks. Ein historischer Rückblick auf das Handwerk in der Schweiz. In: Hugger, Paul (Hrsg.): Handbuch der schweizerischen Volkskultur. Zürich 1992, Bd. 3, S. 1039 – 1052.
- Galuske, Michael: Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim und München, Juventa Verlag, 1998, ISBN 3-7799-1441-7.
- Hirner, Fred; Herzog, Fridolin (Hrsg.): „Wenn Wissen Lebenswerte schafft. Sozialpädagogik als professionelle Lebensbegleitung“, Verlag vci, Luzern, 1999, ISBN 3-9521286-2-7.
- Hirner, Fred: Schulsozialpädagogik als Beitrag zur Schulentwicklung. In: Merz/Spescha 2009, S. 61 – 78.
- hsl Höhere Fachschule für Sozialpädagogik Luzern: „Ausbildungskonzept“, 1999.
- hsl Höhere Fachschule für Sozialpädagogik Luzern: „Ausbildungskonzept“, 2009.
- Kanton Luzern: „Besoldungsverordnung für das Staatspersonal“, 2002.
- Merz, Hanspeter; Spescha, Eusebius (Hrsg.): Komplexe Sozialpädagogik. Bern: Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH) 2009.
- Rosanis, R. M. „75 Jahre Schule für Soziale Arbeit Zürich 1908 – 1983“, Eigenverlag der Schule für Soziale Arbeit Zürich, 1983.
- Scheunpflug, Volkhard: „„Ich bitte Sie, hochgeehrte Herren, das Herz auf zu tun“. 200 Jahre Bürgergemeinde Luzern“, 1998, ISBN 3-85725-085-2.
- Schweizerischer Bundesrat: „Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für die Erzieher in Heimen und Internaten“, 1985.
- TRaK: „Qualifikationsgespräch“, 1996.
- Wenger, Susanne: Sie kamen am Sonntag, um die Zöglinge zu befreien. In: Fachzeitschrift Curaviva 2009/12.