



istock | Rawpixel

Traumapädagogik und Soziale Arbeit

Ein Ansatz aus der Psychologie gewinnt in sozialen Institutionen an Bedeutung: Wie verändern traumapädagogische Standards die Arbeit mit jungen Menschen? Ein Gespräch mit Leitungspersonen der kantonalen BEObachungsstation. ► 30



Simon Boschi

Pensionierung gemeinsam gestalten

Ob ein Mensch die anstehende Pensionierung aktiv angeht, hängt stark vom Arbeitsumfeld ab. Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Arbeitgebende dabei? ► 27

Inhalt



«Sozialdienst Bern-Nord»: Was bewegt drei Gemeinden dazu, enger miteinander zusammenzuarbeiten?



Mehr Junge in der Invalidenversicherung (IV): Ein Gespräch mit der Projektleiterin zeigt, wie die IV-Stelle Kanton Bern reagiert.

Foyer

- 4 Mut zur Strukturreform: Drei Sozialdienste denken weiter – Interview mit den drei verantwortlichen Gemeinderät*innen

Abo-Service:
bfn.ch/soziale-arbeit/impuls

Aula

- 8 Notizen
9 Soziale Arbeit ist ... Gastbeitrag von Barbara Budrich, Verlegerin
10 Gesprächsführung mit Virtual Reality: Wie KI-Avatare das Training verändern
13 eingetaucht | aufgetaucht von Lea Schneider: Kinderkörper in der sozialpädagogischen Praxis

Forschungsstätte

- 14 Neue Wege für junge Menschen mit psychischen Erkrankungen – Interview mit Chantal Hebeisen, Projektleiterin IV-Stelle Kanton Bern
17 Erwerbsarbeit: Wandel und Kontinuität in Paarhaushalten
20 Queer im Altersheim. Ein Zuhause, in dem ich ganz ich selbst sein darf?
23 Skizzen

«Mehrere Sozialdienste im Kanton Bern haben Erfahrungen mit Zusammenschlüssen gemacht. Die Essenz davon wird im Berner Leitfaden zur Interkommunalen Zusammenarbeit von Sozialdiensten aufgezeigt.»

► Peter Stucki, Gemeinderat Münchenbuchsee, im Gespräch, Seiten 4–7



Traumapädagogik: Wie der traumasensible Ansatz die Arbeit mit jungen Klient*innen verändert.

Werkstatt

- 24 Dialog in der Krise: Gewaltfreie Kommunikation verändert den Spitalalltag
- 27 Pensionierung: Individuelle Erfahrung und organisationale Verantwortung

Netz

- 30 Traumapädagogik: Haltung für Fach- und Führungspersonen gleichermaßen – Interview mit Sascha Jufer und Helena Bitterlin, Kantonale BEObeobachtungsstation (BEO-Bolligen)

Kalender

- 34 Tagungen, Events, Infoveranstaltungen
- 35 Impressum



Prof. Emanuela Chiapparini
Co-Abteilungsleiterin
emanuela.chiapparini@bfh.ch

Liebe Leser*innen

Um komplexe Herausforderungen anzugehen, ist Zusammenarbeit essenziell und zielführend. Den Perspektivenwechsel empfinde ich als besonders anregend und erkenntnisreich. Zugleich fordert er heraus: Flexibilität, Mut für das Wagnis, neue Wege zu beschreiten, und Ergebnisoffenheit – das alles wird gebraucht. In meiner beruflichen Praxis erlebe ich es als besonders nützlich, die Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit gemeinsam mit den beteiligten Personen sorgfältig zu erarbeiten.

In dieser impuls-Ausgabe steht ein neuer Leitfaden zur Zusammenarbeit von Sozialdiensten im Fokus. Im Interview ab Seite 4 zeigen Vertreter*innen von Sozialdiensten in der Region Schönbühl, was bei Kooperationen zu bedenken ist und inwiefern Dienste davon profitieren können. Partnerorganisationen, die mitten in einer Fusion stecken, geben Einblick in ihre Erfahrungen.

Im Zeitalter der Digitalisierung ist es schon möglich, mit KI-Avataren zusammenzuarbeiten. Seit mehreren Jahren befasst sich Manuel Bachmann mit dem Einsatz von Virtual Reality, um die Gesprächsführung im Bachelor-Studiengang zu trainieren. In seinem Beitrag (S. 10–12) berichtet der Leiter unseres VRlabs von Erfahrungen, die einige Studierende mit einem ganz neuen KI-Avatar gemacht haben.

Damit Zusammenarbeit an Schnittstellen gelingen kann, ist Kommunikation entscheidend – dies gilt auch im Spital. Nicole Rügsegger hat untersucht, wie sich Trainings in gewaltfreier Kommunikation auf die Gesprächskompetenz und die Stressresistenz der Assistenzärzt*innen im Inselspital auswirken (vgl. S. 24–26).

All diese Beiträge zeigen: Zusammenarbeit ist ein bewusst gestalteter Prozess. Sie eröffnet neue Perspektiven und schafft Lösungen, die allein kaum möglich wären. Ich lade Sie ein, die Impulse dieser Ausgabe aufzunehmen, in Ihrem eigenen Kontext weiterzudenken und neue Formen der Kooperation auszuprobieren.

Mut zur Strukturreform:

Drei Sozialdienste denken weiter



Karin Müller, Gemeinderätin in Jegenstorf (hinten rechts), **Matthias Gehrig**, Gemeinderat in Urtenen-Schönbühl (vorne rechts), und **Peter Stucki**, Präsident des Verbands «Regionaler Sozialdienst Münchenbuchsee» und Gemeinderat in Münchenbuchsee (hinten links), berichten über das Vorhaben.

Das Interview führte Matthias von Bergen am 8. Mai 2026.

Viele Sozialdienste im Kanton Bern wollen die Zusammenarbeit intensivieren. So auch die Sozialdienste Jegenstorf, Münchenbuchsee und Urtenen-Schönbühl. Sie haben die BFH beauftragt, die Situation zu analysieren und mögliche Kooperationsmodelle zu entwickeln. Nun haben die politischen Behörden grünes Licht für die Konkretisierung eines gemeinsamen «Sozialdiensts Bern-Nord» gegeben. Die zuständigen Gemeinderät*innen berichten.

Welche Entwicklungen und Herausforderungen waren die Auslöser, um eine vertiefte Zusammenarbeit der drei Sozialdienste zu prüfen? Gab es einen Moment oder ein Ereignis, das gezeigt hat: «So wie bisher geht es langfristig nicht weiter?»

Matthias Gehrig: In unserem Sozialdienst hat der Workload in den letzten Jahren deutlich zugenommen, gleichzeitig ist die Fluktuation eher hoch. Auch ein tragischer Todesfall im Team zeigte die Grenzen der Belastbarkeit auf. Stabilität und Kontinuität müssen auch künftig sichergestellt werden. Zudem werden Regulierungen komplexer und die Erwartungen an die Professionalität der Sozialdienste seitens des Kantons steigen. Auch die Fallsituationen sind anspruchsvoller geworden, insbesondere im Kinder- und Jugendbereich. Wir brauchen zunehmend Spezialist*innen.

Peter Stucki: Im Zusammenhang mit dem neuen Sozialhilfegesetz war lange von einer Erhöhung der Mindestgrösse der Sozialdienste die Rede. Das zeigte uns: Es ist besser, bereit zu sein, wenn solche Vorgaben kommen sollten. Wir möchten selbst entschieden, mit wem und in welcher Form wir zusammenarbeiten, und nicht auf Druck von aussen reagieren müssen. Ein Auslöser war bei uns auch die angespannte Fachkräftesituation. So konnten wir etwa längere Zeit die Stelle der Leitung der Administration nicht besetzen.

Karin Müller: Wenn wir nichts tun, passiert wohl kurzfristig nicht viel. Doch früher oder später muss in jedem Fall ein nächster Schritt in Richtung einer intensiveren Zusammenarbeit der Sozialdienste erfolgen. Nun wollen wir dafür die Grundlage schaffen.

Was möchten Sie mit diesem Projekt für Ihre Gemeinde erreichen?

Müller: Durch diese Kooperationen bleibt die Qualität unserer Dienstleistungen auch künftig erhalten. Der Zu-

griff auf einen grösseren Personalpool wird so möglich. Damit liessen sich Schwankungen in der Arbeitsbelastung besser ausgleichen, insbesondere bei Abgängen, Stellenwechseln, Mutter- und Vaterschaftsurlauben, Pensionierungen oder bei länger dauernden Krankheitsausfällen.

Gehrig: Sozialdienste vollziehen in erster Linie kantonale Gesetze. Die Handlungsspielräume der Gemeinden sind relativ klein. Bereits heute hat unser Sozialdienst Aufgaben an Dritte ausgelagert, weil wir sie selbst nicht wirksam und effizient erbringen können. Zusammen können wir unsere Kompetenzen gegenüber heute weiter stärken, etwa für juristische Fragen. Dazu braucht es eine kritische Grösse.

Stucki: Wir sind drei starke Sozialdienste, alle drei Organisationen sind gut aufgestellt. Es ist ein Vorteil, wenn deren Aufgaben sinnvoll gebündelt werden. Schon jetzt übernimmt Jegenstorf die Alimentenhilfe von Münchenbuchsee. Zudem können wir durch das Zusammengehen als Arbeitgeber noch attraktiver werden und damit sicherstellen, dass wir auch in Zukunft die nötigen Fachpersonen finden.

Für Sie steht ein Zusammenschluss der drei Sozialdienste im Vordergrund: Wurden auch Alternativen zur Zusammenlegung diskutiert? Warum haben diese letztlich nicht überzeugt?

Gehrig: Zusammen mit der BFH haben wir eine grundlegende Analyse vorgenommen. Dabei wurden acht mögliche Kooperationsoptionen für unsere drei Sozialdienste identifiziert. Wir haben die Varianten kritisch bewertet. Dabei schnitt die Zusammenführung der drei Dienste letztlich am besten ab. Unsere Erkenntnis war: Losere Formen der Zusammenarbeit sind mit hohem Kooperationsaufwand verbunden, gleichzeitig können sie die möglichen Potenziale, die ein Zusammenschluss



bietet, etwa in Bezug auf einen gemeinsamen Personalpool, nur beschränkt ausschöpfen.

Stucki: Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um gemeinsam in einen Prozess einzusteigen und die nötigen Schritte zu planen. Unsere Gemeinden haben im Übrigen bereits Erfahrungen mit Zusammenschlüssen, etwa bei der Feuerwehr. Diese Beispiele zeigen, dass Aufgaben in einer Region gemeinsam erbracht werden können. Förderlich ist sicher, dass es in unserem Fall eine freiwillige Zusammenführung ist, die ohne Druck und äusseren Zwang erfolgt.

Was ändert sich für die Bevölkerung?

Müller: Für mich ist die Zusammenführung dann gut gelungen, wenn die Bevölkerung und insbesondere die Klient*innen möglichst wenig davon merken.

Gehrig: Mit dem Vorhaben erwarten wir auch eine Verbesserung der Wirksamkeit der Sozialen Arbeit – durch das Pooling der Ressourcen können die Beratungsleistungen auch künftig auf hohem Niveau bleiben.

Stucki: Spezialwissen wird wichtiger, beispielsweise im Kinderschutz oder bei Suchtproblematiken. Es ist ein Unterschied, ob ein Sozialdienst zwei Spezialfälle pro Jahr bearbeitet oder ob es in einem grösseren Sozialdienst zehn derartige Fälle sind. Dies wirkt sich sowohl auf die Effizienz als auch auf die Qualität positiv aus.

Was bringt das Projekt für die Mitarbeitenden der Sozialdienste?

Gehrig: Sie können von einer erhöhten Stabilität des Sozialdienstes profitieren. Bei der Zusammenführung

«Spezialwissen wird wichtiger. Es ist ein Unterschied, ob ein Sozialdienst zwei Spezialfälle pro Jahr bearbeitet oder ob es zehn derartige Fälle sind.»

Peter Stucki, Gemeinderat von Münchenbuchsee

muss darauf geachtet werden, dass polyvalente Einsätze in den Bereichen Sozialhilfe und Erwachsenen- und Kinderschutz weiterhin möglich bleiben. Diese Arbeitsform wird von vielen Mitarbeitenden geschätzt.

Müller: Wenn ein grösserer Personalpool zur Verfügung steht, führt das bei Ausfällen zu mehr Spielräumen. Damit gibt es weniger Stress bei den Mitarbeitenden.

Wie ist der Weg von der Idee zur Umsetzung geplant? Welche Erfolgsfaktoren sehen Sie?

Gehrig: Als Nächstes geht es nun um die Konkretisierung eines «Sozialdienstes Bern-Nord». Wie soll die neue Struktur fachlich, organisatorisch, räumlich und finanziell aussehen? Welches Betriebskonzept ist sinnvoll? Ausgehend davon können dann die nötigen Entscheide der politischen Behörden gefällt werden.

Müller: Ich bin eine Anhängerin des Grundsatzes «Planung ersetzt Zufall». Wir können jetzt ohne Zwang in einen sorgfältig geführten Prozess einsteigen und uns dafür die nötige Zeit geben. Derartige Vorhaben brauchen genügend Zeit, gerade auch weil die Bevölkerung und die politischen Gremien einbezogen werden müssen. Wichtig ist dabei, transparent zu kommunizieren, insbesondere gegenüber den Mitarbeitenden und der Politik. ►



«Durch diese Kooperationen bleibt die Qualität unserer Dienstleistungen auch künftig erhalten. Der Zugriff auf einen grösseren Personalpool wird so möglich.» Karin Müller, Gemeinderätin von Jegenstorf

Berner Leitfaden für Gemeinden, Sozialbehörden und Sozialdienste

Komplexere Fallkonstellationen, eine angespannte Fachkräftelage und steigende Anforderungen: Das Feld der Sozialdienste im Kanton Bern verändert sich gerade stark. Vor diesem Hintergrund rücken gemeindeübergreifende Kooperationen in den Fokus. Einige Gemeinden haben bereits eine vertiefte Zusammenarbeit initiiert, wie das im Interview vorgestellte Beispiel des «Sozialdienstes Bern-Nord» zeigt. Ein neuer Leitfaden soll nun die Diskussion über mögliche Kooperationen anregen, Handlungsspielräume aufzeigen und gegebenenfalls Verantwortliche unterstützen, den Prozess einer vertieften Zusammenarbeit systematisch anzugehen. In das Dokument sind die Erfahrungen von Mitgliedern von Sozialbehörden und Leitungspersonen von Sozialdiensten eingeflossen, die bereits solche Kooperationsprojekte umgesetzt haben. Der Leitfaden wurde von der BFH in Zusammenarbeit mit der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern erarbeitet. Er erscheint im Oktober 2026.

Möchten Sie informiert werden, sobald der Leitfaden publiziert wird? Abonnieren Sie unseren Newsletter:
bfh.ch/soziale-arbeit/newsletter

- **Stucki:** Ein Erfolgsfaktor für unser Vorhaben ist für mich, dass alle drei Sozialdienste am gleichen Strick ziehen. In der Analysephase habe ich eine grosse Einigkeit unter allen Beteiligten wahrgenommen. Wir wollen diesen Weg gemeinsam gehen!

Sehen Sie auch Stolpersteine oder Herausforderungen auf diesem Weg?

Stucki: Bei den Gemeinden werden die Kosten ein zentrales Thema sein. Hier ist Transparenz gefragt.

Müller: Parallel zu unserem Vorhaben laufen mehrere andere Projekte, auf die wir nur beschränkt Einfluss haben, insbesondere die Einführung des neuen Fallführungssystems NFFS in den Sozialdiensten. Das wird vom Kanton gesteuert.

Gehrig: In den Gemeinden könnten Befürchtungen aufkommen, die Kontrolle über den Sozialdienst zu verlieren. Ich sehe diese Gefahr weniger, da der Entscheidungsspielraum in der Sozialhilfe und im Erwachsenen- und Kinderschutz vergleichsweise gering ist. Umso wichtiger ist es, die Schnittstellen zu anderen Leistungen der Gemeinden im Sozialbereich, etwa zur Altersarbeit, zur Schulsozialarbeit oder zur Frühförderung, im Blick zu haben und gut zu gestalten.

Wo rechnen Sie mit Widerständen – politisch, fachlich oder organisatorisch, und wie wollen Sie diesen begegnen?

Stucki: Der Verband «Regionaler Sozialdienst Münchenbuchsee» ist eine eigene Trägerschaft und verfügt über Eigenkapital. Hier braucht es eine Regelung, die



Oliver Slappinig

für alle passt. Zudem wird die Standortfrage ein Thema sein. Je nach Ausgestaltung könnten längere Wege eine Folge sein.

Gehrig: Unser Vorhaben könnte unter dem Motto «Zentralisierung ist schlecht» unter Beschuss kommen. Umso mehr muss es darum gehen, den Nutzen aufzuzeigen – sowohl fachlich als auch finanziell. Wichtig ist, vorgebrachte Bedenken aus der Bevölkerung und Politik ernst zu nehmen und pragmatische Lösungen vorzuschlagen, etwa bezüglich möglicher Standorte und des leichten Zugangs zu Beratungsleistungen.

Müller: Das Vorhaben könnte auch Ängste und Befürchtungen bei den Mitarbeitenden auslösen. Die Mitarbeitenden kennen den Alltag und ihre Aufgaben am besten. Es ist wichtig, sie bei der weiteren Konkretisierung mit einzubeziehen. Ebenso braucht es eine enge Zusammenarbeit der politisch Verantwortlichen mit den Leitungen der Sozialdienste.

Inwiefern hat dieses Projekt aus Ihrer Sicht Vorbildcharakter für andere Regionen im Kanton Bern? Was würden Sie anderen Gemeinden raten, die vor ähnlichen Fragen stehen?

Gehrig: Typisch an unserem Vorhaben ist vielleicht, dass wir proaktiv vorgehen und nicht einfach den Status quo verwalten wollen. Allerdings bin ich vorsichtig mit Verallgemeinerungen. In jeder Region sind die Verhältnisse anders, jede Region muss deshalb die Lösung ausarbeiten, die für sie selbst am besten passt.

Müller: Als erster Schritt sollte die Ausgangslage untersucht werden, ohne Scheuklappen und ohne bereits

«Wichtig ist, Bedenken aus der Bevölkerung und Politik ernst zu nehmen und pragmatische Lösungen vorzuschlagen.» Matthias Gehrig, Gemeindevorsteher von Urtenen-Schönbühl

eine fertige Lösung im Kopf zu haben. Diese offene Analysephase hat sich bewährt.

Ein grosser Vorteil ist zudem, dass wir die Zusammenführung freiwillig machen, mit frei gewählten Partnern und in unserem Tempo. Das ist ein Unterschied zu anderen Vorhaben im Sozialwesen, etwa bei den AHV-Zweigstellen oder in der Arbeitsintegration, wo die Zusammenführung «von oben» verordnet worden ist. Wir haben grössere Gestaltungsfreiheiten.

Stucki: Wir sind nicht die Ersten. Mehrere Sozialdienste im Kanton Bern haben schon Erfahrungen mit Zusammenschlüssen gemacht. Auf diese Erfahrungen kann man aufbauen, weil sie Anstösse geben können. Die Essenz aus diesen Erfahrungen wird im Berner Leitfaden zur Interkommunalen Zusammenarbeit von Sozialdiensten, den die BFH zusammen mit dem Amt für Integration und Soziales des Kantons Bern AIS erstellt hat, aufgezeigt (vgl. Kasten, S. 6). ■

Prof. Matthias von Bergen, Dozent Institut Organisation und Sozialmanagement
matthias.vonbergen@bfh.ch

... arbeitet schwerpunktmässig an Reformprojekten im Sozialbereich und in der Organisationsentwicklung.

Informiert bleiben!

Verkürzen Sie sich die Zeit zwischen den «impuls»-Ausgaben:

Lesen Sie über Forschung, spannende Veranstaltungen und Neuigkeiten aus Ihren Berufsfeldern. Abonnieren Sie den zehnmal jährlich erscheinenden Newsletter des Departements: bfh.ch/soziale-arbeit/newsletter

Im BFH-Blog knoten-maschen.ch finden Sie noch mehr interessante Forschungsthemen der sozialen Sicherheit. Mit einem Abo werden Sie regelmässig über neue Beiträge im Blog informiert.

Folgen Sie uns auf LinkedIn, um aktuelle Informationen zu den Aktivitäten am Departement zu erhalten: linkedin.com/showcase/bfh-soziale-arbeit

Alumni

Werden Sie Mitglied im Verein Alumni BFH Soziale Arbeit! Wir laden Sie zu interessanten Veranstaltungen ein.

alumni-sozialearbeit.bfh.ch

Alumni BFH

Soziale Arbeit

Edition Soziothek

Die Edition Soziothek publiziert sozialwissenschaftliche Studien, Forschungsarbeiten sowie Bachelor- und Master-Thesen, die als «sehr gut» oder «hervorragend» beurteilt wurden. Die meisten Publikationen stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung.

www.soziothek.ch

Edition **Soziothek** 

Bibliothek Soziale Arbeit

Die Bibliothek am Departement Soziale Arbeit ist eine wissenschaftliche Spezialbibliothek. Das Angebot umfasst Bücher, DVDs, Zeitschriften, Datenbanken, E-Journals und E-Books. Die Bibliothek ist öffentlich.

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, 9.00 bis 17.30 Uhr
Hallerstrasse 8, 3012 Bern

bfh.ch/soziale-arbeit/bibliothek

Die BFH – bald Ihre Arbeitgeberin?
Interessante Jobs finden Sie unter
bfh.ch/karriere



Alexander Jaquemart

Soziale Arbeit ist...

von Barbara Budrich



Barbara Budrich gründete vor über zwanzig Jahren ihren eigenen Verlag. Er veröffentlicht Bücher und Zeitschriften für die Sozialwissenschaften, gedruckt wie digital auf Deutsch und auf Englisch. Budrich studierte Anglistik, Soziologie und Geografie in Köln, Berlin und St. Andrews (Schottland). Sie ist auch Autorin, Rednerin, Podcasterin und Trainerin und lebt in Leverkusen (D).

Die Kolumne bietet Menschen, die uns aufgefallen sind, Fachfremden sowie Vertreter*innen der Sozialen Arbeit eine Carte blanche und öffnet den Blick für das, was sie mit Sozialer Arbeit verbinden oder was an ihrer Arbeit sozial ist.

... für mich der fürsorgliche Einsatz von Menschen für Menschen – was oft harte Arbeit ist. Soziale Arbeit ist zudem in meinen Augen ein wichtiger Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft, für die Menschenrechte und Menschenwürde nicht blosse Worthülsen sind.

Mein privater und beruflicher Alltag ist geprägt von Begegnungen mit Menschen, die eher Akteur*innen der Sozialen Arbeit sind als deren Klient*innen. Von zwei internationalen Begegnungen möchte ich erzählen, weil sie mich nachhaltig beeindruckt haben.

Dr. Pumla Gobodo-Madikizela ist Psychologieprofessorin in Südafrika. In einem Buch, das später auch zu einem Theaterstück umgearbeitet wurde, berichtet sie von ihren Besuchen im Gefängnis bei Eugene de Kock, dem ehemaligen Chef der Geheimpolizei des Apartheidstaates Südafrika. In ihren Schilderungen des Interviews erweckt sie die Geister von Unterdrückung, Gewalt und Gegengewalt einer blutigen Zeit zum Leben. Wir leiden mit ihrer Familie und erstarren über den Schrecken, der das Leben in dieser Zeit für sie und ihre Freunde und Bekannten prägte. Hass, Brutalität und Willkür.

Ich bekam die Gelegenheit, Pumla in Südafrika zu besuchen und sie führte mich unter anderem ins Township Khayelitsha, wo ich vor allem Frauen kennenlernte. Eine bestritt ihren Lebensunterhalt als Künstlerin – und arbeitete unter anderem mit Kindern daran, aus Müll Skulpturen und Spielzeug zu gestalten. Eine andere be-

trieb einen Imbiss – und stand jeden Morgen um drei Uhr in der Frühe auf, um sich auf den Weg zu machen und Ziegenköpfe vom Schlachter zu besorgen, aus denen sie in ihrer Strassenküche schmackhafte und preiswerte Speisen zubereitete. Die Leiterin der Bibliothek und des Community Centers bot jungen Leuten nicht nur Bücher und Bildung, sondern auch nachmittags Beschäftigung und Perspektive: Soziale Arbeit durch bürgerschaftliches Engagement und als Teil der eigenen wirtschaftlichen Existenz.

Auch lernte ich zu dieser Zeit Michael Lapsley kennen, der als anglikanischer Priester in den 1970er-Jahren von Australien nach Südafrika gegangen war. Nelson Mandela war gerade aus dem Gefängnis entlassen worden, als Michael bei einem Briefbombenanschlag beide Hände und ein Auge verlor. Nach seiner Entlassung aus dem Krankenhaus gründete er in Kapstadt ein Traumazentrum und begleitete die Arbeit der Truth and Reconciliation Commission zur Aufarbeitung des Unrechts während der Apartheid. Ich bekam später die Chance, mit ihm zwei Lesereisen durch Deutschland zu unternehmen. Und ich bin bis heute tief beeindruckt davon, welche Grösse dieser so stark gezeichnete Mann verkörpert.

Im Rahmen seines weltweiten Engagements trifft Michael Lapsley Menschen mit tiefen traumatischen Verletzungen. Er bringt Gruppen zusammen, die einander voller Hass gegenüberstehen – und unter seiner Anleitung lernen, das Menschliche im Anderen zu erkennen. Er weiss, dass unter Hass und Bitterkeit vor allem diejenigen leiden, die diese Gefühle hegen – aber auch ganze Gesellschaften. Erst Verzeihen macht frei und bildet eine Basis für Frieden. Nicht zuletzt durch die Unmöglichkeit, seine eigenen Narben zu kaschieren, wird Michael Lapsleys Anteilnahme am teils unsichtbaren Leid anderer zu einer heilenden Präsenz: Seelsorge und soziale Arbeit als Beruf und Berufung.

Das Wunderbare an meinem Beruf der Verlegerin ist es, beständig mit Menschen im Austausch zu sein. Tagtäglich lernen zu dürfen und gemeinsam mit den vielen mutigen und engagierten Menschen auch aus Disziplin und Profession der Sozialen Arbeit über das transaktionale Autor*in-Verlegerin-Verhältnis hinaus einen Unterschied machen zu dürfen. Gerade in Zeiten von Verrohung und Rechtsruck, von Egoismus und Gleichgültigkeit ist es wichtig, den Schwächsten der Gesellschaft im eigenen Land und darüber hinaus beizustehen. Ganz im Sinne des demokratischen Auftrags jedes Menschen. ■

Gesprächsführung mit **Virtual Reality:** Wie **KI-Avatare** das Training verändern



Prof. Dr. Manuel Bachmann

Seit 2017 trainieren Studierende der Sozialen Arbeit Beratungsgespräche in Virtual Reality – zunächst mit voraufgezeichneten Dialogen. Heute antworten die Avatare spontan: Künstliche Intelligenz (KI) macht offene, dynamische Gespräche möglich und erweitert die didaktischen Möglichkeiten deutlich.



Der Intro-Avatar erklärt das Setting des Übungsgesprächs.

Was heute selbstverständlich wirkt, begann vor einigen Jahren als innovatives Lehrformat: Seit 2017 ist das Gesprächstraining mit Virtual Reality (VR) ein fester Bestandteil des Bachelor-Studiums Soziale Arbeit an der BFH. Studierende führen Beratungsgespräche mit Avataren in der Rolle von Klient*innen. Die Aussagen der Avatare basieren auf vorab aufgenommenen Dialogsequenzen. Dieses Setting hat sich bewährt: Es schafft eine sichere, realitätsnahe Übungsumgebung und ermöglicht eine strukturierte Auswertung. Die Studierenden werden während des Gesprächs mit Video aufgezeichnet. Diese Aufnahmen werden anschliessend im Unterricht besprochen und analysiert (Peer-Feedback mit Coach*in).

Solche Gesprächsübungen sind aber nicht flexibel: Die Reaktionen der Avatare folgen definierten Abläufen. Das sorgt zwar für eine gute Vergleichbarkeit zwischen den Studierenden (alle hatten die gleichen Stimuli), lässt aber wenig Raum für unerwartete Wendungen im

«Ich finde beide VR-Trainings sehr sinnvoll. Die KI-Version ermöglicht, verschiedene Varianten und Techniken unkompliziert durchzuspielen. Die Standard-Version simuliert eine lebenschere Situation, weil man nicht einfach stoppen kann und eine gewisse Nervosität spürbar ist.»

Zitat einer Studentin, die beide Versionen kennt

Gespräch selbst. Mit dem Einsatz von KI wird dieses bewährte Format nun gezielt ergänzt.

Von festen Abläufen zu offenen Gesprächen

Die Avatare reagieren nicht mehr nur entlang vorgegebener Sequenzen, sondern generieren ihre Antworten in Echtzeit. Gespräche werden dadurch offener und dy-



Im VRlab arbeiten Studierende mit VR-Brillen vollständig immersiv.

namischer. Sie sind deshalb näher an realen Beratungssituationen. Der Dialog entsteht im Moment – und mit ihm neue Anforderungen an die Studierenden.

Nach dem Gespräch erhalten die Studierenden von einem Feedback-Avatar eine erste KI-generierte Rückmeldung auf ihre Gesprächsführung, basierend auf einem automatisch erstellten Gesprächsprotokoll. Dieses ersetzt die bisherige Auswertung nicht, eröffnet aber zusätzliche Möglichkeiten für individuelle Übungen.

Das mit KI erweiterte Trainingsangebot setzt auf zwei unterschiedliche Formate, die sich gezielt ergänzen.

Immervives Training mit KI im Virtual-Reality-Lab

Im VRlab arbeiten Studierende mit VR-Brillen vollständig immersiv. Sie tauchen also in eine simulierte Beratungssituation ein und interagieren direkt mit den Avataren. Dieses Setting kommt realen Beratungsgesprächen besonders nahe und ermöglicht ein intensives Übungserlebnis unter Anleitung. Die gemeinsame Auswertung in der Gruppe ist ein zentraler Bestandteil des Lernprozesses.

KI-gestütztes Training zu Hause

Neu können Studierende Gesprächssituationen auch eigenständig am Laptop oder Smartphone ohne VR-Brille, also zweidimensional, durchführen. Die KI-gestützten Avatare stehen jederzeit orts- und zeitunabhängig zur Verfügung.

Dieses Format bietet entscheidende Vorteile: Übungen können beliebig oft wiederholt werden, die Studierenden bestimmen das Tempo und den Zeitpunkt selbst. Sie können innehalten, reflektieren und verschiedene Varianten ausprobieren. Dadurch entsteht ein nieder-

schwelliger Zugang zum Training, der sich besonders für das selbstgesteuerte Lernen eignet.

Beide Varianten verfolgen dasselbe Ziel, setzen jedoch unterschiedliche Schwerpunkte: Während das VRlab auf Immersion, Verbindlichkeit und gemeinsames Lernen ausgerichtet ist, ermöglicht die KI-Version zu Hause ein individuelles, wiederholbares Training im Alltag.

Erste Erfahrungen der Studierenden

Erste Rückmeldungen von Studierenden, die beide Formate getestet haben, zeichnen ein differenziertes Bild. Positiv hervorgehoben wird vor allem die Flexibili-

Virtual-Reality-Lab

Im Virtual-Reality-Labor (VRlab) nutzen wir verschiedene Arten immersiver virtueller Realität als methodisches Werkzeug für die Forschung und für die Lehre. Auch im Rahmen weiterer Anwendungen – etwa der virtuellen Wohnungsbegehung, des VR-Trainings für Auftrittskompetenz oder des virtuellen Bewerbungstrainings – werden digitale Lernräume kontinuierlich weiterentwickelt und erprobt.

Diese Innovationen entstehen in enger Zusammenarbeit mit den Departementen Technik und Informatik sowie Gesundheit. Das hier vorgestellte KI-Gesprächstraining wurde von der Firma Afca aus Zollikofen bei Bern entwickelt und mit unseren Avataren, Räumen und Inhalten ergänzt.

bfh.ch/soziale-arbeit/vr-lab



Ein Gespräch im Kontext der kirchlichen Sozialarbeit kann etwa mit «Klientin Frau Bilger» geübt werden.



Nach der Übung gibt ein Feedback-Avatar Rückmeldung.

- tät des KI-gestützten Trainings: «Eine sehr interessante Möglichkeit, Gesprächsführung zu trainieren – ich staune. Hilfreich finde ich, dass ich es mehrfach durchlaufen und selbst entscheiden kann, wann ich weiter spreche. So kann ich Inhalte aus dem Unterricht gezielt einbeziehen.»

Auch die unterstützenden Funktionen werden geschätzt: «Das Feedback am Schluss ist hilfreich und das Gesprächsprotokoll unterstützt die Reflexion. Ich hätte mir jedoch gewünscht, dass das Feedback noch konkreter auf meine Aussagen eingeht.»

Gleichzeitig zeigen sich Herausforderungen und das Entwicklungspotenzial des Lernangebots: «Ich finde es schwierig einzuschätzen, wie lange ein Gespräch dauern soll und wann ich zu einem Abschluss kommen muss. Oft bleibe ich beim Sammeln von Informationen hängen und komme nicht zu einem klaren Ende.»

Insgesamt verdeutlichen die Rückmeldungen, dass die Offenheit der KI-Dialoge die Realitätsnähe zwar erhöht, aber zugleich mehr Strukturierungsfähigkeit von den Studierenden verlangt.

Ergänzend zu den qualitativen Rückmeldungen wurde im Anschluss an die Testphase eine kleine, nicht repräsentative Befragung durchgeführt, um die Akzeptanz des KI-gestützten Trainings systematischer zu erfassen. Davis' Technologie-Akzeptanz-Modell (1989) bildete hierfür die Grundlage. Dieses Modell unterscheidet drei zentrale Dimensionen (Venkatesh & Davis, 1996): die wahrgenommene Nützlichkeit, die wahrgenommene Einfachheit der Nutzung und die beabsichtigte künftige Nutzung.

Die Ergebnisse fallen insgesamt klar positiv aus. In der Dimension Nützlichkeit stimmten die Studierenden mehrheitlich Aussagen zu wie «Das 2D-VR-Training verbessert meine Fähigkeiten in der Gesprächsführung».

Auch in Bezug auf die Einfachheit der Nutzung wurde das Angebot als zugänglich wahrgenommen. So fand

beispielsweise die Aussage «Die Nutzung des 2D-VR-Trainings ist für mich einfach» breite Zustimmung.

Schliesslich zeigt sich auch bei der Verhaltensintention eine klare Tendenz: Viele Studierende gaben an, das Training künftig nutzen zu wollen, wenn es ihnen zur Verfügung steht.

Neue didaktische Aufgaben

Die Ergebnisse der Befragung stützen damit die qualitativen Rückmeldungen: Die neue Trainingsform wird gut akzeptiert und als sinnvolle Ergänzung zum bestehenden VR-Angebot verstanden, auch wenn sich in der konkreten Nutzung noch Optimierungspotenziale zeigen.

Mit den KI-gestützten Avataren wird das Gesprächstraining offener und komplexer – und kommt damit der beruflichen Realität in der Sozialen Arbeit noch näher als die erste Version. Gleichzeitig entstehen neue didaktische Aufgaben: Die Reflexion und die Strukturierung von Gesprächen rücken noch stärker ins Zentrum der Ausbildung. ■

Literatur:

- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Venkatesh, V. & Davis, F. D. (1996). A Model of the Antecedents of Perceived Ease of Use: Development and Test. *Decision sciences*, 27(3), 451–481.

Prof. Dr. Manuel Bachmann, Leiter Institut Fachdidaktik, Professionsentwicklung und Digitalisierung
manuel.bachmann@bfh.ch

... forscht zum Einsatz, der Akzeptanz und Wirksamkeit von Virtual-Reality-Trainings in der Ausbildung und der Praxis.

Kinderkörper in der sozialpädagogischen Praxis

Lea Schneider, Master of Science Erziehungswissenschaften Universität Fribourg

Wenn wir das Wort Körper hören, denken wir zunächst an etwas Organisches: an Knochen, Haut und Gewebe – an den menschlichen Körper als biologische Materie. Ein sozialwissenschaftlicher Blick erweitert diese Perspektive: Körper sind nicht nur Materie, sondern immer auch sozial geprägt. Sie entstehen in sozialen Zusammenhängen und wirken zugleich daran mit, diese zu gestalten (Gugutzer, 2015, S. 15). Körper und Gesellschaft sind daher eng miteinander verwoben.

In der Sozialen Arbeit spielt der Körper eine zentrale, häufig selbstverständliche Rolle – ohne Körper wäre Soziale Arbeit gar nicht möglich. Sozialarbeitende handeln mit ihren eigenen Körpern und treten in Beziehung zu den Körpern der Adressat*innen. Interaktion, Emotionsregulation und Beziehung vollziehen sich immer auch körperlich. Dabei sind diese Prozesse nicht wertfrei: Vorstellungen davon, was als «guter», «gesunder» oder «regulierter» Körper gilt, prägen sozialarbeiterisches Handeln und beeinflussen, wie konkret mit Körpern umgegangen wird.

Besonders deutlich wird diese soziale Prägung am Kinderkörper. Er wird häufig als noch nicht «fertig» verstanden – sowohl biologisch als auch sozial (Prout, 2003, S. 37). Dies führt dazu, dass Kinderkörper in besonderer Weise als formbar und beeinflussbar gelten. Gleichzeitig besteht ein generationales Machtverhältnis zwischen Kindern und Erwachsenen (Alanen & Mayall, 2001), das den Umgang mit dem Kinderkörper entscheidend strukturiert: Kinderkörper scheinen einerseits schutzbedürftig, andererseits sind sie verfügbar für Regulation, Kontrolle und Disziplinierung durch Erwachsene.

In sozialpädagogischen Institutionen der frühen Kindheit zeigt sich das sehr konkret: Kinder werden getröstet, ernährt, gepflegt und versorgt – gleichzeitig aber auch reguliert, diszipliniert und bewertet. Der Blick in die Geschichte fürsorglicher Zwangsmassnahmen in der Schweiz verdeutlicht, wie weitreichend solche Praktiken sein können (Häfeli et al., 2024). Alltägliches Handeln, das oft selbstverständlich erscheint, greift tief in die Körper und Lebensläufe von Kindern ein. Gerade weil sich dieses Handeln im institutionellen Alltag vollzieht und häufig unhinterfragt bleibt, wird es auch leicht unsichtbar.

In meinem Dissertationsprojekt möchte ich daher die alltägliche sozialpädagogische Praxis betrachten und kritisch hinterfragen. Dafür eignet sich besonders

eingetaucht – aufgetaucht

Wer forscht zu welchem Thema am Departement? Ob Dissertation, Nationalfonds oder Masterthesis: Jenseits von Fachbegriffen schreiben in dieser Reihe Nachwuchs und Lehrpersonen, was am eigenen Projekt bewegt, ins Stolpern oder einen Schritt weiterbringt.

Lea Schneider arbeitet seit Juni 2023 an der BFH und promoviert in Erziehungswissenschaften in Fribourg. Sie studierte Sozialwissenschaften in Bern und Erziehungswissenschaften in Fribourg und sammelte währenddessen Erfahrung in der Arbeit mit Kindern. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit dem Aufwachen von Kindern, sozialen Ungleichheiten und Machtverhältnissen sowie mit dem Thema Körper und Care.

die ethnografische Methode der teilnehmenden Beobachtung. Mit dieser qualitativen Forschungsmethode möchte ich in die Frage eintauchen, wie Kinderkörper in solchen Institutionen hervorgebracht, verhandelt und bearbeitet werden. Dazu werde ich am Alltag einer sozialpädagogischen Institution teilnehmen und Interaktionen, Bewegungen, Routinen sowie Handlungen beobachten und schriftlich dokumentieren. Aktuell kläre ich gerade, in welcher Institution ich mein Forschungsvorhaben umsetzen darf. ■

Literatur:

- Alanen, L. & Mayall, B. (2001). *Conceptualizing child-adult relations*. London: Routledge.
- Gugutzer, R. (2015). *Soziologie des Körpers*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Häfeli, C., Lengwiler, M. & Vogel Campanello, M. (2024). *Zwischen Schutz und Zwang – Normen und Praktiken im Wandel der Zeit*. Basel/Berlin: Schwabe Verlag.
- Prout, A. (2003). Kinderkörper: Konstruktion, Agency und Hybridität. In H. Hengst & H. Kelle (Hrsg.), *Kinder – Körper – Identitäten: Theoretische und empirische Annäherungen an kulturelle Praxis und sozialen Wandel*. (S. 33–50). Weinheim: Juventa.

«Kinderkörper scheinen schutzbedürftig, sie sind aber auch verfügbar für Regulation, Kontrolle und Disziplinierung durch Erwachsene.»



Neue Wege für junge Menschen mit psychischer Erkrankung



In den letzten Jahren meldeten sich vermehrt Jugendliche mit psychischen oder neuroentwicklungsbedingten Erkrankungen bei der Invalidenversicherung (IV) an. Gleichzeitig stiegen die Anforderungen an die Begleitung. Wie die IV-Stelle Kanton Bern die Herausforderungen angeht, zeigt das Gespräch mit Projektleiterin Chantal Hebeisen.

Chantal Hebeisen ist Projektleiterin der IV-Stelle Kanton Bern im Bereich «Beratung und Begleitung». Sie verantwortet den Aufbau neuer Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene mit Fokus auf psychische und neuropsychologische Gesundheit.

Das Interview führte Christoph Tschanz im Mai 2026.

Chantal Hebeisen, die Anzahl Jugendlicher und jungen Erwachsener mit psychischen oder neuroentwicklungsbedingten Erkrankungen steigt. Was stellt die IV-Stelle des Kantons Bern diesbezüglich fest?

Chantal Hebeisen: Wir verzeichnen seit 2021 eine deutliche Zunahme solcher Anmeldungen – sowohl für medizinische als auch berufliche Massnahmen. Gleichzeitig nahm in diesem Alterssegment auch die Zahl der zugesprochenen Neurenten überdurchschnittlich zu.

Da häufig mehrere Diagnosen gleichzeitig auftreten, ist die Suche nach den Ursachen aus den vorhandenen Daten anspruchsvoll. So kann die Zahl der Erkrankungen tatsächlich zugenommen haben. Auch können die gestiegene Sensibilisierung und die geringere Stigmatisierung ausschlaggebend sein, da sie den Zugang zu Diagnosen und Unterstützungsleistungen erleichtern. Auch Veränderungen in den gesundheitlichen Klassifikationssystemen sowie die Einstufung von Autismus-Spektrum-Störungen als Geburtsgebrechen spielen eine Rolle.

Was sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen im Umgang mit dieser Zielgruppe?

Die grössten Herausforderungen sind die Komplexität der Fälle und das häufige Auftreten von Mehrfachdiagnosen. So wird eine Autismus-Spektrum-Störung (ASS) beispielsweise oft von depressiven Erkrankungen begleitet. Gerade deshalb ist es wichtig den Unterstützungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Würden junge Menschen früher passend unterstützt, könnten sie geeignete Bewältigungsstrategien entwickeln, was ihren weiteren Ausbildungs- und Berufsweg erleichtern kann. Daher sollte bei gesundheitlichen Schwierigkeiten in der Schule oder Ausbildung früh geprüft werden, ob eine Anmeldung bei der IV sinnvoll ist. Wir können dann gezielt Unterstützungsangebote bereitstellen, etwa ein Coaching während der Ausbildung. Je früher

diese Unterstützung einsetzt, desto eher lassen sich zusätzliche psychische Belastungen verhindern.

Eine weitere Herausforderung ist der Übergang von der Schule ins Berufsleben. Gerade während dieses wichtigen Lebensabschnitts fehlen Therapieplätze und Fachpersonen, etwa Therapeut*innen mit Fachwissen über ASS und Aufmerksamkeitsdefizitstörungen (A[D]HS). Aber auch an den Schulen fehlen Heilpädagog*innen, Coaches oder andere Fachpersonen, die die Jugendlichen beim Berufseinstieg begleiten. Zudem spielt das familiäre Umfeld eine wichtige Rolle. Fehlt dort Stabilität oder vermeiden Eltern aus Angst vor Stigmatisierung den Kontakt mit der IV, kann sich die berufliche Integration deutlich verzögern.

Um Betroffene und ihr Umfeld früher zu erreichen, stellen wir nun leicht zugängliche Informationen über die Unterstützungsangebote der IV bereit.

Welche Unterstützung bietet die IV-Stelle Kanton Bern jungen Menschen konkret?

Wir verfügen im Bereich der beruflichen Massnahmen über ein breites Instrumentarium, und spezialisierte Case Manager*innen begleiten die jungen Menschen durch den ganzen Prozess: von der Vorbereitung auf eine Ausbildung, über die Zeit im Ausbildungsbetrieb bis zur Jobsuche und zum Stellenantritt. Die Jugendlichen können sich bereits mit 13 Jahren bei uns anmelden, damit wir diesen Übergang frühzeitig koordinieren können.

Je nach Bedarf können ganz unterschiedliche Massnahmen zum Einsatz kommen: spezialisierte Brückenangebote der Berufsbildung, die Übernahme invaliditätsbedingter Kosten für Hilfsmittel oder niederschwellige Integrationsmassnahmen, beispielsweise die Berufsrückführung. Es gibt auch Angebote, die eine Struktur schaffen und die Motivation fördern und in denen die



Oliver Slappin

«Um Betroffene und ihr Umfeld früher zu erreichen, stellen wir nun leicht zugängliche Informationen über die Unterstützungsangebote der IV bereit.»

Chantal Hebeisen, IV-Stelle Kanton Bern

jungen Menschen konkrete Perspektiven entwickeln und erproben. In diesen Angeboten können Coaches finanziert werden, die die Jugendlichen bedarfsorientiert begleiten. Je nach Massnahme haben die Jugendlichen Anspruch auf Taggelder und auch Arbeitgebende können finanziell entlastet werden.

Wo liegen die Herausforderungen und Grenzen dieser Unterstützung?

Die Vielzahl beteiligter Akteur*innen von Schulen und Eltern über medizinische Fachpersonen bis zu Arbeitgebenden ist von sich aus herausfordernd und macht die Koordination aufwendig. Diese Schnittstellen erschweren eine effiziente Zusammenarbeit. Gleichzeitig fehlt teilweise das spezialisierte Fachwissen zu Autismus-Spektrum-Störungen oder Aufmerksamkeitsdefizitstörungen. Zusätzlich können begrenzte Ressourcen, Zeitdruck und regionale Unterschiede Herausforderungen darstellen.

Nun lanciert die IV-Stelle Kanton Bern «moviia». Was beinhaltet dieses Angebot?

Mit «moviia» schaffen wir ab September 2026 eine niederschwellige Beratungs- und Orientierungsplattform. Der Name kombiniert «Move» und «Via» und drückt den Anspruch aus, Bewegung in die individuelle gesund-

heitliche Situation zu bringen. Das Angebot richtet sich an Jugendliche, junge Erwachsene, ihr direktes Umfeld und Fachpersonen und bietet frühzeitig Orientierung, Beratung und Austausch – noch vor einer formellen Anmeldung. Als digitale Plattform ist «moviia» ein niederschwelliges Instrument. Es basiert auf den drei Säulen: zielgruppenspezifische Information, gezielte Orientierung im komplexen Unterstützungssystem und Sensibilisierung. Dadurch soll sie frühzeitig Klarheit schaffen und passende Wege aufzeigen.

Die IV macht somit viel für die Integration junger Menschen mit psychischen Erkrankungen. Wo besteht neben den Leistungen der IV weiterer Handlungsbedarf?

Vor allem ist es wichtig, psychische Erkrankungen noch stärker zu entstigmatisieren. Neben der IV braucht es flexiblere Ausbildungsmodelle, zum Beispiel mit reduzierten Pensen unter 80 Prozent. Zudem müssten geschützte Arbeitsplätze für junge Menschen stärker auf Integration und Kompetenzaufbau fokussieren, da diese noch ein ganzes Leben vor sich haben. Zu guter Letzt braucht es auch im digitalen Wandel solide sozialpolitische Lösungen, die es Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit oder kognitiven Besonderheiten erlauben, langfristig am Arbeitsmarkt teilhaben zu können. ►

Dr. Christoph Tschanz, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik

christoph.tschanz@bfh.ch

... doktorierte an der Universität Fribourg in Sozialarbeit und Sozialpolitik. Seit 2020 lehrt und forscht er an der BFH unter anderem in den Bereichen Menschen mit Behinderung, Sozialpolitik sowie Kindheit und Jugend.

Warum brauchen immer mehr Junge die IV?

Nathalie Joder und Pascal Wyssling



► Der Übergang ins Erwachsenenleben ist anspruchsvoll. Jugendliche müssen ihren Weg von der Schule in ihre Ausbildung und Arbeitswelt finden und sich gleichzeitig mit Erwartungen ihrer Familie, der Gesellschaft und der digitalen Öffentlichkeiten auseinandersetzen. Für junge Menschen mit psychischen Belastungen oder neuroentwicklungsbedingten Besonderheiten kann diese Phase besonders herausfordernd werden. Vor diesem Hintergrund untersuchte eine Studie der BFH im Auftrag der IV-Stelle Kanton Bern, welche Rolle Akteur*innen und Angebote an den Übergängen von Schule, Berufsbildung und Arbeitsmarkt spielen und wie Zugänge, Koordination und Begleitung praxisnah weiterentwickelt werden können (Tschanz et al., 2026).

Unterstützung ist vorhanden – aber nicht immer erreichbar

Die Gespräche mit Fachpersonen aus dem IV-nahen Übergangssystem zwischen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt zeigen, dass Unterstützung grundsätzlich vorhanden ist. Jedoch erreicht sie junge Menschen mit psychischen Belastungen oder neuroentwicklungsbedingten Besonderheiten nicht immer. Die Fachpersonen berichten von immer komplexeren Problemlagen. Dabei gehen psychische Belastungen oft mit schulischen Brüchen, Absentismus, Lernschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten sowie familiären oder sozialen Belastungen einher. Besonders kritisch sind die Übergänge in die Ausbildung und in den Arbeitsmarkt, da hier Anforderungen zunehmen, während vertraute Unterstützungsstrukturen wegfallen. Die Angebotslandschaft wird zwar insgesamt als gut ausgebaut, aber als schwer überschaubar beschrieben. Verteilte Zuständigkeiten, unklare Ansprechpersonen und fehlende Koordination erschweren den Zugang, und zwar sowohl für Jugendliche und ihre Familien als auch für Fachpersonen.

Entscheidend sind Zugang, Übergänge und Koordination

Für die IV ergibt sich daraus eine anspruchsvolle, aber klar umrissene Rolle. Gesellschaftliche Entwicklungen wie Leistungsdruck, Digitalisierung oder eine veränderte Diagnostik kann sie nicht steuern. Einfluss

nehmen kann sie jedoch darauf, wie Unterstützung organisiert und zugänglich gemacht wird. Dazu gehören transparente Informationen, klare Ansprechpersonen sowie regelmässige Austauschgefässe mit der Berufsberatung, den Schulen, Ausbildungsbetrieben, Gesundheitsfachpersonen und Sozialdiensten. Besonders bedeutsam ist die kontinuierliche Begleitung an den Übergängen zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt.

Entscheidend ist dabei, wie die Lebenslagen junger Menschen verstanden werden. Familiäre Belastungen, schulische Brüche, fehlende Orientierung oder Unsicherheiten beim Einstieg in die Arbeitswelt prägen den Unterstützungsbedarf wesentlich mit. Hier zeigt sich das Potenzial der Sozialen Arbeit: Sie ermöglicht ein vertieftes Verständnis komplexer Lebenslagen, verbindet medizinische, bildungsbezogene und soziale Perspektiven und richtet den Blick auf biografische Übergänge, an denen Unterstützung besonders wirksam ansetzen kann. ■

Literatur:

- Tschanz, C., von Bergen, M., Joder, N., Wyssling, P. & Grob, D. (2026). *Analyse junger Menschen in der IV: Impulse für die Weiterentwicklung: Schlussbericht zu Händen der IV-Stelle Kanton Bern*. doi.org/10.24451/arbor.13648

Nathalie Joder, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Institut Organisation und Sozialmanagement
nathalie.joder@bfh.ch

... schloss ihren Master of Science in Sozialer Arbeit an der BFH ab. Seit 2023 lehrt und forscht sie unter anderem zu Wirksamkeit und Vernetzung sozialer Organisationen.

Pascal Wyssling, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Abteilung Professionsentwicklung
pascal.wyssling@bfh.ch

... schloss seinen Master of Science in Sozialer Arbeit an der BFH ab. Seit 2022 lehrt und forscht er unter anderem zu Persönlichkeits- und Professionsentwicklung, Beratung sowie dem Verhältnis zwischen Gesellschaft und Sozialer Arbeit.

Erwerbsarbeit:

Wandel und Kontinuität in Paarhaushalten



Dr. Ursina Kuhn



Prof. Dr. Debra Hevenstone



Prof. Dr. Dorian Kessler

In den vergangenen zehn Jahren waren mehr Frauen erwerbstätig als davor – und dies mit höherem Pensum. Eine Studie zu Paarhaushalten zeigt, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen heute die Norm ist und zunehmend unabhängig vom Einkommen des Partners erfolgt. Die Mutterschaft wirkt sich jedoch weiterhin stark auf das Arbeitspensum von Frauen aus.

Die Schweiz weist im internationalen Vergleich eine hohe Erwerbstätigkeit von Frauen auf. In gemeinsamen Haushalten ist die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen jedoch weiterhin ungleich verteilt. Im Forschungsprojekt «Haushaltsstruktur und Arbeitslosigkeit» im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO untersuchen wir, wie verschiedene Haushaltsformen mit Arbeitsangebot, Arbeitslosigkeit und Wiedereinstieg zusammenhängen und wie sich dies von 2012 bis 2022 verändert hat. Die Analyse beruht auf verknüpften Daten des Bevölkerungsregisters, individuellen AHV-Konten und der Arbeitslosenversicherung. Sie fokussiert auf die ständige Wohnbevölkerung im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 58 Jahren.

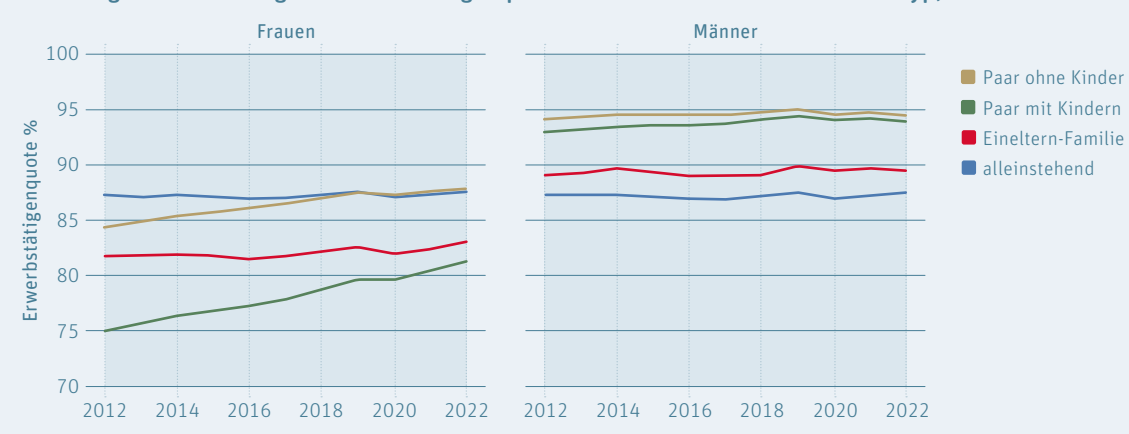
Die Ergebnisse zeigen eine klare, aber differenzierte Entwicklung: Die Erwerbstätigkeit und bezahlten Ar-

beitsstunden von Frauen haben deutlich zugenommen, insbesondere bei Müttern. Gleichzeitig bleibt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Haushalten mit Kindern weitgehend bestehen. Die wichtigste Veränderung ist eine Verschiebung innerhalb des bestehenden 1,5-Verdienenden-Modells – aber nicht dessen Auflösung. In Paarhaushalten mit Kindern arbeiten Männer weiterhin meist Vollzeit und Frauen Teilzeit – aber nun in einem höheren Pensum.

Frauen holen auf – doch der Abstand bleibt gross

Zwischen 2012 und 2022 hat sich das Arbeitsangebot von Frauen – also die Arbeitskraft, die sie als Arbeitnehmerinnen oder Stellensuchende auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen – deutlich erhöht. Ihre Erwerbstätigenquote ist gestiegen (s. Abbildung 1), ebenso die

Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Haushaltstyp, 2012–2022



- durchschnittlichen Arbeitsstunden. Im Jahr 2022 arbeiteten 84 Prozent aller Frauen. Besonders ausgeprägt war der Anstieg bei Frauen in Paarhaushalten (mit und ohne Kinder): Ein vollständiger Rückzug aus dem Erwerbsleben ist seltener geworden und Partnerinnen arbeiten vermehrt in einem höheren Teilzeitpensum.

Bei den Männern zeigt sich dagegen kaum eine Veränderung. Ihre Erwerbstätigenquote und Arbeitszeit bleiben über den untersuchten Zeitraum weitgehend stabil. Mit 91 Prozent gehen weiterhin deutlich mehr Männer einer bezahlten Arbeit nach als Frauen. Zwar lässt sich ein leichter Rückgang erkennen, da dieser Väter jedoch nicht stärker betrifft als Männer ohne Partnerin oder ohne Kinder, lässt sich dies kaum als ein Hinweis auf eine breitere Umverteilung von Betreuungs- und Hausarbeit deuten. Zusammen sind die bezahlten Arbeitsstunden beider Partner leicht angestiegen.

Mutterschaft bleibt der entscheidende Einschnitt

Am stärksten unterscheiden sich Erwerbsverläufe danach, ob und wie viele Kinder in einem gemeinsamen Haushalt leben (s. Abbildung 2). Erwerbstätige Frauen ohne Kinder arbeiteten 2022 im Durchschnitt gut 35 Stunden pro Woche. Bei einem Kind waren es knapp 30 Stunden, bei zwei Kindern knapp 26 Stunden. Bei Männern liegt die durchschnittliche Arbeitszeit nahezu konstant bei rund 40 Stunden pro Woche, unabhängig von der Anzahl Kinder. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Erwerbstätigenquote.

Auch das Alter des jüngsten Kindes spielt eine zentrale Rolle. Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist besonders niedrig, solange kleine Kinder im Haushalt leben. Sie steigt erst wieder an, wenn diese älter werden. Zwar stieg das Erwerbsniveau von Frauen jüngerer Generationen gegenüber älteren Generationen in den untersuchten Jahren deutlich an, doch der typische Rückgang rund um die Geburt und frühe Kindheit bleibt bestehen.

Diese Muster spiegeln sich auch im Einkommen wider: Bei Paaren ohne Kinder trugen Frauen 2022 durch-

schnittlich 44 Prozent zum gemeinsamen Erwerbseinkommen bei. Bei Paaren mit Kindern waren es dagegen nur 31 Prozent. Im Jahr 2012 lag dieser Wert noch bei 26 Prozent und ist seither gestiegen, trotzdem bleibt die Differenz zwischen den Geschlechtern erheblich.

Weibliche Erwerbsbiografien verändern sich

Eine der markantesten Veränderungen der letzten Jahre betrifft den Zusammenhang zwischen Erwerbsverhalten und Partnereigenschaften bei Paaren. Empirisch zeigt sich dies im Rückgang der sogenannten Kreuzlohn-elastizität. Bei Frauen in klassischen Paarhaushalten hing früher ein höheres Einkommen des Partners mit einer geringeren eigenen Erwerbstätigkeit zusammen. In den letzten zehn Jahren zeigt sich dies nicht mehr: Die Erwerbsquote war sowohl bei Männern als auch bei Frauen weitgehend unabhängig vom Einkommen der Partnerin oder des Partners. Auch das Arbeitspensum von Frauen hängt immer weniger mit dem Einkommen und anderen Eigenschaften des Partners zusammen (s. Abbildung 3). Während bei Frauen 2012/13 das Arbeitspensum noch deutlich höher war, wenn ihr Partner nicht erwerbstätig oder arbeitslos war, sind die Unterschiede in Bezug auf die Erwerbssituation des Partners in den Jahren 2021/22 nur noch gering.

Diese Entwicklung deutet auf eine zunehmende Eigenständigkeit weiblicher Erwerbsbiografien hin. Erwerbsentscheidungen werden unabhängig vom Einkommen und von der Arbeitssituation des Partners getroffen. Damit verschiebt sich ein zentrales Element des traditionellen Ernährer-Modells, auch wenn die Erwerbstätigkeit und das Einkommen von Frauen insgesamt nur langsam zugenommen haben.

Ungleiche Dynamiken verschiedener Gruppen

Die beobachteten Entwicklungen verlaufen nicht für alle Bevölkerungsgruppen gleich. Neben Geschlecht, Alter und Geburtskohorte prägen auch Bildung, Herkunft und Wohnregion das Arbeitsangebot.

Bildung ist stark mit dem Arbeitsangebot verbunden, besonders bei Frauen. Frauen mit einem geringen Bildungsgrad (Primar- und Sekundarstufe I) sind insgesamt seltener erwerbstätig. Sie reduzieren ihr Pensum jedoch weniger stark, wenn sie Kinder bekommen. Dies deutet auf einen geringeren finanziellen Spielraum hin. Frauen mit einem mittleren Bildungsgrad (Sekundarstufe II) haben ihr Arbeitsangebot zwischen 2012 und 2022 am stärksten ausgeweitet. Sie verringern so den Abstand zu Frauen mit tertiärer Bildung. Diese weisen zwar hohe Erwerbsquoten auf, passen aber ihre Arbeitspensum bei Kindern deutlich an.

Klare Unterschiede zeigen sich auch bei der Herkunft. Die Erwerbsquoten sind bei Frauen und Männern, die in der Schweiz, in EU- oder EFTA-Staaten geboren sind, deutlich höher als bei Personen aus Drittstaaten. Bei Müttern sind diese Unterschiede besonders ausgeprägt. Mit der Aufenthaltsdauer in der Schweiz nimmt ihre Erwerbstätigkeit jedoch zu.

Regionale Unterschiede deuten zudem darauf hin, dass Normen, Arbeitsmärkte und institutionelle Rahmenbedingungen zusammenspielen. In der italienisch-

Abbildung 2: Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden von Frauen und Männern nach Anzahl Kinder

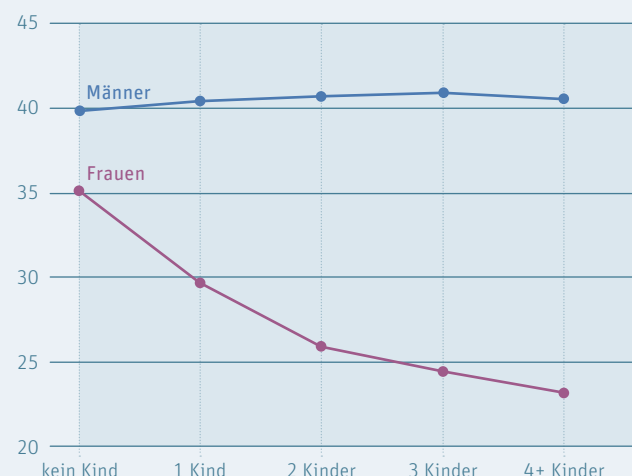
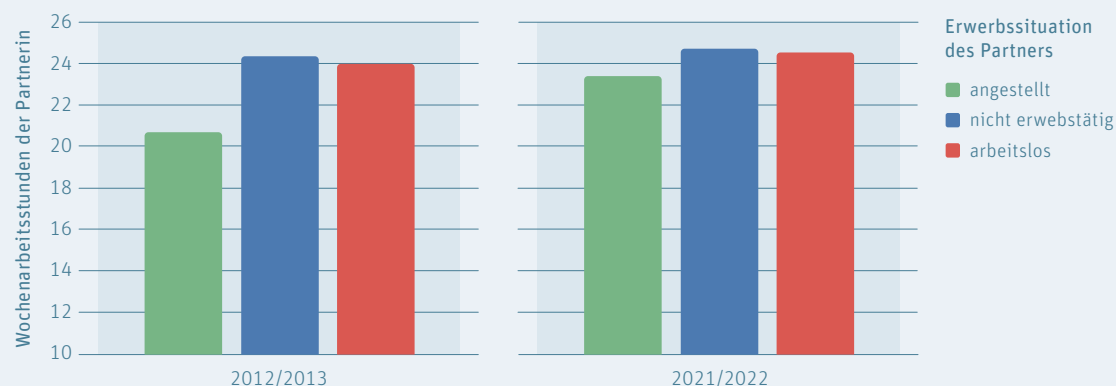


Abbildung 3: Bezahlte Arbeitsstunden von Frauen in Paarhaushalten nach Erwerbssituation des Partners



sprachigen Schweiz ist die Erwerbsbeteiligung am tiefsten und in der deutschsprachigen Schweiz am höchsten. In der französischsprachigen Schweiz arbeiten hingegen erwerbstätige Mütter in Paarhaushalten tendenziell in einem höheren Pensum als in der Deutschschweiz. Diese Unterschiede lassen sich schwer durch Alter, Herkunft oder Kinderzahl erklären.

Arbeitslosigkeit macht Ungleichheiten sichtbar

Haushaltsformen prägen zudem das Risiko, arbeitslos zu werden und eine bezahlte Arbeit nach einer Phase der Arbeitslosigkeit wiederaufzunehmen. In Paarhaushalten ist das Risiko arbeitslos zu werden insgesamt niedriger als bei Alleinstehenden und Alleinerziehenden. Beim Wiedereinstieg zeigt sich auch hier ein geschlechtsspezifisches Muster: Männer kehren bei Arbeitslosigkeit schneller in den Beruf zurück als Frauen. Besonders lang dauert die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit bei Frauen mit Kindern, die noch nicht schulpflichtig sind. Gründe dafür könnten eine geringere Arbeitsmarktbindung und betreuungsbedingte Einschränkungen bei der Stellenannahme sein – hier kann die Vereinbarkeit der Kinderbetreuung, des Arbeitspensums und der Arbeitszeit an ihre Grenzen kommen.

Wandel innerhalb stabiler Strukturen

Die Unterschiede im Arbeitsangebot von Frauen und Männern in der Schweiz nehmen ab, sind aber noch immer beträchtlich. Frauen sind heute häufiger erwerbstätig, arbeiten in höheren Pensen und treffen ihre Erwerbsentscheidungen unabhängiger vom Einkommen und der Erwerbssituation des Partners als noch vor zehn Jahren. Gründe für diese Veränderungen sind zum einen ein fundamentaler Wandel der Normen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und zum anderen die abnehmende Geburtenrate. Auch die höhere Bildung in der Bevölkerung und das Wachstum des Dienstleistungssektors tragen dazu bei, dass Frauen in Paarhaushalten heute häufiger arbeiten als früher.

Gleichzeitig bleibt die Mutterschaft der zentrale Einschnitt in weiblichen Erwerbsbiografien. Die Männer verändern ihr Erwerbsverhalten dagegen kaum, womit

Frauen weiterhin einen grossen Teil der Kinderbetreuung, des Haushalts und der Familienorganisation übernehmen. Das 1,5-Verdienenden-Modell erweist sich damit als bemerkenswert stabil, seine Ausprägung verschiebt sich jedoch schrittweise. Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen zur Norm geworden ist und Frauen ökonomisch stärker eingebunden sind – die Veränderung geschieht weiterhin innerhalb stark geschlechtsspezifischer Strukturen. ■

Literatur:

- Hevenstone, D., Kessler, D., & Luchsinger, L. (2023). What Limits Intra-Household Insurance or the 'Added Worker Effect'? *Socio-Economic Review* 21(4).
- Kuhn, U., Hevenstone, D., Vandecasteele, L., Sepahniya, S., & Kessler, D. (2024) Unemployment Insurance and the Family: Heterogeneous Effects of Benefit Generosity on Reemployment and Economic Precarity. *Sociological Science*, 11, 649–679. doi.org/10.15195/v11.a24.

Dr. Ursina Kuhn, Senior Forscherin FORS

ursina.kuhn@fors.unil.ch

... promovierte in Politikwissenschaften an der Universität Zürich. Bei FORS arbeitet sie beim Schweizer Haushaltpanel und leitet Forschungsprojekte u. a. zu Ungleichheit, Arbeitslosigkeit sowie Arbeitskräfteangebot. Sie war an der BFH an mehreren Forschungsprojekten beteiligt.

Prof. Dr. Debra Hevenstone, Dozentin Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik

debra.hevenstone@bfh.ch

... doktorierte in Soziologie und Public Policy an der Universität Michigan (USA). In ihrer Forschung untersucht sie die Arbeitsmarktpolitik und die Finanzierung sozialpolitischer Massnahmen mittels Verwaltungsdaten, quantitativer Methoden und Simulationen.

Prof. Dr. Dorian Kessler, Dozent Institut Organisation und Sozialmanagement

dorian.kessler@bfh.ch

... doktorierte an der Universität Bern in Soziologie. In seiner Forschung widmet er sich der Datenwissenschaft im Sozialbereich, den Sozialversicherungen und der Sozialhilfe sowie der Familienwissenschaft.

Queer im Altersheim.

Ein Zuhause, in dem ich ganz ich selbst sein darf?



Prof. Dr. Sabina Misoch

Wie sichtbar ist Vielfalt in der stationären Langzeitpflege? Wie offen geht diese mit queeren Personen um, und wo bestehen noch Tabus? Wir haben Bewohnende und Mitarbeitende in vier Schweizer Pflegeheimen dazu befragt. Die Ergebnisse zeichnen ein differenziertes Bild.

Wer in ein Altersheim einzieht, bringt ein ganzes Leben mit: Erinnerungen, Beziehungen, eine Identität. Doch was geschieht, wenn Teile dieser Identität im neuen Zuhause unsichtbar bleiben? Im Forschungsprojekt «queer-key – queersensible Pflege und Betreuung», das wir gemeinsam mit queerAlternBern durchführen, wird deutlich: Respekt und Wohlbefinden sind vielerorts zu spüren, doch unter der Oberfläche zeigen sich erhebliche Lücken in der Sichtbarkeit, im Wissen und in der Kommunikation rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Das Projekt wird von der Age-Stiftung und der Stadt Bern finanziert.

Was Bewohnende berichten

Ein erster positiver Befund: Die meisten Bewohnenden fühlen sich in ihrem Heim grundsätzlich wohl und respektiert. Ein genauerer Blick offenbart jedoch Spannungsfelder, die nachdenklich stimmen. Etwa 29 Prozent aller Befragten gaben an, sich selten oder nie frei zu fühlen, über ihr Leben und ihre Partnerschaften offen zu sprechen. Fast ein Drittel der Bewohnenden lebt also mit dem Gefühl, einen wesentlichen Teil ihrer Biografie im Alltag verschweigen zu müssen.

Das Studiendesign

Die Studie fand im Januar und Februar 2026 statt. In der Befragung wurden die Antworten der Bewohnenden als Paper-Pencil-Erhebung handschriftlich auf physischen Fragebögen festgehalten, um die Untersuchungsmethode möglichst voraussetzungs-frei zu gestalten. Insgesamt 84 Personen aus den vier teilnehmenden Heimen füllten den Fragebogen aus. Unter den Teilnehmenden bezeichneten sich gut zwei Prozent als nicht-binär oder genderqueer und ein Prozent als trans Frau. 82 Prozent gaben an, heterosexuell und rund 13 Prozent nicht heterosexuell zu sein. Die Perspektive der Mitarbeitenden wurde mit einer Online-Erhebung erfasst, 94 Fachpersonen nahmen daran teil.

65 Prozent der Mitarbeitenden schätzten ihre eigene Schulung im Bereich queere Vielfalt als ungenügend oder nicht vorhanden ein.

Besonders markant ist die wahrgenommene Unsichtbarkeit: Rund 70 Prozent der Bewohnenden stellten fest, dass nicht-heteronormative Lebens- und Liebesformen in ihrem Heim nicht oder kaum sichtbar sind. In den meisten Einrichtungen lagen nach Aussagen der Bewohnenden keinerlei Informationsmaterialien zu Lebens- und Liebesvielfalten vor.

Auch beim Thema Diskriminierung zeigen sich beunruhigende Tendenzen. Knapp sieben Prozent der Bewohnenden berichteten von diskriminierenden Erfahrungen. Weitere 13 Prozent gaben auf diese Frage keine Antwort. Diese Nicht-Antworten könnten auf verdeckte Diskriminierungserfahrungen hinweisen. Damit läge der tatsächliche Anteil bei fast zwanzig Prozent, was wir – falls dies zutrifft – als alarmierend einstufen. Bemerkenswert ist zudem, dass die Bewohnenden die Offenheit des Personals deutlich positiver bewerteten als jene der Mitbewohnenden: Keine zwei Prozent empfanden das Personal als «selten offen» gegenüber Vielfalt, während dieser Wert bei den Mitbewohnenden bei rund acht Prozent lag. Das Akzeptanzproblem scheint also eher bei den Bewohnenden selbst zu liegen.

Was die Mitarbeitenden wahrnehmen

Das Bild der Mitarbeitenden ergänzt die Sicht der Bewohnenden. Der eigene Umgang mit den Bewohnenden wird insgesamt als respektvoll eingeschätzt. Auch das Miteinander der Bewohnenden untereinander wird von den Mitarbeitenden grundsätzlich positiv bewertet. Gleichzeitig gaben 36 Prozent der Befragten an, dass es aktuell Konflikte gebe. Diese reichen von Meinungsverschiedenheiten und Lästereien unter Bewohnenden über

Aggression gegenüber dem Personal bis hin zu Spannungen, die durch Demenzerkrankungen entstehen.

Was die Sichtbarkeit von Vielfalt und LGBTAIQ+ im Heimalltag betrifft, schätzten nur 39 Prozent der Mitarbeitenden diese als gut oder sehr gut ein, während 44 Prozent angaben, die queere Vielfalt sei gar nicht sichtbar. Die eigene Offenheit bewerteten die Mitarbeitenden deutlich höher als jene der Bewohnenden: 63 Prozent stuften die Offenheit im Team als sehr hoch oder hoch ein. Die Offenheit der Bewohnenden gegenüber Vielfalt wurde hingegen kritischer gesehen. Nur 32 Prozent der Mitarbeitenden betrachteten sie als sehr offen oder eher offen, während zwanzig Prozent sie als eher ablehnend einschätzten.

Fehlende Strukturen und der Ruf nach Schulung

Besonders deutlich traten strukturelle Defizite hervor. Ein Grossteil der Mitarbeitenden bestätigte, dass es in ihrem Heim weder Informationsmaterialien zu Vielfalt (81 %) noch spezielle Angebote oder Aktivitäten in diesem Bereich (82 %) gibt. Immerhin gaben 53 Prozent an, dass feste Ansprechpersonen für Diskriminierungsfragen existieren, und die internen Meldestellen scheinen nach Einschätzung von 74 Prozent gut zu funktionieren.

Die wohl auffälligste Zahl betrifft die Schulungssituation: 65 Prozent der Mitarbeitenden schätzten ihre eigene Schulung im Bereich queere Vielfalt als ungenügend oder nicht vorhanden ein. 94 Prozent hatten in den ►

Bisher trauen sich queere Personen in der Langzeitpflege kaum, über frühere Partner*innen zu sprechen.



Unausgesprochenes mitteilen können

Maja Ulli von queerAlternBern hat das Projekt «queer key» gemeinsam mit BFH-Forscherin Sabina Misoch geleitet. Als Pflegefachperson arbeitete sie viele Jahre in verschiedenen Feldern. Sie bildete sich auch zur Pflegeexpertin weiter. Bis zur Pensionierung 2024 arbeitete sie in der Langzeitpflege bei Domicil Bern AG.

Warum engagieren Sie sich in diesem Projekt?

Ich habe mein ganzes berufliches Leben mit viel Herzblut in der Pflege gearbeitet. Ganz besonders liegen mir die alten Menschen am Herzen. Sie erfahren in unserer Gesellschaft nicht besonders viel Wertschätzung, wenn sie nicht mehr «produktiv» sein können. Es gibt Altersdiskriminierung. Gleichzeitig möchte ich mich für die Langzeitpflege engagieren, die viel besser ist als ihr Ruf. Pflegenden verdienen Wertschätzung, denn die Ansprüche, die an sie gestellt werden, sind gross. Sie müssen eine riesige Vielfalt an Menschen in verletzlichen Situationen pflegen und betreuen. Deshalb ist es mir wichtig, dass wir vorhandenes Fachwissen, Konzepte und Pflegestandards mit dem Thema «queer» verknüpfen. Sie können Sensibilität für diese verletzte Menschengruppe erwerben.

Was soll das Projekt bewirken?

Die Haltung und die Kultur in einer Institution müssen den Menschen vermitteln, dass es möglich ist, bis jetzt Unausgesprochenes auszudrücken. Die Mitarbeitenden sollten eine Sensibilität für das «Unausgesprochene», also für verdeckt gehaltene Teile der Persönlichkeit, entwickeln. Gelebte Sensibilität ist für alle ein Gewinn, nicht nur für queere Menschen. Es gibt bei vielen Menschen am Lebensende Unausgesprochenes. Es wäre sehr schön, wenn dies in der letzten Lebenszeit für alle mitteilbar würde.

Wie kann man dies ermöglichen?

Diese Kultur kann nicht nur durch Schulungen vermittelt werden. Sie soll im Betrieb als Haltung gelebt werden. Dafür braucht es Vorbilder unter den Führungspersonen und Kolleg*innen. Eine regelmässige Reflexion der eigenen Arbeit gehört ebenfalls dazu. Dies ermöglicht fortlaufendes Lernen und Nachhaltigkeit.

Maja Ulli



- ▶ letzten zwei Jahren an keiner entsprechenden Weiterbildung teilgenommen. Nur zehn Prozent der Befragten bestätigten, dass Leitlinien und Konzepte zum Umgang mit Vielfalt in ihrem Heim vorliegen, und von diesen werden lediglich 16 Prozent verbindlich umgesetzt. Regelmässige Supervisionen oder Teammeetings zum Thema Vielfalt finden nur in 22 Prozent der Fälle statt.

Zwischen Generationenkonflikt und Kulturenvielfalt

In den offenen Antworten der Mitarbeitenden wurde eine besondere Dynamik sichtbar. Viele wiesen darauf hin, dass die heutige Generation der Heimbewohnenden in einer Zeit aufgewachsen sei, in der Homosexualität verboten war und Vielfalt schlicht kein Thema sein durfte. Diese Prägung sitze tief und lasse sich nicht ohne Weiteres verändern, zumal das Alter selbst mit Unsicherheiten und Verlusten einhergehe. Gleichzeitig wurde betont, dass auch unter den Mitarbeitenden selbst Herausforderungen bestehen: In einem Heim arbeiten Fachpersonen aus 26 verschiedenen Nationen. Religiöse oder kulturelle Hintergründe können einem offenen Umgang mit sexueller Vielfalt entgegenstehen.

Trotz dieser Herausforderungen war der Wunsch nach Veränderung spürbar. Die Mitarbeitenden formulierten klare Bedürfnisse: professionell begleitete Schulungen, niederschwellige Angebote wie kurze Inputreferate an Teamsitzungen, verständliche Materialien für Bewohnende und Angehörige, den Einbezug Betroffener für einen Perspektivenwechsel sowie feste Anlaufstellen und Ansprechpersonen im Heim. Offenheit solle sichtbar gemacht und offene Kommunikation aktiv gefördert werden.

Ein Projekt mit Handlungsbedarf

Die bisherigen Ergebnisse des Projekts «queer-key» verdeutlichen, dass die queersensible Pflege und Betreuung in Schweizer Altersheimen noch am Anfang steht. Der Respekt im täglichen Umgang ist zwar weitgehend vorhanden, doch Sichtbarkeit, Wissen und eine strukturelle Verankerung von Vielfalt fehlen in den meisten Einrichtungen. Die Forschenden kommen zu einem klaren Fazit: Es besteht ein grosser Bedarf an Sensibilisierung und an der Sichtbarkeitsmachung von Vielfalt. Damit alle Bewohnenden, unabhängig von ihren sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten, ihr Altersheim so empfinden, wie es sein sollte: als ein Zuhause, in dem ich ganz ich selbst sein darf. ■

Prof. Dr. Sabina Misoch, Leiterin des Swiss Centers for Care@home der BFH und Dozentin
sabina.misoch@bfh.ch

... forscht am Institut Alter über vielfältige Themen des Lebens im Alter wie Technologien und Robotik, Digitalisierung oder Langlebigkeit (Longevity).

Forschung

Krisenbewältigung und Armutsbeobachtung



Die Corona-Pandemie führte in der Schweiz zu den stärksten wirtschaftlichen Einbrüchen der letzten Jahrzehnte. Wie sich dies auf die finanzielle Situation von einkommensschwachen Bevölkerungsgruppen auswirkte, untersuchte das SNF-Projekt «Armut und Soziale Sicherheit während der Covid-19 Pandemie».

Der Policy Brief «Krisenbewältigung und Armut» fasst nun dessen Ergebnisse zusammen und macht vier Empfehlungen für eine sozialverträglichere Bewältigung zukünftiger Krisen (Fluder & Hübelin, 2026):

1. Bestehende Instrumente der sozialen Sicherheit und der Beschäftigungssicherung sollten bei Bedarf flexibel an neue Krisensituationen angepasst werden;
2. benachteiligte Bevölkerungsgruppen müssten gezielt unterstützt und dabei NGOs stärker einbezogen werden;
3. die Expertise der NGOs, der sozialen Dienste und der Sozialwissenschaft sollte systematisch in Krisenstäbe integriert werden;
4. die Daten von NGOs könnten als Frühwarnsystem für soziale Problemlagen genutzt werden.

An die letzte Empfehlung knüpft das Handout «Sozialpolitische Relevanz von NGO-Daten» an (Sutter & Hübelin, 2026). Es zeigt, wie NGOs mit ihren Daten zeitnahe Abbildungen sozialer Problemlagen erstellen können. Dies ermöglicht unter anderem Einblicke in die Lebensrealitäten marginalisierter und schwer erreichbarer Bevölkerungsgruppen.

Literatur:

- Fluder, R. & Hübelin, O. (2026). *Krisenbewältigung und Armut – Lehren aus der Covid-19-Pandemie, Policy Brief*. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit. doi.org/10.24451/arbor.13794
- Sutter, R. & Hübelin, O. (2026). *Sozialpolitische Relevanz von NGO-Daten: Handout für Fachpersonen*. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit. doi.org/10.24451/arbor.13341

Kontakt:

Prof. Dr. Oliver Hübelin, Dozent Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik
bfh.ch/de/oliver-huembelin

Rulla Sutter, Wissenschaftliche*r Assistent*in Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik
bfh.ch/de/rulla-sutter

Publikation

Praxisleitfaden Erinnerungs- und Biografiearbeit

Kinder und Jugendliche, die in Angeboten der stationären Erziehungshilfe aufwachsen, erleben häufig zahlreiche Übergänge und Wechsel von Bezugspersonen und Sozialräumen. Der neue Praxisleitfaden der BFH und YOUVITA unterstützt Fachpersonen und Pflegefamilien in der Erinnerungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen. Er stellt eine Ergänzung zur digitalen Memorybox dar und enthält neben den Grundlagen der Erinnerungs- und Biografiearbeit auch eine Schritt-für-Schritt-Anleitung sowie Instrumente, um Erinnerungen an diese prägende Zeit zu erstellen und festzuhalten.

Informationen und Download:
bfh.ch/memorybox

Praxisleitfaden Angeordnete Konfliktbearbeitung

Bei eskalierten Elternkonflikten ordnen Behörden und Gerichte zunehmend Beratungen oder Mediationen an. Ein BFH-Forschungsprojekt untersuchte systematisch, wie diese Interventionen wirken, welche Faktoren zum Erfolg beitragen und wo ihre Grenzen liegen. Auf dieser Basis wurde nun ein praxisorientierter Leitfaden zur angeordneten Konfliktbearbeitung veröffentlicht, der Fachpersonen bei der Anordnung und Ausgestaltung der Interventionen unterstützt.

Informationen und Download:
bfh.ch/leitfaden-angeordnete-konfliktbearbeitung



Dialog in der Krise:

Gewaltfreie Kommunikation verändert den Spitalalltag



Nicole Rüegsegger

In kritischen Momenten, wenn Angst und Unsicherheit das Gespräch bestimmen, können die richtigen Worte entscheidend sein. Ein von der BFH begleitetes Trainingsprojekt am Inselspital Bern zeigt, wie gewaltfreie Kommunikation den Dialog zwischen Assistenzärzt*innen und Eltern verbessern kann – mit spürbar positiven Folgen für alle Seiten.

Gespräche mit Patient*innen und Angehörigen gehören zum Kern ärztlicher Tätigkeit und sind zugleich besonders anspruchsvoll, doch Zeitdruck, hohe Arbeitsbelastung und emotional belastende Situationen treffen auf unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse der Patient*innen und ihrer Angehörigen. Gerade in herausfordernden Gesprächssituationen, etwa bei der Vermittlung von Diagnosen, entstehen schnell Missverständnisse und Konflikte.

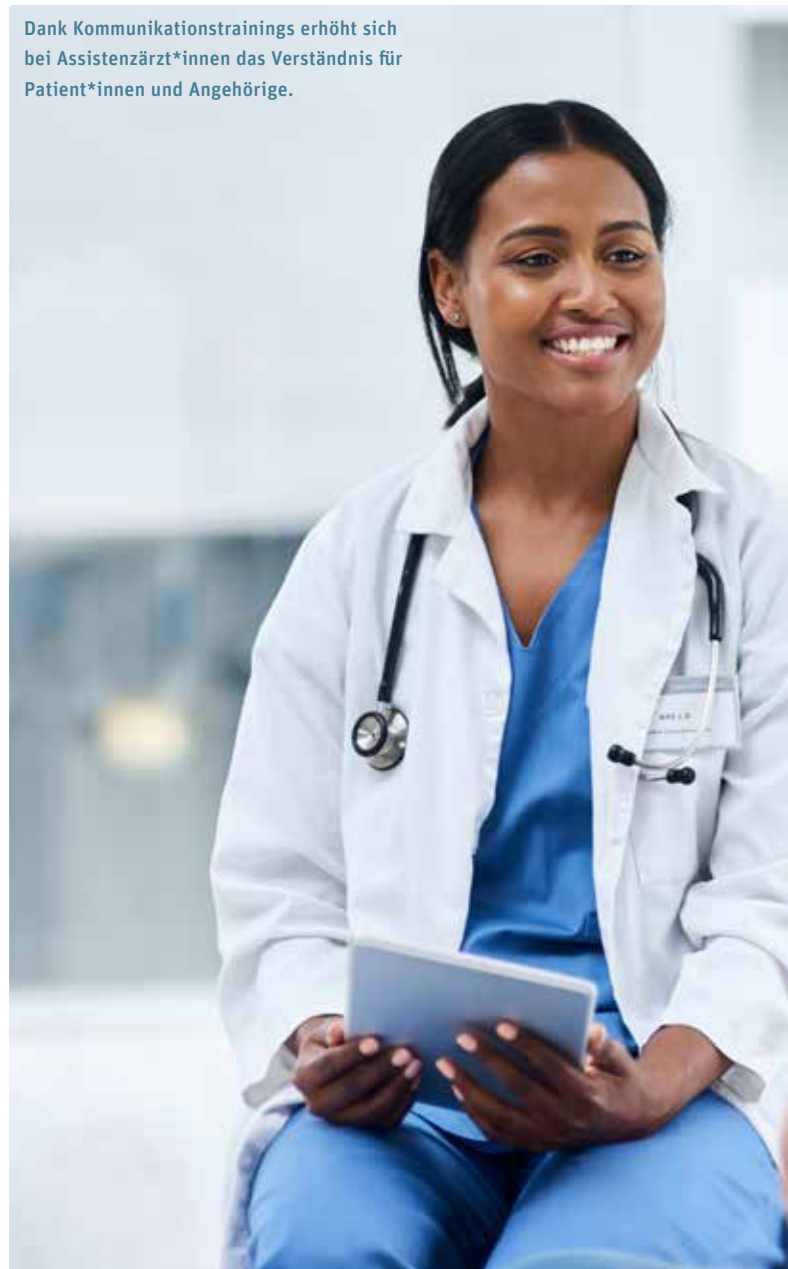
Studien zeigen, dass gerade diese Interaktionen ein zentrales Konfliktfeld im klinischen Alltag darstellen (u. a. Forbat et al., 2016). Gleichzeitig werden kommunikative Kompetenzen im Spitalalltag oft vorausgesetzt, ohne vorher systematisch eingeübt worden zu sein. Eine gezielte Förderung kommunikativer Fähigkeiten kann dazu beitragen, viele Probleme gar nicht erst entstehen zu lassen. Hier setzt das Projekt am Inselspital Bern an.

Kommunikationstraining am Inselspital

Am Inselspital werden eintägige Trainings in gewaltfreier Kommunikation (GfK) für Assistenzärzt*innen der Kinderklinik sowie weitere interessierte Fachpersonen durchgeführt. Im Zentrum stehen dabei herausfordernde Gesprächssituationen aus dem Berufsalltag, vor allem mit den Eltern der hospitalisierten Kinder. In den Trainings wird das Modell der GfK eingeführt und praxisnah erprobt. Ziel ist es, die Gesprächskompetenz zu stärken, Empathie zu fördern und den Umgang mit belastenden Situationen im klinischen Alltag zu erleichtern.

Wir begleiten das Projekt wissenschaftlich. Die Wirkung der Trainings wird mittels Fragebogenerhebungen vor den Trainings sowie einen Monat und fünf Monate danach untersucht. Ergänzend wurden qualitative Interviews mit Teilnehmenden geführt. Abgefragt wurde, welche Inhalte die Teilnehmenden während der Trainings aufnehmen konnten und wie sich diese neuen Erkenntnisse aus ihrer Sicht bemerkbar machen. Im Fokus der Evaluation stehen Veränderungen der Gesprächskompetenz, der empathischen Haltung sowie des Stresserlebens im Berufsalltag.

Dank Kommunikationstrainings erhöht sich bei Assistenzärzt*innen das Verständnis für Patient*innen und Angehörige.



Verstehen statt bewerten: Was ist GfK?

Die von Marshall B. Rosenberg entwickelte GfK ist ein Kommunikationsansatz, der auf Empathie, Klarheit und gegenseitigem Verständnis basiert (Rosenberg, 2016). Unsere Projektpartnerin Bianca Kreiter (vgl. Interview) erklärt diesen Ansatz wie folgt: «Die GfK zielt darauf ab, uns bewusst zu machen, wie wir kommunizieren – mit dem Gegenüber, aber auch mit uns selbst. Empathie ist die Grundlage der GfK. Die GfK macht uns klar, dass alle Menschen in jedem Moment versuchen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Es geht darum, die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers und meine eigenen zu erkennen. Die GfK hilft, schrittweise uns selbst sowie dem Gegenüber empathisch zu begegnen und eine Verbindung zum anderen herzustellen. Die GfK ist somit nicht nur eine Methode, sondern verändert auch die eigene Haltung.» ▶

«Das verändert die Gesprächsdynamik»

Wir haben Projektpartnerin Dr. med. Bianca Kreiter zu ihren Erfahrungen mit der GfK befragt. Sie ist als Oberärztin in der Abteilung für pädiatrische Intensivbehandlung im Inselspital tätig und wurde an der BFH als Mediatorin FSM ausgebildet.

Was war der Ausgangspunkt für das Projekt?

Im klinischen Alltag erleben wir immer wieder Situationen, in denen Gespräche mit Eltern eskalieren – mit viel Wut, Unsicherheit und Vertrauensverlust. Gleichzeitig fühlen sich viele Fachpersonen darauf nicht ausreichend vorbereitet. Da ich selbst die GfK in meiner Ausbildung als Mediatorin sowie im Spitalalltag als sehr hilfreich erlebt habe, motivierte mich dies zu dem Projekt.

Warum hilft die GfK im Klinikalltag?

Die GfK ist für mich weniger eine Methode als eine Haltung. Es geht darum, die Bedürfnisse zu verstehen, die hinter dem stehen, was mein Gegenüber sagt. Wenn ich das erkenne und anspreche, entsteht eine Verbindung. GfK hilft nicht nur im Kontakt mit Eltern, sondern auch im Team. Gerade in Besprechungen, Übergaben und an den vielen Schnittstellen entstehen schnell Missverständnisse und Konflikte. Diese Konflikte sind oft destruktiv. Sie kosten Zeit, binden Ressourcen und belasten Mitarbeitende. Im schlimmsten Fall führen sie zu Ausfällen oder Burnout – und sie können sogar die Patientensicherheit beeinträchtigen. Umso wichtiger ist es, dass wir lernen, Konflikte früh zu erkennen und konstruktiv mit ihnen umzugehen. Gleichzeitig braucht es Selbstempathie und Resilienz, um mit dem zunehmenden Druck im Gesundheitswesen – Fachkräftemangel, steigende Erwartungen und wachsende Unsicherheiten – langfristig professionell handeln zu können.

Was verändert sich in schwierigen Gesprächen?

Früher bin ich oft unsicher in solche Gespräche gegangen. Heute weiss ich, ich bleibe handlungsfähig. Ich kann aufnehmen, was da an Gefühlen und Bedürfnissen ist. Das gibt enorme Sicherheit. Das zeigt sich besonders in Krisensituationen. Wenn Eltern sich gehört fühlen, verändert sich die Situation spürbar. Die Anspannung lässt nach, und es entsteht eine Grundlage für ein konstruktives Gespräch.

Verändert sich auch die Zusammenarbeit im Team?

Ja, deutlich. Wir sprechen anders über schwierige Situationen: weniger bewertend, mehr reflektierend. Wir fragen: Was ist passiert? Welche Bedürfnisse stehen dahinter? Das verändert die Kultur.



► Empirische Studien zeigen, dass spezifische Massnahmen wie gezielte Trainings in Gewaltfreier Kommunikation sich positiv auswirken: Kompetenzen, die im Gesundheitswesen relevant sind, werden so gestärkt. So steigert die GfK die Empathiefähigkeit und verbessert die Kommunikations- und Teamkompetenzen. GfK lässt das Gesundheitspersonal konstruktiver mit empathischem Stress umgehen (u. a. Epinat Duclos et al., 2021; Wacker et al., 2018). Zudem konnte eine Zunahme der Konfliktkompetenz nachgewiesen werden (Kreiter, 2023). Vor diesem Hintergrund eignet sich die GfK besonders für den klinischen Alltag, in dem anspruchsvolle Gespräche mit Patient*innen und Angehörigen einen zentralen Bestandteil der professionellen Praxis darstellen.

Was bleibt? Bedeutung der Trainings für die Praxis

Unsere Erhebungen zu den GfK-Trainings zeigen, dass sich das Stressempfinden der Teilnehmenden deutlich verbessert hat. Nach dem Training fühlen sich die Teilnehmenden in potenziell konflikthafter Gesprächssituationen häufiger vorbereitet und reagieren gelassener. Eine Teilnehmerin schildert eindrücklich, dass die GfK ihr hilft, die schwierige Situation für die Eltern nachzuvollziehen und die Reaktion nicht auf sich zu beziehen. Dadurch kann sie sich besser abzugrenzen und ist weniger gestresst.

Auch in den Gesprächskompetenzen lassen sich Fortschritte erkennen. So fällt es den Teilnehmenden leichter, Beobachtungen von Bewertungen zu trennen und eigene Bedürfnisse zu formulieren. Eine Teilnehmerin beabsichtigt in Zukunft, «Leute dort abzuholen, wo sie sind». Es gehe darum, «nicht vorverurteilend eine Meinung zu haben, sondern [zu] versuchen zu verstehen, wieso reagiert die Person so, wie sie es tut, oder wieso braucht sie das, was sie braucht». Und dann nicht vorverurteilend irgendwie eine Meinung zu haben, sondern versuchen zu verstehen, wieso reagiert eine Person so, wie sie es tut, oder wieso braucht sie das, was sie braucht.» Solche Perspektivwechsel tragen dazu bei, dass Situationen weniger eskalieren und Fachpersonen gleichzeitig ihre eigene Belastung reduzieren können.

Einzelne Fähigkeiten nehmen über die Zeit wieder ab. Dies deutet darauf hin, dass punktuelle Trainings zwar wirksam sein können, nachhaltige Veränderungen jedoch eine kontinuierliche Auseinandersetzung erfordern. In der Praxis bedeutet dies, Kommunikationstrainings als fortlaufenden Lernprozess zu verstehen, der im Arbeitsalltag konkret verankert werden muss.

Im Bereich Empathie zeigen die quantitativen Daten keine signifikanten Veränderungen. Die qualitativen Interviews weisen jedoch darauf hin, dass insbesondere der Perspektivenwechsel und das Verständnis für Patient*innen und Angehörige gestärkt werden. Dies erleichtert den Beziehungsaufbau und verbessert den Zugang zu den Familien. Dies schildert eine Studienteilnehmerin wie folgt: «Ich glaube, durch diesen Tag mit dem Durchspielen von Beispielen hat man direkt gemerkt, aha, vielleicht ist der Vater gar nicht so sehr auf die einzelnen Werte fixiert oder darauf, was auf dem

Monitor zu sehen war, sondern der hat eigentlich Angst um sein Kind.»

Aus Sicht der Teilnehmenden erweist sich die GfK somit als hilfreiches Instrument, um anspruchsvolle Gesprächssituationen bewusster zu gestalten. Sie bietet eine klare Struktur, an der sich Fachpersonen orientieren können – insbesondere in Momenten, die von Unsicherheit oder emotionalem Druck geprägt sind.

Mit Empathie durch anspruchsvolle Gespräche

Die Ergebnisse verdeutlichen: Kommunikation ist eine zentrale Kompetenz im Spitalalltag. Trainings können zwar wichtige Impulse setzen, aber erst wenn sich die Verantwortlichen kontinuierlich mit dem Thema auseinandersetzen, können Konflikte eingedämmt oder sogar verhindert werden. Die Gewaltfreie Kommunikation bietet hierfür einen nützlichen Ansatz. Sie unterstützt Fachpersonen, auch unter Druck handlungsfähig zu bleiben und Beziehungen bewusst zu gestalten. «Gerade angesichts des steigenden Drucks im Gesundheitswesen wird es immer wichtiger, dass Fachpersonen nicht nur fachlich, sondern auch kommunikativ gut ausgebildet sind», betont Bianca Kreiter. Das Projekt am Inselspital zeigt, welches Potenzial in der gezielten Förderung dieser Kompetenzen liegt, für Fachpersonen, für Teams und letztlich auch für die Patient*innen und deren Angehörige. ■

Literatur

- Epinat-Duclos, J., Foncelle, A., Quesque, F., Chabanat, E., Duguet, A., Van der Henst, J. B. & Rossetti, Y. (2021). Does nonviolent communication education improve empathy in French medical students?. *International journal of medical education*, 12, 205–218. <https://doi.org/10.5116/ijme.615e.c507>
- Forbat, L., Sayer, C., McNamee, P., Menson, E. & Barclay, S. (2016). Conflict in a paediatric hospital: a prospective mixed-method study. *Archives of disease in childhood*, 101(1), 23–27. <https://doi.org/10.1136/archdischild-2015-308814>
- Kreiter, B. (2023). *Einfluss der Gewaltfreien Kommunikation auf die Konfliktkompetenz von Gesundheitsfachpersonen auf der Abteilung für Pädiatrische Intensivbehandlung, Medizinbereich Kinder & Jugendliche, Universitätsklinik für Kinderheilkunde, Inselspital Bern* [unveröffentlichte Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies in Mediation und Konfliktmanagement]. Bern: BFH
- Rosenberg, M. B. (2016). *Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens* (12., überarbeitete und erweiterte Auflage). Paderborn: Junfermann
- Wacker, R. & Dziobek, I. (2018). Preventing empathic distress and social stressors at work through nonviolent communication training: A field study with health professionals. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 141–150. <https://doi.org/10.1037/ocp0000058>

Nicole Rüeeggsegger, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Institut Beratung, Mediation, Supervision
nicole.rueeggsegger@bfh.ch

... lehrt und forscht in den Bereichen systemische Beratung, systemische Sozialpädagogik und Kinderschutz sowie zu Emotionen und Kommunikation in professionellen Kontexten.

Pensionierung: Individuelle Erfahrung und organisationale Verantwortung



Prof. Dr. Karin Haas



Prof. Dr. Jonathan Bennett

Die Pensionierung markiert einen bedeutenden Übergang und wird oft spät thematisiert. Das Gespräch mit einer Arbeitnehmerin, die kurz vor der Pensionierung steht, und einem Personalverantwortlichen macht deutlich: Eine Pensionierung ist kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess, der individuell und organisational gestaltet werden kann.



Berufsberaterin Claudia Bötschi und HR-Spezialist David Blumer im Gespräch

Wie Mitarbeitende ihre eigene Pensionierung erleben, hängt oft stark vom unmittelbaren Arbeitsumfeld ab – obwohl sich Unternehmen mit dem Thema immer systematischer auseinandersetzen. Je nachdem ob und wie Führungspersonen die Pensionierung ansprechen, können daraus tatsächliche Gestaltungsmöglichkeiten entstehen. Wo frühzeitig Gespräche stattfinden, können Aufgaben angepasst, Stärken gezielt eingesetzt und Veränderungen gemeinsam reflektiert werden (Torben-Nielsen & Bütikofer, 2024). Wenn dies fehlt, bleibt die Pensionierung lange ein unausgesprochenes Thema – mit Unsicherheiten auf beiden Seiten.

Zwischen Selbstbestimmung und Steuerung

Gerade im Umgang mit diesem Übergang zeigt sich ein zentrales Spannungsfeld: Wie viel Gestaltung braucht es von Seiten des oder der Arbeitgebenden – und wie viel Raum sollte individuell bleiben? Darüber haben wir uns mit Claudia Bötschi, Bereichsleiterin an den Be-

rufsberatungs- und Informationszentren Bern – sie steht selbst kurz vor der Pensionierung – und David Blumer, Leiter Work & Health der Genossenschaft Migros Aare, unterhalten.

Den Gestaltungsrahmen Arbeitgebender sieht Claudia Bötschi eher skeptisch: «Man kann diesen Prozess nicht erzwingen – jede Person geht anders damit um.» David Blumer widerspricht dem teilweise: «Es geht nicht ums Erzwingen. Manchmal sollte man den Leuten jedoch ihre verschiedenen Optionen aufzeigen und sie so ein Stück weit zu ihrem Glück hinführen.» Die Aussagen verweisen auf zwei unterschiedliche Logiken. Einerseits ist der Übergang in die Pensionierung ein individueller Entwicklungsprozess, der von persönlichen Lebenssituationen, biografischen Erfahrungen und innerer Bereitschaft geprägt ist. Andererseits zeigt die Perspektive des Arbeitgebenden, dass ohne strukturierte Impulse viele Themen zu spät oder gar nicht aufgegriffen werden.

In der Praxis bewegen sich Arbeitgebende somit in einem Spannungsfeld zwischen Autonomie und Mitgestaltung. Zu wenig Unterstützung kann dazu führen, dass Handlungsspielräume ungenutzt bleiben; zu viel Steuerung wird schnell als Bevormundung wahrgenommen.

Praxisrealität: Vielfalt, Dynamik und Unsicherheiten

Ein zentrales Merkmal zeigt sich besonders deutlich: Mit zunehmendem Alter werden die Unterschiede zwischen Mitarbeitenden grösser. Erwerbsverläufe, gesundheitliche Entwicklungen, Qualifikationen und private Lebenssituationen verlaufen immer weniger parallel. Diese wachsende Vielfalt stellt Arbeitgebende vor die Herausforderung, differenzierte Lösungen zu entwickeln.

Gleichzeitig sind die strukturellen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich. In wissensintensiven Tätigkeiten bestehen oft mehr Möglichkeiten, Aufgaben anzupassen oder Rollen zu verändern. In körperlich anstrengenden Berufen hingegen sind diese Spielräume oft geringer, sodass es für viele Mitarbeitende schwierig ist, ihre Tätigkeit bis zur Pension auszuüben. ►

► Damit rückt die Arbeitsfähigkeit in den Mittelpunkt – also die Frage, inwiefern Anforderungen der Arbeit und individuelle Ressourcen langfristig zusammenpassen. David Blumer meint dazu: «Die entscheidende Frage ist nicht: «Wann gehst du?», sondern: «Was brauchst du, um gesund und motiviert möglichst lange zu arbeiten?». Die Gesundheit spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie entscheidet häufig darüber, ob ein Verbleib im Arbeitsprozess möglich ist. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass Gesundheit im Arbeitskontext ambivalent behandelt wird.

Hinzu kommt die aktuell hohe Dynamik in der Arbeitswelt. Digitalisierung und neue Technologien führen häufig zu Veränderungen von Arbeitsprozessen und erhöhen so die Anforderungen an die individuelle Anpassungsfähigkeit. Dabei geht es weniger um die grundsätzliche Lernfähigkeit, sondern um das Tempo und die Verdichtung von Veränderungen sowie um die Möglichkeit, neue Anforderungen in bestehende Routinen zu integrieren.

Gesundheit: Zwischen Fürsorge und Privatsphäre

Im Umgang mit älteren Mitarbeitenden stellt das Thema Gesundheit ein Spannungsfeld dar. Einerseits besteht eine arbeitgeberseitige Verantwortung, gesundheitliche Veränderungen wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Andererseits gilt Gesundheit als privater Bereich, den Arbeitgebende nicht ohne weiteres thematisieren sollen. Für Claudia Bötschi ist es eine Gratwanderung. «Ich will nicht, dass mein Arbeitgeber mir hier zu nahekommt,» sagt sie. «Als Unternehmen haben wir unseren Mitarbeitenden gegenüber eine Fürsorgepflicht, diese bezieht sich auch auf die Gesundheit», entgegnet David Blumer. Diese Antworten verdeutlichen ein grundlegendes Dilemma. Gesundheit und persönliche Lebenssituationen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit – gleichzeitig sind sie sensibel und teilweise tabuisiert. Arbeitgebende stehen vor der Herausforderung, diese Themen anzusprechen, ohne Grenzen zu überschreiten.

In der Praxis hängt dies stark vom Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten ab. Wo Vertrauen vorhanden ist, können auch sensible Themen konstruktiv besprochen werden. Fehlt diese Grundlage, werden Gespräche schnell vermieden oder als unangemessen erlebt.

Angebote des Instituts Alter

Als Akteur zwischen Forschung und Praxis kann das Institut Alter Arbeitgebende im konkreten Umgang mit Pensionierungen unterstützen. In seinem interdisziplinären Portfolio verbindet es Themen wie Arbeit, Gesundheit und Lebensgestaltung und kann durch niederschwellige Angebote zum Dialog und Verständnis zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden beitragen. Bei Interesse beraten wir Sie und Ihre Organisation gerne. Kontaktieren Sie uns per Mail: alter@bfh.ch



Claudia Bötschi, Bereichsleiterin am Berufsberatungs- und Informationszentrum Bern. Beim Gespräch stand sie kurz vor der Pensionierung.

Idealzustand: Früh, differenziert und dialogisch

Aus den geschilderten Erfahrungen lässt sich ein gemeinsames Bild eines wünschenswerten Umgangs mit der Thematik ableiten. Der Übergang sollte nicht als isoliertes Ereignis betrachtet, sondern als Teil einer Lebensphase verstanden werden. Darauf basierende Ansätze fokussieren auf eine frühe und wiederkehrende Reflexion. Regelmässige Standortbestimmungen ermöglichen es, Veränderungen in Bezug auf Gesundheit, Motivation und berufliche Perspektiven gemeinsam zu gestalten.

Dass das Thema frühzeitig angegangen werden soll, sehen auch Claudia Bötschi und David Blumer so. «Wir müssen viel früher ansetzen. Pensionierung beginnt nicht mit sechzig, sondern Jahrzehnte vorher,» erklärt David Blumer. «Viele verlassen den Arbeitsmarkt nicht etwa, weil sie nicht mehr arbeiten wollen – sondern weil sie dies gesundheitlich nicht mehr können.» Claudia Bötschi betont einen weiteren Aspekt: «Es geht darum, loszulassen, was einen über Jahre geprägt hat. Es ist entscheidend, dass man früh darüber spricht – sonst kommt der Prozess gar nicht in Gang.»



Simon Bötschi

David Blumer, Leiter Work & Health der Genossenschaft Migros Aare

Gleichzeitig braucht es eine klare organisationale Grundlage: eine Kultur, die ältere Mitarbeitende als Ressource anerkennt und unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigt. Innerhalb dieses Rahmens sollten individuelle Lösungen möglich bleiben – etwa bei der Gestaltung von Aufgaben oder Arbeitszeiten.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Bedeutung von Arbeit selbst. Sie erfüllt nicht nur eine ökonomische Funktion, sondern trägt auch wesentlich zur sozialen Einbindung, Struktur und Identität bei. Der Übergang in die Pensionierung bedeutet daher auch, neue Formen von Sinn und Teilhabe zu entdecken und zu entwickeln.

Zwischen Loslassen und Weiterarbeiten

Dadurch wird die Pensionierung zunehmend zu einem Aushandlungsprozess. In ihm treffen individuelle Bedürfnisse nach Veränderung und Entlastung auf organisationale Interessen an Kontinuität und Fachkräfteerhalt. Als HR-Vertreter meint David Blumer dazu: «Arbeit ist eine wichtige Ressource – wir sollten schauen, wie wir Menschen möglichst lange im Arbeitskontext halten

können.» Auf der Gegenseite merkt Claudia Bötschi an: «Wenn ich Anerkennung für meine Arbeit erhalte, auch wenn ich in gewissen Bereichen nicht mehr die gleiche Leistung erbringe, kann ich besser loslassen.»

Um den Übergang nachhaltig zu gestalten, sollten beide Perspektiven zusammengedacht und gemeinsam Lösungen entwickelt werden, die sowohl individuelle Lebenssituationen als auch betriebliche Anforderungen berücksichtigen.

Unterstützungsbedarf: Orientierung und Verbindung schaffen

Aus den beschriebenen Spannungsfeldern ergibt sich ein klarer Unterstützungsbedarf. Da viele Vorstellungen nach wie vor von Stereotypen geprägt sind, besteht insbesondere ein Bedarf nach fundiertem Wissen über Alterungsprozesse und deren Bedeutung für den Arbeitskontext.

Die Rolle der Führungskräfte ist hier zentral. Sie sind entscheidend für die Umsetzung, verfügen jedoch häufig nicht über ausreichend Kompetenzen im Umgang mit altersbezogenen Themen. Sie brauchen praxisnahe Ansätze, die sowohl für die Situation der Arbeitnehmenden sensibilisieren als auch konkrete Handlungsmöglichkeiten bieten.

Gleichzeitig benötigen auch Mitarbeitende Unterstützung, um ihre Bedürfnisse – insbesondere im Bereich Gesundheit – anzusprechen. Gerade Personen, die psychisch belastet sind, oder bestimmte Zielgruppen wie Personen mit niedrigem Bildungsabschluss, halten sich häufig zurück, wenn es darum geht, die eigenen Bedürfnisse zu adressieren. Ein gelingender Umgang mit der Pensionierung erfordert daher auch eine Stärkung der Mitarbeitenden im Sinne der Selbstreflexion und der Gesundheitskompetenz.

Darüber hinaus zeigt sich ein Bedarf nach niederschwelligen und integrierten Informationsangeboten, zum Beispiel Webinare, die unterschiedliche Dimensionen vereinen: Arbeit, Gesundheit, finanzielle Vorsorge und soziale Lebensgestaltung. Vertrauen schaffen und Themen ganzheitlich aufgreifen – unabhängig von organisationalen Interessen – das können insbesondere vom Arbeitgebenden unabhängige Anbieter. ■

Literatur:

- Torben-Nielsen, K. & Bütikofer, M. (2024). *Und, wie lange arbeiten Sie noch? Portraits zum Arbeiten nach dem Pensionsalter*. Bern: BFH.

Prof. Dr. Karin Haas, Co-Leiterin Institut Alter

karin.haas@bfh.ch

... doktorierte an der Universität Wien in Ernährungswissenschaften. An der BFH forscht und unterrichtet sie seit knapp über zwanzig Jahren – unter anderem zu gesundheitlicher Chancengleichheit und zum Gesundheitsverhalten älterer Menschen.

Prof. Dr. Jonathan Bennett, Co-Leiter Institut Alter

jonathan.bennett@bfh.ch

... promovierte an der Universität Zürich in Psychologie. Seit über sechzehn Jahren forscht und unterrichtet er an der BFH. Seine Schwerpunkte sind Care im fragilen Alter, Altersarbeit im kommunalen Sozialraum und die alternde Gesellschaft.

Traumapädagogik: Haltung für Fach- und Führungspersonen gleichermaßen



Sascha Jufer (hinten rechts) ist Sozialpädagoge mit langjähriger Erfahrung in der Jugendhilfe. Er arbeitet seit sieben Jahren als Direktor der BEO.

Helena Bitterlin (hinten links) ist Heilpädagogin und eidgenössisch anerkannte Psychotherapeutin. Als Vize-Direktorin der BEO war sie federführend bei der Einführung des traumapädagogischen Ansatzes.

Das Interview führten Julia Nentwich und Thomas Ebner am 30. April 2026.

Die kantonale BEObachtungsstation (BEO) mit Sitz in Bolligen ist ein Kompetenzzentrum für Jugendliche mit hohem Förder- und Schutzbedarf. Hier wird konsequent nach dem traumapädagogischen Ansatz gearbeitet. Was aber heisst das genau? Wir waren vor Ort und haben bei Sascha Jufer und Helena Bitterlin aus der BEO-Geschäftsleitung nachgefragt.

Sie arbeiten in der BEO Bolligen seit rund zehn Jahren mit der Traumapädagogik und waren mit unter den ersten Einrichtungen der Schweiz, die diesen Ansatz konsequent umgesetzt haben. Wie genau kann die Traumapädagogik Jugendlichen helfen?

Helena Bitterlin: Die Traumapädagogik wirkt durch das konsequente Arbeiten an der emotionalen Stabilisierung. Das ist das erste und fundamentale Ziel, denn ohne diese Stabilisierung befinden sich die von Trauma betroffenen Jugendlichen immer wieder in einem Krisen- und Überlebensmodus, der das Lernen und die Entwicklung erschwert bis verunmöglicht. Das wissen wir heute aus der Psychotraumatologie.

Sascha Jufer: Die Traumapädagogik fördert darum sichere Orte, Orte ohne Bedrohung. Orte, an denen es möglich wird, in einen entspannteren Zustand zu gelangen. Unser Ansatz ist es, die Jugendlichen kennenzulernen, ihre ganz persönliche Geschichte zu verstehen, um nachvollziehen zu können, welcher existenziellen Bedrohung sie ausgesetzt waren und was sie dazu gebracht hat, sich so zu verhalten, dass sie letztlich zu uns gekommen sind. Unsere Aufgabe als kantonale Einrichtung ist es, diesem Bedrohungszustand einen sicheren Ort der Entspannung gegenüberzustellen.

Bitterlin: Traumapädagogik hilft grundsätzlich allen Jugendlichen, es sind jedoch nicht alle gleichermaßen darauf angewiesen. Liegt keine psychische Problematik vor und weisen die Jugendlichen ein hohes Funktionsniveau aus, kommen sie auch mit anderen, konventionelleren Ansätzen klar. Gerade komplex traumatisierte Jugendliche sind aber auf traumapädagogische Ansätze angewiesen, um sich überhaupt weiterentwickeln zu können. Für sie können konventionelle Ansätze schädlich und kontraproduktiv sein.

Wie wird die BEO Bolligen zu einem «sicheren Ort»?

Bitterlin: Sichere Orte können durch Fachpersonen und interdisziplinäre Zusammenarbeit gemeinsam geschaffen werden. Es geht um die traumapädagogische Haltung, die von allen Mitarbeitenden und der Leitung gelebt und von der gesamten Einrichtungskultur getragen werden muss. Ganz zentral sind dabei die traumapädagogischen Standards (Lang et al., 2013; Schweizer Fachverband Traumapädagogik & Fachverband Traumapädagogik e. V., 2025). In der BEO sind wir bestrebt, diese konsequent umzusetzen (vgl. Kasten auf S. 31).

Das klingt sehr nachvollziehbar und durchdacht! Was genau bedeutet es aber, dass Traumapädagogik nicht nur eine Frage der Haltung jeder einzelnen Fachperson, sondern der gesamten Einrichtung werden muss?

Jufer: Diese sechs Standards umzusetzen ist sehr voraussetzungsreich. Das gelingt nur, wenn sie in der gesamten Einrichtung, das heisst von allen hier arbeitenden Menschen, inklusive der Buchhaltung und des Empfangs, auch tagtäglich umgesetzt werden. Das beginnt bei der Befähigung der Mitarbeitenden. Zentral ist für uns die kontinuierliche Reflexion der pädagogischen

Was ist Traumapädagogik?

Die Traumapädagogik erkennt an, dass sich frühere traumatisierende Erfahrungen im heutigen Verhalten eines Menschen Ausdruck verschaffen, da sie nicht verarbeitet werden können. Grundlegend sind dabei Erkenntnisse der Neurobiologie und Psychotraumatologie (Stähli, 2025). Traumapädagogische Ansätze kommen insbesondere bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zur Anwendung. Verständnis für die psychologischen Auswirkungen eines Traumas, die daraus entstehenden Traumafolgeprozesse und das resultierende Verhalten eröffnen wichtige neue Möglichkeiten zur Unterstützung und Förderung der betroffenen Menschen (Lang et al., 2013).



Die Anlage der kantonalen BEObachtungsstation Bolligen steht am Rande der Agglomerationsgemeinde im Grünen.

Die Haltung der BEO Bolligen

Vize-Direktorin Helena Bitterlin erklärt den traumapädagogischen Ansatz anhand von sechs Grundhaltungen:

1. **Der «gute Grund»:** Ausgangspunkt unseres Handelns als Fachpersonen ist immer, Verhalten verstehen zu wollen. Alles, was ein Mensch an Verhaltensweisen zeigt, hat seinen Ursprung und Sinn in seiner Geschichte. So unverständlich das Verhalten hier und heute erscheinen mag, es hat einmal einen «guten Grund» gegeben, eine Situation, in der genau dieses Verhalten das Überleben gesichert hat. Und dieser gute Grund ist von uns zu würdigen.
2. **Wertschätzung und wertschätzende Präsenz** sind sehr wichtig, wenn es darum geht, ein Gegengewicht zu den Erfahrungen von Macht- und Wertlosigkeit zu schaffen, die ja immer mit einer Traumatisierung einhergehen. Sich als macht- und wertlos erfahren zu haben, zerstört die Selbstwirksamkeit eines Menschen. So entsteht ein negatives Selbst. Ein sicherer Ort setzt diesem Selbst des Nichts-Seins einen Ort der Wertschätzung, des Willkommen- und Respektiert-Seins entgegen.
3. Hinzu kommt die **Partizipation**: Die Teilhabe an der Gestaltung des eigenen Lebens ist ein zentraler Faktor zur Förderung der psychischen Gesundheit. Das Erleben von Autonomie, die Erfahrung, ernst genommen zu werden, gefragt und bei Entscheidungen eingebunden zu werden, fördert die Selbstwirksamkeit der jungen Menschen. Einbezogen zu sein bedeutet, einen Platz in der Gemeinschaft zu haben. Sichere Orte gewährleisten Teilhabe.
4. **Expert*innenschaft:** Mit einer traumapädagogischen Haltung sehe ich Jugendliche immer als Expert*innen ihrer eigenen Erfahrungen. Von Traumatisierung betroffene Jugendliche haben sehr anspruchsvolle Erfahrungen gemacht. Sie sind Meister*innen im Umgang mit schwierigen, herausfordernden, bedrohlichen Situationen, wenn nicht gar Überlebenskünstler*innen! Diese Expertise ist unbedingt zu würdigen, ernst zu nehmen und in die Arbeit einzubeziehen.
5. **Transparenz und Vorhersehbarkeit:** Für Jugendliche, die Erfahrungen mit Autoritätsmissbrauch durch Erwachsene gemacht haben, etwa, weil die Eltern willkürlich mit Strukturen und Grenzen umgegangen sind, ist es wichtig, neue Erfahrungen mit Erwachsenen zu machen. Und diese sollten sehr transparent und verantwortungsvoll mit Macht und Autorität umgehen. Nur so kann das Vertrauen in uns Helfende wachsen und ein Weg aus der durch das Trauma hervorgerufenen Isolation entstehen. Die Jugendlichen haben bisher erlebt, sich auf niemanden verlassen zu können, sich nur selbst helfen zu können, und auch Erwachsene als Gefährder*innen einzuordnen. Sobald sie aber Verlässlichkeit im Verhalten der Helfenden erleben, machen sie eine andere Erfahrung. Sichere Orte sind darum immer Orte der Zuverlässigkeit, der Berechenbarkeit, Orte des Fragen-stellen-könnens.
6. **Spass und Freude:** Die Waage der Emotionen muss durch das Erleben von Freude und Spass ins Gleichgewicht gebracht werden. Freude reguliert emotionale Spannung, wodurch das Stresslevel gesenkt wird und Lernen und Entwicklung möglich werden. Sichere Orte sind darum immer Orte, die Freude ermöglichen.



«Die Fachpersonen sind oft mit grenzverletzendem Verhalten konfrontiert. Die Versorgung der Mitarbeitenden ist daher eine elementare Aufgabe der traumapädagogisch ausgerichteten Institution.»

Helena Bitterlin, Vize-Direktorin BEO Bolligen

- und psychologischen Arbeit, aber auch die Reflexion persönlicher Erfahrungen. Mitarbeitende brauchen stetige Weiterbildungen, und wir müssen die nötigen Reflexionsgefässe zur Verfügung stellen. Bei uns werden die Entwicklungsprozesse durch eine interne Fachgruppe Traumapädagogik mit Vertretenden aus allen Fachbereichen beobachtet und kontinuierlich weiterentwickelt. Das Fundament ist immer die traumasensible Arbeit. Da sich das Wissen im jungen Forschungsfeld der Psychotraumatologie stets weiterentwickelt, ist es auch wichtig, dass wir hier immer am Ball bleiben.

Bitterlin: In der Arbeit mit traumatisierten Jugendlichen sind Fachpersonen oft mit grenzverletzendem Verhalten konfrontiert. Die Versorgung der Mitarbeitenden ist daher eine elementare Aufgabe der traumapädagogisch ausgerichteten Institution. Supervision, Intervention und fortlaufende Reflexion sowie eine institutionalisierte Nachsorge bei grenzverletzendem Verhalten sind wichtige Mittel der Prävention und der Selbstfürsorge.

Jufer: Die Erkenntnisse aus der Traumapädagogik haben auch Implikationen für die Leistungsangebote. In der BEO zeigt sich dies etwa in der konsequenten Weiterentwicklung der dezentralen, stark individualisierten und flexiblen Wohnbetreuungsstrategie. Die Jugendlichen wohnen heute nicht mehr in Wohngruppen auf unserem Gelände, sondern bei Pflegefamilien und Kooperationseinrichtungen im gesamten Kanton. Dadurch sind wir in der Lage, Versorgungslösungen zu schaffen,

die sich stark am individuellen Bedarf der Jugendlichen ausrichten. Die Wahrscheinlichkeit, die Jugendlichen für eine kooperative Zusammenarbeit zu gewinnen und auch beim Auftreten von Krisen handlungs- und tragfähiger zu bleiben, konnte so deutlich erhöht werden.

Ihr Traumaverständnis klingt sehr interdisziplinär. Welche Rolle spielt dabei die Soziale Arbeit?

Bitterlin: Bei einer komplexen posttraumatischen Belastungsstörung sind meist alle Lebensbereiche der Jugendlichen betroffen. Darum werden auch die Betreuung und die Förderung über alle Lebensbereiche hinweg geboten. Das ist nur interdisziplinär möglich. Wenn wir einen Abklärungsauftrag erhalten, erarbeiten wir unter anderem eine Diagnose. Diese wird nach ICD-10 und 11, dem Klassifikationssystem der Weltgesundheitsorganisation (WHO), sowie dem multiaxialen Klassifikationsschema für psychische Störungen des Kindes- und Jugendalters gestellt. Der Umgang mit den traumatisierten Jugendlichen ist traumapädagogisch, und das heisst für uns: immer interdisziplinär. Bei uns sind Fachpersonen der Sozialen Arbeit, der Bildungspädagogik, der Psychologie und der Psychiatrie im Einsatz. Das Case Management, das mehrheitlich von Personen aus der Sozialen Arbeit übernommen wird, steuert die Fachleistungen zu einer aufeinander abgestimmten Gesamtleistung. Traumapädagogische Arbeit ist somit gerade für Sozialarbeitende ein wichtiges und vielfältiges Tätigkeitsfeld innerhalb unserer interdisziplinären Teams.

Welche Rolle spielt der systemische Ansatz in der Traumapädagogik?

Bitterlin: Traumata können eine transgenerationale Dynamik haben, sie betreffen Familien, Generationen und Gesellschaften. Die komplexen posttraumatischen Belastungsstörungen, wie wir sie bei unseren Jugendli-



Oliver Slappig

«Unsere Aufgabe als kantonale Einrichtung ist es, diesem Bedrohungszustand einen sicheren Ort der Entspannung gegenüber zustellen.» Sascha Jufer, Direktor BEO Bolligen

chen sehen, sind in der Regel innerhalb der familiären Systeme der Jugendlichen begründet. Mit diesen Systemen müssen wir selbstverständlich arbeiten. Der systemische Ansatz ist darum zentral, wir kommen um ihn nicht herum. Ich würde sogar noch weitergehen: Traumapädagogische Arbeit ist, wie gute Pädagogik überhaupt, nur systemisch denk- und praktizierbar.

Wie sichern Sie als Einrichtung, dass keine Retraumatisierungen passieren?

Jufer: Hier ist das Verständnis des «sicheren Ortes» wichtig. Diesen schützen wir. Allerdings – und leider! – ist es uns nicht möglich, re-traumatisierende Situationen gänzlich zu vermeiden. Insbesondere dann, wenn es sich um Bindungstraumata im Familiensystem handelt, ist es meist nicht realistisch, die Jugendlichen gänzlich vor der Familie bzw. von häufig re-traumatisierenden Erfahrungen zu schützen. Für die Fachpersonen ergeben sich hier hochanspruchsvolle Situationen im Umgang mit solchen Konstellationen. Wir arbeiten hier mit Psychoedukation, also mit Informations- und Bildungsangeboten für die betroffenen Individuen und Familiensysteme.

Bitterlin: Es ist auch nicht möglich, triggernde Situationen unter Peers immer zu kontrollieren. Wichtig ist darum, traumatisierende und potenziell re-traumatisierende Ereignisse mit den Jugendlichen und ihrem System traumasensibel zu thematisieren. Hinschauen, wahrnehmen, ernst nehmen, benennen, besprechen und immer wieder einordnen und stabilisieren.

Jufer: Unsere interne Präventions- und Meldestelle übernimmt hier eine wichtige Funktion. Mit dem «Bündner Standard» steht uns ein praxiserprobtes Instrument zur Verfügung, das Organisationen bei der Prävention und der strukturierten Bearbeitung von Grenzverletzungen unterstützt. Das gibt Orientierung und hilft uns, kritische Situationen schnell zu erkennen, einzuordnen und die richtigen Massnahmen zu treffen. ■

Im Herbstsemester 2026 gestalten Sascha Jufer, Helena Bitterlin sowie Julia Nentwich und Thomas Ebnetter gemeinsam das Bachelor-Spezialmodul Traumapädagogik.

Literatur:

- Lang, B., Schirmer, C., Lang, T., Hair, I. A. de, Wahle, T., Bausum, J., Weiß, W. & Schmid, M. (Hrsg.). (2013). *Traumapädagogische Standards in der stationären Kinder- und Jugendhilfe: Eine Praxis- und Orientierungshilfe der BAG Traumapädagogik*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Schweizer Fachverband Traumapädagogik & Fachverband Traumapädagogik e. V. (Hrsg.). (2025). *Standards für Traumapädagogische Konzepte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe*. https://chtp.ch/download/111/Standards_Traumapdagogik_2025.pdf
- Stähli, O. (2025). *Angewandte Traumapädagogik: Ein Praxisbuch*. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Prof. Dr. Julia Nentwich, Dozentin Institut Beratung, Mediation, Supervision

julia.nentwich@bfh.ch

... forscht und lehrt zu den Themen Resilienz und Konfliktmanagement in Organisationen und freut sich, gemeinsam mit den Studierenden im Spezialmodul ihr Wissen über Traumapädagogik vertiefen zu können.

Dr. Thomas Ebnetter, Dozent Institut Beratung, Mediation, Supervision

thomas.ebnetter@bfh.ch

... verantwortet als Studienleiter im Weiterbildungsbereich der Systemischen Beratung unter anderem den Fachkurs Systemische Trauma-Beratung.



21. Oktober 2026

Sozialbehörden-Forum 2026

Impulse für die Aufsichtstätigkeit und Strategiearbeit der Behörden – dies bietet das jährliche Forum für Sozialbehördenmitglieder. In diesem Jahr werden zwei Themen behandelt: gute Zusammenarbeit in der Sozialbehörde und das neue Fallführungssystem NFFS. Ausserdem wird der neue Leitfaden zur interkommunalen Zusammenarbeit von Sozialdiensten vorgestellt (vgl. Interview ab S. 4).

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/soziale-arbeit/sozialbehördenforum



27. Oktober 2026

Veränderungen bewältigen und Krisen begleiten

Mit der neuen Webinarreihe «Methoden am Mittag» erhalten Praxisauszubildende der Sozialen Arbeit praxisnahe Impulse für die Begleitung Studierender in ihren Lern- und Entwicklungsprozessen. Die kompakten Online-Sessions vermitteln erprobte Methoden und verbinden theoretische Grundlagen mit konkretem Praxisbezug. Die Reihe entsteht in Zusammenarbeit mit dem Schulz-von-Thun-Institut.

Weiterer Termin:

13. November 2026: Widerstände modellieren und deeskalieren, jeweils 12.15–13.15 Uhr, online.

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/soziale-arbeit/webinar-prax



18. November 2026

Nachhaltige Baukultur im Kontext von Flucht

Im Rahmen des Nationalfondsprogramms 81 «Baukultur» untersucht die BFH die Unterbringung Geflüchteter in der Schweiz in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Im Fokus stehen Kollektivunterkünfte. Das Ziel ist, neue Wege für nachhaltige Wohnformen zu entwickeln. Das Projekt basiert auf der engen Kollaboration von Architektur und Sozialer Arbeit. Nun liegen erste Ergebnisse vor. Forschende, Praktiker*innen und Behördenmitglieder erhalten in der Veranstaltungsreihe «Soziale Innovation am Mittag» einen Einblick. Die Online-Veranstaltung findet von 12.15 bis 13.15 Uhr statt.

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/soziale-arbeit/event-siam

Master in Sozialer Arbeit

Qualifizieren Sie sich für anspruchsvolle Aufgaben in Praxis, Forschung und Lehre. Der Master in Sozialer Arbeit bietet neue Perspektiven für Fachleute der Sozialen Arbeit. Besuchen Sie unsere Infoveranstaltung am:

- Mo, 14. September 2026
- Di, 20. Oktober 2026
- Mo, 9. November 2026
- Di, 15. Dezember 2026

Alle Termine finden jeweils von 12.15 bis 13.15 Uhr und von 18.15 bis 19.15 Uhr ausschliesslich online via MS Teams statt.

Anmeldung und weitere Informationen:
masterinsozialerarbeit.ch

Im Herbstsemester 2026 bieten wir mehrere Schnupper-Halbtage an.
 Interessierte melden sich bitte bei raymund.gerig@bfh.ch.

MASTER IN SOZIALER ARBEIT

BERN
LUZERN
ST.GALLEN

Informationen zu unseren
Infoveranstaltungen für den
Bachelor in Sozialer Arbeit:
[bfh.ch/soziale-arbeit/
infoveranstaltungen-studium](https://bfh.ch/soziale-arbeit/infoveranstaltungen-studium)

Unsere Infoveranstaltungen
für Weiterbildungsangebote:
[bfh.ch/soziale-arbeit/
infoveranstaltungen-wb](https://bfh.ch/soziale-arbeit/infoveranstaltungen-wb)

INSTITUTIONELL AKKREDITIERT NACH
HFKG 2024–2031

swissuniversities

EFQM  Member
Shares what works.



Impressum impuls 3/2026

Herausgeberin: Berner Fachhochschule BFH,
Departement Soziale Arbeit

Erscheinungsweise: 3-mal jährlich

Auflage: 7900 Exemplare

Redaktion: Martin Alder, Beatrice Schild,
Denise Sidler, Oliver Slappnig, Katalin Szabó,
Alexandra von Allmen

Fotos: Adobe Stock (16, 21, 24/25); iStock
(Titelseite gross, 3, 23); Oliver Slappnig (2, 4–7,
11, 13, 14–15, 30–33); Alexander Jaquemet (8);
Simon Boschi (Titelseite klein, 27–29). Restliche: zVg

Layout: Oliver Slappnig

Korrektorat: Anne-Kathrin Lombeck, satzbausatz

Druck: Vögeli AG, Langnau

Abonnement: bfh.ch/soziale-arbeit/impuls

ISSN 1661-9412 (print)

ISSN 2624-666X (online)

Die Texte dieses Werkes sind lizenziert unter einer «Creative Commons Namensnennung 4.0 International»-Lizenz. Bei Infografiken und Bildern liegt das Urheberrecht bei der in der Bildquelle angegebenen Person/Firma. Eine weitere Veröffentlichung muss direkt mit den Urheber*innen vereinbart werden. Diese Richtlinie betrifft Artikel ab der Publikation 1/2026.

Berner Fachhochschule

Soziale Arbeit
Hallerstrasse 10
3012 Bern

Telefon +41 31 848 36 00

soziale-arbeit@bfh.ch
bfh.ch/soziale-arbeit