

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit
Olten / Muttenz

Ist die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit?

»Eine fundierte Analyse des Anforderungsprofils für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände im Vergleich mit dem Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit von AvénirSocial und dem Kompetenzprofil des Bachelor-Studiums in Sozialer Arbeit der FHNW HSA.«

Theoriearbeit BA115 / Bachelor Thesis von
Barbara Tamara Corazzini
Matrikelnummer
15-635-626

Eingereicht bei
Wilhelm Bach
Basel, im Dezember 2018

Abstract

Rund 65'934 Erwachsene und 41'902 Kinder waren im Jahr 2017 in der Schweiz von einer Erwachsenen- bzw. Kinderschutzmassnahme betroffen. Viele dieser Massnahmen werden durch Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände begleitet.

Diese Arbeit beleuchtet den Beruf der Berufsbeistandschaft mit seinem seit 2017 neuformulierten Anforderungsprofil der Schweizerischen Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeiständen (SVBB) genauer. Die Autorin möchte herausfinden, ob die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit ist, und wenn ja, aufgrund welcher Faktoren Studierende der FHNW HSA die benötigten Kompetenzen für die Ausübung dieses Berufes erwerben.

Um zu diesen Erkenntnissen zu gelangen, hat die Autorin das Anforderungsprofil der SVBB mit dem Berufsbild Sozialer Arbeit von AvenirSocial Schweiz und dem Kompetenzprofil der FHNW HSA verglichen. Die Berufsbeistandschaft ist ein anspruchsvoller Beruf, bei welchem Beziehungsarbeit und Vertrauensaufbau zur Klientel essentiell sind, jedoch ist in vielen Fällen auch Wissen zu Finanz- und (Sozial-)Versicherungsangelegenheiten gefragt und der Verwaltungsaufwand ist entsprechend hoch. Die Autorin ordnet aufgrund mehrerer Faktoren die Berufsbeistandschaft als einen Beruf der Sozialen Arbeit ein und untersucht, wie weit und durch welche Bildungsangebote die Studierenden der FHNW HSA die benötigten Kompetenzen für die Ausübung dieses Berufes erwerben können.

Die Autorin kommt am Ende der Arbeit zum Schluss, dass ein Studium in Sozialer Arbeit für den Beruf als Berufsbeiständin oder Berufsbeistand erforderlich ist und erachtet eine vorausgegangene kaufmännische Ausbildung im Finanz- und Versicherungswesen als sehr vorteilhaft.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	5
1.1 Herleitung und Begründung der Fragestellung	5
1.2 Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit	6
1.3 Aufbau und Vorgehensweise	8
2 Die Beistandschaft	10
2.1 Definition und verschiedene Formen von Beistandschaften in der Schweiz	10
2.1.1 Die Begleitbeistandschaft Art. 393 ZGB	11
2.1.2 Die Vertretungsbeistandschaft Art. 394/395 ZGB	11
2.1.3 Die Mitwirkungsbeistandschaft Art. 396 ZGB	12
2.1.4 Die umfassende Beistandschaft Art. 398 ZGB	13
2.2 Beistandschaften im Kinderschutz	13
3 Anforderungsprofil der Berufsbeistandschaft Schweiz	15
3.1 Anforderungsprofil Berufsbeistände der SVBB	15
3.1.1 Rahmenbedingungen	15
3.1.2 Aufgabenprofil	17
3.1.3 Anforderungen/Kompetenzen und Qualitätssicherung	18
3.1.4 Ethische Richtlinien und Berufskodex	20
3.2 Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft	20
3.2.1 Überblick und Einführung in die Lebensweltorientierung nach Thiersch	21
3.2.2 Theorie von Silvia Staub Bernasconi	22
4 AvenirSocial	28
4.1 Das Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit von AvenirSocial	28
5 Berufskodex AvenirSocial – Relevante Punkte	32
6 Kompetenzprofil FHNW HSA	34
7 Arbeitssituation der Berufsbeistände	38
8 Diskussion der theoretischen Erkenntnisse	41
9 Beantwortung der Fragestellung	48
10 Weiterführende Diskussion	55
11 Literaturverzeichnis	57
Anhang	61
Erklärung der Studierenden zur Bachelor Thesis	61
Anforderungsprofil der SVBB	62

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
betr.	betreffend
CAS	Certificate of Advanced Studies
d. h.	das heisst
FHNW HSA	Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Soziale Arbeit
i.d.R.	in der Regel
IFSW	International federation of social workers
i.V.m.	in Verbindung mit
KESB	Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde
KESG	Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz
KESR	Kindes- und Erwachsenenschutzrecht
KOKES	Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz
KRK	Kinderrechtskonvention
KV	kaufmännische Ausbildung
OR	Obligationenrecht
p. a.	per annum
PSA	Professionelle der Sozialen Arbeit
SA	Soziale Arbeit
SchKG	Bundesgesetz über Schuldbetreibungen und Konkurs
sog.	sogenannte
s.	siehe
S.	Seite
SVBB	Schweizerischen Vereinigung für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände
t. w.	teilweise
u. a.	und andere

VBVV	Verordnung über die Vermögensverwaltung im Rahmen einer Beistandschaft oder Vormundschaft
VSAV	Vereinigung Schweizerischer Amtsvormundinnen und Amtsvormunde
z. B.	zum Beispiel
ZGB	Zivilgesetzbuch

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenzprofil des Bachelor-Studiums der HSA FHNW (Bachelor, Master, PhD)	S. 33
---	-------

1 Einleitung

1.1 Herleitung und Begründung der Fragestellung

Von ihrem Umfeld angesprochen auf ihre spätere Berufswahl nach abgeschlossenem Studium, ist die Autorin auf verständnislose Blicke gestossen, wenn sie «Berufsbeiständin» gesagt hat. Dies sei doch kein Beruf, sondern es handle sich lediglich um Laienmandate, die von Jedermann und Jederfrau ausgeübt werden können. Die meisten Personen verstehen unter der Aufgabe einer Beistandsperson die Hilfe zur Bewältigung des Alltags, welche meist auf das Zahlen von Rechnungen und auf die Vermögensverwaltung reduziert wird. Diese Aussagen haben die Autorin als Studierende der Sozialer Arbeit, welche sich viel mit der Thematik der Beistandschaft und deren Aufgaben auseinandergesetzt hat, sehr erstaunt.

Die Begleitbeistandschaft (s. 2.1.1.), als mildeste Massnahme, hat eine beratende, stützende und begleitende Funktion die i.d.R. durch private Mandatsträger und Mandatsträgerinnen ausgeübt wird. Laut der KOKES Statistik waren 2017 in der Schweiz 8776 Personen von dieser Art Beistandschaft betroffen (vgl. KOKES-Statistik 2017). Auf diese Art der Mandatsführung wird in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen, auch wenn sie dem weitverbreitenden (Laien-) Verständnis von Beistandschaft entspricht.

Durch die Rückmeldungen zur Berufsbeistandschaft aus dem Umfeld der Autorin begann sie, sich vertieft mit der Thematik auseinander zu setzen, was sie auf das Anforderungsprofil der Schweizerischen Vereinigung für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände (SVBB) stossen liess.

Für komplexe Betreuungsaufgaben von Klientinnen und Klienten eignet sich der Einsatz eines Berufsbeistandes oder einer Berufsbeiständin (vgl. SVBB 2017: 2). Eine Beistandschaft ist eine behördlich angeordnete Massnahme, welche durch die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) von Amtes wegen oder auf Antrag der betroffenen Person bzw. einer ihr nahestehenden Person getroffen wird. Der Aufgabenbereich der jeweiligen Beistandschaftsart wird von der KESB möglichst genau umschrieben (Personensorge, Vermögenssorge, Rechtsverkehr), damit eine «Massnahme nach Mass» möglich ist, und es nicht zu einer umfassenden Einschränkung in allen Lebensbereichen kommt (vgl. Hauser/Geiser/Aebi-Müller 2014: 60f.). Die Beistandspersonen arbeiten weitgehend unabhängig, verfügen aber durch ihre Ausbildung über Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz um dieser anspruchsvollen Klientel gerecht zu werden (vgl. SVBB 2017: 3f.).

Zu den beruflichen Anforderungen steht im SVBB unter 3.4, dass der «Abschluss einer Grundausbildung auf tertiärer Stufe (Fachhochschule, Universität) in den Bereichen Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik oder Rechtswissenschaften mit jeweils adäquaten

Kenntnissen in den Nachbargebieten» (SVBB 2017: 11), sich als Ausbildung eignet. Beim weiteren Studieren dieses Anforderungsprofils konnten viele Bezüge zur Sozialen Arbeit gemacht werden. Die Autorin hat sich sodann gefragt, ob sich ein anderer Hintergrund als die Soziale Arbeit wirklich eignet, um diesen Beruf auszuüben. Für diese Bachelor Thesis hat sich die Autorin dazu entschlossen, die Berufsbeistandschaft und ihre theoretischen Anforderungen, mit dem Berufsbild der Profession «Soziale Arbeit» von AvenirSocial und dem Kompetenzprofil der FHNW HSA zu vergleichen. Dabei hat sich eine Hauptfrage mit zwei Unterfragen herauskristallisiert:

Hauptfrage:

Ist die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit?

Unterfragen:

1. Können die fachlichen Anforderungen aus dem Anforderungsprofil der SVBB in der Praxis umgesetzt werden?
2. Erwerben die Studierenden der HSA die notwendigen fachlichen Kompetenzen um den Beruf als Berufsbeistandsperson ausüben zu können?

1.2 Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit

Am 1. Januar 2013 ist in der Schweiz das neue Kindes- und Erwachsenenschutzrecht (KESR) in Kraft getreten, welches das Vormundschaftsrecht, das seit 1912 rechtskräftig war, ersetzt. Dieses neue Recht bezweckt den Schutz von Erwachsenen, die sich in einem ausgeprägten Schwächezustand befinden, sowie den Schutz von gefährdeten Minderjährigen. Es herrscht eine Gewaltentrennung zwischen der professionalisierten und interdisziplinär zusammengesetzten KESB und den Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern (Beistände). Die Fachbehörde setzt sich aus mindestens drei Personen zusammen, wobei die Bereiche Recht, Soziale Arbeit und Pädagogik/ (Kinder-) Psychologie stets vertreten sein müssen. Weitere Behördenmitglieder können je nach Sachverständnis, welches für ihre Aufgabe und den jeweiligen Fall relevant ist, zugezogen werden. Als Beispiel wurden 2006 in der bundesrätlichen Botschaft Personen aus den Bereichen: Treuhand, Versicherungsrecht oder Medizin genannt (vgl. ZVW 2008: 65f.).

Die Entscheide, die heute von einer KESB gefällt werden, beruhen auf fachlich basierten, detaillierten Informationen der Abklärenden Dienste, sowie der Beiständinnen und Beistände, was die Professionalisierung erheblich gestärkt hat (vgl. Rosch/ Fountoulakis/Heck 2016: 5). Die Massnahmen werden aufgrund der Untersuchungen und der daraus abgeleiteten Prognose angeordnet. Das zu erreichende Ziel einer Massnahme ist, die Hilfs- und Schutzbedürftigkeit auszugleichen, welche durch die vorausgegangene Diagnose und Prognose gestützt wird (vgl. Rosch 2011: 130).

Im neuen Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz (KESG) wurde auf das Prinzip der Subsidiarität und der Verhältnismässigkeit im Zusammenhang mit dem Erlass individueller massgeschneiderter Massnahmen sowie auf eine grössere Gewichtung der Selbstbestimmung gesetzt (vgl. Fountoulakis/Rosch 2016: 31f.). Verhältnismässigkeit, Subsidiarität und Selbstbestimmung gehören zu den Hauptgrundsätzen dieses Rechts und entsprechen den methodischen Grundsätzen der Sozialen Arbeit, sind vereinbar mit Sozialarbeitsethik und rechtfertigen so auch die Berufspraxis der professionellen Mandatsführung (vgl. Rosch 2017: 3f.).

2017 waren schweizweit 65'934 Erwachsene von einer massgeschneiderten Beistandschaft (Kapitel 2.1.1.-2.1.3.) und 15'383 Erwachsene von einer umfassenden Beistandschaft (siehe 2.1.4.) betroffen. Bei den Kindern und Jugendlichen beliefen sich die Zahlen der Beistandschaften (Art. 308 ZGB) auf 41'902 (vgl. KOKES-Statistik 2017). Ein Teil dieser Mandate wird von privaten Mandatsträgern ausgeführt, auf diese wird in dieser Arbeit, wie bereits erwähnt, jedoch nicht eingegangen. Gemäss Daniel Rosch ist die professionelle Mandatsführung weitgehend sozialarbeiterisches, persönliches Handeln zum Schutz der betroffenen Person (vgl. Rosch 2017: 3).

Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände benötigen ein Grundwissen in Buchhaltung und Administration, Finanzverwaltung inkl. Inventarisierung und Rechnungsabschluss, sowie Weiterbildungen im Sozialversicherungsrecht, Konfliktmanagement, Erziehungs-, Paar-, und Familienberatung. Es werden aber auch Kenntnisse in Psychologie, Mediation, Recht und Methodik der gesetzlichen Sozialarbeit und im Umgang mit Pflichtklientenschaft gefordert. Der Berufskodex von AvenirSocial mit seinen ethischen Grundsätzen ist ein wesentlicher Bestandteil des Anforderungsprofils für die Berufsbeistandschaft, was für die Autorin diesen Beruf u.a. als Beruf der Sozialen Arbeit auszeichnet (vgl. SVBB 2017: 11).

1.3 Aufbau und Vorgehensweise

In Kapitel 2 wird die Beistandschaft definiert und weitere Dokumente, die als Wissensgrundlage für die Arbeit dienen, erläutert. Die Leserschaft soll sich einen Überblick über die Beistandschaft, wie sie im Zivilgesetzbuch (ZGB) verankert ist, schaffen und anschliessend ein vertieftes Verständnis des Anforderungsprofils an einen Berufsbeistandsperson erhalten. In diesem Teil hat sich die Autorin dafür entschieden, eine der Theorien, wie sie im Anforderungsprofil erwähnt werden, genauer zu betrachten, damit die Leserschaft erfährt, nach welchem möglichen theoretischen Wissen ein Mandatsträger oder eine Mandatsträgerin das professionelle Handeln aufbaut. Immer noch im Kapitel 2, bringt die Autorin der Leserschaft den schweizerischen Berufsverband der Sozialen Arbeit, AvenirSocial mit seinem «Berufsbild der Professionellen der Sozialen Arbeit», näher.

Dafür wird diesem Kodex ein eigenes Kapitel gewidmet, da sich die Soziale Arbeit in der Schweiz in ihrem Handeln und Denken auf diesen Berufskodex stützt. Zudem wird im Anforderungsprofil der Berufsbeistandschaft und im Berufsbild der Professionellen der Sozialen Arbeit sowie im Studium immer wieder auf diesen Kodex verwiesen. Hier hat die Autorin nur einige wesentliche Punkte hervorgehoben, jedoch kann von Interessierten der vollständige Berufskodex auf der Homepage von AvenirSocial eingesehen werden. In Kapitel 6 wird das Kompetenzprofil der Fachhochschule Nordwestschweiz für Soziale Arbeit (FHNW HSA) genauer erläutert, damit die Unterfragen später beantworten werden können. Im Kapitel 7 geht es um eine schweizweite Umfrage der Berufsbeistände aus dem Jahre 2016. In dieser Umfrage wurden Informationen zu der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und dem Arbeitsumfeld der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände erhoben. Der Autorin schien es wichtig, diese Umfrage in die Arbeit zu integrieren, da zum einen Bezüge zu den theoretischen Anforderungen aus dem Anforderungsprofil und dem Gesetz (ZGB) gemacht werden können und zum anderen die Theorie teilweise mit der Realität verglichen werden kann. Dieser Teil wird für die Beantwortung der Unterfragen, sowie für die weiterführende Diskussion von Bedeutung sein.

Die essentiellen Erkenntnisse aus den Kapiteln 2 – 7 werden unter Kapitel 8 «Diskussion der theoretischen Erkenntnisse» diskutiert, damit sie anschliessend für die Beantwortung der Fragestellung sowie der Unterfragen verarbeitet werden können. Die weiterführende Diskussion folgt in Kapitel 9.

Der Begriff «Beruf» aus der Fragestellung, wird in dieser Arbeit nicht vertieft definiert. Hochuli Freund und Stotz schreiben: «Unter Beruf wird eine bezahlte Tätigkeit verstanden, für die eine spezifische Qualifizierung, eine Ausbildung nötig ist.» (Hochuli Freund/Stotz 2015: 42). Diese Definition stimmt mit dem in dieser Arbeit verwendeten Begriff des Berufs überein. Die Soziale Arbeit sieht sich als Profession, jedoch verzichtet die Autorin darauf, auf

die Unterschiede einer Profession zu einem Beruf einzugehen, da dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Hochuli Freund und Stotz erläutern diese Unterschiede und Merkmale genauer in ihrem Buch «Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit» auf Seite 42-47. Interessierte können sich dort vertiefter mit der Thematik auseinandersetzen.

Im Anhang findet die Leserschaft das vollständige Anforderungsprofil der SVBB. Die restlichen Dokumente sowie die verwendete Literatur, können bei Interesse mittels Quellenangaben beschaffen werden.

2 Die Beistandschaft

2.1 Definition und verschiedene Formen von Beistandschaften in der Schweiz

2017 waren in der Schweiz 13 Personen von 1000 Erwachsenen von einer Schutzmassnahme, welche durch die KESB angeordnet wurde, betroffen. Diese Personen weisen meistens einen altersbedingten Schwächezustand auf, haben eine geistige Behinderung oder leiden unter psychischen Störungen. 82% dieser Schutzmassnahmen sind massgeschneiderte Beistandschaften (vgl. Marbet 2018 o.S.).

Bevor eine Schutzmassnahme erlassen werden kann, muss bei Erwachsenen ein Schwächezustand (psychische Störung, geistige Behinderung oder ein vergleichbarer Schwächezustand) erwiesen sein, aufgrund dessen eigenes Handeln nicht mehr gewährleistet ist. Ebenso muss die unzureichende oder nicht vorhandene Unterstützung durch Dritte nachgewiesen werden können. Bei Kindern und Jugendlichen gelten die gleichen Voraussetzungen, es muss aber eine Kindeswohlgefährdung nach Art. 307ff. ZGB vorliegen (vgl. Heck 2016: 92f.).

Allfällige Massnahmen werden gestützt auf die, durch die KESB, in Auftrag gegebene Abklärung und mittels Behördenentscheid gefällt. Rosch fordert in seinem Leitfaden für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände, dass die Mandatsträger bei Mandatsannahme den Beschluss der Behörde studieren, analysieren und systematisieren. Unklarheiten oder Unschlüssigkeiten im Abklärungsprozess sollen bei der Behörde in Erfahrung gebracht werden. Somit wird seitens der Mandatsführung gewährleistet, dass diese wenigstens am Anfang mit dem behördlichen Beschluss am gleichen Strick zieht (vgl. Rosch 2017: 6ff.).

Gemäss Art. 388 ZGB soll die Selbstbestimmung der verbeiständeten Personen so weit als möglich gesichert und gefördert werden. Absicht einer behördlichen Massnahme ist die Vermittlung von Beratung und Unterstützung für die betroffenen Personen und die Sicherung ihres Wohles und Schutzes (vgl. ebd.: 95). Alle Massnahmen richten sich nach den Grundsätzen der Verhältnismässigkeit und der Subsidiarität (vgl. Fountoulakis/Rosch 2016: 31f.).

Nach ZGB Art. 400 Abs. 1 ist die KESB dafür besorgt, dass die ernannte Beistandsperson persönlich und fachlich für die übertragenen Aufgaben geeignet ist und dafür die erforderliche Zeit einsetzen kann. Ebenfalls in diesem Artikel unter Abs. 3 steht, dass die Behörde sicherstellen muss, dass der Beistand oder die Beiständin die erforderlichen Instruktionen, Unterstützung sowie Beratung für die Fallführung erhält.

Die Führung der Beistandschaft ist im ZGB unter den Art. 405- 414 geregelt. Für die Autorin ist hier vor allem Art. 406 von Interesse. Hier steht in Abs.1, dass die Beistandspersonen

ihre Aufgaben im Interesse der betroffenen Person wahrnehmen, und «soweit tunlichst», deren Meinungen berücksichtigen sowie deren Willen zu achten haben, um das Leben nach den entsprechenden Fähigkeiten und nach den persönlichen Wünschen und Vorstellungen gestalten zu können. Abs. 2 bezieht sich sodann auf das Bestreben der Beistandspersonen, mit ihrer Klientel ein Vertrauensverhältnis aufzubauen um deren Schwächezustand zu lindern oder eine Verschlimmerung abzuwenden.

Im Erwachsenenschutz gibt es vier Arten von Beistandschaften:

2.1.1 Die Begleitbeistandschaft Art. 393 ZGB

Mit der Begleitbeistandschaft erfolgt der kleinste Eingriff in das Persönlichkeitsrecht. Sie wird angeordnet, wenn eine Person für bestimmte Angelegenheiten begleitende Unterstützung benötigt. Die KESB definiert, welches Aufgabenspektrum begleitet werden soll. Dies kann in den Bereichen Rechtsverkehr, Vermögenssorge oder Personensorge sein, wobei letztere i.d.R. im Vordergrund steht. Der Beistand oder die Beiständin sollen Hilfe zur Selbsthilfe leisten, Unterstützen und Beraten ohne jegliche Vertretungsrechte innezuhaben. Da diese Form von Beistandschaft lebenspraktische Begleitung, Beratung oder Betreuung beinhaltet, eignen sich dafür vor allem private Mandatsträger. Eine Begleitbeistandschaft unterliegt der Zustimmungspflicht der betroffenen Personen. Diese sind durchaus urteilsfähig, aber benötigen in den im Errichtungsbeschluss beschriebenen Aufgaben begleitende Unterstützung. Die Handlungsfähigkeit der betroffenen Person ist zu keinem Zeitpunkt eingeschränkt (vgl. Frey/Peter/Rosch 2016: 513f.).

2.1.2 Die Vertretungsbeistandschaft Art. 394/395 ZGB

Kann eine hilfsbedürftige Person bestimmte Angelegenheiten nicht mehr selber bewältigen und hat sie für das Eintreffen dieses Falles keine Vertretung bestimmt, *muss* sie vertreten werden. Es bedarf keiner Zustimmung für die ausgesprochenen Massnahmen der verbeiständeten Person. Die KESB bezeichnet die Aufgabenbereiche, in denen die Beiständin oder der Beistand vertretungsberechtigt ist, genau. Grundsätzlich ist die Handlungsfähigkeit der betroffenen Person nicht eingeschränkt. Es besteht lediglich eine sog. «konkurrierende oder parallele Kompetenz» durch die Mandatsträgerin oder den Mandatsträger. D.h. die Vertretungsbefugnis für bestimmte Aufgabenbereiche ist kumulativ zur Handlungsmöglichkeit der verbeiständeten Person zu sehen. Solange diese sich nicht gegen Vertretungshandlungen wehrt, oder diese gar torpediert, spricht nichts gegen diese Art von

Beistandschaft. Treten Probleme und Uneinigkeiten bei den beiden Personen auf, kann die KESB die Handlungsfähigkeit der Klientin oder des Klienten, auf genau definierte Aufgabenbereiche einschränken und die ausschliessliche Kompetenz für diese Geschäfte der Beistandsperson übertragen. Dieser Entzug der Handlungsfähigkeit muss zwingend begründet werden und dem Schutz der verbeiständeten Person dienen (vgl. Frey/Peter/Rosch 2016: 522f.).

Gesetzestechisch wird unterschieden zwischen «Vertretungsbeistandschaft im Allgemeinen» (Art. 394 ZGB), worunter Bereiche Wohnen, Gesundheit, Bildung/Erwerbstätigkeit, Soziales, Einkommensverwaltung etc. fallen, und der «Vertretungsbeistandschaft mit Vermögensverwaltung» (Art. 394 i.V.m. 395 ZGB), die den Bereich der Vermögensverwaltung betrifft (vgl. ebd.: 522). Letztere ist eine spezielle Form der Vertretungsbeistandschaft im Bereich der Vermögenssorge, welche im Gesetz in einer Verordnung und spezifischen Artikeln (Art. 408/409 ZGB) genauer definiert wurde (vgl. ebd.: 529f.). Wichtig an dieser Art von Beistandschaft ist, dass es für die Beistandspersonen eine grosse Herausforderung sein kann ein grosses Finanzvermögen zu verwalten, da es dafür entsprechender Kenntnisse bedarf. Im Fall von mangelnder Finanzkenntnis der Beistandsperson ist der Beizug von sachverständigen Personen (z.B. Treuhänder, Abteilung Finanzvermögen der KESB) oder Kreditinstitute mit Einbezug einer unabhängigen Fachperson, praktisch unabdingbar (vgl. ebd.: 541). Für diese Arbeit sind diese Details jedoch nicht von Relevanz, weshalb die Autorin auch nicht vertieft darauf eingeht.

2.1.3 Die Mitwirkungsbeistandschaft Art. 396 ZGB

Bei der Mitwirkungsbeistandschaft ist der Aufgabenbereich des Mandatsträgers ebenfalls individuell gemäss Schutzbedarf oder Schwächezustand und wird von der KESB definiert. Die Rechtsgültigkeit von definierten Geschäften kann nur mit Zustimmung des Beistandes oder der Beiständin erfolgen. Diese haben keine Vertretungskompetenz, die betroffene Person handelt immer noch selber, benötigt aber jeweils die Zustimmung der Mandatsführung. In den von der KESB definierten Aufgabenbereichen oder Geschäften besteht deshalb eine *Beschränkte Handlungsfähigkeit* (vgl. ebd.: 543). Meist sind finanziell relevante, spezielle Angelegenheiten betroffen, die von der KESB genau definiert sein sollten. Auch muss die KESB bei der Ernennung der Beiständin oder des Beistandes darauf achten, dass diese über die nötigen fachlichen Kompetenzen verfügen, welche in den definierten Geschäften notwendig sind. Das Vertrauensverhältnis zwischen verbeiständeter Person und Mandatsführung ist ebenfalls relevant, da sonst abgeschlossene Geschäfte, die zum Nachteil der betroffenen Person ohne Einverständnis der Beistandsperson getätigt wurden, von dieser wieder rückabgewickelt werden müssen, was mit grossem Aufwand verbunden ist. Die

Mitwirkungsbeistandschaft setzt die Urteilsfähigkeit der betroffenen Person voraus, denn diese bleibt das handelnde Subjekt, das aber auf die Mitwirkung der Beistandsperson angewiesen ist (vgl. Frey/Peter/Rosch 2016: 546f.).

Diese drei Formen der Beistandschaft können je für sich alleine oder gemäss Art. 397 ZGB auch miteinander kombiniert werden (vgl. ebd.: 548).

2.1.4 Die umfassende Beistandschaft Art. 398 ZGB

Diese Art von Beistandschaft ist die stärkste aller Beistandschaftsarten und unterliegt einem vollständigen Schutzauftrag, wobei die betroffene Person ihre vollumfängliche Handlungsfähigkeit verliert.

Die Aufgabenbereiche in einer umfassenden Beistandschaft umfassen die Personensorge, die Vermögenssorge und den Rechtsverkehr. Sie ist nur als letztes Mittel (ultima ratio) anzuwenden und die gesetzlichen Voraussetzungen der Verhältnismässigkeit und Subsidiarität (Art. 389 ZGB) sind unbedingt einzuhalten. Die umfassende Beistandschaft hat für die betroffene Person schwerwiegende Konsequenzen. Zum Beispiel verliert sie das Stimm- und Wahlrecht, aber auch das Ausüben der elterlichen Sorge etc. geht verloren (vgl. Frey/Peter/Rosch 2016: 552). Im Jahr 2017 waren 14% aller Erwachsenenschutzmassnahmen eine Umfassende Beistandschaft (vgl. Kokes-Statistik 2017).

2.2 Beistandschaften im Kinderschutz

Auch im Kinderschutz werden Massnahmen von der KESB erlassen, wenn nach dem Abklärungsverfahren eine Kindeswohlgefährdung vorliegt. Wie im Erwachsenenschutz werden diese Massnahmen nach dem Prinzip der Subsidiarität, der Verhältnismässigkeit und der Komplementarität ergriffen. Komplementarität meint hier, dass elterliche, kindliche und familiensystemische Defizite ausgeglichen, aber nicht die Bemühungen der einzelnen Personen verdrängt oder ersetzt werden sollen (vgl. Fassbind 2016: 112).

Nach der KOKES-Statistik von 2017 waren in der Schweiz 28 von 1000 Kindern von einer Kinderschutzmassnahme betroffen. Rund 77% der Fälle sind Beistandschaften zwecks Regelung von Besuchsrechtsstreitigkeiten oder Unterstützung der Eltern in Erziehungsfragen (KOKES Statistik 2017).

Die Beistandschaft nach Art. 308 ZGB ist die häufigste zivilrechtliche Kinderschutzmassnahme. Durch ihre Untervarianten und Kombinationsmöglichkeiten bietet sie ein ideales Instrumentarium für die individuelle und massgeschneiderte Interventionsmöglichkeit.

So gibt es die **Erziehungsbeistandschaft** (Art. 308 Abs. 1 ZGB), wo die Beistandsperson die Eltern mit Rat und Tat unterstützt und sich aktiv in die Erziehungsarbeit einmischen soll. Die elterlichen Kompetenzen sind bei dieser Massnahme aber nicht eingeschränkt.

Sind zusätzliche Befugnisse notwendig, können diese mit Art. 308 Abs. 2 ZGB der Beiständin oder dem Beistand übertragen werden. Diese sind zum Beispiel: Vertretung des Kindes bei der Wahrung seines Unterhaltsanspruchs und anderer Rechte, Überwachung des persönlichen Verkehrs sowie die Vertretung des Kindes bei der Feststellung der Vaterschaft. Mit Art. 308 Abs. 3 ZGB kann die **elterliche Sorge beschränkt werden**, womit die Position der Beistandsperson gestärkt wird und diese die von der KESB übertragenen Aufgaben wahrnehmen kann, ohne, dass sie von den Eltern unterlaufen werden (Hauri/Zingaro 2013: 21f.). Die **Aufhebung der elterlichen Obhut** (Art. 310 ZGB) entzieht den Eltern das Recht, über den Aufenthaltsort ihres Kindes zu bestimmen. Dieses Aufenthaltsbestimmungsrecht geht aber nicht auf die Beistandsperson über, sondern wird der involvierten Kinderschutzhilfebehörde übertragen. **Art. 310 Abs. 1** ist die Grundvariante dieser Massnahme und wird nur ausgesprochen, wenn die Kindeswohlgefährdung ausschliesslich durch eine Fremdunterbringung abgewendet werden kann. Ersuchen die Eltern oder das Kind um Obhutsentzug, tritt **Art. 310 Abs. 2 ZGB** in Kraft. Für diese Massnahme muss eine massive Störung zwischen Eltern und Kind vorliegen.

Art. 311 und Art. 312 ZGB, **Entziehung der elterlichen Sorge**, greift am stärksten in die Rechte der Eltern ein. Mit dieser Massnahme wird den Eltern die elterliche Sorge vollumfänglich entzogen und das Kind muss zwingendermassen unter Vormundschaft gestellt werden (Art. 327a ZGB). Es existiert auch die Möglichkeit, dass Eltern bei den Behörden Hilfe ersuchen (Art. 312 Ziff. Abs.1 ZGB) und es zu einer Entziehung der elterlichen Sorge mit Einverständnis der Eltern kommt. Diese Massnahme tritt ebenso bei Kindern die von ihren Eltern zur Adoption freigegeben werden (Art. 312 Ziff. Abs. 2 ZGB) in Kraft. (vgl. ebd. Hauri/Zingaro 2013: 22f.).

3 Anforderungsprofil der Berufsbeistandschaft Schweiz

3.1 Anforderungsprofil Berufsbeistände der SVBB

In diesem Abschnitt sollen gewisse Aspekte aus dem Anforderungsprofil der SVBB erläutert werden, damit sie anschliessend mit dem Kompetenzprofil der FHNW HSA und dem Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit von AvenirSocial verglichen werden können und somit die Fragestellung beantwortet werden kann. Das umfassende Anforderungsprofil für Berufsbeistände findet die Leserschaft im Anhang 1.

Dieses Anforderungsprofil ist so abgefasst, dass zuerst die äusseren Rahmenbedingungen für eine Berufsbeistandschaft beschrieben werden. Anschliessend wird das Aufgabenprofil sehr ausführlich erläutert und in einem weiteren Teil sind die Kompetenzen, die eine Berufsbeistandsperson mitbringen muss um diesen Aufgaben gerecht zu werden, genau beschrieben. Zum Schluss wird die Leserschaft auf den Berufskodex von AvenirSocial verwiesen, welcher die Rahmenbedingungen für die ethischen Richtlinien im professionellen Handeln ausmacht.

Mit dem neuen Kindes- und Erwachsenenschutz hat die SVBB das aus dem 2005 stammende Anforderungsprofil im Jahre 2017 neu überarbeitet und an die neuen Bestimmungen angepasst (vgl. SVBB 2017: 2).

Amtsvormunde waren die ersten beruflichen Vormunde und Vorläufer der heutigen Berufsbeistände. Bekannt ist der Beruf mindestens seit dem 19. Jahrhundert und eine gesamtschweizerische Gesetzesgrundlage existiert seit der Einführung des ZGBs im Jahre 1912. Seit 1913 existiert die Vereinigung Schweizerischer Amtsvormundinnen und Amtsvormunde (VSAV) heute SVBB-ASCP genannt (vgl. Ecoplan 2017: 2).

Eine Berufsbeistandsperson übt ein öffentlich-rechtliches oder privates Anstellungsverhältnis aus. Die Berufsbeistandsperson wird durch ihren Arbeitgeber entlohnt (und nicht durch die KESB) und bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erlöschen für sie sämtliche Pflichten bzw. Kompetenzen, nicht aber für den Arbeitgeber. Im Gegensatz zu Privatbeiständen die t.w. von der KESB eingesetzt werden, kennen die Berufsbeistandspersonen keine Entbindung von formellen Aufgaben wie z.B. eine erleichterte Rechenschaftspflicht (vgl. SVBB 2017: 2).

3.1.1 Rahmenbedingungen

Wie in 2.1. bereits erläutert, sind die Aufgaben der Beistandspersonen im ZGB geregelt und die Ausführungsbestimmungen erfolgen durch Weisungen und Anordnungen der KESB

und/oder des Arbeitgebers. Im OR, SchKG und der VBVV sind weitere Bestimmungen für die Ausübung der Mandatsführung bedeutsam (vgl. SVBB 2017: 3).

Adressaten Kindes- oder erwachsenenschutzrechtlicher Massnahmen

In der Einführung zur Beistandschaft wurde bereits erläutert, unter welchen Umständen es im Bereich des Erwachsenen- und des Kindesschutzes zu einer Beistandschaft kommt (vgl. SVBB 2017: 3).

Stellung der Berufsbeistandschaftspersonen

Durch die vorhandene Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz in den für die Mandatsführung notwendigen Bereichen, sind Berufsbeistandschaftspersonen unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen weitgehend unabhängig. Der persönliche Kontakt zur verbeiständeten Person ist dabei essentiell und das Spannungsfeld von Ansprüchen seitens der Klientel, der Gesellschaft und den ethischen Richtlinien (Doppel-/Trippelmandat, welches unter 2.3 erläutert wird) gilt es auszuhalten.

Die Beziehungsarbeit und Aufbau eines Vertrauensverhältnisses bilden die Basis der Zusammenarbeit zwischen der Beistandsperson und ihrer Klientel, welche u.a. für allfällige Konflikt- und Krisenbewältigung bedeutsam sein können. Die Grundrechte der Klientel gilt es zu schützen und die Selbstbestimmungsrechte ebenso wie die persönlichen und vertretungsfeindlichen Rechte zu respektieren und zu beachten.

Der KESB gegenüber leistet die Beistandsperson periodisch oder auf Anfrage Rechenschaft über ihr Tun und über die weitere Legitimation bzw. Anpassung ihres Mandates.

Dossierführung

Sachgerechte und professionelle Dossierführung mit gesetzlichen Vorgaben und behördlichen Richtlinien für die Archivierung der Unterlagen gehören zu der Arbeit von Berufsbeistandschaftspersonen.

Sorgfalts- und Verschwiegenheitspflicht

Diskretion und Wahrung der Privatsphäre, gehören ebenso zu den Pflichten von Berufsbeistandschaftspersonen sowie die Einhaltung der Schweigepflicht gegenüber Dritten. Das Datenschutzgesetz (Art. 413 ZGB) gilt es einzuhalten und dem Vertrauensverhältnis zwischen verbeiständeten Personen und Mandatsführung ist grosse Wichtigkeit zuzuschreiben (vgl. ebd.: 4f.).

3.1.2 Aufgabenprofil

Die Tätigkeiten ergeben sich aus den Bestimmungen von Art. 307 ff. und Art. 393 ff. ZGB wobei gewisse Aufgaben im Vordergrund stehen:

Persönliche Betreuung

Die personen- und situationsadäquate Lebensführung wird durch die Berufsbeistandsperson gesichert, wobei die Anordnungen durch die KESB berücksichtigt werden müssen. Die theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit als Handlungswissenschaft und der Sozialraumorientierung dienen der Mandatsführung dabei als Orientierung. Hier sind als mögliche Theorien Publikationen von Silvia-Staub Bernasconi und Hans Thiersch vermerkt. Auf diese von der SVBB verwiesenen Bücher wird im Kapitel 2.3 nochmals Bezug genommen mit Vertiefung auf das Buch «Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft» von Staub-Bernasconi. Ebenso wird neues Wissen aus dem Umfeld helfender Berufe sowie Kenntnisse über systemische Theoriemodelle und interkulturelle Kompetenzen verlangt.

Um die Aufgaben, die in der Mandatsführung einer Berufsbeistandsperson anfallen, erfüllen zu können, nimmt die aktive Beziehungsarbeit eine Schlüsselrolle ein. Vorrang bei der Arbeit mit der Klientel und deren sozialem Umfeld, hat immer das Prinzip *Hilfe zur Selbsthilfe*. Zudem ist für die Erfüllung der Aufgaben diverses Wissen zu verschiedenen Sachgebieten notwendig (vgl. SVBB 2017: 6f.).

Rechtliche Vertretung

Zum Beispiel werden in folgenden Angelegenheiten Vertretungsansprüche gewahrt:

- Prüfung und Geltendmachung von Rechtsansprüchen
- Verteidigung und Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber dem Staat und Dritten
- Vertretungen in Straf-, Zivil- und Verwaltungsverfahren
- Die betroffenen Personen sind in die diversen Angelegenheiten möglichst miteinzubeziehen

Einkommens- und Vermögensverwaltung

Nach Anordnung der KESB hat die Beistandsperson unter Beachtung der VBVV, die Einkommens- und Vermögensverwaltung sicherzustellen. Darunter fallen u.a. auch die Inventarisierung, Berichterstattung mit Rechnungslegung, Buchhaltung und Schuldenbewirtschaftung und -sanierung. Im Anhang 1 können die vollständigen Auflistungen auf Seite 7, unter 2.2 und 2.3 des Anforderungsprofils nachgelesen werden (vgl. ebd.: 7).

Management und Führung

Berufsbeistandspersonen arbeiten nach fachlicher und methodisch qualifizierter Arbeitsweise wie z.B.:

- Die Organisation und das Case-Management der Mandatsführung erfolgen nach den Grundsätzen der Sozialen Arbeit
- Ethische Grundsätze wie sie im Berufskodex von AvenirSocial Schweiz festgehalten sind, werden beachtet
- Aufbau und Sicherung eines adäquaten Helfernetzes
- Organisation und Gestaltung der Zusammenarbeit mit Buchhaltung, Sekretariat und Sachbearbeitung etc. durch die Mandatsführung
- Das Subsidiaritätsprinzip wird bei der Verrichtung von Handlungsplänen stets beachtet (vgl. ebd.: 8)

3.1.3 Anforderungen/Kompetenzen und Qualitätssicherung

Obschon die Eignungsvoraussetzung dieses Berufes unter Art. 400ff. ZGB zu berücksichtigen ist, zeichnet sich die Fähigkeit zur umfassenden Beratung und Strukturierung bei komplexen Sachverhalten als zentrale Qualifikation einer Berufsbeistandsperson aus.

Einige fachliche und methodische Kompetenzen werden hier wörtlich übernommen und aufgeführt, jedoch nur punktuell. Die umfassende Auflistung findet sich im Anhang 1 des Anforderungsprofils der SVBB von 2017 unter 3.1 *Fachliche und methodische Kompetenzen* auf den Seiten 8-9.

- Detailliertes Wissen der gesetzlichen Grundlagen des Kindes- und Erwachsenenschutzes.
- Überblick über das schweizerische ZGB, das StGB, über die UN-Kinderrechtskonvention (KRK) und das Bundesgesetz über internationale Kindesentführung.
- Kenntnis über das schweizerische Sozialversicherungssystem und dessen Leistungsanspruchsbedingungen.
- Planungskompetenz, um die methodischen Ansätze aus der Sozialen Arbeit und anderer helfender Berufe analysieren und einordnen zu können, und anschliessend in Kooperation mit anderen involvierten Personen geeignete Lösungen zu entwickeln.
- Systemische Sichtweise zur Erkennung von Zusammenhängen durch vernetztes, analytisches Denken.
- Wirtschaftliche und kaufmännische Kenntnisse.
- Um spezifische Beratungsstellen und Begleitangebote als Ressourcen gezielt einsetzen zu können, bedarf es umfassender Kenntnisse des vorhandenen Angebots.

- Breites Fachwissen und differenzierte Kommunikationskompetenz.
- Grundlagenwissen über angrenzende Berufsdisziplinen zwecks Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen und Abgaben von Teilaufgaben.
- Bei mangelnder zeitlicher Ressource oder Nichtvorhandensein von fachlichen Kompetenzen sollen Aufträge zurückgewiesen werden.
- Als letzter Punkt wird ein «ethisch verantwortungsvoller und sorgfältiger Umgang mit Macht und Ohnmacht angesichts von schutz- und hilfebedürftigen Klienten in einem Abhängigkeitsverhältnis bzw. gesetzlichen Pflichtkontext (...)» (SVBB 2016: 9) erwartet.

Sozial- und Selbstkompetenz

- Lebens- und Berufserfahrung sowie Menschenkenntnis
- Fähigkeit zur vertieften Selbstreflexion und Selbstkritik
- Empathie und Erfahrungswissen im beruflichen Kontext der Sozialen Arbeit sowie Interesse an gesellschaftlichen Fragen über das Zusammenleben und die sozialen Hintergründe.
- Multiprofessionalität und Interdisziplinarität sowie Kompetenz in verbaler und non-verbaler Kommunikation.
- Fähigkeit, andere Werthaltungen und Verhaltensweisen und Interessen der verbeiständeten Person zu tolerieren und auch entgegen eigenen Werthaltungen zu vertreten.

Qualitätssicherung

Berufsbeistandspersonen müssen zur Qualitätssicherung und deren Förderung in ihrer Betreuungsarbeit folgende Kriterien berücksichtigen:

- Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildung.
- Ausgewogene Verteilung zeitlicher Ressourcen für die Klienten.
- Im Rahmen der Rechenschaftslegung müssen individuelle Hilfepläne mit Zielvereinbarungen erstellt und periodisch evaluiert werden.
- Standards in der Betreuungsarbeit und Administration der Mandate festlegen.
- Konstruktive Fehlerkultur muss gefördert und regelmässig validiert werden.
- Interne Schulung und Erschaffung von Einarbeitungskonzepten (vgl. SVBB 2017: 10).

Berufliche Anforderung

Der Anspruch an breitem Fachwissen in der Arbeit als Berufsbeistandsperson ist hoch, weshalb bevorzugte Ausbildungen von der SVBB definiert wurden:

- Ein Abschluss auf tertiärer Stufe in den Bereichen Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik oder Rechtswissenschaften mit angemessenem Wissen in den jeweiligen Nachbargebieten. Aber auch Personen ohne eine dieser Grundausbildung können im Einzelfall die Eignung zur Berufsbeistandsperson erfüllen.
- Mehrjährige Berufserfahrung und eine CAS-Ausbildung im Kindes- und Erwachsenenschutz oder ähnlichem Studiengang ist vorzusehen.
- Grundkenntnisse in Buchhaltung, Administration, Rechnungsführung und Finanzverwaltung inkl. Inventarisierung und Rechnungsabschluss.
- Weiterbildungen in Themenbereichen wie Psychologie/Medizin, Erziehungs-, Paar- und Familienberatung, Methodik der gesetzlichen Sozialarbeit und Umgang mit Pflichtklientenschaft, Konfliktmanagement, Case-Management, Mediation und Recht, Sozialversicherungsrecht sowie Buchhaltung/Rechnungsführung sind ebenfalls zu absolvieren (vgl. ebd.: 11).

3.1.4 Ethische Richtlinien und Berufskodex

Der Berufskodex von AvenirSocial von 2010 ist integraler Bestandteil des Anforderungsprofils für die ethischen Grundsätze in der Arbeit als Berufsbeistandsperson. Dieser wird im Kapitel 4 eigens betrachtet.

Hier gilt es noch anzufügen, dass einige Kantone u.a. der Kanton Bern, den finanziellen Lastenausgleich für die Arbeit von Berufsbeiständinnen und Berufsbeiständen nur tätigen, wenn diese einen Studienabschluss in Sozialer Arbeit vorweisen können (vgl. ebd.: 11).

3.2 Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft

In diesem Unterkapitel geht die Autorin vertieft in die Thematik «Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft» ein, auf die im Anforderungsprofil bezüglich der *persönlichen Betreuung* der Klientel verwiesen wird. Dabei wird nur eine kurze Übersicht über die Theorie von Hans Thiersch gegeben, aber eine fundierte Betrachtung von Silvia Staub-Bernasconis Buch «Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft» erstellt.

Dafür sprechen für die Autorin mehrere Gründe: Das Buch von Thiersch ist als Orientierungsschrift für die persönliche Betreuung von Klientinnen und Klienten nur schwer zu gebrauchen. Die Leserschaft erhält lediglich eine Idee, wie Thiersch die Entwicklung heutiger gesellschaftlicher Strukturen sieht, und wo sich die Soziale Arbeit in der Lebensweltorientierung nach Thiersch zu verorten hat.

Zudem ist die Autorin der Meinung, dass Silvia Staub-Bernasconi ebenfalls auf die Lebenswelt der Klientel eingeht und einige Parallelen zwischen den beiden Theorien hergestellt werden können. Ihr Werk, das von der SVBB empfohlen wird, scheint der Autorin besonders für Beistandspersonen welche keine Ausbildung in Sozialer Arbeit gemacht haben, als sehr hilfreich. Es ist mit seinen 488 Seiten ein umfassendes Buch. Themen wie der geschichtliche Hintergrund der Sozialen Arbeit als Fürsorgewissenschaft, Soziale Arbeit als Disziplin und kritische Profession, Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession, Handlungstheorien für spezielle Soziale Probleme usw. werden sehr detailliert behandelt.

3.2.1 Überblick und Einführung in die Lebensweltorientierung nach Thiersch

Das Konzept der Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit (im weiteren Verlauf auch Lebensweltorientierung (LWO) oder Alltagsorientierung genannt) versteht sich als Rahmenkonzept, welches aus einer spezifischen Rekonstruktion gesellschaftlicher Strukturen und der in ihr liegenden alltäglichen Lebens- und Bewältigungsaufgaben Konsequenzen für Institutionen und Handlungsmuster der Sozialen Arbeit entwickelt wurde (vgl. Thiersch 2004: 700).

Thiersch entwickelte das Konzept in den 80er Jahren im Zeichen der neuen Unübersichtlichkeit, in der zunehmend deutlicher werdenden Individualisierung und Pluralisierung von Lebensverhältnissen. Tradierte Lebensmuster wurden in Frage gestellt und veränderten sich, wobei sich gerade die Lebenswelt in ihrer scheinbaren Selbstverständlichkeit als problematisch erwies. Es entstanden neue Formen von Randständigkeit und Exklusion; die Angst vor dem sozialen Absturz drang bis in die Mitte der Gesellschaft vor, es entstand eine Kategorie der überflüssigen Menschen (vgl. Thiersch/Grunwald/Königeter 2012: 179 ff.). Die Industrialisierung und Technisierung unserer Gesellschaft haben das Alltagsleben nachhaltig verändert und verändern es noch. Traditionelle Muster der Lebensführung verschwinden mehr und mehr, stattdessen differenzieren sich unterschiedliche Lebenswelten aus (vgl. Lambers 2015: 104). In dieser unübersichtlichen und gespaltenen Zeit rückt die Frage nach gerechten Lebensverhältnissen und die Herstellung neuer verlässlicher Bezüge in der Lebenswelt in den Vordergrund (vgl. Thiersch/Grunwald/Königeter 2012: 180).

Eine neue soziale Strömung legte damals den Fokus auf die Behebung dieser neuen und belastenden Lebensverhältnisse und strebte eine Differenzierung der Hilfsangebote an (vgl. Thiersch/Grunwald/Königter 2012: 179 ff.) Hans Thiersch steht in dieser Zeit für die sogenannte „Alltagswende“. Er entwickelte ein Theoriekonzept, mit welchem er den Fokus auf eine alltags- und lebensweltorientierte Sozialpädagogik legte. Der Grundgedanke des Konzepts wandte sich gegen jede Expertenhegemonie und Sozialtechnologie (vgl. Lambers 2015: 104) und somit gegen die alte, disziplinierende Soziale Arbeit (vgl. Grunwald/Thiersch 2008: 14). Die Ausarbeitung des Konzepts Lebenswelt und die lebensweltorientierte Soziale Arbeit wurden nötig, da die lebensweltlichen Verhältnisse der Menschen in der Krise steckten und professionelle und aufwändige Bearbeitung derselben erforderlich waren. Ziel des Konzepts waren gerechtere Lebensverhältnisse, Demokratie und Emanzipation zu schaffen: Jede Person hat ihren Alltag und darin ihr Recht auf Verständnis und Hilfe im Zeichen gerechter (Lebens-)Verhältnisse (vgl. Thiersch/Grunwald/Königter 2012: 181).

Lebensweltorientierte Soziale Arbeit sieht sich zwischen Ressourcen, die es zu respektieren und solchen, die es neu zu schaffen gilt. Sie steht zwischen den Risiken und Blockaden in lebensweltlichen Verhältnissen und den Möglichkeiten eines kritischen und institutionellen Handelns. Lebensweltorientierte Soziale Arbeit handelt somit gegen die häufig auch subtilen Zwänge einer Konkurrenzgesellschaft sowie für die Zukunftsvision von Lebensräumen und Lebensmustern, in welchen sich die Menschen wieder anerkannt und als Subjekte in gerechten Verhältnissen erfahren können (vgl. ebd.: 194).

3.2.2 Theorie von Silvia Staub Bernasconi

Staub-Bernasconi und ihre Theorie

Mit ihrem Buch Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft, vermittelt Silvia Staub-Bernasconi der Leserschaft einen theoretischen Wissensgrundstein, für das von ihr geforderte professionelle Handeln der Sozialen Arbeit. Da diese Thesis nicht eine Arbeit über Silvia Staub-Bernasconis Theorie ist, sondern der SVBB sich in seinem Anforderungsprofil betreffend der persönlichen Betreuung der Klientel (Mandatsträger) u.a. auf diese theoretischen Grundlagen bezieht, wird die Autorin die ihr wichtig erscheinenden Elemente dieser Grundlagen von Staub-Bernasconi erläutern.

Gegenstand der Sozialen Arbeit:

Soziale Probleme sind der Gegenstand Sozialer Arbeit als Disziplin und Profession, deren Aufgabe es ist, diese zu lösen, zu lindern oder ihrem Entstehen vorzubeugen. Nach der

Grundlage des systemischen Paradigmas, das von Staub-Bernasconi vertreten wird, sind Soziale Probleme «komplexe und mehrdimensionale Sachverhalte, bezogen auf ein komplexes Menschen- und Gesellschaftsbild.» (Staub Bernasconi 2018: 208). Mit der Wahl sozialer Probleme als Gegenstand einer Disziplin und Profession Sozialer Arbeit, wird ein weites Spektrum von sozialen Problemkonstellationen in historischer, gegenwärtiger und zukünftiger Hinsicht erschlossen. Die eigenständige theoretische und ethische Position wird mit der Ausweitung auf ein drittes Mandat (auf welches zu einem späteren Zeitpunkt in diesem Kapitel noch eingegangen wird) seitens der Profession ermöglicht und damit einher wird das Sich Einbringen in die öffentliche Problemdebatte gewünscht (vgl. ebd.: 209f.).

Einer wissenschaftlichen Theorie liegt eine Realitätsvorstellung zugrunde mit ihrem jeweiligen Menschen- und Gesellschaftsbild, was wiederum Einfluss auf die Bearbeitung ihres Gegenstandes zur Folge hat (vgl. ebd.: 154). Um die Theorie von Silvia Staub-Bernasconi verstehen zu können, bedarf es dieses Basiswissens.

Menschenbild:

Nach der Systemtheorie sind Menschen biopsychische Systeme, die aus den Komponenten Körper und Psyche bestehen. In der Ontologie (Teilgebiet, das sich mit Fragen der Realität beschäftigt) werden menschliche Bedürfnisse als Zustände oder Prozesse gesehen, die der Mensch als Ungleichgewichte, Spannungen oder genauer gesagt als Abweichungen von biologischen, psychischen und sozialen Werten erlebt, die vom Individuum als problematisch gedeutet werden. Diese Abweichungen/Spannungen versucht der Mensch abzubauen, um das Bestreben, die Kontrolle und den Einfluss zu bewahren. Dazu ist er auf Selbstkenntnis und Wissen über die Welt angewiesen (wird durch soziale Auseinandersetzung erworben) (vgl. ebd.: 174f.).

Auf der anderen Seite müssen auch soziale Systeme, in denen der Mensch sich bewegt, so beschaffen sein, dass der Mensch seine Bedürfnisse befriedigen kann. Die im sozialen System herrschenden Normen braucht es, um die Werte zu realisieren und das soziale System und seine Mitglieder zu stabilisieren. Gelingt dies nicht mehr, fangen die Menschen an unter sozialen Problemen zu leiden (vgl. ebd.: 181).

Das Verhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft ist im systemischen Paradigma dann relativ harmonisch, wenn genügend Ressourcen zur Bedürfnisbefriedigung vorhanden sind. Wenig konfliktiv ist es auch dann, wenn die aktive Mitwirkung und Mitbestimmung der Systemmitglieder im Hinblick auf ihre Belange sowie auf strukturelle Veränderungen zugelassen werden. Offen konfliktiv wird es, wenn diese Bedingungen nicht oder nur teilweise (wie im atomistischen oder holistischen Paradigma) erfüllt sind (vgl. ebd.: 183ff.).

Die Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse stellt eine zentrale Aufgabe für die Soziale Arbeit dar, denn sie können Ursache von Problemen sein oder auch eine Lösung darstellen. Auch aus diesem Grund sind Verletzungen der Menschen- und Grundrechte ein wichtiges Thema für das professionelle Handeln in der Sozialen Arbeit.

Drei übergeordnete Klassen von Bedürfnissen sind zu unterscheiden:

- Biologische Bedürfnisse (physische Unversehrtheit, unabdingbare Ressourcen zum Überleben, Fortpflanzung etc.)
- Biopsychische Bedürfnisse (Abwechslung/Stimulation, Wahrnehmung, Kunst, Spiritualität, Orientierung, Sinn, etc.)
- Biopsychosoziale Bedürfnisse (emotionale Zuwendung, Zugehörigkeit durch Teilnahme, Unverwechselbarkeit, Autonomie, soziale Anerkennung, Gerechtigkeit, etc.)

„Elastizitäten“ der Bedürfnisse sind verschieden, einige können aufgeschoben werden andere nicht (unelastische und elastische Bedürfnisse). Fehlende Realisierungen von Bedürfnissen können als soziale Probleme angesehen werden (vgl. ebd.: 178f.).

Metatheoretische Position über Beziehungen zwischen den Einheiten Individuum und Gesellschaft aufgezeigt an drei Paradigmen:

Systemismus: Alles was existiert, ist ein System oder Teil eines Systems. Ein System besteht aus einer Anzahl Komponenten, die untereinander Beziehungen pflegen und sich nach aussen abgrenzen. Das Universum besteht aus multiniveaunalen, teils einfachen- bis hochkomplexen Systemen bzw. Einheiten im Bereich des Kulturellen, Sozialen, Psychischen und Biologischen (vgl. ebd.: 159). Die Beziehung der Individuen in den verschiedenen sozialen Systemen können untereinander symmetrisch und asymmetrisch sein, ihre Entwicklung fördern, hemmen oder gar verunmöglichen (vgl. ebd.: 158).

Atomismus: Jedes Individuum ist für sein Handeln selbst verantwortlich. Strukturelle Gründe werden komplett ausgeblendet. Das Individuum hat einen freien Willen und entscheidet selbst über sein Verhalten. Das Individuum mit seinen individuellen Problemen steht hier im Fokus. Das Verhalten vom Individuum wird über das Individuum erklärt. Die Gesellschaft dient eher als Ressourcenreservoir zur Selbstverwirklichung von Individuen. Schlüsselwörter wie Autonomie, Freiheit und Selbstverwirklichung stehen hier im Mittelpunkt (vgl. ebd.: 158).

Holismus: Wirklichkeit besteht nur als Ganzheit. Das Individuum ist nur insofern wichtig, als es das Funktionieren der Ganzheit sicherstellt. Der Holismus befasst sich mit gesellschaftlichen Problemen, wie dem Zusammenleben, gesellschaftliche Stabilität, Ordnung und Solidarität (vgl. ebd.: 158).

Staub-Bernasconis systemischer Ansatz befindet sich in der Mitte der beiden Paradigmen. Zur Frage nach den möglichen Beziehungen zwischen den Systemen (konkrete Interaktionen oder Kommunikationen) berücksichtigt sie die drei Paradigmen. Individuelles Verhalten kann nicht nur über das Individuum erklärt werden, denn individuelles Verhalten ist immer auch Folge von strukturellen Bedingungen (vgl. 157f.).

Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft:

Gegenstand der Wissenschaft der Sozialen Arbeit sind die sozialen Probleme von Individuen (Gruppen) in einer Gesellschaft. Auf diese sozialen Probleme tätigen die Individuen eine Antwort. Das Individuum (die Gruppe) ist ein Teilsystem des Systems Gesellschaft (resp. die Mikro-, Makro-, Mesosysteme des Individuums). Bei der Bearbeitung des sozialen Problems muss neben dem Individuum auch die Umwelt und die Gesellschaft als System berücksichtigt werden (überindividuell) (vgl. ebd.: 192f.). Ausserdem trennt Staub-Bernasconi Soziale Probleme in Interaktions- und Positionsprobleme, was eine zusätzliche Dimension für die sozialen Chancen der einen Individuen gegenüber anderen bzw. gegenüber sozialen Systemen darstellt (vgl. ebd.: 216). So können aufgrund der Ausführungen über die Macht- und Austauschbeziehungen, bzw. nicht-hierarchische und hierarchische Beziehungen, ausführliche Situationsanalysen erstellt werden (vgl. ebd.: 414f.).

Handlungswissenschaft ist die Soziale Arbeit insofern, als die Wissenschaft immer im Dienste der Praxis stehen muss und Probleme behandeln sollte, die die Praxis hervorbringt. Durch die verschiedenen Ebenen, die auf die Soziale Arbeit einwirken, werden Theorien aus unterschiedlichen Basis- und angewandten Wissenschaften in die Arbeit eingebunden (vgl. ebd.: 191ff.).

Die allgemeine, normative Handlungstheorie professionellen Handelns Sozialer Arbeit orientiert sich bei der Bearbeitung an Fragestellungen (W-Fragen) und Wissensformen (vgl. ebd.: 234). Der Theorie-Praxistransfer erfolgt durch den «transformativen Dreischritt». Hier werden die verschiedenen Wissensformen mit der Warum-Frage beantwortet und diese Antwort (Hypothese) bei jedem weiteren Schritt jeweils als wissenschaftsbasierte Interventionsbegründung berücksichtigt (vgl. ebd.: 235).

Schritt 1:

Das Problem wird formuliert und Wissen aus dem Forschungsstand zur Beschreibung und Erklärung der Problemsituation beigezogen. Die Was-Frage wird in Relation zur Warum-Frage gesetzt.

Schritt 2:

Handlungstheoretische Arbeitshypothesen werden formuliert. Erneute Relationierung der Antworten auf die Was-, Warum- mit der Wer-Frage.

Schritt 3: Handlungsleitlinien werden formuliert, in Relationierung der Antworten auf die Wert-, Wie- und Womit Frage zu den Fragen der ersten beiden Schritten (vgl. ebd.: 292ff.).

Dieser transformative Dreischritt konnte hier nur «angedeutet» werden. Staub-Bernasconi erläutert die Anwendung inklusive Beispiele ab Seite 290 für besonders Interessierte. Sozialarbeitende, welche mit dieser Methodik arbeiten, werden dabei geschult und angeleitet. Werner Obrecht, Kaspar Geiser und Silvia Staub Bernasconi haben diesen Dreischritt in eine umfassende Konzeption einer Theorie der Sozialen Arbeit weiterentwickelt. Das «Systemtheoretische Paradigma der Sozialen Arbeit (SPSA)» wird im Studium im Kasuistik Modul während zwei Semestern gelernt. Nach diesem Paradigma können PSA von der Problem- und Ressourcenanalyse über die Falldiagnose bis zur Intervention und Evaluation arbeiten (vgl. Geiser 2017: 35ff.) Tiefer auf diese Methode einzugehen würde den Rahmen dieser Arbeit gänzlich sprengen. Die Autorin wollte dennoch nicht auf eine kurze Veranschaulichung dieses Instruments verzichten, da es sozialarbeiterisches, professionelles Handeln widerspiegelt.

Die Funktion Sozialer Arbeit sieht Staub-Bernasconi einerseits darin, die Menschen zu befähigen, ihre Bedürfnisse aus eigener Kraft zu befriedigen (vgl. ebd.: 279) und andererseits muss die Soziale Arbeit menschenverachtende soziale Regeln bzw. behindernde Machtstrukturen in begrenzte Machtstrukturen umwandeln. Ebenfalls muss die Soziale Arbeit ihr Wissen über Soziale Probleme für öffentliche Entscheidungsträger zugänglich machen und sich in politische Entscheidungsprozesse einmischen (vgl. ebd.: 440f.).

Das Tripelmandat

Silvia Staub-Bernasconi kritisiert, dass sich das aus den 1970er Jahren von Böhnisch/Lösch definierte Doppelmandat der Sozialen Arbeit, auf die Vermittlungstätigkeit zwischen den Ansprüchen ihrer Adressatinnen und Adressaten und dem Auftrag des staatlich zugewiesenen Trägers des Sozialwesens als Repräsentant der Gesellschaft reduziert. Die Klientel ist hier keine explizite Auftraggeberin mit Rechten welche über die vom Staat gewährten Sozialansprüche hinausgehen. Man müsste eigentlich, so Staub Bernasconi, von einem zweidimensionalen «Monomandat» des Staates sprechen (vgl. ebd.: 113).

Damit Soziale Arbeit dem Anspruch eine Profession zu sein gerecht wird, muss sie ihr Doppelmandat zu einem Tripelmandat erweitern. Dieses Mandat setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- *Wissenschaftsbasierung der professionellen Praxis:* Die Bearbeitung des Gegenstandes «Soziale Probleme» benötigt wissenschaftsbegründete Arbeitsweisen und Methoden.
- *Ethikbasierung aufgrund nationaler und internationaler Berufskodices:* regelt zentrale Fragen der Profession.

- *Menschenrechte*: Bieten die Möglichkeit, Probleme auch durch menschenrechtliche Perspektiven zu durchdenken und Selbstaufträge betreffend gesellschaftlichen *Machtthemen* auf professionelle Weise zu diagnostizieren und zu bearbeiten.

Mit dem Tripelmandat sind Professionelle und Politik keine Gegensätze mehr und die Soziale Arbeit sollte im öffentlichen Diskurs und in der Politik mitreden und diese mitgestalten (vgl. ebd.: 114ff.).

Der Schweizerische Berufsverband «AvenirSocial», auf den in dieser Arbeit in Kapitel 4 und 4.1. noch genauer eingegangen wird, geht 2011 auf das dritte Mandat, «Ethik in der Praxis» explizit ein, wie auch in dem 2010 von der Delegiertenversammlung verabschiedeten «Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz» (vgl. ebd.: 113).

4 AvenirSocial

AvenirSocial ist der Berufsverband der Sozialen Arbeit Schweiz und sieht sich als Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum. Er wird von den Mitgliedern getragen und setzt sich für die Profession und ihre Werte ein. AvenirSocial nimmt Einfluss auf die Anerkennung und Entwicklung der Berufe der Sozialen Arbeit und stärkt deren Berufsidentität und die gesellschaftliche Stellung der Profession. Zudem beteiligt er sich an Aus- und Weiterbildungen und entwickelt diese auch weiter. Es wird auch Einfluss auf die nationale sozialpolitische Entwicklung genommen und Stellungnahmen sowie Grundlagen zu wichtigen politischen Themen werden geäussert. Dazu gehören auch die Herausgabe von Abstimmungsempfehlungen und das Verfassen von Positionspapieren und Vernehmlassungen.

Der Berufskodex wurde von dem Verband entwickelt und die Diskussion zu berufsethischen Fragen wird gefördert. Als Mitglied der internationalen Community der S.A. sieht sich AvenirSocial als Bindeglied und Netzwerk für Vertreterinnen und Vertreter der Sozialen Arbeit aus der Schweiz und der internationalen Ebene.

Seine Mitglieder unterstützt der Verband bei arbeitsrechtlichen Fragen, er trägt ihre Interessen in die Politik, vernetzt sich mit Entscheidungsträgern und anderen Organisationen, um Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit nehmen zu können.

AvenirSocial setzt sich für die weitere Professionalisierung der Sozialen Arbeit ein und macht sich stark für zukunftsfähige und moderne Sozialwerke und eine solidarische und gerechte Gesellschaft. Auch dass sich Professionelle der Sozialen Arbeit (PSA) im Spannungsfeld zwischen Spardruck und den Bedürfnissen ihrer Klientel befinden, ist sich AvenirSocial bewusst, weshalb sich der Verband für Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit einsetzt, die qualitativ hochstehende Arbeit ermöglichen (vgl. AvenirSocial o.J.).

4.1 Das Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit von AvenirSocial

Dieses Berufsbild ist ein Abbild der Professionalität für Mitglieder von AvenirSocial. Verfasst wurde es aufgrund von Unterlagen des Internationalen Verbandes für Soziale Arbeit (IFSW), den Berufsbildern für Ausbildungsstätten für Soziale Arbeit sowie spezifischer Fachliteratur. Komplettiert wird es durch den Berufskodex von AvenirSocial, der als normative Grundlage der Profession fungiert (vgl. AvenirSocial 2014: o.S.). AvenirSocial hat gemäss seiner Homepage «lediglich» 3600 Mitglieder. Für eine Branche die so viele Professionelle aufweist, erachtet die Autorin diese Anzahl Mitgliedschaften als sehr gering. Es wird nicht weiter auf diese Tatsache eingegangen, ob es an dem Mitgliederbeitrag liegt, der

je nach Region bis zu CHF 400¹.- jährlich ausmacht, oder andere Gründe hat. Die Autorin hat sich aber entschieden, im Rahmen dieser Arbeit AvenirSocial mit seiner Haltung und seinen Werten als Ausgangspunkt für die Soziale Arbeit als Profession anzuerkennen.

Gegenstand der Sozialen Arbeit

Gegenstand der Sozialen Arbeit ist der Mensch mit Problemen in seiner sozialen Umwelt. Es geht darum, diese Probleme zu lindern, zu lösen oder wenn möglich, sie vorzubeugen. Dabei folgt die Intervention durch die Soziale Arbeit auf drei Ebenen:

1. Individuelle Ebene (mikrosoziale Ebene)
2. Gruppen und spezifische Kollektive (mesosoziale Ebene)
3. Gesellschaftliche Ebene mit ganzen sozialen Systemen (makrosoziale Ebene)

Bei Interventionen der Sozialen Arbeit verpflichten sich die PSA in Kooperation mit betroffenen auch auf der 2. und 3. Ebene die Problembearbeitung anzugehen. Wichtig dabei ist die grösstmögliche Selbstbestimmung und Vermeidung neuer Verletzungen der Menschenwürde gemäss den Prinzipien von Gerechtigkeit und Gleichheit aller Menschen (vgl. AvenirSocial 2014: o.S.).

Ziele der Sozialen Arbeit

Die Klientel soll ihre Autonomie so weit wie möglich wiedererlangen. Sie soll auch teilhaben an gesellschaftlichen Prozessen für verbesserte Integration und Entwicklung auf allen Ebenen. Das Ziel dieser Verbesserungen ist die Bedürfnisbefriedigung der Klientel und die Übernahme selbstbestimmter Verantwortung für das eigene Handeln und für andere Menschen. PSA begleiten Betroffene bis die psychischen und sozialen Ressourcen vorhanden, gesichert und aktiviert sind, die selbständiges Leben ermöglicht.

Strukturmerkmal der Sozialen Arbeit ist das Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und individuellen Bedürfnissen der Klientel. D.h. zum einen möchte Soziale Arbeit einen sozialen Wandel in der Gesellschaft anstreben der dem Individuum die Befriedigung biologischer, psychischer, sozialer, ökonomischer und kultureller Bedürfnisse und ihre Entfaltung ermöglicht. Zum anderen unterstützt sie die Klientel bei der persönlichen Entwicklung und Veränderung um eine bessere Anpassung an die soziale Umwelt zu erreichen (vgl. ebd.: o.S.).

¹ http://www.avenirsocial.ch/cm_data/2017_Mitgliederbeitraege_A4_DE_RZ.pdf

Methoden und Ressourcen

Interventionen werden auf wissenschaftliche Erkenntnisse abgestützt. Zudem verfügen die PSA über Instrumente/Methoden welche es ihnen ermöglichen, Situationen richtig zu analysieren und zu beurteilen, um danach zielgerichtet und wirkungsvoll zu intervenieren.

Der Respekt vor der Menschenwürde und die Orientierung an den berufsethischen Normen leiten die systematische und reflektierende Herangehensweise des professionellen Handelns (vgl. ebd.: o.S.).

Das Berufsbild von AvenirSocial sieht PSAs als Spezialistinnen und Spezialisten für soziale Beziehungen. Folgende 6 Kernkompetenzen werden für unverzichtbar erklärt:

1. Situationen und Prozesse von Individuen, Gruppen und gesellschaftlichen Systemen systematisch analysieren und beurteilen können,
2. Problemlösungs- bzw. Veränderungsprozesse zielgerichtet, empathisch und in Kooperation mit den KlientInnen steuern zu können,
3. externe Ressourcen erschliessen und verwalten können,
4. mit Angehörigen, anderen Fachleuten, Mitgliedern u.a.m. konstruktiv kooperieren zu können,
5. die einzigartigen Einblicke in prekäre Lebenssituationen und -verhältnisse in sozialpolitisches Engagement umlenken zu können,
6. das eigene berufliche Handeln aufgrund fachlicher Qualitätskriterien der Profession reflektieren, beurteilen und gegebenenfalls verändern sowie dokumentieren zu können.

(AvenirSocial 2014 o.S.)

Weitere Aufgaben der PSA sind die kontinuierliche Weiterbildung, Erweiterung sowie Optimierung der eigenen Handlungsweise durch kollegiale Kontrolle, Inter- und Supervisionen. Das Berufsbild hält fest, dass die PSA ausreichende menschliche, zeitliche, materielle und finanzielle Ressourcen sowie eine optimale Infrastruktur zur Verfügung haben sollten, wenn «soziale» Probleme vermieden, gelindert oder gelöst werden sollen.

Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit zeichnet sich durch eine Vielfalt heterogener Tätigkeiten aus. PSA werden durch private- u/o öffentliche-rechtliche Trägerschaften und Organisationen eingestellt, wo sie in Institutionen aus dem Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich tätig sind. Die Zielgruppen sind Kinder und Jugendliche, Männer und Frauen, Familien, Bevölkerungen von Quartieren, ältere Menschen, psychisch oder physisch beeinträchtigte Menschen usw. Die zu bearbeitenden Themen liegen in den Bereichen Migration, Gesundheit, Gewalt,

Behinderung, Armut/Existenzsicherung, Bildung/Sozialisation u.a. (vgl. AvenirSocial 2014: o.S.).

Grundhaltung, Werte, Menschenbild

Das professionelle Handeln von PSA orientiert sich auf der Grundlage des humanistischen Menschenbildes welches sich nach Menschenrechten und den ethischen Prinzipien wie Menschenwürde, Gleichheit, Demokratie, Gerechtigkeit und Solidarität richtet.

Der IFSW hat die ethischen Prinzipien der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession definiert und, davon abgeleitet, ist der Berufskodex von AvenirSocial entstanden. Jeder Mensch soll seine physischen, psychischen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse befriedigen können und dafür respektiert werden. Die Würde eines Menschen ist unveräußerlich und verdient Schutz und Anerkennung. PSA setzen sich für die demokratischen Prinzipien in jeder gesellschaftlichen Organisation ein und fordern vom Staat wie auch von der Gesellschaft, sich an den Menschenrechten zu orientieren und diese anzuwenden (vgl. ebd.: o.S.).

5 Berufskodex AvenirSocial – Relevante Punkte

In den vorausgegangenen Kapiteln wurde immer wieder auf den Berufskodex von AvenirSocial verwiesen, da er in der Sozialen Arbeit und ihrem Professionellen Handeln unverzichtbar ist. In diesem Kapitel versucht die Autorin gewisse Aspekte, die auch für die Berufsbeistandschaft wichtig sind, aufzulisten. Da die SVBB in ihrem Anforderungsprofil auf den Berufskodex als Richtlinie ihres ethischen Grundprinzips verweist, ist grundsätzlich das ganze Dokument, welches auf der Homepage von AvenirSocial einzusehen ist, wesentlich.

Der Berufskodex folgt den ethischen Prinzipien für S.A. des IFSW von 2004, die auf internationalen Übereinkommen der UNO basieren. Der Berufskodex von AvenirSocial fusst zudem noch auf internationalen Übereinkommen des Europarates und stimmt mit der Schweizerischen Bundesverfassung überein (vgl. AvenirSocial 2010: 5).

In den Grundsätzen der Sozialen Arbeit ist festgehalten, dass alle Menschen Anrecht auf die Befriedigung existentieller Bedürfnisse haben und gegenseitige Unterstützung der Menschen zur Verwirklichung von Integration und Integrität in ein soziales Umfeld wird gefordert. Das erfüllte Menschsein basiere auf gerechten Sozialstrukturen und gegenseitigem Respekt und Anerkennung (vgl. ebd.: 6).

Die Ziele und Verpflichtungen der SA sind sehr umfassend beschrieben. Es wird von sozialer Integration als Ziel eines jeden gesprochen, aber auch, dass SA einen Beitrag an die Gesellschaft leistet in der Unterstützung von Menschen oder Gruppen die vorübergehend oder dauernd von Exklusion betroffen sind. SA hat sich sozialpolitisch zu engagieren um an der Lösung struktureller Probleme mitzuarbeiten. Menschen werden durch die SA begleitet, betreut oder beschützt und ihre Entwicklung ist zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren. Auch Lösungen für soziale Probleme muss die SA erfinden, entwickeln und vermitteln.

Ihr Arbeiten gründet auf wissenschaftlich fundierten Grundlagen, wenn sie im interdisziplinären Kontext ihre Position durch fachliche Erklärungen, Methoden und Vorgehensweisen vertritt. Im Berufskodex wird auch das dreifache Mandat, dem sich die SA verpflichtet erläutert: 1) das Doppelmandat zwischen Hilfe und Kontrolle seitens der Gesellschaft/dem Arbeitgeber und der PSA, 2) dem Auftrag der Klientel und 3) seitens dem Professionswissen der SA, der Berufsethik und den Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit. Das dritte Mandat soll allfällige Widersprüche und Konflikte zwischen den ersten beiden Mandaten steuern (vgl. ebd.: 6f.).

Der Berufskodex nennt auch die verschiedenen Dimensionen und Dilemmata in der Praxis der Sozialen Arbeit. Die Komplexität des Auftrages der SA ergibt sich aus den

mehrdimensionalen Problemlagen und der gemeinsamen Lösungsfindung mit Individuen, Gruppen und dem Gemeinwesen. SA muss sich in Loyalitätskonflikten zurechtfinden können wobei Interessenkollisionen und Widersprüche zu diesem Umgang gehören. Für ihr Handeln wird von PSAs Verantwortungsübernahme gegenüber Einwänden gefordert und diese sind professionell moralisch begründet zu verteidigen (vgl. AvenirSocial 2010: 7).

Menschenwürde und Menschenrechte werden im Berufskodex als Grundwerte des professionellen Handelns gesehen mit den Grundsätzen von Gleichbehandlung, Selbstbestimmung, Partizipation, Integration und Ermächtigung. Zudem verpflichtet sich die SA u.a. der sozialen Gerechtigkeit, der Zurückweisung von Diskriminierung, der Anerkennung von Verschiedenheit und der Einlösung von Solidarität. Diese Werte und Verpflichtungen sind für das professionelle Handeln einer Berufsbeistandsperson von grosser Wichtigkeit (vgl. ebd.: 8f.).

Die dargelegten Handlungsprinzipien der SA implementieren eine ethisch begründete Praxis. Darunter versteht AvenirSocial u.a. stete Qualitätskontrolle ihrer Arbeit mit Wissensaustausch innerhalb der Profession, Erweiterung des Professionswissens, Transparenz betr. der Möglichkeiten und Grenzen in der Arbeit mit der Klientel zum Zweck des Vertrauensaufbaus und als Zeichen von Wertschätzung, Reflexion des Professionellen Handelns unter moralisch-ethischen Kriterien (vgl. ebd.: 11).

Die Handlungsprinzipien werden in Form von Handlungsmaximen bezüglich der eigenen Person, der Arbeit mit Klientinnen und Klienten, den Organisationen des Sozialwesens, der Gesellschaft der eigenen Profession und der interprofessionellen Kooperation, formuliert (vgl. ebd.: 11ff.).

Der Berufskodex mit seinen ethischen und fachlichen Grundsätzen und Pflichten, ist für die Mitglieder des Berufsverbandes verbindlich. Der Kodex ist nicht starr sondern unterliegt dem steten Wandel von gesellschaftlichen Werten. Er soll bei Bedarf angepasst, verändert, erneuert und lebendig gehalten werden (vgl. ebd.: 15).

6 Kompetenzprofil FHNW HSA

Der Studiengang für Soziale Arbeit an der FHNW HSA orientiert sich am Berufsbild für Soziale Arbeit und ist mit dem Bachelor- und dem Masterstudium aufeinanderfolgend angelegt (vgl. FHNW HSA 2018/19: 3). Das Ziel des Studiums ist das Erlangen der Professionskompetenz. Dazu gehören spezifisches Wissen, spezifische Fähigkeiten und die Aneignung professionsethischer Standards, welche im Berufskodex verfasst sind. Mit dem Kompetenzprofil verfolgt die FHNW HSA die Idee, dass den Studierenden nicht nur Fachwissen vermittelt wird, sondern, dass sie am Ende des Studiums über Handlungskompetenzen verfügen, die die Berufsbefähigung in dem breiten Aufgabenfeld Sozialer Arbeit sichern soll (vgl. FHNW HSA 2017/18: 5f.).

In der Abbildung 1 sieht die Leserschaft wie das Kompetenzprofil, welches von den Studierenden erworben werden muss, aufgebaut ist. Das zu erwerbende Fachwissen wird in zeitlich abgeschlossenen Modulen vermittelt und parallel dazu entwickeln die Studierenden acht Kompetenzen, die zur Professionskompetenz führen.

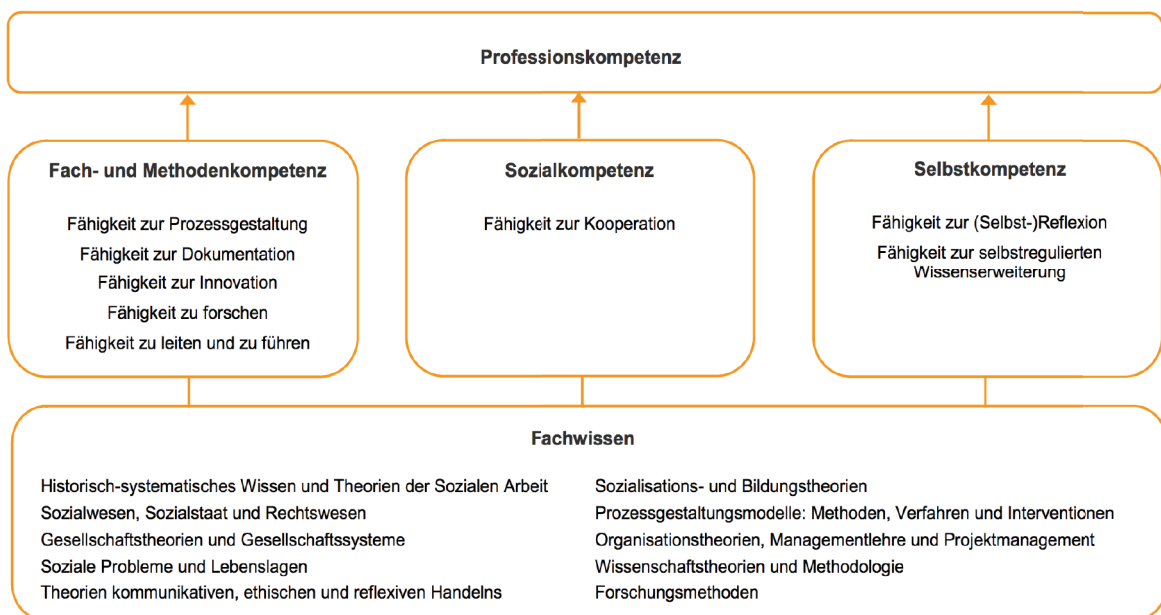


Abb. 1: Kompetenzprofil des Bachelor-Studiums der HSA FHNW (2012: 2)

Das Fachwissen eignen sich die Studierenden mit den Pflicht-, Wahlpflicht und Wahlmodulen an. Die Vertiefungsrichtungen der Wahlpflichtmodule ermöglichen das Erwerben von spezifischem Wissen in folgenden Bereichen:

Alter – Armut und Erwerbslosigkeit – Behinderung und Beeinträchtigung – Gesundheit und Krankheit - Kindheit und Jugend – Migration – Soziale Ungleichheit und Raum

Die Wahlmodule dienen der Vertiefung und Erweiterung spezifischer Aspekte der Pflicht- und Wahlpflichtmodule. In den einzelnen Modulen können auch die von der HSA geforderten Kompetenzen entwickelt werden. Diese Kompetenzen sind aufgeteilt in Fach- und Methodenkompetenz sowie Sozial- und Selbstkompetenz, die wiederum in Unterkategorien von Fähigkeiten unterteilt sind. Die Fähigkeiten die zu den einzelnen Kompetenzen führen, sind ebenfalls in Abbildung 1 zu sehen. Die Überprüfung der zu erlangenden Professionskompetenz erfolgt in 3 Bereichen (vgl. FHNW HSA 2018/19: 6f.).

- 1) Leistungsnachweise in den einzelnen Modulen die fortlaufend abgeschlossen werden.
- 2) In der Portfolioarbeit und deren Leistungsnachweis im sechsten Semester.
- 3) In der Praxisausbildung und der Überprüfung des Kompetenzerwerbes.

Die verschiedenen Kompetenzen werden im **Modul Portfolio**, während rund sechs Semestern, zu einem Gesamtentwicklungsprozess vorwärtsgetrieben. Die im Studium und in der Praxis erworbenen Fähigkeiten, werden dann im Portfolio zueinander in Beziehung gesetzt, den jeweiligen Kompetenzen zugeordnet, integriert und reflektiert. Dies läuft wie folgt ab: Anfangs des Studiums erstellen die Studierenden eine Standortbestimmung zu den acht Fähigkeiten. Mit diesem ersten Schritt erhalten die Studierenden einen Überblick über ihren Status Quo, was auch als Wegweiser für die weitere Portfolioarbeit dient. Anschliessend müssen sie zwei selbstgewählte Dokumente, die zwei verschiedenen Fähigkeiten zugeordnet werden können, reflektieren. Diese Reflexionstexte werden unterstützt mit Hilfestellungen der FHNW welche Bereiche für die Studierenden zu berücksichtigen sind. Die HSA formuliert Teilkompetenzen zu welchen die Studierenden Stellung nehmen sollen um sich besser einzuschätzen (vgl. FHNW HSA 2018/19: 50f.). Hier je ein Beispiel zu diesen Teilkompetenzen: a) Fähigkeit zur (*Selbst*)-*Reflexion* und b) *Fähigkeit zur Kooperation*:

- a) «Fähig sein, eigene und fremde Werte und Normen zu benennen, zu analysieren und zu hinterfragen
- b) Fähig sein, mit anderen Fachkräften und/oder Dritten adäquat zusammenzuarbeiten und – auch bei unterschiedlichen Interessen – fair und transparent zu verhandeln»
(FHNW HSA 2012: 6)

Lücken können so erkannt und genannt werden, welche im Verlaufe des Studiums nach Möglichkeit behoben werden sollten. In diesen Texten wird ebenfalls erwartet, dass individuelle Ziele, anhand des Kompetenzentwicklungsstandes, individuell begründet und eingeschätzt werden können. Nach dem ersten Studienjahr erhalten die Studierenden von ihren Mentorinnen und Mentoren eine Rückmeldung zu der Portfolioarbeit. Anschliessend müssen sie drei Entwicklungsziele festlegen, die aus dem ersten Teil der Portfolioarbeit abgeleitet werden. Während der folgenden Semester haben die Studierenden dann den Auftrag,

Dokumente zu den einzelnen Entwicklungszielen zu sammeln, zuzuordnen und zu reflektieren. In diesen Reflexionen muss auch immer der Bezug zu den verschiedenen Fähigkeiten gemacht werden. Zum Abschluss reichen die Studentinnen und Studenten anfangs des sechsten Semesters ihre individuelle Kompetenzbilanzierung ein. Mit diesem Modul soll die Wahrnehmung und Kontinuität des Lernprozesses während dem Studium aufgezeigt werden. Vor allem die Fähigkeiten zur Dokumentation, zur (Selbst-)Reflexion und zur selbstregulierten Wissenserweiterung werden in diesem Modul entwickelt und im Leistungsnachweis überprüft (vgl. ebd.: 50f.).

Die **Praxisausbildung** bildet einen weiteren Teil des Kompetenzerwerbs. Die Studierenden erlernen ihr professionelles Handeln im direkten Kontakt mit der Klientel, basierend auf wissenschaftlich anerkannten Konzepten, Methoden und Verfahren.

Folgende fünf Kompetenzen sind der Praxisausbildung zugeordnet welche auch dort zu erwerben sind:

K1. Fähigkeit zur Prozessgestaltung

K2. Fähigkeit zur Dokumentation

K3. Fähigkeit zur Innovation

K5. Fähigkeit zu leiten und zu führen

K6. Fähigkeit zur Kooperation

K1-K5 gehören zu den Fach- und Methodenkompetenzen wobei die Fähigkeit leiten und zu führen nicht explizit der Praxisausbildung zugeordnet wird. Die Fähigkeit zur Kooperation, welche zur Sozialkompetenz gehört steht ebenfalls im Fokus der Praxisausbildung (siehe Abb. 1).

Untergeordnet zu diesen Kompetenzen müssen die Studierenden zusammen mit der Praxisorganisation/den Praxisausbildenden spezifische, den jeweiligen Arbeitsfeldern angepasste, Schwerpunkte formulieren. Insgesamt müssen sechs Kompetenzen mit je zwei Schwerpunkten geplant, erworben und bewertet werden. Die Kompetenzen K1 und K6 sind dabei immer zu berücksichtigen (vgl. FHNW HSA 2017/18: 11).

Ein Beispiel aus der Wegleitung zum Kompetenzerwerb in der Praxisausbildung für das Kompetenzprofil K1, Fähigkeit zur Prozessgestaltung:

« Fähig sein, mit Hilfe von Fachwissen und von Analysemethoden die Lebens- und Bedarfslagen sowie die Sozialisations- und Bildungsbedingungen von (potenziellen) Zielgruppen und Adressatinnen- und Adressatensystemen zu analysieren und zu verstehen.» (FHNW 2017/18: 12)

Parallel zu der Praxisausbildung besuchen die Studierenden das Kasuistik Modul im Praxiskontext. Zum eigenen Fall werden methodische und theoretische Kenntnisse beigezogen, womit der Theorie-Praxis-Relationierung, durch die Verschränkung von den

Anforderungen aus der Arbeit und den wissenschaftlichen Erklärungsansätzen vertieft Rechnung getragen wird (vgl. FHNW HSA 2018/19: 60f.).

Das vollständige Kompetenzprofil des Bachelor-Studiums der HSA FHNW kann auf der Homepage die im Quellenverzeichnis ausgewiesen ist eingesehen werden.

7 Arbeitssituation der Berufsbeistände

2016 hat die SVBB eine schweizweite Umfrage zur Arbeitssituation der Berufsbeistände in Auftrag gegeben. Es ist das erste Mal, dass eine solche Erhebung auf gesamtschweizerischer Ebene erfolgt und mit dem Rücklauf von fast 800 Beantwortungen kann von repräsentativen und aussagekräftigen Ergebnissen gesprochen werden (vgl. Ecoplan 2017: 2). Die Umfrage sollte Informationen über die Organisation der Berufsbeistandschaft der Schweiz, sowie Orientierung zur Zufriedenheit, dem Arbeitsumfeld und diversen Aspekten der Arbeitssituation von Berufsbeistandspersonen geben. Die Autorin wird der Leserschaft einige Aspekte dieser Umfrage in diesem Kapitel komprimiert weitergeben.

Die SVBB schätzt, dass in der Schweiz 1500-2000 Berufsbeistände tätig sind, wobei die Organisationsform der Berufsbeistandschaften kantonal unterschiedlich geregelt ist. Berufsbeistände arbeiten mehrheitlich in öffentlichen Institutionen (amtliche Berufsbeistandschaft, Sozialdienst, KESB) oder sind von einem Verein oder einer Stiftung angestellt. Selbstständig tätige Mandatsträger wurden in dieser Befragung fast nicht erreicht (vgl. ebd.: 14f.).

50% der Befragten arbeiten ausschliesslich als Berufsbeistandsperson, die anderen üben Doppelfunktionen als Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin oder in der Leitung, aus (vgl. ebd.: 15); 70% der Befragten gaben «Sozialarbeit» als beruflichen Hintergrund an und Pädagogik wurde mit 11%, kaufmännischer Hintergrund (KV) mit rund 21% angegeben. Über eine Ausbildung in Rechtswissenschaften verfügen lediglich 4%. Bei der beruflichen Grundausbildung konnten die Befragten auch mehrere Antworten geben, es ist also gut möglich, dass jemand nach dem KV noch einen Abschluss in Sozialer Arbeit gemacht hat etc. Ein Drittel aller Befragten verfügt über den Nachdiplomstudiengang Certificate of Advanced Studies (CAS) in Mandatsführung (vgl. ebd.: 18).

Befragte mit einem Dienstalalter von 5-10 Jahren sind mit ihrer Arbeitssituation zufriedener als Befragte mit einem geringeren oder höheren Dienstalalter. Rund 50% der Befragten üben den Beruf weniger als fünf Jahre aus und sogar jeder Vierte ist nicht mehr als zwei Jahre als Berufsbeistandsperson tätig (vgl. ebd.: 20).

Die Befragung zur Zufriedenheit und Arbeitssituation hat folgende Ergebnisse gebracht: Mit dem Arbeitsumfeld sind drei von vier Befragte zufrieden, aber das heisst auch, dass jede vierte Berufsbeistandsperson mit ihrer Tätigkeit unzufrieden ist (vgl. ebd.: 19). Laut der Befragung ist die Arbeitsbelastung ein wichtiger Aspekt für die Zufriedenheit. Die Befragten sind unzufrieden, wenn die zugeteilte Arbeit nicht innerhalb des vertraglichen Arbeitspensums getätigt werden kann oder die Arbeitsbelastung als sehr hoch empfunden wird. Knapp 90% schätzen ihre Arbeitsbelastung als sehr hoch ein, was auch Auswirkungen auf die

Gesundheit hat. Über 50% stellen aufgrund der Berufsausübung mehrmals oder häufig übermässige Müdigkeit oder Erschöpfung fest. 20% waren bereits an einer Erschöpfungsdepression/Burnout erkrankt (vgl. ebd. 25ff.). Zur Verringerung der Arbeitsbelastung wurde von den Betroffenen eine Fallzahlenreduktion vorgeschlagen (vgl. ebd.: 45). Die SVBB empfiehlt in ihrem Anforderungsprofil, dass eine Berufsbeistandsperson mit einem 100% Pensum welche zu 100% administrative Unterstützung erfährt, folgende Anzahl Mandate führen sollte: 70 Fälle pro Jahr im *Erwachsenenschutz* und 45 Fälle für ausschliessliche *kindesschutzrechtliche* Mandate (vgl. SVBB 2017: 11). Für gemischte Portfolios müsste entsprechend eine Mischformel definiert werden. In der Umfrage von Ecoplan kann aber herausgelesen werden, dass in der Praxis durchschnittlich 77 Mandate im Erwachsenen-schutz und 67 Mandate im ausschliesslichen Kinderschutz geführt werden sowie durchschnittlich 70 Mandate in einem gemischten Portfolio den Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände zugewiesen sind (vgl. Ecoplan 2017: 24).

Weiter werden in der Studie vorhandene Entlastung durch interne Unterstützungsdienste angegeben. 98% profitieren von Dienstleistungen wie Buchhaltung, Administration, Empfangs- und Kassendienst als häufigste Unterstützung. Weitere Aspekte tragen gemäss den Befragten zur Erhöhung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei:

- Gute Konflikt- und Fehlerkultur innerhalb der Organisation
- Wenn die eigene Sicherheit als gewährleistet scheint (Schutz vor Übergriffen der Klientel)
- Gute Zusammenarbeit innerhalb der Beistandschaft
- Entgegengebrachte Wertschätzung seitens der Vorgesetzten, Berufskollegen und Berufskolleginnen, KESB bzw. Familiengericht und dem erweiterten beruflichen Umfeld (vgl. Ecoplan 2017: 26f.)

Zudem wurde auch die Zusammenarbeit zwischen KESB und den Berufsbeiständen als weiterer Einflussfaktor auf die Zufriedenheit genannt. Rund 80% der Befragten bewerten die Zusammenarbeit als positiv. Bei einer negativen Bewertung dieser Zusammenarbeit, ist aber eine überdurchschnittlich häufige Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation festzustellen (vgl. ebd.: 34).

Die Befragung verlangte auch eine Beurteilung zur KESR-Reform und deren Auswirkung auf die Zufriedenheit der Berufsbeistandspersonen. Die Mehrheit bewertet die Reform positiv. Die angestrebte Professionalisierung, Selbstbestimmung im Erwachsenen-schutz und Sicherung des Kindeswohls konnten erreicht werden. Bei KESB-Entscheiden stellen über 50% der Befragten eine Verbesserung der fachlichen Begründung fest. Diejenigen

Personen, die im neuen KESR keine Verbesserung oder Veränderung sehen, sind auch mit ihrer Arbeit eher unzufrieden (vgl. ebd.: 41).

Drei von Vier Berufsbeiständen sind zufrieden bis sehr zufrieden, jedoch ist jede vierte der befragten Personen in ihrer Tätigkeit unzufrieden. Die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation hat oft den Wunsch nach einem Berufswechsel zur Folge. 40% der unzufriedenen Berufsbeistandspersonen haben angegeben, dass sie über eine berufliche Veränderung nachdenken. Ein Drittel dieser Berufsbeistände kann sich einen anderen Aufgabenbereich innerhalb des Kindes- und Erwachsenenschutzes vorstellen. Aber mehr als die Hälfte zieht eine Tätigkeit ausserhalb des KES in Erwägung (vgl. ebd.: 45).

Der SVBB kommt zum Ergebnis, dass eine erhöhte Zufriedenheit der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände angestrebt werden muss um bestehende Beistandspersonen im Beruf zu halten und auch neue Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände gewinnen zu können (vgl. ebd.: 48).

8 Diskussion der theoretischen Erkenntnisse

In diesem Kapitel diskutiert die Autorin die Beiträge aus den vorausgegangenen Kapiteln 2 – 6. Es werden Beispiele zu den Thematiken genannt und die Autorin stellt Verknüpfungen und Vergleiche zwischen einzelnen Kapiteln her, damit neues Wissen herausgearbeitet werden kann. Die Diskussion der theoretischen Erkenntnisse ist die Grundlage für die anschließende Beantwortung der Fragestellung in Kapitel 9.

Beistandschaft

Mit der Einführung des neuen KESG 2013 nahm eine neue Sprache Einzug in das ZGB. Altherkömmliche Begriffe wie «Geisteskrankheit, Verschwendung, Trunksucht oder lasterhafter Lebenswandel» (ehemals Art. 437 ZGB) verschwanden aus dem Gesetz und wurden ersetzt durch «geistige Behinderung, psychische Störung oder ein in der Person liegender Schwächezustand» (vgl. Art. 390 ZGB). Ein starres Massnahmesystem (Beistandschaft, Beiratschaft und Vormundschaft) welches für die betroffenen Personen i.d.R. den Entzug der Handlungsfähigkeit bedeutete, wurde durch demokratische Grundsätze wie Subsidiarität, Verhältnismässigkeit, Menschenwürde und Selbstbestimmung mit massgeschneiderten Massnahmen ersetzt (vgl. Noser/Rosche 2018 14ff.). Das heutige ESR soll durch die Massschneiderung dem Einzelfall gerecht werden und Unterstützungen nur in den Bereichen veranlassen, wo sie auch effektiv notwendig sind. War es früher die Laienbehörde, welche Eingriffe in das Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen veranlasste, wurde mit der Schaffung der KESB eine Professionalisierung dieser Behörde geschaffen. Die Entscheidungsfindungen stützt diese Behörde aufgrund eines vorausgegangenen Abklärungsprozesses und dessen sozialer Diagnose, welche eine erklärende, handlungsanleitende und prognostische Funktion inne hat. Diese ermöglicht die fallspezifische Zielformulierung und ist Ausdruck sozialarbeiterischen Handelns (vgl. Rosch 2017: 16ff.). Früher entschied oft ein einziges Mitglied der Sozialhilfebehörde über eine Massnahmeerrichtung. Rechtsmittel, um sich gegen einen Entscheid zu wehren, gab es nicht und sehr oft waren es Interessen von Dritten, welche das «Problem» aus dem Weg schaffen wollten und nicht die Hilfe der betroffenen Person stand im Vordergrund. Mit dem Verlust der Handlungsfähigkeit verlor die verbeiständete Person jegliche Rechte (vgl. Fehr 2018: o.S.). Die Schweiz hat eine düstere Vergangenheit, wenn z.B. auf das Kapitel der «Fürsorgerischen Zwangsmassnahmen»² in der Mitte des letzten Jahrhundert zurückgeschaut wird (vgl. ebd.: o.S.) und die Autorin ist der Meinung, dass mit der Schaffung einer professionellen Behörde (KESB) und dem neuen KESG, Tragödien in solch einem Ausmass nicht mehr möglich sein werden.

² <http://www.fuersorgerischezwangsmassnahmen.ch/index.html>

Hier ein Beispiel zum Verhältnismässigkeitsprinzip aus dem Gesetz:

Die Person X geht aufgrund einer psychischen Störung regelmässig ins Spielcasino. Dabei überbietet sie nicht und das Glücksspiel nimmt auch nicht ein Ausmass an, welches sie schädigen würde. Angehörige fürchten, dass die Person X in Zukunft ihr Wertschriftendepot veräussern könnte, falls das Glücksspiel ein grösseres Ausmass annähme. Sieht die betroffene Person nicht ein, dass sie Hilfe benötigt, wäre es in diesem Fall unverhältnismässig, eine Beistandschaft zu errichten, da der Schwächezustand nicht gross genug ist und (noch) kein Schutzbedarf besteht (vgl. Noser/Rosch 2018: 53).

Sähe die Person X aber einen Bedarf an Unterstützung, weil sie befürchtet, in Zukunft Wertschriften für die Finanzierung des Glückspiels zu verkaufen, dann könnte die Behörde auf Antrag der betroffenen Person z.B. eine Mitwirkungsbeistandschaft anordnen. Ohne die Zustimmung der Beistandsperson könnte die Person X dann keine Wertschriften mehr verkaufen.

Für die Anordnung einer Beistandschaft braucht es einen Schwächezustand, aus dem sich ein Schutzbedarf ergibt. Nur weil jemand Schulden hat, also einen Schutzbedarf in finanziellen Angelegenheiten aufweisen würde, aber nicht an einem Schwächezustand leidet, wird für diese Person keine Beistandschaft errichtet. Die Autorin sieht es als einen Gewinn des neuen Gesetzes, dass beide eben genannten Faktoren zum Tragen kommen müssen, um eine behördliche Massnahme anordnen zu können. Auch dass die Handlungsfähigkeit nicht per se erlischt (s. 2.1.1. - 2.1.3.), wenn für jemanden eine Beistandschaft errichtet wird, sieht die Autorin als positiven Aspekt für das Selbstbestimmungsrecht und die Wahrung von Autonomie – beides Werte der Sozialen Arbeit (vgl. AvenirSocial 2010: 8f.).

Mandatsträger und Mandatsträgerinnen müssen mindestens alle zwei Jahre an die KESB eine Berichterstattung über die laufende Massnahme (Art. 411 ZGB) tätigen. Da diese Behörde mit Fachpersonen ausgestattet ist, kommt es im heutigen System zu einem Austausch auf Augenhöhe. Die Berufsbeistände verfügen nicht mehr über die Rolle der exklusiven Professionellen gegenüber der Laienbehörde und müssen ihr Schaffen begründen und nach den gesetzlichen Grundlagen legitimieren. Ein ähnliches Verständnis für Theorien und Handlungsmodelle sowie das Sprechen einer ähnlichen wissenschaftlichen und fachlichen Sprache sind Voraussetzung für einen gelingenden Austausch, was auch die Umsetzung der Massnahme erleichtert (vgl. Estermann/Hauri/Vogel 2016: 198f.).

Anforderungsprofil der SVBB

Das Anforderungsprofil der SVBB für eine Berufsbeiständin oder einen Berufsbeistand ist sehr umfassend. Es ist kein Zufall, dass die Neuaufsetzung dieses Profils 2017 erfolgt ist. Mit dem neuen KESG (2013) und der Schaffung einer professionellen KESB ist auch die

Beistandschaft betreffend ihrer Aufgaben, Voraussetzungen und Ausführungen stark betroffen. Für die Autorin scheint, dass sich die Beistandschaft durch diese Gesetzesänderung neu verordnen musste, weshalb diese komplette Überarbeitung des Anforderungsprofils die logische Folge davon ist.

Wie bereits mehrfach erwähnt, wird Wert auf Selbstbestimmung gelegt und durch die Maschneiderungen versuchen die Behörden, so wenig wie möglich und so viel wie nötig, in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen einzugreifen. Das Anforderungsprofil ist stark auf die Soziale Arbeit ausgerichtet. So werden fachliche- und methodische Kompetenzen und Aufgaben genannt, die 1:1 der Sozialen Arbeit zugeordnet werden können (s. 3.1.2. - 3.1.3.). Auch die professionelle Orientierung bei der persönlichen Betreuung zielt mit Hans Thiersch und Silvia Staub-Bernasconi auf Theoretiker der Sozialen Arbeit ab.

Sieht man die umfassenden Aufgaben und Herausforderungen, die sich einer Berufsbeistandsperson stellen, und vergleicht man diese mit den hohen Fallzahlen aus der Umfrage von Ecoplan (Kapitel 6), ist es für die Autorin nicht erstaunlich, dass 25% der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden sind.

Durch die Lektüre von Rosch «Leitfaden für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände» wurde der Autorin bewusst, dass eine Berufsbeistandsperson sehr wohl über sehr viele Fähigkeiten und Wissen verfügen muss, jedoch nur wenig davon in der Klientenarbeit einsetzen kann. Rosch schreibt, dass die Mandatsführung zur koordinierten Prozessgestaltung gehört. Hier gehe es «um ambulante Dienstleistungen, bei denen die Klienten und die Fachpersonen nur wenig Zeit miteinander verbringen (ca. ein bis vier Stunden pro Monat)» (Rosch 2017:125).

Da Berufsbeistandspersonen meist bei mehrfachen und komplexen Problemlagen eingesetzt werden, ist die Anzahl involvierter Fachpersonen aus verschiedenen Disziplinen eine logische Folge davon. Die gute Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit ist deshalb eine Kernkompetenz dieses Berufes (vgl. SVBB 2017: 6ff.). In der Regel hat die Berufsbeistandsperson die federführende Rolle und koordiniert, überprüft und evaluiert infolgedessen die verschiedenen Interventionen. Es scheint also, dass die Mandatsführenden besonders bei komplexen Fällen mangels Zeitressource, Teile ihrer Arbeit delegieren müssen, und lediglich als Case Manager fungieren. Um die Umsetzung der delegierten Aufgaben überwachen zu können, ist ein breites Wissen der Beistandsperson unabdingbar und auch das Vertrauensverhältnis zur Klientel Voraussetzung, dass sich diese auf die delegierten Angebote/Interventionen einlässt.

Bevor Teilaufgaben an externe Stellen delegiert werden können, muss sich die Berufsbeistandsperson ein Bild über den Fall machen. Zum Einen dienen hier sicher die Abklärungsunterlagen der KESB und zum Anderen, kann mit verschiedenen Methoden wie sie die Soziale Arbeit kennt, eine Fallanalyse getätigt werden (vgl. Rosch 2017: 129).

Ein wichtiger Aspekt in der Sozialen Arbeit hat das Machtgefälle wie es im Berufskodex unter 15. Handlungsmaximen der eigenen Profession erwähnt wird. Zwischen einer Beistandsperson und ihrer Klientel besteht immer ein Ungleichgewicht, denn die betreute Person weist einen Schwächezustand sowie einen Schutzbedarf aus. An der FHNW HSA befassen sich Studierende immer wieder mit der Thematik des Machtgefälles zwischen PSA und Klientel. Auch Silvia Staub-Bernasconi warnt vor dem Expertentum gegenüber dem vermeintlichen Laien (vgl. Staub-Bernasconi 2018: 433ff.). Hier hilft auch der Berufskodex mit der Orientierung an der Menschenwürde, der Verpflichtung zur Anerkennung von Verschiedenheiten und zur Zurückweisung von Diskriminierung u.a., als stete Reflexionsgrundlage (vgl. AvenirSocial 2010: 8f.).

Das ZGB unterstützt den Berufskodex und das Anforderungsprofil der SVBB. Unter Art. 406 steht: dass die Aufgaben im Interesse der betroffenen Person zu erfüllen sind, dass auf deren Meinung und Wünsche, soweit tunlichst, Rücksicht genommen werden soll und dass der Schwächezustand zu lindern oder es eine Verschlimmerung dessen zu verhüten gilt. Hierzu ein Beispiel, welches von einem Dozierenden in einer der Vorlesungen zum Thema Kinderschutz gebracht wurde:

Eine vierfache Mutter, die unter Beistandschaft stand, hat sich bei ihrem neuen Sozialarbeiter der Sozialhilfe über ihren Beistand beschwert. Dieser hat ihr verboten, die Kinder barfüssig aus dem Haus gehen zu lassen. Die Kinder waren aber weder häufig krank noch unzufrieden in ihrer Situation. Die Begründung für dieses Verbot war, «dass sich dies nicht gehört». Früher waren solche Handlungen einer Beistandsperson durchaus legitim, denn diese haben u.a. nach den «Sittlichen Gepflogenheiten» gehandelt. Heute gilt dies als klare Grenzüberschreitung. Zum einen sollen Autonomie und Selbstbestimmung, aber auch andere Werthaltungen und Verhaltensweisen der Klientel akzeptiert werden. In diesem Fall konnte sich die verbeiständete Person gegen ihren Beistand wehren und die Kinder durften wieder barfüssig auf die Strasse.

Die eigenen Werthaltungen und Sozialisation der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger ist in ihrer Arbeit von grosser Wichtigkeit. Dies steht im Anforderungsprofil unter der Sozial- und Selbstkompetenz (Kapitel 3.1.3.) aber auch im Berufskodex. Im Studium haben die Studierenden die Möglichkeit, sich durch intensive Selbstreflexion in ihrem Kompetenzerwerb mit ihrer eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen. In der Praxis wird dies durch die obligatorische Supervision nochmals intensiviert. Der Autorin scheint dies ein sehr wichtiger und typischer Aspekt der Sozialen Arbeit zu sein. Sowohl im Berufsbild von AvenirSocial, als auch im Berufskodex und im Anforderungsprofil der SVBB ist stets die Rede von der Reflexion des eigenen beruflichen Handelns, Supervision, gründliche Selbstreflexion und Selbstkritik um hier nur einige Begrifflichkeiten zu nennen. Bei der Arbeit und Interaktion mit Menschen sind Professionelle immer als ganze Person in ihr Schaffen

involviert. Der Berufskodex hilft der PSA, ihr Handeln ethisch zu reflektieren und somit zu verringern, dass dieses nach eigenen Moralvorstellungen geschieht, sondern dem zentralen Auftrag der Sozialen Arbeit gerecht wird. Die Involviertheit der PSA als ganze Person, die sich als Arbeitsinstrument in das professionelle Handeln einbringt, gilt es nicht zu unterschätzen. Stete Selbstreflexion der eigenen Biographie und Emotionen in einem Fall, sind Voraussetzung um eine vorschnelle Kategorisierung und „Schubladendenken“, vor dem auch Professionelle der Sozialen Arbeit nicht geschützt sind, zu reduzieren (vgl. Hochuli/Freund/Stotz 2015: 60).

Diese Aspekte leiten auch gleich zu einem weiteren Punkt über: Im Anforderungsprofil der SVBB steht zur beruflichen Anforderung, dass sich neben eines Fachhochschulstudiums in Sozialer Arbeit auch die Bereiche Psychologie, Pädagogik und Rechtswissenschaften zur Berufsausübung eignen. Die Autorin hat sich im Zusammenhang mit dieser Aussage mit dem Ausbildungscurriculum der eben genannten Bereiche auseinandergesetzt. Sie kommt zum Schluss, dass ausser beim Psychologiestudium, die Bereiche Selbstreflexion und Supervision gar nicht, oder viel zu kurz kommen. Doch genau diese Faktoren schätzt die Autorin als wichtig ein, für die offene, wertfreie und akzeptierende Arbeit mit anspruchsvoller Klientel. Im neuen Anforderungsprofil, aber auch in der Behördenzusammensetzung einer KESB, hat die Soziale Arbeit einen gewichtigen Stellenwert erhalten. Ihre eigene Methodik und ihr Berufshabitus sind nicht mit einem Studium in Pädagogik, Rechtswissenschaften oder Psychologie zu vergleichen. Es scheint der Autorin sinnvoller, bei der Intervention bzw. Fallbearbeitung gewisse Aspekte an die verschiedenen Professionen zu delegieren, die Fallführung aber in «sozialarbeiterischer Hand» zu lassen.

Interprofessionelle Kooperation, Vernetzungsarbeit und Kommunikation sind Kernkompetenzen der Sozialen Arbeit. Sie anbietet sich geradezu, die Federführung in komplexen Fällen innezuhaben und mittels Kommunikation, Kooperation und Delegation die Übersicht zu behalten.

Berufsbild von AvenirSocial, Berufskodex, Kompetenzprofil der FHNW HSA

Das Kompetenzprofil der FHNW HSA zeigt auf, wie Studierende am Ende des Studiums zur Professionskompetenz gelangen und welches theoretische Wissen sie sich auf diesem Weg aneignen werden. Zum einen wird im Studium Fachwissen sowohl zur eigenen, als auch zu anderen Disziplinen vermittelt und im Erwerb der Fach- und Methodenkompetenz erarbeiten die Studierenden die Fähigkeit der fach- und aufgabengerechten Verwendung dieses Wissens. Dieses Wissen ist die Grundlage, um ethische Richtlinien aus dem Berufskodex überhaupt einhalten und reflektieren zu können. Die ethischen Prinzipien der Sozialen Arbeit wurden im Berufskodex formuliert und sind Bestandteil von AvenirSocial und dessen Berufsbild.

Die Autorin kommt zum Schluss, dass sich die einzelnen Dokumente (Berufskodex, Berufsbild, Kompetenzprofil) gegenseitig spiegeln. Im Kompetenzprofil der HSA sind die einzelnen Fähigkeiten und Fachwissensbereiche genau beschrieben, und ihr Erwerb wird für die Leserschaft somit auch nachvollziehbar. Im Berufskodex und im Berufsbild von AvenirSocial, aber auch im Anforderungsprofil der SVBB, sind die Kenntnisse und Fähigkeiten bzw. Voraussetzungen allgemeiner formuliert und Hintergrundwissen zum Beruf der Sozialen Arbeit wird für deren Verständnis benötigt.

Die stete Selbstreflexion wie sie an der FHNW HSA von Studierenden erwartet und im Anforderungsprofil der SVBB, als auch im Berufskodex und im Berufsbild von AvenirSocial gefordert wird, bedingt persönliche Bereitschaft zur Weiterentwicklung und führt zu einer menschlichen Reife, was für die Klientenarbeit sicherlich von Vorteil ist.

Ein Merkmal der Sozialen Arbeit ist die Kooperation mit anderen Professionen. Dies ist im Berufsbild von AvenirSocial, im Berufskodex und im Anforderungsprofil der SVBB nachzulesen. Die FHNW HSA legt auf den Faktor *Kooperation* grossen Wert. So zielt die Kompetenzentwicklung der Studierenden in ihrer Praxis sowie in der Portfolioarbeit immer auch auf die Fähigkeit zur Kooperation ab. Vor allem die unzähligen Gruppenarbeiten für die Leistungsnachweise, deren Zusammensetzung oft nicht gewählt werden können, sollen hier ihren Beitrag zur Kooperation leisten. Für die Studierenden ist dies nicht immer erfreulich. Die Autorin war selber von diesen Gruppenarbeiten betroffen und hat auch mit vielen Studentinnen und Studenten darüber gesprochen. Allzu oft verstecken sich einzelne Gruppenmitglieder hinter dem Ehrgeiz der anderen und erbringen fast keine Eigenleistung. Für diesen Fall wird man von der Modulleitung angewiesen, diese zu informieren, damit Gespräche geführt werden können. Es ist der Autorin aber kein einziger Fall bekannt, wo eine Gruppe ein unmotiviertes Gruppenmitglied bei der Modulleitung «denunziert» hätte. Ob dies damit zu tun hat, dass Studierende der HSA zu «sozial» sind oder ob es sich einfach nicht gehört, jemanden anzuschwärzen kann die Autorin nicht beantworten. Sicher ist, dass die vielen Gruppenarbeiten die sehr zeitintensiv sind, viel Organisation und Absprache benötigen und vor allem bei nicht frei gewählten Gruppen, unter den Studierenden sehr unbeliebt sind.

Zweck dieser Gruppenarbeiten sei, so wurde es von diversen Modulleiterinnen und Modulleiter gesagt, die Förderung der Fähigkeiten zur Kooperation, zu leiten und zu führen aber auch zur Selbstreflexion. Ausserdem sollen sie eine Vorbereitung für die Praxis sein, wo PSA in unterschiedlichsten Teamkonstellationen zu arbeiten haben und wie in den verschiedenen Dokumenten erwähnt wird, die Kooperation zur eigenen und fremden Profession unumgehbar ist.

Arbeitssituation der Berufsbeistände

Die Ergebnisse zur Arbeitssituation der Berufsbeistände haben bei der Autorin zu vielen Fragen geführt. Es wäre interessant zu wissen, ob zum Beispiel das Ausbildungsniveau Einfluss auf die Zufriedenheit hat. Ist es möglich, dass ein Mangel an Kompetenzen zu Verunsicherungen führt? In welcher sozialen Situation lebt die befragte Person? Was ist die Motivation für die Arbeit als Berufsbeistandsperson - helfen, verwalten, organisieren? Nach welchem Ideal arbeitet die befragte Person? Zudem wurden immer wieder ungenügende Zeitressourcen genannt. Wenn zum Beispiel ein Mandatsträger oder eine Mandats-trägerin die Fallanalyse und Interventionsplanung nach Staub-Bernasconi machen möchte und dies mit 1-4 Stunden pro Fall im Monat (vgl. Rosch 2017: 125), was fast nicht möglich ist, so wird diese Person den eigenen Ansprüchen von professionellem Handeln nicht gerecht, was wiederum zu Unzufriedenheit führen kann.

Die Umfrage konnte aber auch klare Informationen generieren. So wissen wir jetzt, was die Befragten zur Erreichung der KESR-Reformzielen denken: Eine Mehrheit der Befragten erachtet die Zielsetzung Professionalisierung, Sicherung des Kindeswohls und Selbstbestimmung im Erwachsenenschutz als gut erreicht, was für den Verband und den Gesetzgeber ein sehr positives Ergebnis ist, da es aufzeigt, dass diese Reform die erwünschten Ziele erfüllt hat (vgl. Ecoplan 2017: 4).

Trotz offener Fragen die sich aus der Umfrage ergeben haben, sind die erhaltenen Informationen für die SVBB dennoch wichtig. Nun hat sie die Möglichkeit, durch ihre Regionalgruppen die Mitglieder zu erreichen und z. B. der Unzufriedenheitsfrage näher auf den Grund zu gehen. Es muss im Interesse der Berufsvereinigung sein, ihre Mitglieder im Beruf zu halten, was schlussendlich auch für die Kontinuität in der Arbeitsbeziehung mit der Klientel von grosser Wichtigkeit ist.

9 Beantwortung der Fragestellung

Hauptfrage:

Ist die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit?

Die Autorin ist der Meinung, dass viele Aspekte dafür sprechen, dass die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit ist. Diese Gründe werden im folgenden Verlauf aufgezeigt:

Seit 2013 wird die Soziale Arbeit durch Änderungen in der Gesetzgebung (KESG) sowie in den Formulierungen des Gesetzestexts direkt angesprochen. Selbstbestimmung und Menschenwürde, beides Merkmale der Sozialen Arbeit, werden heute im ZGB ins Zentrum gestellt und die Laienbehörde wurde durch eine professionalisierte KESB (i.d.R. auch durch die Soziale Arbeit vertreten) ersetzt. Ausserdem unterliegt eine behördliche Massnahme dem Verhältnismässigkeits- und dem Subsidiaritätsprinzip – Prinzipien die auch die Soziale Arbeit kennt.

Bei der Anordnung einer Massnahme gilt «so wenig wie möglich, so viel wie nötig». Die Massnahmen müssen den nötigen Schutz geben, geeignet sein und dem Zweck entsprechen, sowie erforderlich und zumutbar sein (vgl. Noser/Rosch 2018: 53). Die individuelle Massschneidung bedarf einer sorgfältigen Abklärung, damit eine fachliche Diagnose und fallspezifische Zielformulierungen überhaupt möglich sind. Es obliegt der KESB, eine geeignete Mandatsträgerin oder ein geeigneter Mandatsträger für den Schutz der betroffenen Person einzusetzen, wobei bei komplexen Fällen das Mandat der Berufsbeistandschaft übertragen wird.

Das ZGB und das Anforderungsprofil der SVBB verweisen in ihrer Personensorge darauf, dass Wünsche und Wille der Betroffenen «soweit tunlichst» zu berücksichtigen sind. Die Soziale Arbeit weiss um die Herausforderung von Hilfe und Kontrolle und sie verpflichtet sich u.a. über den Berufskodex, Menschen möglichst in ihren Eigenheiten und Wertvorstellungen zu akzeptieren. Kooperatives Handeln in der Ausarbeitung von Zielen und Interventionen mit der Klientel gehören zum Arbeitsalltag einer PSA. Zudem sind PSA in der Arbeit mit Menschen unterschiedlichster Herkunft, Alters und Sozialisation vertraut. Zum Beispiel muss in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ihrem Alter und ihrer persönlichen Reife entsprechend gehandelt und kommuniziert werden. Bei Kinderschutzmassnahmen, wie einer Erziehungsbeistandschaft, sind Beistandspersonen einem Zusammenwirken von diversen Akteuren mit ihren individuellen Sichtweisen, Rollen und Erwartungen ausgesetzt. In solch einem Fall können schnell 7 bis 8 Akteure involviert sein (Betroffenes Kind, Eltern, Geschwister, Stiefeltern, Grosseltern, Lehrer, Schulsozialarbeit, Therapeuten, Ärzte etc.).

Hier bedarf es guter kommunikativer Kenntnisse aber auch organisatorischer Fähigkeiten sowie Wissen über die einzelnen Bereiche (Alter, Profession, Auftrag der jeweiligen Parteien) ist wichtig. Inter- und Intraprofessionelle Zusammenarbeit sind wichtige Aspekte der Sozialen Arbeit und auch die Federführung in Form von Case Management gehört zur Kompetenz dieses Berufs.

Steht ein Interventionsplan der in Kooperation mit der betroffenen Person ausgearbeitet wurde, gilt es diesen fortlaufend zu evaluieren. Die Soziale Arbeit weiss, dass ein Fall i.d.R. zirkulär verläuft d.h., Ziel und Problembearbeitung müssen gegebenenfalls immer wieder neu formuliert werden. Was heute Priorität hat, kann übermorgen durch diverse Einflüsse zweitrangig werden. Ein linearer Verlauf einer Interventionsdurchführung in der Arbeit mit Menschen ist kaum möglich. Eine Intervention kann eine Eigendynamik entwickeln, die nicht vorauszusehen war. Standardisierte Abläufe mit einem vorausbestimmten Output kennt die Soziale Arbeit nicht (Hochuli/Freund/Stotz 2015: 275ff.). PSA müssen die Flexibilität behalten, Rückschläge einzustecken und Interventionsplanungen (mit der Klientel) immer wieder neu zu überarbeiten; auch dies sind Stärken der Sozialen Arbeit die bei der Berufsbeistandsperson ebenfalls zum Einsatz kommen.

Das Gesetz schreibt Berufsbeistandspersonen vor, mindestens alle zwei Jahre der KESB, einen Bericht über den Verlauf und die weitere Notwendigkeit einer Massnahme der betroffenen Personen zu erstatten. Konnte die Berufsbeistandsperson zu Beginn ihres Arbeitsbündnisses mit der Klientel auf die Abklärungsunterlagen der KESB zurückgreifen, ist spätestens jetzt der Moment, wo die Fähigkeiten und das Wissen einer Berufsbeistandsperson zum Einsatz kommen. Hier ist es klar von Vorteil, wenn die Berichterstattung von einer Person mit einem Studium in Sozialer Arbeit stammt.

Ein weiterer Aspekt, der für die Soziale Arbeit als Beruf der Berufsbeistandschaft steht, ist die (Selbst-)Reflexion. Im Studium sowie im Berufsalltag wird auf die Reflexion vom eigenen professionellen Handeln viel Wert gelegt. Auch hier kann die Autorin auf den Berufskodex, aber auch auf das Berufsbild von AvenirSocial sowie das Anforderungsprofil der SVBB zurückgreifen. In allen drei Dokumenten steht, dass sich Professionelle mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen über ihr Handeln austauschen sollen und dass regelmäßige Supervisionen in Anspruch zu nehmen sind. Zudem wird im Studium an der FHNW HSA mit dem Erwerb der Kompetenzen aus dem Kompetenzprofil viel Wert auf (Selbst-) Reflexion gelegt und mit der Supervision im Praktikumsjahr wird das professionelle Handeln reflektiert, analysiert und begleitet. Auch wenn die SVBB in ihrem Anforderungsprofil Pädagogik, Rechtswissenschaften und Psychologie als weitere, geeignete Berufe für eine Berufsbeistandsperson erwähnt, so ist die Autorin der Meinung, dass die Soziale Arbeit

unabdingbar ist. Lediglich im Psychologiestudium wird ebenfalls Wert auf Selbstreflexion und Supervision gelegt. Jedoch arbeiten Psychologinnen und Psychologen nicht mit dem gleichen sozialarbeiterischen Methodenkoffer wie PSA. Wie im Kapitel 7 bereits erwähnt, können, ja müssen Berufsbeistandspersonen in ihrer Intervention auf Wissen der verschiedenen Professionen und Berufe zurückgreifen und gewisse Aspekte delegieren. Jedoch sollte die Fallführung in sozialarbeiterischer Hand bleiben.

Die vertiefte Auseinandersetzung mit der Berufsbeistandschaft, deren Aufgaben und Pflichten, dem Gesetz aber auch den Fähigkeiten, die ein Mandatsträger und eine Mandatsträgerin haben muss, machen diesen Beruf äusserst anspruchsvoll. Für die Autorin scheint es, als müsse man ein Übermensch sein, um den umfassenden Anforderungen gerecht werden zu können. Alleine der Fakt, dass Berufsbeistandspersonen lediglich 1-4 Stunden monatlich für die Mandatsführung zur Verfügung haben und die Fallzahlen laut der Umfrage von Ecoplan durchschnittlich bei 77 liegen, verunmöglichen bzw. erschweren eine «anforderungsgerechte Mandatsführung». In diesem Bereich liegt Handlungsbedarf, das hat auch die SVBB mit der in Auftrag gegebenen Umfrage und ihrer Resultate, feststellen können.

Nun erlaubt sich die Autorin neben einem Studium in Sozialer Arbeit noch weitere berufliche Ansprüche an eine Berufsbeistandsperson zu stellen:

Eine Berufslehre im Finanz- oder (Sozial-)Versicherungswesen gekoppelt mit einem anschliessenden Abschluss in Sozialer Arbeit sowie Berufserfahrung auf beiden Gebieten, ergeben für sie die idealen Voraussetzungen für den Beruf als Berufsbeistandsperson. Beim Durchlaufen einer Berufslehre, entwickeln Auszubildende Fähigkeiten in Kommunikation und Vernetzungsarbeit, ferner wachsen sie in ihrer persönlichen und zwischenmenschlichen Reife. Dies wirkt sich positiv auf die im Anforderungsprofil genannte Menschenkenntnis sowie Lebens- und Berufserfahrung aus. Neben den Fachkenntnissen erlernen sie auch Verwaltungsarbeit und Administration, beides Tätigkeiten die in der Führung einer Beistandschaft zum Tragen kommen. Auszubildende lernen im Kundenkontakt den Respekt gegenüber anderen Menschen sowie ein formell adäquates Auftreten. Je nach Betrieb und Aufgabe können sie sich auch ein Verhandlungsgeschick aneignen. Diese Faktoren können in der Arbeit mit Banken, (Sozial-) Versicherungen und Ämtern durchaus hilfreich sein.

Von dem Behördenmitglied einer KESB hat die Autorin erfahren, dass Sozialarbeitende auf den Gerichten und Ämtern wegen ihres äusserlichen Auftretens t. w. nicht immer ernst genommen werden. Ihr wurde gesagt, dass ein tadelloses Auftreten (Kleidung) wie man es eher von Bankangestellten oder Juristinnen und Juristen kennt, bei solchen Terminen für die PSA von Vorteil sein können. Natürlich kommt es auf das Gegenüber an, auf das man bei einem (Gerichts) Termin trifft, ob es jemanden wegen seiner Kleidung ernst nimmt oder nicht, aber es scheint ein Faktor zu sein, der von den Betroffenen wahrgenommen wird.

Dieser Faktor ist keineswegs ausschlaggebend für das Argument, im Vorfeld eine Berufslehre zu absolvieren. Es sind die weiter oben genannten Punkte, welche im Studium nicht erlernt werden, jedoch ins Kompetenzenrepertoire von Berufsbeistandspersonen gehören. Auch wenn viele Berufsbeistände über interne Unterstützungsdienste für administrative Aufgaben verfügen, so scheint es für die Autorin ein Vorteil zu sein, wenn Mandatsführende in diesen Bereichen selber sattelfest sind und so über delegierte Aufgaben den Überblick wahren können.

Bis auf das kaufmännische und finanztechnische Wissen sowie die Berufserfahrung, erwerben Studierende der FHNW HSA die fachlichen Fähigkeiten für die Anforderungen die an eine Berufsbeistandsperson gestellt werden. AvenirSocial bezeichnet PSA in ihrem Berufsbild als Spezialistinnen und Spezialisten für soziale Beziehungen und listet sechs Kernkompetenzen die diese auszeichnen auf (s. Kapitel 4). Für die Autorin stellen diese Kompetenzen die Grundlage für das Arbeiten mit Menschen in komplexen Lebenslagen und es sind diese Kompetenzen, mit denen sich Akteure der Sozialen Arbeit von den anderen Professionen und beruflichen Bereichen, wie sie im Anforderungsprofil der SVBB genannt werden (Rechtswissenschaft, Pädagogik, Psychologie) wesentlich unterscheiden. Jedoch ist die wichtigste Voraussetzung zur Ausübung dieses Berufes nach Meinung der Autorin das Interesse an Beziehungsarbeit und Vertrauensaufbau in der täglichen Arbeit mit Klientinnen und Klienten.

Durch die vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik kommt die Autorin zum Schluss, dass die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit ist.

Anschliessend werden noch die Unterfragen beantwortet.

Unterfragen:

1. Können die fachlichen Anforderungen aus dem Anforderungsprofil der SVBB in der Praxis erfüllt werden?

Diese Frage kann in dieser Arbeit nicht abschliessend beantwortet werden, denn dafür bräuchte es eine Befragung von Berufsbeistandspersonen und deren Klientel. Jedoch können Vermutungen/Schlussfolgerungen aus der von Ecoplan durchgeführten Befragung von 2016 gemacht werden.

Die Anforderungen an Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände werden wie bereits erwähnt von der Autorin als sehr hoch erachtet. Die Berufsbeistandspersonen unterliegen der Sorgfalts- und Verschwiegenheitspflicht, müssen eine sachgerechte Dossierführung beherrschen, übernehmen die persönliche Betreuung von betroffenen Personen, sowie deren rechtliche Vertretung u/o die Einkommens- und Vermögensverwaltung. In den Bereichen

Management und Führung müssen ebenfalls nötige Kompetenzen vorhanden sein. Dazu kommt ein umfassendes Anforderungs-/Kompetenzenprofil welches im Kapitel 3.1.3 oder im Anhang 1 nachgeschlagen werden kann.

Bei der Arbeitszufriedenheit der Umfrage wurde festgestellt, dass jede vierte befragte Person sehr unzufrieden ist und einen Berufswechsel in Erwägung zieht. Davon möchte mehr als die Hälfte eine Tätigkeit ausserhalb des KES. Am zufriedensten sind Befragte, welche zwischen 5-10 Jahre als Berufsbeistandsperson arbeiten. Diejenigen mit längerer bzw. kürzerer Berufserfahrung, sind unzufriedener. Zudem arbeiten 50% der Befragten weniger als 5 Jahre und jede vierte befragte Person nicht mehr als zwei Jahre als Berufsbeiständin oder Berufsbeistand. Diese Zahlen könnten auf die Neueinführung des KESG im Jahre 2013 zurückzuführen sein. Schliesslich hat die SVBB ihr Anforderungsprofil wie es in dieser Arbeit als Grundlage dient auch erst im Jahre 2017 neu herausgegeben. Es ist gut möglich, dass sich dieser Beruf wieder neu positionieren muss. Was der Autorin aber besorgniserregender scheint, ist die Unzufriedenheit bei Personen die ihren Beruf schon mehr als 10 Jahre ausüben. Nun kann auch dies mit der zunehmenden Professionalisierung zusammen hängen, aber das ist reine Spekulation. Für die Klientinnen und Klienten ist es von grösstem Interesse, dass in dem Betreuungsverhältnis auf Kontinuität gesetzt wird. Nur so ist der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, wie es im Anforderungsprofil und im ZGB unter Art. 406 Abs. 2 gefordert wird, möglich, was sich wiederum positiv auf die Mandatsführung auswirkt.

Auffallend ist für die Autorin noch ein weiterer Punkt: Die Fallzahlen. Die SVBB empfiehlt die Betreuung von 70 Fällen im ausschliesslichen Erwachsenenschutz und 45 Fällen im ausschliesslichen Kinderschutz. Die Realität zeigt aber, dass der Durchschnitt im Erwachsenenschutz bei 77 Fällen und im Kinderschutz bei 67 Fällen liegt. Bei einem solchen Volumen können die Anforderungen wie sie im Anforderungsprofil zu lesen sind gar nicht mehr erfüllt werden, was sich anscheinend auf die Arbeitszufriedenheit auszuwirken scheint.

Diese Zahlen erklären auch, weshalb 50% der Befragten berufsbedingte Müdigkeit und Erschöpfungssymptome feststellen und gar 20% bereits an einer Erschöpfungsdepression erkrankt sind. Im Gesetz sowie im Anforderungsprofil steht, dass Beiständinnen und Beistände über genügend zeitliche Ressourcen für die Betreuung der Klientel zur Verfügung haben müssen und Klienten abweisen dürfen/müssen, sollten zu wenig Ressourcen für die Betreuung vorhanden sein (Art. 400 Abs. 1 ZGB). Ob dies in der Praxis umgesetzt wird, wird aus der Befragung von Ecoplan nicht ersichtlich. Es kann an dieser Stelle spekuliert werden, dass die Klientinnen und Klienten von Berufsbeistandspersonen mit einem so hohen Fallzahlendossier, auch nicht zufrieden mit ihrer Betreuung sein werden.

Bei den Angaben zur absolvierten Ausbildung bei den Befragten fand die Autorin den Abgleich zu den Informationen aus dem Anforderungsprofil interessant.

Zum Zeitpunkt der Umfrage haben 70% der Befragten angegeben, eine Ausbildung in Sozialer Arbeit abgeschlossen zu haben und nur ein Drittel aller Befragten verfügt über ein CAS in Mandatsführung. Gemäss dem Anforderungsprofil zu den beruflichen Anforderungen, sollen Berufsbeistandspersonen grundsätzlich ein CAS im Kindes- und Erwachsenenschutz oder einen vergleichbaren Studiengang absolvieren. Die Autorin fragt sich, ob nur die Personen ohne einen Abschluss in Sozialer Arbeit das CAS in Mandatsführung gemacht haben? Es kann nicht aus der Umfrage eruiert werden. Hier erlaubt sich die Autorin erneut zu spekulieren, dass diejenigen Personen unzufrieden(er) sind, welche über kein Studium in Sozialer Arbeit verfügen, was wiederum mit den hohen Anforderungen an den Beruf zu tun hat. Alleine der Verweis im Anforderungsprofil auf die Mandatsführung nach Staub Bernasconi oder Thierschs Theorien, zeigt wie anspruchsvoll die persönliche Betreuung sein kann. Sich als bereichsfremde Person dieses Wissen nebenbei anzueignen, erscheint ihr als herausfordernd. An der FHNW HSA formen Studierende während sechs Vollzeitsemestern die Anfänge ihres beruflichen Habitus, wobei solche Theorien und vor allem deren zugrunde liegenden Haltungen, wie sie von Staub Bernasconi und Thiersch genannt werden, Teile des späteren Berufsverständnisses ausmachen.

Die Autorin ist der Meinung, dass es für Personen, die keine Ausbildung in Sozialer Arbeit haben, eher schwierig wird, den Klientinnen und Klienten in ihrer Aufgabe gerecht zu werden. Bereits die Abklärungen, die zu einer Beistandschaft geführt haben, sollten nach sozialarbeiterischem Subsumtionsmodell erfolgt sein (vgl. Rosch 2017: 7) Da diese Diagnose bzw. Prognose, sich jederzeit ändern kann, muss eine Berufsbeistandsperson in der Lage sein, die ursprüngliche Diagnose/Prognose zu überprüfen und anzupassen. Nach ZGB Art. 411 müssen Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände der KESB mindestens alle zwei Jahre über die Lage der verbeiständeten Person und die Ausübung der Beistandschaft Bericht erstatten, wo eben dieses Wissen, wie bereits erwähnt, zum Tragen kommt.

Die hohen Anforderungen an die Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände empfindet die Autorin als absolut gerechtfertigt. Zumal sie mit ihrer Berichterstattung Einfluss haben, ob eine Beistandschaft gemildert, aufgehoben oder allenfalls verschärft wird. Ob eine Person in ihrer Entfaltung ermutigt und unterstützt wird und nach welchen Methoden diese Unterstützung erfolgen soll, ist ebenfalls von der Beiständin oder dem Beistand abhängig. Deshalb haben Mandatsführende viel Verantwortung, und es ist schade, dass dieser Beruf in der Gesellschaft noch nicht die Anerkennung genießt, die er verdient.

2. Erwerben die Studierenden der HSA die notwendigen fachlichen Kompetenzen, um den Beruf als Berufsbeistandsperson ausüben zu können?

Die Autorin ist der Meinung, dass die meisten Kompetenzen, die im Anforderungsprofil der SVBB gestellt werden, mit dem Studium der FHNW HSA erworben werden. Einzig die wirtschaftlichen und kaufmännischen Kenntnisse werden im Studium nicht vermittelt.

Im Studium können sich die Studierenden ein breites Fachwissen aneignen und mittels den Wahlpflicht- und den Wahlmodulen noch vertiefen.

Studierenden wird die Anwendung von verschiedenen Instrumenten gelehrt, sei es die Kooperative Prozessgestaltung von Hochuli Freund/Stotz³ oder das SPSA von Geiser um hier nur zwei Beispiele zu nennen.

Durch die Portfolioarbeit haben die Studierenden die Möglichkeit, die von der SVBB verlangte Fähigkeit zur vertieften Selbstreflexion und Selbstkritik, zu erweitern. Die Entwicklung in diesen Bereichen hängt aber stark von dem Interesse der einzelnen Studentinnen und Studenten ab. Nicht alle erzielen hier die gleichen Fortschritte.

Wird im Anforderungsprofil der SVBB Lebens- und Berufserfahrung sowie Menschenkenntnis erwartet, ist der Beitrag der FHNW zu diesen Bereichen eher gering. Jedoch leisten das Kompetenzentwicklungsprofil, die Portfolioarbeit und die Supervision im Praktikumsjahr ihren Beitrag, zur Persönlichkeitsentwicklung was sich je nach Themen, die von den Studierenden angegangen wurden auch auf die Menschenkenntnis und Lebenserfahrung ausdehnen könnte.

Die Adressatinnen und Adressaten von Berufsbeistandspersonen kommen aus allen sozialen Schichten und verschiedenen Lebenswelten. Jung, alt, dement, psychisch- oder körperlich beeinträchtigt, freiwillig oder im Zwangskontext. Die Autorin ist der Meinung, dass man in diesem Beruf in erster Linie Menschen mögen muss mit der Bereitschaft, Andersartigkeit zu akzeptieren und auszuhalten, sowie mit Rückschlägen umgehen zu können. Das Studium in Sozialer Arbeit mit seinem immer wiederkehrenden Bezug zum Berufskodex, zur Ethik und Moral in der Sozialen Arbeit, bereitet die Studierenden, zumindest in der Theorie, sehr gut auf diese Aufgabe vor. Über ausreichende Berufserfahrung verfügt man jedoch nicht nach dem einjährigen Praktikum, welches zum Studium gehört. Diese Erfahrung muss nach dem Studium weiter erworben werden.

³ Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit von Ursula Hochuli Freund/ Walter Stotz

10 Weiterführende Diskussion

Hier möchte die Autorin erneut auf die Umfrage von Ecoplan eingehen und die Unzufriedenheit der Berufsbeistandspersonen aufgreifen.

Sie nimmt an, dass die Unzufriedenheit bei Personen die weniger als fünf Jahre den Beruf ausüben, mit dem Mangel an Erfahrung zu tun hat. Die Aufgabenpalette ist riesig und bis alle Klienten getroffen wurden und sich einen Überblick verschafft werden konnte, vergeht doch einige Zeit. Hinzu kommt das hohe Volumen der Dossierführungen und die wenigen zur Verfügung stehenden Arbeitsstunden. Je mehr Fälle und je komplexer diese sind, desto mehr Einarbeitungszeit ist notwendig. Da die Berufsbeistandschaft vom Vertrauensverhältnis zwischen Klientel und Beistandsperson abhängig ist, kann es gut sein, dass hierfür einfach viel mehr Geduld in Kauf genommen werden muss. Sollten diese Zusammenhänge stimmen, kann mit offener Kommunikation auch der Druck an die Beistandspersonen genommen werden, innerhalb von kürzester Zeit alle Fälle zu kennen und im Beruf Handlungsfähig zu sein. Dies könnte sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit in den ersten fünf Jahren auswirken.

Für die Klientinnen und Klienten ist es sehr wichtig, dass sie in ihrer Betreuung Kontinuität erfahren. Deshalb müsste die SVBB der Frage, weshalb auch dienst erfahrene Berufsbeistandspersonen unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, unbedingt nachgehen.

Des Weiteren ist die Autorin der Meinung, dass Umfragen zur Zufriedenheit der Klientinnen und Klienten und deren Angehörigen gemacht werden müssten. Eine schweizweite Umfrage scheint eher unwahrscheinlich, jedoch könnte ein Institut wie Ecoplan einen allgemeinen Umfragebogen erstellen und diesen den einzelnen Diensten zur Verfügung stellen. Natürlich wird dies bereits von vereinzelt Diensten getätigt, es wäre aber interessant, wenn hier grössere Datenmengen zusammen kommen würden. Somit könnte die Praxis der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände besser überprüft und beurteilt werden.

Das Anforderungsprofil der SVBB wurde im Jahre 2017 neu herausgegeben. Was die Autorin darin gänzlich vermisst, sind die Werke von Daniel Rosch. Er wird in dieser Arbeit immer wieder zitiert und hat für die Berufsbeistandschaft drei⁴ sehr wichtige Werke (mit)herausgegeben. Sie können, ja müssen, den Berufsbeiständinnen und Berufsbeiständen in der Praxis als Leitliteratur und Grundlage ihres Professionellen Handelns dienen! Jedoch ist die Autorin auch hier der Meinung, dass sich diese drei Schriften mit dem sozialarbeiterischem Hintergrund schlüssiger lesen. Vor allem Band drei, der Leitfaden für

⁴ Band 1: Die Begleitbeistandschaft, Band 2: Selbstbestimmung 2.0, Band 3: Schriften zum Kindes- und Erwachsenenschutz: Herausgegeben vom hep-verlag

Berufsbeiständigen und Berufsbeistände erhält Handlungsanleitungen in Form von Wissensbausteinen für die Mandatsführung. Nur kann in einem kurzen Kapitel, weder Gesprächsführung, noch das korrekte Anwenden von Methoden und Instrumenten erlernt werden. Es braucht einfach mehr dazu, um Menschen beraten, betreuen und unterstützen zu können, als einen Leitfaden. Genau diese Fähigkeiten erlernen Studierende im Studium für Soziale Arbeit.

Die Autorin erhofft sich für die Berufsbeistandschaft, dass mittelfristig alle Kantone mit dem Kanton Bern gleichziehen werden und ein Studium in Sozialer Arbeit als Voraussetzung für die Ausübung und Abrechnungsautorisierung gegenüber der KESB vorausgesetzt wird und dass der Beruf in der Gesellschaft mehr Anerkennung erhält.

11 Literaturverzeichnis

Affolter, Kurt (2013). Die Totalrevision des Vormundschaftsrechts. Prioritäre Hinwendung zur Sorge um die Person und zur Wahrung ihrer Grundrechte. In: SozialAktuell. (1). S. 10 - 14.

AvenirSocial (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Bern: o.V.

AvenirSocial (2014). Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit. Bern: o.V.

Ecoplan (2017). Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände (Hg.). Arbeitssituation der Berufsbeistände. Bern: o.V.

Estermann, Astrid/Hauri, Andrea/Vogel, Urs (2016). Mandatsführung. Rolle und Auftrag. In: Daniel/ Rosch, Daniel/Fountoulakis, Christiana/Heck, Christophe (Hg.). Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute. Bern: Haupt. S. 198-200.

Fassbind, Patrick (2016). Verfahren von der KESB: Von der Gefährdungsmeldung bis zur Vollstreckung. In: Daniel/ Rosch, Daniel/Fountoulakis, Christiana/Heck, Christophe (Hg.). Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute. Bern: Haupt. S. 99-119.

FHNW HSA (2018/19). Modulverzeichnis 2018/19 Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit. o.V.

Frey, Gregor/Peter, Sebastian/Rosch, Daniel (2016). Handlungsfelder bei Beistandschaften. In: Daniel/ Rosch, Daniel/Fountoulakis, Christiana/Heck, Christophe (Hg.). Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute. Bern: Haupt. S. 506-552.

Fountoulakis, Christiana/Rosch, Daniel (2016). Kindes- und Erwachsenenschutz als Teil des Eingriffssozialrechts. In: Rosch, Daniel/Fountoulakis, Christiana/Heck, Christophe (Hg.). Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute. Bern: Haupt. S.30-33.

Geiser, Kaspar (2015, 6. korr. Auflage). Situations- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in die Systemische Denkfigur und ihre Anwendung. Luzern: interact; Freiburg/B.: Lambertus.

Grunwald, Klaus/Thiersch, Hans (2008). Das Konzept der Lebensweltorientierten Sozialen

Arbeit- einleitende Bemerkungen. In: Grunwald, Klaus/Thiersch, Hans (Hg.) (2008). Praxis Lebensweltorientierter Sozialer Arbeit. Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. 2. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag. S.13- 40.

Hauser, Heinz/Geiser, Thomas/Aebi-Müller, Regina E. (2014). Das neue Erwachsenen-
schutzrecht. 2. Auflage. Bern: Stämpfli Publikationen AG.

Hauri, Andrea/Zingaro, Marco (2013). Kindeswohlgefährdung erkennen in der sozialarbei-
terischen Praxis. Leitfaden Kinderschutz. Stiftung Kinderschutz Schweiz (Hg). Berner
Fachhochschule. (o.V.).

Heck, Christoph (2016). Überblick über die Akteure und deren Aufgaben. In.: Rosch, Da-
niel/Fountoulakis, Christiana/Heck, Christophe (Hg.). Handbuch Kindes- und Erwachse-
nenschutz. Recht und Methodik für Fachleute. Bern: Haupt. S. 89-97.

Lambers, Helmut (2015). Theorien der Sozialen Arbeit. Ein Kompendium und Vergleich. 2.
überarbeitete Auflage. Opladen/Toronto: Barbara Budrich Verlag.

Hochuli Freund, Ursula/Stotz, Walther (2015). Kooperative Prozessgestaltung in der Sozi-
alen Arbeit. 3.überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Maranta, Luca/Trefzer, Patrik (2016). Die Beistandschaft. In.: Rosch, Daniel/Fountoulakis,
Christiana/Heck, Chrisophe (Hg). Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und
Methodik für Fachleute. Bern: Haupt. S. 485-503.

Noser, Walter/Rosch, Daniel (2018). Erwachsenenschutz. 4. Auflage. Beobachter Edition.
Zürich: Ringier Axel Springer Schweiz AG.

Rosch, Daniel (2011). Allgemeine Grundsätze In.: Rosch, Daniel/Büchler, Andrea/Jakob,
Dominique (Hg). Das Neue Erwachsenenschutzrecht. Einführung und Kommentar zu Art.
360ff. ZGB. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag. S. 127-131.

Rosch Daniel (2017). Leitfaden für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände. Systematik
und Wissensbausteine für die Mandatsführung. Bern: hep verlag ag.

Schweizerisches Zivilgesetzbuch und Nebenerlasse ZGB (2015). Büchler Andrea (Hg). 7.
Auflage. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.

Staub-Bernasconi, Silvia (2018). Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. 2. Auflage. Op-laden und Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Thiersch, Hans (2002). Positionsbestimmungen der Sozialen Arbeit. Weinheim und Mün-chen: Juventa Verlag.

Thiersch, Hans (2004). Lebensweltorientierte Beratung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hg.) (2004). Das Handbuch der Beratung. Band 2. Ansätze, Me-thoden und Felder. Tübingen: dgvt-Verlag. S. 699-708.

Thiersch, Hans/Grunwald, Hans/Königter, Stefan (2012). Lebensweltorientierte Soziale Ar-beit. In: Thole, Werner (Hg.) (2012). Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 175-196.

Internetquellen

AvenirSocial (Hg) (2010). Publikation Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. URL: <http://www.avenirsocial.ch/de/p42014950.html> [Zugriffdatum: 1. Oktober 2018].

AvenirSocial (Hg) (2014). Berufsbild der Professionellen der Sozialen Arbeit. URL: <http://www.avenirsocial.ch/de/p42015832.html> [Zugriffdatum: 1. Oktober 2018].

AvenirSocial (Hg) (o.J.). Wir machen uns stark für die Soziale Arbeit – Zusammen mit Ihnen. URL: <http://www.avenirsocial.ch/de/p42009943.html> [Zugriffdatum: 1. Oktober 2018].

Ecoplan (2017). Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbei-stände (Hg). Arbeitssituation der Berufsbeistände. URL: [https://www.vbbrb.ch/files/fi-les_vbbrb/newsarchiv/Arbeitssituation_Berufsbeistandspersonen_SVBB-ASCP Be-richt_Ecoplan_2017.pdf](https://www.vbbrb.ch/files/fi-les_vbbrb/newsarchiv/Arbeitssituation_Berufsbeistandspersonen_SVBB-ASCP_Be-richt_Ecoplan_2017.pdf) [Zugriffdatum: 28. September 2018].

Fehr, Jacqueline (2018). Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz. Medienkonferenz vom 6. September 2018 in Bern. URL: <https://www.kokes.ch/de/dokumentation/statistik/ak-tuellste-zahlen/medienkonferenz-06092018> [Zugriffdatum: 5. November 2018].

FHNW HSA (Hg.) (2012). Kompetenzprofil des Bachelors-Studiums der HSA FHNW. URL: https://www.fhnw.ch/de/studium/soziale-arbeit/bachelor/media/hsa_ba_kompetenzprofil.pdf [Zugriffsdatum: 3. September 2018].

FHNW HSA (Hg.) (2017/18). Wegleitung zum Kompetenzerwerb in der Praxisausbildung. URL: <https://www.praxisausbildung.hsa.fhnw.ch/wordpress/> [Zugriffsdatum: 3. September 2018].

KOKES-Statistik (2017). URL: <https://www.kokes.ch/de/dokumentation/statistik/aktuellste-zahlen> [Zugriffsdatum: 17. September 2018].

Marbet Guido (2018). Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz. Medienkonferenz vom 6. September 2018 in Bern. https://www.kokes.ch/application/files/1915/3621/8628/Redetext_Marbet.pdf [Zugriffsdatum: 17. September 2018].

Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständigen und Berufsbeistände (SVBB) (2017). Anforderungsprofil Berufsbeistände. URL: https://svbb-ascp.ch/fileadmin/user_upload/dokumente/aktuell/Anforderungsprofil%20SVBB_Deutsch_def.pdf [Zugriffsdatum: 2. Juli 2018].

Zeitschrift für Vormundtschaftswesen (ZVW) (2008). Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde als Fachbehörde (Analyse und Modellvorschläge). (2). URL: https://www.kokes.ch/application/files/1114/6176/3095/Empfehlungen_d_gesamt.pdf [Zugriffsdatum: 18. September 2018].

Anhang

Erklärung der Studierenden zur Bachelor Thesis

Name, Vorname:

Corazzini, Barbara Tamara

Titel/Untertitel Bachelor Thesis:

Ist die Berufsbeistandschaft ein Beruf der Sozialen Arbeit?

«Eine fundierte Analyse des Anforderungsprofils für Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände im Vergleich mit dem Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit von AvenirSocial und dem Kompetenzprofil des Bachelor-Studiums in Sozialer Arbeit der FHNW HSA»

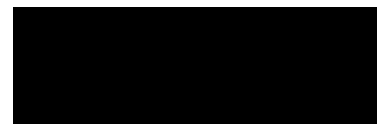
Begleitung Bachelor Thesis:

Wilhelm Bach

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Bachelor Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst und sämtliche Zitate kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum: 17. Dezember 2018

Unterschrift:



Anforderungsprofil der SVBB

SVBB
ASCP
ASCP



Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände
Association suisse des curatrices et curateurs professionnels
Associazione svizzera delle curatrici e dei curatori professionali

Anforderungsprofil

Berufsbeistände



www.svbb-ascp.ch

Anforderungsprofil Berufsbeistände

Bern/Basel, im Juli 2017

Das am 1. Januar 2013 in Kraft getretene Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz und dessen grundsätzliche Neuerungen haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit von Beistandspersonen¹ und damit auch auf die professionellen Voraussetzungen. Aus diesem Grund wurde das aus dem Jahr 2005 stammende Anforderungsprofil der *Schweizerischen Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände (SVBB-ASCP)* komplett überarbeitet und an die neuen Bestimmungen angepasst.

Vorliegendes Anforderungsprofil richtet sich primär an Berufsbeistandspersonen, die ihre Tätigkeit im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen oder privaten Anstellungsverhältnisses ausüben. *Berufsbeistandspersonen*² zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass ihre Aufwandsentschädigung an den Arbeitgeber ausgerichtet wird und für sie mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Pflichten bzw. Kompetenzen wegfallen, nicht aber für deren Arbeitgeber. In Unterscheidung zu Berufsbeistandspersonen erhalten die von der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) als Privatbeistände eingesetzten Personen die Mandatsentschädigung direkt und können von der KESB teilweise von formellen Aufgaben entbunden werden, so beispielsweise in Form einer erleichterten Rechenschaftspflicht. Angesichts der Komplexität vieler Betreuungsaufgaben bleibt jedoch der Einsatz von Privatpersonen beschränkt, selbst wenn sie auf ihre Aufgabe vorbereitet und darin begleitet werden. So eignen sich die folgenden Gruppen von Betreuungsbedürftigen in der Regel nicht für Privatpersonen: Suchtkranke, schwer psychisch Kranke, Personen, die mit Geld nicht umgehen können, Personen mit hohen Schulden, Personen, die aktiv Widerstand leisten gegen die Betreuung, Personen, die mit grossen Konfliktsituationen innerhalb der Verwandtschaft konfrontiert sind.³

¹ Im Interesse einer gendgerechten Sprache wird im vorliegenden Text einheitlich von Beistandsperson(en) bzw. Berufsbeistandsperson(en) gesprochen. In Deutschland entspricht dies dem Begriff «Berufsbetreuer/Berufsbetreuerin».

² Bestimmungen über die Entschädigung und Spesen (Art. 404 Abs. 1 ZGB) und über das Ende des Amtes (Art. 421 Ziff. 3 ZGB Ende des Arbeitsverhältnisses, Art. 424 ZGB Weiterführung der Geschäfte, Art. 425 Abs. 1 ZGB Schlussberichterstattung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

³ KOKES-Praxisanleitung Erwachsenenschutzrecht, Rz. 6.34.

1 Rahmenbedingungen

1.1 Gesetzliche Grundlagen für die Tätigkeit von Beistandspersonen

Die Aufgaben von Beistandspersonen sind im schweizerischen *Zivilgesetzbuch* (ZGB) geregelt. Daneben sind weitere Bestimmungen aus dem *Obligationenrecht* (OR) und dem *Bundesgesetz über Schuldbetreibungen und Konkurs* (SchKG) sowie aus der *Verordnung über die Vermögensverwaltung im Rahmen einer Beistandschaft oder Vormundschaft* (VBVV) für die Arbeit bedeutsam.

In den kantonalen Einführungsgesetzen zum ZGB (EG ZGB) finden sich weitere Bestimmungen für die Ausübung der Beistandschaft, insbesondere für das Berichts- und Rechnungswesen. Darüber hinaus ergeben sich zu beachtende Verbindlichkeiten aus den kantonalen Verordnungen und Ausführungsbestimmungen sowie aus allfälligen Weisungen und Anordnungen der KESB und/oder des Arbeitgebers bzw. der Anstellungsbehörde.

1.2 Adressaten kindes- oder erwachsenenschutzrechtlicher Massnahmen

Die Aufgabe der Beistandspersonen besteht in erster Linie in der persönlichen Betreuung und Begleitung oder Vertretung der ihnen anvertrauten Personen in den von der KESB festgehaltenen Aufgabenbereichen.

Ziel der Arbeit von Beistandspersonen ist es, den von einer Beistandschaft betroffenen Personen eine menschenwürdige und ihren Vorstellungen und Fähigkeiten entsprechende selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dazu gehört auch, ihre rechtlichen und sachlichen Ansprüche gegenüber dem Staat und Dritten sicherzustellen. Hinzu kommt je nach Entscheid der KESB die Verwaltung von Einkommen und Vermögen sowie die administrative Vertretung und in Absprache mit dem Klienten unter Umständen auch dessen Vertretung, falls er seine Interessen im Rahmen des Schutz- und Hilfebedarfs situativ nicht selber wahrnehmen kann.

Zur Klientel von Berufsbeistandspersonen gehören einerseits Erwachsene mit einem Schwächezustand wie beispielsweise Krankheit, Behinderung, Demenz, Sucht etc., mit oder ohne Einschränkung der Urteils- und Handlungsfähigkeit, und andererseits Kinder und Jugendliche gegebenenfalls bis zur Mündigkeit, für die als Kindesschutzmassnahme eine Beistandschaft oder Vormundschaft angeordnet worden ist, wenn die Sorgeberechtigten nicht in der Lage sind, einer Gefährdung des Kindes angemessen und wirksam zu begegnen.

1.3 Stellung der Berufsbeistandspersonen

Die Berufsbeistandspersonen sind in der Mandatsführung unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen weitgehend unabhängig und verfügen über entsprechende Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Hierbei handelt es sich um Anforderungen, wie sie auch an die KESB-Mitglieder gestellt werden⁴. Sie erbringen ihre Leistungen unmittelbar beziehungsweise persönlich und handeln im Spannungsfeld von Ansprüchen der Klienten, der Gesellschaft und den ethischen Richtlinien eigenverantwortlich (Doppel-/Tripelmandat⁵). Es ist aber möglich, dass die Beistandspersonen Dritte beziehen und mit Teilaufgaben beauftragen können. So wird sinnvollerweise die unmittelbare Betreuung bei einer Unterbringung in einer Wohn- oder Pflegeeinrichtung u.a.m. an die dort zuständigen Fachpersonen übertragen. Jedoch bleibt die Gesamtverantwortung bei der jeweiligen Beistandsperson. Nicht delegierbar ist allerdings der persönliche Kontakt in allen den Klienten grundlegend betreffenden Fragen der Lebensführung und seinem damit verbundenen persönlichen Wohl, welches die Beistandsperson gegebenenfalls auch aktiv gegen andere Interessen vertreten muss.

Im Entscheid der KESB sind nach dem Subsidiaritätsprinzip und entsprechend dem individuellen Schutz- und Hilfebedarf der betroffenen Person sowohl die Form der Beistandschaft als auch der Aufgabenbereich festgelegt. Erst der KESB-Entscheid ermächtigt die Beistandsperson zum Handeln nach dem Grundsatz: so wenig Eingriff in die persönliche Lebensführung wie möglich, so viel wie für den unmittelbaren Schutz der Person notwendig. Mit dieser Aufgabe befinden sich Beistandspersonen häufig in einem Spannungsfeld zwischen der Respektierung des persönlichen Willens des Klienten und der Vertretung seiner Interessen. Im Erwachsenenschutz kann dieses Dilemma im Rahmen der Grundsicherung öfter auch dazu führen, sich zugunsten eines ausgeglichenen Budgets gegen die finanziellen Wünsche der Klienten zu stellen. Im Kinderschutz kann es vorkommen, sich gegen den Kindeswunsch stellen zu müssen, da dieser nicht zwangsläufig mit dem Kindeswohl identisch ist. Gerade im Kinderschutz ist von der Beistandsperson oft ein engagiertes und beherrschtes Vorgehen gefordert, um die Grundbedürfnisse und Rechte der Kinder und Jugendlichen zu schützen, erst recht in konfliktreichen und hochstrittigen Eltern-Kind-Situationen oder bei eklatanter Vernachlässigung.

Beistandspersonen sind generell zu sorgfältigem Handeln aufgerufen und unterliegen der Schweigepflicht. Basis der Zusammenarbeit zwischen der Beistands- und der verbeiständeten Person bilden der persönliche Kontakt und das Vertrauensverhältnis, welches es von der Beistandsperson behutsam aufzubauen gilt. Um allfällige Konflikte und Krisen bewältigen zu können, bedarf diese Beziehung der besonderen Pflege.

⁴ Vgl. KOKES-Praxisanleitung Erwachsenenschutzrecht, Rz. 161.

⁵ Staub-Bernasconi, Silvia: Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat, Zürich und Berlin 2007 (www.avenirsocial.ch/cm_data/Vom_Doppel-_zum_Tripelmandat.pdf).

Parallel dazu sind – wo nicht dem gesetzlichen Auftrag zuwiderlaufend oder gegen die ethischen Regeln verstossend – die Selbstbestimmungsrechte der Klienten zu respektieren, ihre persönlichen und vertretungsfeindlichen Rechte⁶ zu beachten und ihre Grundrechte zu schützen.

Auch wenn die Berufsbeistandsperson ihre Funktion im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen oder privaten Arbeitsverhältnisses ausübt, hat sie sich mit Blick auf die Klienten jeweils aufgabenbezogen eine eigene und unabhängige Meinung zu bilden und ihr Handeln an deren legitimen Interessen auszurichten. Angesichts weitgehend autonomen Handlungs- und Entscheidungskompetenzen und der von Gesetzes wegen gegenüber Dritten auferlegten Schweigepflicht hat die Beistandsperson gegenüber der KESB periodisch oder auf Anfrage Rechenschaft über ihr Tun abzulegen.

1.4 Dossierführung

Die Arbeit von Beistandspersonen beinhaltet eine sachgerechte und professionelle Dossierführung. Bei der Archivierung aller Unterlagen sind die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben und behördlichen Richtlinien genau zu beachten.

1.5 Sorgfalts- und Verschwiegenheitspflicht

Jede betreute Person hat Anrecht auf die Wahrung ihrer Privatsphäre und auf Diskretion, dies unabhängig von ihrer geistigen und körperlichen Verfassung. Persönliche Daten dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, ausser die betroffene Person hat die Beistandsperson für diese Informationen ausdrücklich von der Schweigepflicht entbunden. Ausnahmen von der Schweigepflicht gelten gegenüber denjenigen Stellen, die im Interesse der betreuten Person darauf angewiesen sind, informiert zu werden (Arzt, Krankenkasse, AHV-Zweigstelle, Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde). Es dürfen jedoch nur die für den verfolgten Zweck unbedingt notwendigen Informationen mitgeteilt werden. Auch anderen Behörden gegenüber sind die Beistandspersonen nicht berechtigt, Auskunft zu geben. Berichte und Stellungnahmen sind nur an autorisierte Stellen unter grundsätzlicher Zurückhaltung und Beachtung der Datenschutzgesetzgebung abzugeben (Art. 413 ZGB). Das Vertrauensverhältnis zwischen den Beistandspersonen und ihren Klienten beruht auf dieser Verschwiegenheit.

1.6 Zeugnisverweigerungsrecht

In einem Strafverfahren gegen eine verbeiständete Person besteht für die Beistandsperson ein Zeugnisverweigerungsrecht. Ebenso kann sie vor dem Zivilrichter die Aussage über persönliche Verhältnisse der betreuten Person verweigern.

⁶ Das ZGB unterscheidet zwischen absolut höchstpersönlichen Rechten, die allein durch den Berechtigten ausgeübt werden können, und relativ höchstpersönlichen Rechten, bei denen im Falle einer Urteilsunfähigkeit eine Vertretung möglich ist (Art. 19c Abs. 1 ZGB).

2 Aufgabenprofil

Die Aufgabenstellung ergibt sich primär aus den Bestimmungen von Art. 307 ff. und Art. 393 ff. ZGB. Dabei stehen folgende Aufgaben im Vordergrund:

2.1 Persönliche Betreuung

Sicherstellung einer personen- und situationsadäquaten Lebensführung unter Berücksichtigung der Anordnungen der KESB in einzelnen Lebensbereichen und der Leistungen durch Drittpersonen. Dabei orientieren sich die Berufsbeistandspersonen an den theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit als Handlungswissenschaft und der Sozialraumorientierung, wie sie beispielsweise von *Silvia Staub-Bernasconi*⁷ und *Hans Thiersch*⁸ beschrieben werden. Hinzu kommen ebenso systemische Theoriemodelle, interkulturelle Kompetenzen und neuere Erkenntnisse aus dem Umfeld helfender Berufe.

Die Tätigkeit von Beiständen versteht sich in erster Linie als aktive Beziehungsarbeit. Vorrang im Umgang mit den Klienten und deren sozialem Umfeld hat das Prinzip *Hilfe zur Selbsthilfe*:

- Angemessene persönliche Kontakte zu der verbeiständeten Person;
- Sicherstellung der Grundbedürfnisse und des lebensnotwendigen persönlichen Lebensunterhaltes;
- Beratung und Begleitung bei der persönlichen Entwicklung sowie der sozialen Integration;
- Gestaltung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Klienten, die aufgrund komplexer Problemlagen verschiedene Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen und der Aufbau eines Netzes von psychosozialer-medizinischer Betreuung im Sinne des Case Managements.

Gegebenenfalls und vom Auftrag der KESB abhängig:

- Vermittlung von Angeboten zur Wohn- und Obdachsicherung wie Wohnbegleitung, Spitex und Mahlzeitendienst etc.;
- Vermittlung einer geeigneten Wohnform oder Unterbringung in einer stationären Einrichtung⁹;
- Betreten der Wohnung und das Öffnen der Post, Wohnungsräumung und -auflösung. Bei urteilsunfähigen Klienten ist in all diesen Fällen die Zustimmung der KESB erforderlich;

7 Staub-Bernasconi, Silvia: Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Bern – Stuttgart – Wien: Haupt Verlag, 2007.

8 Thiersch, Hans: Positionsbestimmungen der Sozialen Arbeit. Weinheim und München: Juventa Verlag, 2002.

9 Der Aufenthaltsort begründet nicht in jedem Fall einen zivilrechtlichen Wohnsitz.

- Zustimmung zu bewegungseinschränkenden und medizinischen Massnahmen, wobei die gesetzliche Kaskadenordnung (Art. 378 ZGB) und allfällige Vorsorge aufträge bzw. Patientenverfügungen zu beachten sind¹⁰;
- Aufrechterhaltung des persönlichen Kontakts auch während eines Freiheitsentzugs oder bei einer fürsorgerischen Unterbringung (FU);
- Regelung des persönlichen Kontakts von Kindern und Jugendlichen zu deren Elternteilen, in bestimmten Situationen auch die Kontrolle der Kontakte und das Zurückbehalten von Ausweispapieren;
- Kurzfristige Unterbringung von Kindern und Jugendlichen in einer Notfall- oder Pflegefamilie bzw. in einer Auffang- bzw. Abklärungseinrichtung;
- Mittel- und langfristige Unterbringung von Kindern und Jugendlichen in einer für sie geeigneten Tagesstätte, Pflegefamilie, einem Kinder- oder Schulheim etc.;
- Vermittlung von für Kinder- und Jugendliche besonders geeigneten ausserschulischen Förder- und Therapieprogrammen;
- Unterstützung von Eltern bzw. Elternteilen zur Stärkung ihrer Erziehungskompetenz sowie Vermittlung von spezialisierten Beratungs- und/oder anderen Eltern-Kind-Angeboten.

2.2 Rechtliche Vertretung

Wahrung der Vertretungsansprüche in den von der KESB bezeichneten rechtlichen und tatsächlichen Angelegenheiten, beispielsweise:

- Prüfung und Geltendmachung von Rechtsansprüchen (Unterhalt, Wahrung gesetzlicher, insbesondere finanzieller Ansprüche, Versicherung etc.);
- Verteidigung und Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber Staat und Dritten;
- Abschluss von Verträgen;
- Wahrnehmung aller Vertretungen in rechtlichen Angelegenheiten und Verfahren (Straf-, Zivil-, Verwaltungsverfahren);
- Schutz vor unberechtigten Forderungen;
- Einbezug der betroffenen Personen in möglichst alle Angelegenheiten (persönliche Verfahrensgarantien).

2.3 Einkommens- und Vermögensverwaltung

Sofern von der KESB angeordnet, hat die Beistandsperson die Einkommens- und Vermögensverwaltung unter Beachtung der VBVV und anderer einschlägiger Bestimmungen sicherzustellen, beispielsweise:

- Einkommens- und Vermögensverwaltung;
- Schuldenbewirtschaftung und -sanierung;

¹⁰ Reichlin, Raphaela Isabella: Demenz und Selbstbestimmung: Eigene Vorsorge, gesetzliche Vertretungsrechte und weitere Massnahmen bei Urteils(un)fähigkeit in Bezug auf problematische Konstellationen aus Praxis und Alltag. Masterarbeit an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich, 2013.

- Buchhaltung, Kontenführung, Abwicklung von Zahlungsverkehr
- Garantie des Versicherungsschutzes
- Inventarisierung, Berichterstattung mit Rechnungslegung.

2.4 Management und Führung

Fachlich und methodisch qualifizierte Arbeitsweise:

- Case-Management und Organisation der Mandatsführung nach den Prinzipien der Sozialen Arbeit;
- Umsetzung von Handlungsplänen unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips
- Delegation von Aufgaben zum Wohl einer verbeiständeten Person, soweit diese nicht der Beistandsperson vorbehalten sind;
- Aufbau und Sicherung eines adäquaten Helfernetzes (Drittaufträge, Überwachung von Institutionen etc.);
- Organisation und Gestaltung der Zusammenarbeit mit Sekretariat, Sachbearbeitung und Buchhaltung etc.;
- Beachtung der ethischen Grundsätze, wie sie im Berufskodex von AvenirSocial Schweiz für die Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen festgehalten sind.

3 Anforderungen/Kompetenzen und Qualitätssicherung

Grundsätzlich sind die Eignungsvoraussetzungen aus dem Gesetz (Art. 400 ff. ZGB) zu berücksichtigen. Die Fähigkeit zu umfassender Beratung und Strukturierung komplexer Sachverhalte ist für die Berufsbeistandsperson eine wesentliche Schlüsselqualifikation.

3.1 Fachliche und methodische Kompetenzen

- Detaillierte Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen des Kindes- und Erwachsenenschutzes;
 - Überblick über das schweizerische Zivilgesetzbuch (ZGB), das Strafgesetzbuch (StGB) sowie das Bundesgesetz über internationale Kindesentführungen (BG-KKE) und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (KRK)
 - Wissen über die Anspruchsbedingungen für Leistungen der Sozialversicherungssysteme;
 - Planungskompetenz, um mit den vielfältigen methodischen Ansätzen der Sozialen Arbeit und anderer helfender Berufe Probleme und Ressourcen systematisch zu analysieren und einzuordnen, die für die Arbeit notwendigen Informationen zu beschaffen und zusammen mit den involvierten Personen gangbare Lösungen zu entwickeln;
-

- analytisches Verständnis, um Zusammenhänge aus systemischer Sicht wahrzunehmen, mit Widerstand umzugehen und konstruktive Lösungswege zu eruieren;
- Handlungs- und Reflexionsbereitschaft, um sowohl geplante wie auch situativ notwendige Interventionen zielgerichtet umzusetzen, ihre Wirksamkeit einzuschätzen und gegebenenfalls Kurskorrekturen vorzunehmen;
- Fachwissen und Erfahrung, um bei Gefährdung und in Krisensituationen adäquat zu handeln und in akuter Bedrohungssituation zum Fremd- und Selbstschutz professionell reagieren zu können, notfalls Erste Hilfe zu leisten;
- breites Fachwissen und differenzierte Kommunikationskompetenz, um die von einer Beistandschaft betroffene Person und Dritte zu informieren, zu unterstützen und zu beraten;
- medizinische, psychologische, juristische und sozialpädagogische Kenntnisse zur Sicherung der persönlichen Betreuung und Gesundheitsorge;
- umfassende Kenntnis und bedarfsgerechter Einsatz von Ressourcen wie spezifische Beratungsstellen und spezialisierte Begleitangebote, z.B. psychiatrische Spitex, Einrichtungen für betreutes Wohnen und Arbeiten bis hin zu Rehabilitations- und Entzugszentren, Pflegeheimen und psychogerontologischen Angeboten, Arbeitslosenvermittlung (ALV) und Invalidenversicherung (IV) – oder im Bereich der Jugendhilfe bzw. im Kindes- und Jugendschutz: Begleitetes Besuchsrecht, Tagesstätten, Freizeit- und Bildungsangebote sowie Angebote an Notfall- und Pflegefamilien, Kinder- und Schulheimen etc.;
- Grundlegende Kenntnisse über angrenzende Berufsdisziplinen, um Teilaufgaben an geeignete Fachperson wie Psychiater, Anwälte, Treuhänder und Liegenschaftsverwalter etc. zu delegieren;
- Wirtschaftliche und kaufmännische Kenntnisse zur Sicherung der administrativen Organisation und der Vermögenssorge, was im Besonderen die Fähigkeit zur alltagspraktischen Budgetverwaltung unter finanziell prekären Umständen erforderlich macht;
- Reflexionsbereitschaft und der Wille, in der Zusammenarbeit mit Klienten und Dritten die unterschiedlichen Zuständigkeitsgrenzen zu erkennen und mit anderen Fachdisziplinen und Behörden zu kooperieren;
- ethisch verantwortungsvoller und sorgfältiger Umgang mit Macht und Ohnmacht angesichts von schutz- und hilfebedürftigen Klienten in einem Abhängigkeitsverhältnis bzw. gesetzlichen Pflichtkontext. Gegebenenfalls Zurückweisung von Aufträgen, wenn die zeitlichen Ressourcen¹¹ und/oder fallspezifischen Kompetenzen nicht vorhanden sind.

¹¹ Der SVBB kommt 2012 in einer wissenschaftlichen Studie am Beispiel von Biel (BE) zum Schluss, dass eine Berufsbeistandsperson im Erwachsenenschutz mit einem Anstellungsgrad von 100% und einer administrativen Unterstützung von 100% maximal 70 Fälle pro Jahr führen kann. Werden ausschliesslich kinderschutrechtliche Mandate geführt, so ist die Fallobergrenze um ein Drittel auf maximal 45 Fälle zu reduzieren.

3.2 Sozial- und Selbstkompetenz

- Menschenkenntnis sowie Lebens- und Berufserfahrung;
- Fähigkeit, die berufliche Helferrolle in der Arbeit als Beistandsperson zu definieren und gegenüber den betroffenen Personen und Dritten verständlich zu erläutern und zu vertreten;
- Selbstbewusstsein, Durchsetzungsfähigkeit, Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit;
- Fähigkeit zu gründlicher Selbstreflexion und Selbstkritik;
- Bereitschaft, auf andere Werthaltungen und Verhaltensweisen einzugehen; insbesondere sind legitime Interessen von verbeiständeten Personen auch gegen die eigene Werthaltung zu tolerieren;
- Empathie und Erfahrungswissen im beruflichen Kontext der Sozialen Arbeit, Interesse an Fragen des gesellschaftlichen Zusammenlebens und an sozialen Hintergründen
- Kompetenz in verbaler und nonverbaler Kommunikation und Interaktion mit Personen und Akteuren aus unterschiedlichen Fachbereichen (Multiprofessionalität und Interdisziplinarität);
- Offenheit gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen und die Bereitschaft, sich auf neue Erkenntnisse einzulassen.

3.3 Qualitätssicherung

Folgende Kriterien, die der Qualitätssicherung in der Betreuungsarbeit dienen, sind von den Berufsbeistandspersonen zu berücksichtigen und mitzugestalten:

- Fördern und regelmässiges validieren einer konstruktiven Fehlerkultur;
- Festlegen von Standards in der Betreuungsarbeit und Administration der Mandate;
- Erstellung von individuellen Hilfeplänen mit Zielvereinbarungen und periodische Evaluation im Rahmen der Rechenschaftslegung;
- Praxisgerechte Dokumentation unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen sowie der geltenden Datenschutzbestimmungen;
- Regelmässiger Fachaustausch mit Berufskollegen, strukturierte Fallbesprechungen und Supervision;
- Verpflichtung zu individueller, gegebenenfalls tätigkeitsbegleitender Fort- und Weiterbildung;
- Einarbeitungskonzepte und interne Schulung;
- Regelung von Stellvertretungen und adäquate Entlastung für die Einarbeitung bzw. für Weiterbildung;
- Eine für alle Klienten ausgewogene Verteilung von zeitlichen Ressourcen.

3.4 Berufliche Anforderungen

Um als Berufsbeistandsperson den breiten Erwartungen an die Fachlichkeit der Arbeit nachkommen zu können, eignen sich als Ausbildungen bevorzugt¹²:

- Abschluss einer Grundausbildung auf tertiärer Stufe (Fachhochschule, Universität) in den Bereichen Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik oder Rechtswissenschaften; mit jeweils adäquaten Kenntnissen in den Nachbargebieten. Grundsätzlich soll es im Einzelfall möglich bleiben, dass eine geeignete Person auch ohne eine der genannten Grundausbildungen als Berufsbeistandsperson tätig werden kann;
- Neben mehrjähriger Berufserfahrung ist das Absolvieren einer CAS-Ausbildung im Kindes- und Erwachsenenschutz oder ein Studiengang mit vergleichbarem Lehrplan unbedingt vorzusehen;
- Grundkenntnisse in Administration und Buchhaltung, Rechnungsführung und Finanzverwaltung inkl. Inventarisierung und Rechnungsabschluss;
- Spezifische Weiterbildungen in Themenbereichen wie Methodik der gesetzlichen Sozialarbeit und Umgang mit Pflichtklientenschaft, Case-Management, Erziehungs-, Paar- und Familienberatung, Psychologie/Medizin, Konfliktmanagement, Mediation und Recht, Buchhaltung/Rechnungsführung und Sozialversicherungsrecht.

4 Ethische Richtlinien und Berufskodex

Die ethischen Grundsätze, wie sie von AvenirSocial im Berufskodex 2010 für die Arbeit mit schutz- und hilfebedürftigen Menschen festgehalten worden sind, sind integraler Bestandteil des Anforderungsprofils¹³.

Der Vorstand des SVBB-ASCP dankt seinem Mitglied Marcel Borer herzlich für das Verfassen des vorliegenden Anforderungsprofils. Marcel Borer ist Sozialarbeiter und seit vielen Jahren als Berufsbeistand und Supervisor tätig. Nebenamtlich ist er Sekretär des Verbands der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände Region Basel (VBRRB).

¹² Einige Kantone wie beispielsweise Bern fordern von Berufsbeistandspersonen explizit einen Studienabschluss in Sozialer Arbeit, ansonsten wird kein finanzieller Lastenausgleich gewährt.

¹³ AvenirSocial: Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz – Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen, Bern 2010 (www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf).

Kontakt

Generalsekretariat SVBB-ASCP

Postfach

3001 Bern

Telefon 031 311 51 44, Fax: 031 311 51 45

Website www.svbb-ascp.ch

E-Mail: info@svbb-ascp.ch