

Der Studiengang **Pflege B.Sc.** wurde in Zusammenarbeit mit der Akkreditierungsagentur AHPGS erfolgreich bis 2030 akkreditiert.

Save the date:

Die **19. Fachtagung** der Fakultät SG zum **reformierten Betreuungsrecht** findet für alle Interessierten am **20. April 2023** statt. Weitere Infos und Anmeldung [hier](#).

Das dritte **Alumni Event** der Fakultät SG findet **Mitte Juni** statt! Nähere Infos folgen...

Ergebnisse SilverScience

Mehr als 30 Allgäuer Seniorinnen und Senioren wurden bei SilverScience - Seniorische Sozialforschung in Gruppengesprächen zu den Chancen, Herausforderung und Zwängen der Digitalisierung in ihrem Alltag befragt. Das Besondere war, dass die Befragung partizipativ durch 17 Seniorinnen und Senioren gemeinsam mit Eva Konrad und Anna Westbrock vom Institut für Gesundheit und Generationen (IGG) geplant, durchgeführt und ausgewertet wurde.

Im Ergebnis zeigte sich, dass für viele Befragte Messenger-Dienste ein guter Weg sind, mit Angehörigen in Kontakt zu bleiben. Auch die Unterhaltung durch Mediatheken, Spotify und E-Books wird sehr geschätzt. Ein Problem stellt die Masse an verfügbaren Informationen dar. Den Befragten fällt es schwer, relevante Informationen zu finden und „Fakenews“ zu identifizieren. Schwierigkeiten bereiten hier v. a. die digitalen Anwendungen selbst, da diese oft nicht auf die Bedürfnisse älterer Menschen ausgelegt sind. Immer wieder wurde der Wunsch nach flexiblen Unterstützungsmöglichkeiten z. B. im Digitalen Notfall genannt.

Kommunalen Einrichtungen werden nun Handlungsempfehlungen bereitgestellt, die aus den Ergebnissen abgeleitet wurden. Sie sollen Impulse für die Bedarfe von Seniorinnen und Senioren hinsichtlich der Digitalisierung geben.



■ Eva Konrad und Anna Westbrock

Diskriminierungskritische Diversitätsentwicklung im Jobcenter Ostallgäu (DiDi)

Die Förderung von Vielfalt ist aus modernen Organisationen nicht mehr wegzudenken. Zu dieser Erkenntnis gelangen auch immer mehr Behörden und Verwaltungen. Gerade im Kontext von Arbeitsförderung und Grundsicherung für Arbeitssuchende sind ein gelingendes Diversity Mainstreaming und Maßnahmen zur Antidiskriminierung notwendig.

JOBCENTER OSTALLGÄU ALS VORREITER

Als eines der ersten Jobcenter deutschlandweit hat sich daher das Jobcenter Ostallgäu im Jahr 2019 dazu entschieden, eine partizipative, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung durchzuführen. Zielsetzung des Prozesses war, das Jobcenter Ostallgäu zu einer möglichst diskriminierungsfreien Organisation zu machen, in der die Vielfalt der Mitarbeitenden wertgeschätzt und genutzt wird. Dieser partizipativ angelegte Prozess wurde von [MigraNet – IQ Netzwerk Bayern](#) betreut und durch das [Kompetenzzentrum für empirische Jugendberufs- und Sozialforschung \(JaSo\)](#) der Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten wissenschaftlich begleitet.

GESTALTUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG

Durch die wissenschaftliche Begleitung sollten einerseits Grundlagen für die Gestaltung von diversitätsorientierten Schulungen und Leitbildern bereitgestellt und andererseits Gelingensfaktoren sowie Barrieren im Kontext der Prozessumsetzung identifiziert werden. Entsprechend der offen angelegten, iterativ-rekursiven Projektgestaltung wurden die einzelnen Arbeitsschritte im Prozess in Absprache festgelegt und umgesetzt sowie ein Mixed-Methods-Forschungsdesign angelegt, bei dem sowohl ein quantitativer Fragebogen als auch qualitative Interviews und teilnehmende Beobachtung Anwendung fanden. Um den Kontext, in dem der Diversitätsentwicklungsprozess stattfindet, erschließen und eventuelle Zusammenhänge ableiten zu können, wurde die allgemeine Arbeitssituation im Jobcenter Ostallgäu aus Sicht der Mitarbeitenden erhoben. Dabei wurden die Dimensionen Ar-

beitszufriedenheit, Arbeitsbelastung, Führung, Zusammenarbeit und Miteinander/Teamklima, Entwicklungsmöglichkeiten und weitere zentrale Themen aus Mitarbeitendenperspektive in den Blick genommen.

HERAUSBILDUNG EINES DISKRIMINIERUNGSKRITISCHEN DIVERSITÄTSVERSTÄNDNISSES

Im Verlauf des Forschungsprojektes hat sich ein breites diskriminierungskritisches Diversitätsverständnis herausgebildet, das die Vermeidung von Benachteiligungen und das Nutzen von Chancen impliziert. Die Vielfalt und Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen wird vor dem Hintergrund gleicher Rechte für alle berücksichtigt, es besteht ein ressourcenorientiertes Verständnis von Kundinnen und Kunden sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern bzw. wird entwickelt und Diversität wird als eine Möglichkeit zur Personal- und Organisationsentwicklung betrachtet, die u. a. zu mehr Kundenzufriedenheit sowie sozialer Gerechtigkeit führt.

LEITBILD RUNDETE PROZESS AB

Das Jobcenter Ostallgäu hat in der dreijährigen Projektphase flexibel, antizipativ und initiativ auf die immensen Herausforderungen, die die Covid-19-Pandemie und der russisch-ukrainische Krieg mit sich gebracht haben, reagiert, so dass der Prozess 2022 mit der Verkündung eines diversitätsorientierten Leitbildes erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

Geleitet wurde das Begleitforschungsprojekt von Prof. Dr. Ursula Müller und Prof. Dr. Patricia Pfeil. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Projekt waren Marion Einsiedler, M. A., Deborah Unmuth, Diplom-Sozialwirtin (FH) und Josefine Weiser, M. A.. Nachdem das Projekt die Mitarbeitenden des Jobcenters Ostallgäu im Fokus hatte, wird nun im Rahmen eines Promotionsvorhabens die Kundenebene in den Blick genommen und damit ein ganzheitlicher Ansatz von organisationaler Diversitätsentwicklung verfolgt.

■ Deborah Unmuth

Studierende ohne Abitur – eine Bereicherung für die Fakultät!

Jedes Jahr beginnen an der Fakultät für Soziales und Gesundheit etwa ein halbes Dutzend Studierende ihr Studium ohne (Fach-)Abitur. Im Hochschuldeutsch wird diese Gruppe auch als „beruflich Qualifizierte“ bezeichnet. Hierbei handelt es sich zum einen um Studierende, die eine abgeschlossene, mindestens zweijährige Berufsausbildung und anschließend mindestens drei Jahre Berufspraxis mitbringen. Dabei müssen Ausbildung und Praxis zum gewählten Studiengang „passen“, so dass z.B. eine pharmazeutisch-technische Assistentin (PTA) Gesundheitswirtschaft, aber nicht Soziale Arbeit studieren kann. Zum anderen handelt es sich um Studierende, die eine Meisterprüfung oder gleichgestellte Prüfungen absolviert haben. Hier gibt es keinerlei Einschränkungen bezüglich der Studienwahl.

Auch wenn die Studierenden ohne Abitur zahlenmäßig eindeutig in der Minderheit sind, sind sie doch eine echte Bereicherung für die Fakultät. Ich merke das z.B. immer wieder, wenn ich in meinen Vorlesungen zu Organisation und Qualitätsmanagement die Studierenden frage, wer schon mal eine Verfahrensweisung gesehen hat. An dieser Stelle melden sich dann immer die Studierenden ohne Abitur und berichten aus ihrer Ausbildung und Berufspraxis. Das hat nicht nur den Vorzug, dass die Berichte oft so praxisnah und lebhaft sind, dass ich mir weitere Ausführungen zu Vor- und Nachteilen dieses Instruments sparen kann, sondern auch, dass Inhalte, die von den Studierenden selbst kommen, bei den übrigen Studierenden oft auch besonders gut „hängen bleiben“. Insofern freuen wir uns über Studierende ohne Abitur und haben für diese Zielgruppe inzwischen eine eigene [Website](#) sowie ein [Video](#) erstellt.

■ Prof. Dr. Thomas Schmid

» Ich hatte natürlich Angst, ob ich das Studium ohne Abitur schaffen kann. Meine Familie hat mich aber dazu ermutigt. Und im Studium habe ich schnell andere Studierende gefunden, die mich unterstützen, sodass ich gut ins Studium reingefunden habe. «



Joann, Studentin der Gesundheitswirtschaft, vorher Ausbildung und Berufstätigkeit als Krankenpflegerin

Neu im Team



■ Prof. Dr. Jutta Koller

Seit September 2022 bin ich Professorin für kurative Pflege. Vorher war ich viele Jahre in der akutstationären und der häuslichen Pflege sowie in Schulen der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung tätig. Berufsbegleitend habe ich Pflegepädagogik, Gesundheits- und Pflegewissenschaft wie auch Schulleitungsmanagement studiert und promoviert. Auf meine neue Tätigkeit freue ich mich.



■ Susanne Wilke

Seit Oktober 2022 ergänze ich das Team des Studiengangs Pflege in der Lehre mit dem Schwerpunkt Kinderkrankenpflege. Zudem bin ich mitverantwortlich für die Weiterentwicklung des Studiengangs. Bei diesen interessanten Aufgaben kann ich meine beruflichen Erfahrungen als Pflegepädagogin sowie mein Wissen aus dem Studium des Schulmanagements einbringen. Ich freue mich sehr, in einem motivierten Team zu arbeiten.

■ Magdalena Gross

Ich arbeite seit August 2022 am IGG und freue mich sehr, das Projekt „Erstellung eines Gutachtens zur Fortentwicklung innovativer ambulanter Pflegedienste“ unterstützen zu dürfen. Mein Studium der Sozialwirtschaft und die Liebe zu den Bergen brachten mich an die Hochschule Kempten. Nur einen kurzen Abstecher habe ich in den Sozialdienst des Klinikums Kempten gemacht, wo ich nach meinem Abschluss zu arbeiten anfang.



■ Prof. Dr. Susanne Mertes-Büschel

Seit September 2022 darf ich den primärqualifizierenden Studiengang Pflege mitgestalten, mitentwickeln und damit einen Beitrag dazu leisten, dass „die Pflege“ im Hochschulkontext eine Heimat findet. Als Pflegewissenschaftlerin, Gesundheits- und Krankenpflegerin v.a. in kinder- und jugendpsychiatrischen Kontexten sowie Qualitätsmanagementbeauftragte im klinischen Bereich freue ich mich, meine Erfahrung und Neugier einbringen zu dürfen.



BILDNACHWEIS

Von links oben nach rechts unten:
Markus Klotz
Privat (2x)
Fotografie Mertes
Privat
Hochschule Kempten

© Hochschule Kempten

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Prof. Dr. Astrid Selder
Dekanin

KONTAKT

Eva Münzmaier
Referentin Fakultät SG
eva.muenzmaier@hs-kempten.de

AN-/ABMELDUNG

newsletter-sg@hs-kempten.de

Die An- bzw. Abmeldung ist jederzeit mit einer einfachen E-Mail möglich.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Auffassung der Fakultät wieder.

Inhalt und Layout sind urheberrechtlich geschützt. Reproduktionen, Zitate etc. nur nach vorheriger Absprache mit der Redaktion.