

JAHRESBERICHT

Verbandsjahr 2021

.....
KLEINE ERFOLGE
-
GROSSE FREUDE
.....



BvF

Berufsverband

Heilpädagogische
Früherziehung

Geleitworte der Präsidentin	3
Vorstand und Geschäftsstelle	10
Rückblick	12
BVF in Zahlen	15
Blitzlicht: Das Berufsfeld der Heilpädagogischen Früherziehung im Wandel	18
Leitbild	21
Impressum	22



Freiwilligenengagement – oder warum sich die Mitarbeit im BVF lohnt!

Franziska Brünger-Steiner, Präsidentin

**«Geniesse die kleinen Dinge im Leben,
denn eines Tages wirst du zurückblicken
und erkennen, dass sie die grossen Dinge
waren» (Kurt Vonnegut).**

Der Jahresbericht ist jeweils der Moment, in welchem man auf das Vergangene zurückblickt – auf Geleistetes und Erreichtes, manchmal auch auf Gescheitertes, auf Zahlen und Fakten, auf Begegnungen und Erlebtes. Auch im Vereinsjahr 2021 blicken wir im BVF auf viele verschiedene Aktivitäten und Begegnungen zurück, wie diesem Jahresrückblick weiter hinten entnommen werden kann. Ein gewichtiger Schwerpunkt für Geschäftsleitung und Vorstand stellte in diesem Jahr die Totalrevision der pädagogisch-therapeutischen Lehrberufe durch die EDK dar. Die Totalrevision rückt den stetigen Wandel sowie veränderte Anforderungen an die Profession der Heilpädagogischen Früherziehung in den Fokus. Wie hat sich die Heilpädagogische Früherziehung über die letzten Jahre verändert? Welche Anforderungen stellen sich im Feld der Heilpädagogischen Früherziehung? Und welche Kompetenzen müssen Fachpersonen der Heilpädagogischen Früherziehung mitbringen? Diese und weitere Fragen mussten im Zuge der Verhandlungen mit der EDK in kürzester Zeit und auf professionelle und zukunftsorientierte Art und Weise beantwortet werden.

In dieser Auseinandersetzung wurde einmal mehr sichtbar, wie vielfältig die Aufgabenfelder und Schnittstellen der Heilpädagogischen Früherziehung sind, aber auch welche breitgefächerten Kompetenz- und Anforderungsansprüche jede einzelne Fachperson der Heilpädagogischen Früherziehung mitbringen muss. Das Berufsfeld der Heilpädagogischen Früherziehung – dies wurde erneut deutlich – ist komplex und herausfordernd, aber auch vielfältig, vernetzend und umfassend.

Als Vorstandsmitglied des BVF und nun seit fast zwei Jahren als Präsidentin darf ich mich immer wieder mit ganz unterschiedlichen und spannenden Themen auseinandersetzen. Dabei begegne und arbeite ich mit hochkompetenten Fachpersonen der Heilpädagogischen Früherziehung zusammen – mit Vorstand, Geschäftsleitung und Mitgliedern des BVF. In dieser Zusammenarbeit stellen sich mir immer wieder die Fragen: Was motiviert Menschen, sich zu ihrer alltäglichen Tätigkeit im bereits so vielfältigen und herausfordernden Berufsalltag der Heilpädagogischen Früherziehung zusätzlich freiwillig im BVF zu engagieren? Was motiviert mich? Was motiviert andere? Warum überhaupt engagiert man sich freiwillig? Natürlich ist diese Frage auch immer wieder an die Frage oder mehr noch an die Befürchtung gekoppelt: Was, wenn sich nicht genügend neue Freiwillige finden lassen, die

sich weiterhin für die Arbeit des BVF engagieren wollen? Oder anders gefragt: wie können Menschen zu dieser Tätigkeit motiviert werden und was braucht es dazu?



Im Vorwort des Forschungsberichtes «Die neuen Freiwilligen. Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation» von 2018 wird darauf hingewiesen, dass das politische, gesellschaftliche und soziale Modell der Schweiz auf dem freiwilligen Engagement basiere. Sie sei unverzichtbar für die Schweiz. «Vereine, gemeinnützige Organisationen und informelle Netzwerke übernehmen wichtige gesellschaftliche Aufgaben und Verantwortungen» (Samochowiec, Thalmann & Müller, 2018, S. 4). Gleichzeitig würden aber Megatrends wie Flexibilität, Individualisierung und Mobilität zu Veränderungen in der Art und Weise führen, wie wir uns für die Gemeinschaft engagieren (vgl. Hürzeler, 2018, S. 2-3). Dies habe zur Folge, dass die Bereitschaft, sich in starren Strukturen zu verpflichten (wie bspw. in Vereinen oder Organisationen), abnehme. Das Leben werde sowohl geografisch als auch biografisch flexibler, was vor längerfristigen Verbindlichkeiten zurückschrecken lasse (ebd.). Um diesem Trend entgegen zu wirken, brauche es von Seiten bestehender Institutionen eine Anpassung, respektive ein sich «konstruktiv auf

die neuen Freiwilligen einstellen können» (Samochowiec, Thalmann & Müller, 2018, S. 4). Was aber heisst das konkret?

Freiwilligenarbeit sei heute weniger altruistisch begründet (vgl. Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020, S. 95-96). Vielmehr stehen die Freude und der Spass an der Tätigkeit im Vordergrund. «70% der formellen Freiwilligen engagieren sich, weil ihnen die Tätigkeit Spass macht» (ebd.). An zweiter Stelle würden soziale Aspekte genannt, an dritter Stelle gehe es darum, «sich selber weiterzubringen, die eigenen Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern, sich persönlich weiterzuentwickeln und persönliche Netzwerke zu pflegen» (ebd.). Zu diesen Motivationsgründen hinzu komme aber zudem, dass die Tätigkeit sinnvoll sein müsse. Menschen, die sich freiwillig engagieren, tun dies, «weil sie etwas Sinnvolles tun wollen» (Samochowiec, Thalmann & Müller, 2018, S. 14). Was aber wird unter einer sinnvollen Tätigkeit verstanden? Wie muss eine Aufgabe gestaltet sein, damit sie als «sinnvoll» bewertet wird? Anhaltspunkte dafür bietet die «Self-Determination Theory» (SDT) nach Deci und Ryan (vgl. Ryan & Deci, 2020; Frühwirth, 2020; Samochowiec, Thalmann, & Müller, 2018). Diese Theorie nennt drei menschliche Grundbedürfnisse – Autonomie, Kompetenz, soziale Einbindung – welche die intrinsische Motivation und somit selbstbestimmtes und freiwilliges Verhalten leiten. Unter Autonomie wird das selbständige, autonome Handeln verstanden, welches mit den eigenen Werten und Interessen übereinstimmt, ohne von äusseren Einflüssen kontrolliert oder gedrängt zu werden. Kompetenz meint in diesem Kontext «the feeling of mastery, a sense that one can succeed and grow» (Ryan & Deci, 2020, S. 1).

Samochowiec, Thalmann, und Müller (2018) übersetzen das englische Wort «competence» denn auch mit «Wirksamkeit» statt mit Kompetenz (S. 39). Wichtig sei «die erlebte Wirksamkeit, also das Gefühl, dass man als Individuum oder Gemeinschaft einen Unterschied machen kann» (ebd.). Beim dritten Grundbedürfnis, der sozialen Einbindung, geht es schliesslich um das Gefühl der Zugehörigkeit und der Verbundenheit, wobei nicht nur das «Zusammen-Sein», sondern auch das «Zusammen-Tun» sinnstiftend sei (ebd.). Da sich diese drei Bedürfnisse auch in den Motiven befragter Freiwilligen wiederfinden lassen, gehen Samochowiec, Thalmann und Müller (2018) davon aus, dass sie Grundvoraussetzungen für «Sinn», respektive «Sinnvolles-Tun» darstellen (S. 14).



Damit sich Menschen also freiwillig engagieren, müssen Aufgaben einerseits Spass machen, andererseits als sinnvoll erachtet werden. Dabei scheint es zentral, dass sich die Menschen autonom, kompetent und selbstwirksam sowie sozial eingebunden fühlen. Zusätzlich zu diesen Faktoren sei es aber ebenso wichtig, einen leichten Zugang zu freiwilligem Engagement zu schaffen (vgl. Samo-

chowiec, Thalmann & Müller, 2018, S. 43). Und dies insbesondere in einer Welt, in der Flexibilität, Individualisierung und Mobilität immer wichtiger werden. Um herauszufinden, was es braucht, damit sich Menschen freiwillig engagieren, wurde im Freiwilligen-Monitor 2020 nach Bedingungen für einen Einstieg ins Freiwilligenengagement gefragt (Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020, S. 107-108). Dabei wurden folgende Bedingungen am häufigsten genannt:

- genügend Zeit haben
- gutes Thema/Anliegen
- an keine allzu fixen Zeiten gebunden sein
- dass die richtigen Leute mitmachen
- persönlich und konkret angefragt werden
- Kenntnis und Informationen über Einsatzmöglichkeiten haben
- zeitlich begrenzter Einsatz

Gleichzeitig korrelieren diese Angaben auch mit den Gründen für eine Beendigung eines Freiwilligenengagements. Insbesondere der hohe zeitliche Aufwand sowie die Schwierigkeit, «Arbeit, Privatleben und Ehrenamt in Einklang zu bringen» wurden betont (Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020, S. 100-101). Zu beruflichen oder familiären Gründen hinzu wurden Ortswechsel oder das Alter als Ausstiegsgründe genannt.

Freiwilligenengagement sollte also nicht nur die drei zuvor genannten Grundbedürfnisse befriedigen, sondern auch bestimmte Bedingungen erfüllen. Der Faktor Zeit ist dabei die zentralste Voraussetzung. Zusätzlich dazu sollten Aufgaben im Bereich Freiwilligenengagement möglichst allen bekannt und zugänglich sein, ein den eigenen Interessen entsprechendes Thema oder Anliegen bearbei-

ten, zeitlich flexibel gestaltet werden können sowie in einer Gruppe stattfinden, deren Mitglieder einem sympathisch sind. Dabei spielen insbesondere der persönliche Kontakt und die direkte Anfrage für ein Engagement eine zentrale Rolle (vgl. Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020, S. 108).

Was bedeuten diese Erkenntnisse nun für den BVF? Zuerst einmal wird hier ein Blick auf die Möglichkeiten geworfen, wie man sich im BVF freiwillig engagieren kann. Denn wie zuvor beschrieben, wird die Information, respektive das in Kenntnis setzen über Einsatzmöglichkeiten, als wichtige Bedingung für Freiwilligenengagement erachtet.

- Die wohl einfachste und nicht verpflichtende Möglichkeit ist eine Spende. Ja, auch Spenden wird zum Freiwilligenengagement gezählt. «Zur Freiwilligkeit gehört neben der Freiwilligenarbeit, die auf die Ressource Zeit zurückgreift, auch das Spenden, bei dem Geld, Naturalien oder Prestige eingebracht werden» (Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020, S. 23).
- Eine weitere Möglichkeit bietet die Mitgliedschaft (sofern die Aufnahmebedingungen erfüllt werden) und das Entrichten des damit verbundenen Mitgliederbeitrags. Durch die Einnahmen der Mitgliederbeiträge werden essentielle finanzielle Ressourcen geschaffen.
- Als Mitglied eröffnen sich schliesslich ganz vielfältige Möglichkeiten, sich zu engagieren und einzubringen. Mit dem Stimmrecht kann an der jährlichen Mitgliederversammlung aktiv mitbestimmt und mitgestaltet werden, sei dies durch die Teilnahme an den Abstimmungen als auch durch das Einbringen von Anträgen.

- Die Mitarbeit in zeitlich befristeten Arbeitsgruppen oder an Soundingboards sind weitere Formen des Engagements, die einem als Mitglied offenstehen.
- Weiter kann man sich durch das Schreiben von Artikeln, Beiträgen oder Erfahrungsberichten für das Mitgliedermagazin «Forum» sowie durch die Mitarbeit im Forumsbeirat aktiv einbringen.
- Auch die Vertretung des BVF an Anlässen oder in Netzwerken bietet interessante Möglichkeiten.
- Eine weitere Option ist schliesslich die Arbeit im Vorstand des BVF. Auf Ebene Vorstand kann man sich vertieft mit Themen sowohl auf der operativen als insbesondere auch auf der strategischen Ebene auseinandersetzen.

Zu diesen vielleicht eher konventionellen und hoffentlich bereits bekannten Möglichkeiten sich zu engagieren, möchte der aktuelle Vorstand und die GL weitere Zugänglichkeiten erarbeiten. Samochowiec, Thalmann und Müller (2018) sehen in der Digitalisierung durchaus Chancen, einen leichteren Zugang zum Freiwilligenengagement zu schaffen. Sie schreiben denn auch: «Dank des Internets befinden wir uns in einem goldenen Zeitalter zivilgesellschaftlicher Partizipation» (S. 46). Durch Plattformen sei es viel einfacher und leichter für potentiell Engagierte, sowohl an Informationen zu gelangen als auch sich auszutauschen sowie zu partizipieren und dies örtlich unabhängig sowie oftmals auch zeitlich begrenzt. Es mache daher Sinn, auf Plattformen nicht nur Angebot und Nachfrage aufzuzeigen, sondern vielmehr die Möglichkeit für das Einbringen von Ideen und Know-How, für Austausch und Vernetzung zu bieten (ebd.,

S. 43–44). Mit der Homepage, den Socialmedia Kanälen LinkedIn und Facebook sowie den Zoomeros ist der Vorstand und die GL bestrebt, einfache Zugangskanäle für Wissensaustausch, Vernetzung und Partizipation zu kreieren. Durch Zoom, Microsoft Teams, Slack und Co. ist es einfacher geworden, sich über kantonale Grenzen hinaus auszutauschen sowie an gemeinsamen Dokumenten zu arbeiten. Mit dem Einberufen einer überkantonalen «Vernetzungsgruppe» möchte der Vorstand und die GL ein weiteres Organ schaffen, Wissen aus den unterschiedlichen Kantonen zu sammeln und für alle zugänglich zu machen, um so Synergien nützen und gemeinsame Ressourcen und Know-How teilen zu können. Die Vision des Vorstands und der GL sind dabei eine überkantonale Vernetzung und ein synergetischer Austausch innerhalb des Feldes der Heilpädagogischen Früherziehung.



Mit den digitalen Möglichkeiten soll die Chance genutzt werden, einen möglichst einfachen und flexiblen Zugang für Austausch, Vernetzung und Partizipation innerhalb des BVF zu schaffen. Engagement soll einfach, den eigenen zeitlichen Ressourcen entsprechend und den persönlichen Interessen und Anliegen folgend möglich sein. Konkret könnte das wie folgt aussehen:

- Du hast ein spannendes Buch oder eine aktuelle Studie zu einem HFE-relevanten Thema gelesen? Oder ein tolles neues Spielzeug entdeckt, welches du nun in all deine Förderstunden mitnimmst? Poste es auf LinkedIn oder Facebook. Andere würden sich möglicherweise auch dafür interessieren.
- Vielleicht warst du gerade an einer spannenden Tagung oder in einer Weiterbildung? Oder du setzt dich aktuell mit einem spezifischen Thema oder einer Fragestellung auseinander? Erzähle oder tausche dich am nächsten Zooméro darüber aus.
- Möglicherweise wurde an deiner Dienststelle gerade etwas Neues erarbeitet, der Flyer in eine andere Sprache übersetzt oder ein neues Projekt gestartet? Informiere den Vorstand oder die GL darüber. Vielleicht könnte der Flyer auf der Homepage für andere Mitglieder hochgeladen oder das Projekt im Mitgliedermagazin «Forum» vorgestellt werden.
- Oder aber in deinem Kanton ist gerade einiges im Umbruch und du möchtest wissen, wie das in anderen Kantonen gehandhabt wird? Wende dich an den Vorstand, die GL oder die «Vernetzungsgruppe», vielleicht gibt es bereits Erfahrungen aus anderen Kantonen.

Zugang für freiwilliges Engagement im BVF sollte also in verschiedenster Art und Weise gegeben sein – sowohl über digitale Kanäle als auch mit analogen Möglichkeiten. Letzteres bleibt insbesondere für den persönlichen Kontakt, das «Zusammen-Sein» und das «Zusammen-Tun» auch weiterhin unabdingbar.

Doch wie steht es um die anderen Voraussetzungen, die erfüllt werden müssten? Leider

lässt sich der Faktor Zeit von Seiten BVF her nicht beeinflussen. Wir bedanken uns aber bei allen Arbeitgebenden, welche ein Engagement im BVF unterstützen. Denn gemäss Freiwilligen-Monitor 2020 trage die Unterstützung durch den Arbeitgeber in Form von flexiblen Arbeitszeiten, Nutzung von Infrastruktur sowie Anerkennung wesentlich zu freiwilligem Engagement bei (vgl. Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020, S. 115).

Schliesslich aber obliegt es jeder Person selbst, ob und in welcher Form sie sich freiwillig engagieren kann und will. Ob und was für eine Aufgabe Spass macht, wie sie zur Erweiterung der eigenen Kenntnisse und Erfahrung oder zur persönlichen Weiterentwicklung und Netzwerkpflege dient und somit als sinnvoll erachtet wird, muss jede Person für sich selber entscheiden.

Somit sind wir wieder bei der Anfangsfrage dieses Artikels: Was motiviert Menschen, sich zu engagieren? Was motiviert mich? Was motiviert andere? Für andere kann ich diese Frage letztlich nicht beantworten. Ich kann es aber für mich tun: Rückblickend lassen sich bei mir ursprünglich drei Motivations-Motive ausmachen. BVF-Mitglied wurde ich auf Empfehlung einer Arbeitskollegin und der Option einer vergünstigten Weiterbildung. Nach dem Masterstudium an der HfH schienen sich vermeintlich freiwerdende Zeitressourcen zu eröffnen. Dies gekoppelt mit der Idee, das Berufsfeld noch von einer anderen Perspektive kennen lernen zu wollen, veranlasste mich dazu, beim Vorstand vorstellig zu werden. Für die Übernahme des Präsidiums schliesslich motivierte mich vor allem die Zusammenar-

beit mit den engagierten Frauen aus Vorstand und Geschäftsstelle. Aber auch die Möglichkeit, mich persönlich weiter zu entwickeln, neue Perspektiven zu ergründen und manchmal im Kleinen etwas bewirken zu können, sind elementare Motivationsfaktoren.

Es ist inspirierend, so viele kompetente und spannende Personen in und um das Berufsfeld der Heilpädagogischen Früherziehung kennenlernen zu dürfen, mich mit ihnen austauschen und zusammenarbeiten zu können. Der Blick über den eigenen Tellerrand regt an, gibt neue Impulse und zeigt immer wieder auf, wie vielfältig, umfassend und wichtig die Heilpädagogischen Früherziehung in der Schweiz ist.

Für all die Motivation, Inspiration und Entwicklungschancen möchte ich mich in diesem Jahresbericht bedanken. Danke an den Vorstand, an die Geschäftsstelle und an euch alle! Danke für die tolle Zusammenarbeit. Danke für die vielen interessanten Begegnungen und Gespräche. Danke für all das tolle Engagement innerhalb des Berufsfeldes der Heilpädagogischen Früherziehung. Danke für all eure Unterstützung im BVF!

Ich freue mich auf ein weiteres spannendes und inspirierendes Jahr mit euch!

Franziska Brünger-Steiner
Präsidentin

Abbildungen: Istock

Literaturverzeichnis

Freitag, M., Manatschal, A., Ackermann, K. & Ackermann, M. (2016):
Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016. Zürich: Seismo Verlag.

Frühwirth G. (2020): Selbstbestimmt unterrichten dürfen – Kontrolle unterlassen können.
Der Motivationsstil von Mentorinnen und Mentoren in Schulpraktika. Wiesbaden: Springer Verlag.

Hürzeler, C. (2018): Vorwort. In J. Samochowiec, L. Thalmann & A. Müller (Hrsg.), Die neuen Freiwilligen.
Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation. Zürich: GDI Gottlieb Duttweiler Institut.

Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H. (2020): Freiwilligen-Monitor Schweiz 2020. Zürich: Seismo Verlag.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2020): Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective.
Definitions, theory, practices, and future direction. In Contemporary Educational Psychology.
Verfügbar unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X20300254>

Samochowiec, J., Thalmann, L. & Müller, A. (2018): Die neuen Freiwilligen.
Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation. Zürich: GDI Gottlieb Duttweiler Institut.

Vorstand und Geschäftsstelle



Franziska Brünger-Steiner
Präsidentin



Tania Winter
Ressort Finanzen



Tanja Alther
Ressort Medien und Publikationen

Vorstand und Geschäftsstelle



Carina Speck
Ressort Social Media



Karin Trüssel
Ressort Beruf und Praxis



Sarah Wabnitz
Geschäftsleiterin
Feldstrasse 7
8853 Lachen
Tel. 079 176 28 80
geschaefsstelle@frueherziehung.ch



Eliane Kälin
Sekretärin
Feldstrasse 7
8853 Lachen
Tel. 077 449 55 32
sekretariat@frueherziehung.ch

Rückblick auf das Verbandsjahr 2021

Verband

Wir schauen zurück auf ein vielseitig geprägtes Jahr 2021. Im Mittelpunkt stand die Totalrevision der pädagogisch therapeutischen Lehrberufe und die enge Zusammenarbeit mit der EDK. Ein Prozess der uns dazu anhielt, das Feld der HFE rückwirkend, aktuell und zukunftsgerichtet zu betrachten.

Projekte

Die Arbeitsgruppe "Praxisnahe Qualität" hat ihre Arbeit fast abgeschlossen. Die erarbeiteten Materialien befinden sich nun im Soundingboard.

MV

Die Mitgliederversammlung wurde auch 2021 nochmals in digitaler Form abgehalten. Monika Waigand referierte zu dem Thema "UK, wenn nicht jetzt wann dann?". Der Vorstand freute sich über die hohe Teilnehmerzahl und den Austausch.

Öffentlichkeitsarbeit

Der Flyer "Was ist HFE?" wurde Ende 2021 herausgegeben und im Feld breit gestreut. Eine Zusammenarbeit mit parentu wurde initiiert, sodass das Angebot der leistungserbringenden Dienste in der App aufgeschaltet werden kann.



Öffentlichkeitsanlässe

An der Hochschule für Heilpädagogik durften wir auch in diesem Jahr eine Informationsveranstaltung zur Berufspolitik halten. Ebenso war der Verband am **2. Nationalen Kongress für Autismus** mit einem Stand vertreten.

Retraite

Die Retraite im Herzberg befasste sich mit dem Herzstück des BVF, dem Forum. Es wurden neue Visionen entwickelt, die das Forum stärken und zukunftsorientiert weiterentwickeln.

Austauschtreffen

Die Austauschtreffen mit der IGFF ZH und BE, dem VHDS, den Ausbildungsinstituten, der ARPSEI, der Konferenz der heilpädagogischen und pädagogisch-therapeutischen Verbände Schweiz, der Assembly Swiss CP Reg, dem Praxisbeirat FHNW, Allianz Kindheit und Miapas brachten viele Informationen, gegenseitiges Verständnis und eine breite Vernetzung.

Zooméro

Auch in diesem Jahr führten wir **2 Zooméros** durch. Im November setzte der Verband ein Schwerpunktthema mit Matthias Lütolf als Referent zum Thema:
Inklusion in der Kita: Gelingensfaktoren und Umsetzung aus Sicht der HFE.

Forschungsprojekte

Die Studie des BAG «**Familienzentrierte Vernetzung in der Schweiz**» wurde dieses Jahr abgeschlossen und die Ergebnisse in einem Schlussbericht dargestellt.

Newsletter und Anfragen

Die beiden elektronischen Newsletter ermöglichten es, aktuelle Themen in der Berufspolitik, im Praxisalltag und das Engagement unserer Netzwerkpartner*innen aufzunehmen. Anfragen gingen in diesem Jahr auch wieder zu den Themen Anstellungsverhältnisse, Ausbildung, Fachwissen und besonders zu Themen rund um Corona ein.

Forum

Den Schwerpunkt in diesem Jahr bildete das Thema "HFE im Wandel" dazu wurden 2 Foren herausgebracht. Im Oktober wurde ein gemeinsames Heft mit der SZH veröffentlicht.

- HFE im Wandel - neue Fachlichkeit
- HFE im Wandel - Schnittstellen und FBBE
- Frühe Kindheit: Spiel



Danksagungen

Arbeitsgruppe Praxisnahe Qualität: Petra Ulshöfer, Nadine Blumer, Judith Rupf, Tanja Alther (BVF)

Projekt Öffentlichkeitsarbeit: Franziska Brüngger-Steiner (BVF), Sarah Wabnitz (BVF)

Mitglieder des Forumsbeirats: Petra Ulshöfer, Daniela Jöhr, Silvia Schnyder (SZH), Angela Hepting, Anna Nussbaumer Hüppin, Riccarda Wicki, Eva Sturm (Stv. Manuela Widmer), Sandra Bruder, Tanja Alther (BVF), Sarah Wabnitz (BVF)

Lektorinnen Forum: Petra Ulshöfer, Tanja Alther (BVF), Tania Winter (BVF) und Franziska Brüngger-Steiner (BVF)

Autor*innen des Forums: Wir danken allen Autor*innen, die ihre Expertise im Forum geteilt haben.

Netzwerk Kinderbetreuung: Astrid Hartmann

Revisorinnen: Elisabeth Gubler, Denise Eng

Finanzielle Unterstützung durch: anonyme Spende, Helen Heutschi

Masterarbeit: Isabelle Roth



An dieser Stelle danken wir den freiwilligen Helfer*innen, die im Jahr 2021 für den BVF gewirkt haben.

BVF in Zahlen

Bilanz per 31.12.2021

Aktiven		Passiven	
Bank Vereinskonto	32 141.15	Kreditoren	0.00
Bank Zahlungsverkehr	55 298.45	Transitorische Passiven	2 767.43
Konto Ausbildungstage	1 567.53	Rechtshilfefonds	5 598.00
Total Flüssige Mittel	89 007.13	Verbandskapital	70 343.91
		Gewinn	11 149.54
Debitoren	142.50	Eigenkapital	81 493.45
Transitorische Aktiven	12.90		
Büromobiliar / EDV / Geräte	696.35	Total Passiven	89 858.88
Total Aktiven	89 858.88		

Erfolgsrechnung 2021

Ertrag		
	Rechnung 2021	Budget 2021
Ertrag Produkte	10 029.00	11 108.00
Mitgliedererträge	102 207.00	105 000.00
Diverse Erträge	1 110.00	800.00
Verlust aus Forderungen	-180.00	-450.00
Zinserträge	0.32	0.00
Total Ertrag	113 166.32	116 458.00
Aufwand		
	Rechnung 2021	Budget 2021
Druck Forum, Publikationen und Newsletter	9 449.41	8 600.00
Öffentlichkeitsarbeit/Beiträge	2 310.08	2 420.00
Mitgliederversammlung	1 609.58	4 700.00
Projekte	3 231.00	3 500.00
Lohnaufwand	57 076.24	57 115.00
Versicherungsaufwand	7 294.12	7 780.00
Übriger Personalaufwand	10 458.50	15 800.00
Mietaufwand	5 400.00	6 200.00
Verwaltungsaufwand (+Reserve)	4 130.20	6 050.00
Finanzaufwand	92.65	100.00
Abschreibungen	690.00	690.00
Rückstellungen	275.00	266.00
Total Aufwand	102 016.78	113 221.00
Gewinn	11 149.54	3 237.00

Mitgliederstatistik

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mitglieder	371	380	379	361	355	359
Aktive	294	301	300	286	283	275
Ehrenmitglieder	2	5	5	5	5	6
Passive	67	65	65	61	59	70
Kollektiv	8	9	9	9	8	8
Eintritte	21	29	17	22	19	30
Austritte	15	20	17	38	25	27

Das Berufsfeld der Heilpädagogischen Früherziehung im Wandel

Wir nehmen euch mit in den Überlegungsprozess zur Totalrevision der pädagogisch-therapeutischen Lehrberufe

Sarah Wabnitz, Geschäftsleiterin



Das Berufsfeld der Heilpädagogischen Früherziehung befindet sich in einem stetigen Wandel und Anpassungsprozess. Organisationaler Wandel, wissenschaftliche Erkenntnisse, neue Finanzpläne der Kantone oder der gesellschaftliche Wandel und somit die Veränderung der Klientel und deren Anforderungen wirken auf das Feld der HFE ein. Diese endogenen und exogenen Dynamiken bewe-

gen die Profession der HFE. Das Professionsverständnis, das Anforderungsprofil und die Erwartungen an das Feld der Heilpädagogischen Früherziehung werden täglich neu gesetzt. Dies erfordert eine hohe Anpassungsfähigkeit von allen Beteiligten, aber auch die Fähigkeit der Abgrenzung, Verhandlungsgeschick und dass zum Schluss das Gefühl der Selbstwirksamkeit bleibt – es ist ein Balanceakt für alle Wirkenden in dem Feld.

Selbstwirksamkeit, verstanden als «ich kann etwas bewirken».

Diese Gefühlsdimension ist ein essentieller Bestandteil für ein erfolgsgeprägtes Berufsleben. Ein sehr wichtiger Faktor, der zu dieser Gefühlsdimension führt, ist das selbstgeleitete Handeln und treffen können von eigenen Entscheidungen. In unserem Berufsfeld wird oft von einer hohen Flexibilität gesprochen, die gefordert wird. Nun stellt sich die Frage, ob diese reaktive Anpassung auf die äusseren neuen geforderten Bedingungen in eine proaktive, gesteuerte Form des Agierens umgewandelt werden können oder gerade in Bezug auf Selbstwirksamkeitserfahrung und salutogenetische Aspekte unumgänglich sind. Die Frage die sich stellt ist: Wie kommen wir dazu, proaktiv zu agieren hin zu einer agilen, zukunftsorientierten Organisationsform und Berufsbild der Heilpädagogischen Früherziehung?

Ein Berufsbild in einer agilen Form zu sehen, bedeutet immer einen Schritt voraus zu sein, Entwicklungen zu erkennen, aufzufassen und einzuarbeiten. Kleine und grosse Schritte sind dabei gleichermaßen von grosser Bedeutung.

Totalrevision der pädagogisch-therapeutischen Lehrberufe

Eine dieser grossen Schritte hat den BVF im Jahr 2021 umfangreich beschäftigt. Die Totalrevision der pädagogisch-therapeutischen Lehrberufe hat grundsätzliche Fragen für den Verband aufgeworfen, wie sich das Berufsfeld der Heilpädagogischen Früherziehung in den nächsten Jahren weiterentwickeln möchte. Das derzeit bestehende Reglement bezieht

sich auf das Jahr 2008. Ein Jahrzehnt später hat sich das Berufsfeld grundlegend gewandelt. Um diesem Wandel Rechnung zu tragen und auch die noch ausstehenden Entwicklungen weiter voran zu treiben, bedarf es einer weitgefassten, visionären und strategischen Haltung. Es heisst also, das richtige Mass finden.

Ein Spannungsfeld tut sich auf

Wie es Petra Ulshöfer so schön in einem unserer Artikel im Forum genannt hat: «Think out of the Box». So sind wir in die Totalrevision gestartet. Es sollte kein Rückblick werden, sondern ein Ausblick, mit all dem, was dort noch Neues auf die HFE warten könnte. Eine offene Haltung, so dass ein Wandel auch Platz haben darf und ganz im Sinne einer Wegbereitung für die kommenden Generationen der HFE und deren Klientel.

«Think out of the Box» wirft jedoch schnell viele Fragen auf und ein grosses Spannungsfeld wird ersichtlich.



Wird an der einen Schraube gedreht, so lockert sich auch eine weitere, das Rahmengerüst droht auseinander zu fallen. Werden die Schrauben fest angezogen, so verzieht sich das Grundgerüst.

Ein Dilemma entsteht

Viele Fragen tun sich auf wie beispielsweise: Wie kann man im Bewusstsein um einen hohen Fachkräftemangel ein so komplexes Kompetenzprofil erwarten? Was aber passiert, wenn wir den Spannungen auf dem Arbeitsmarkt nachgeben und unsere Kompetenzanforderungen herunterschrauben und dadurch fachliche und qualitative Anforderungen an zweiter Stelle setzen? Was hat dies für Auswirkungen auf das Lohnniveau der Fachkräfte? Ein Dilemma, das noch grösser wird, wenn es um die Anforderungs- und Zugangsbedingungen geht und viele weitere Fragen aufwirft. Auch hier wieder ein Balanceakt auf höchstem Niveau.



Sarah Wabnitz
Geschäftsleiterin

Das Resultat

Das Ende ist noch nicht erreicht, aber wir können jetzt schon sagen, es wird eines sein, das nicht ganz «out of the Box» sein wird. Es wird auch sicher nicht alle Wünsche und Erwartungen erfüllen. Aber es ist auf soliden Grundpfeilern aufgebaut. Entstanden aus einer fachlich hervorragend zusammengesetzten Kommission und einer ausserordentlich engagierten Begleitung durch die EDK.

Bestellbar oder zum Download
auf unserer Homepage:
www.frueherziehung.ch

NEUER

FLYER

HFE



LEITBILD UND VISION

Wir sind aktuell und zeitgemäss – Wir unterstützen verlässlich – Wir sind wegweisend und kompetent.

Unsere Mission

Wir sind engagierte Berufsfrauen und Berufsmänner und arbeiten respektvoll, verlässlich, effizient, effektiv, humorvoll und mutig an unserer gemeinsamen Vision.

Wir bieten aktuelle und wichtige Dienstleistungen für unsere Mitglieder an.

Wir sorgen für fachliche und berufliche Identifikation und Orientierung.

Wir sind Anlaufstelle für Themen und Vertretung der HFE nach innen und aussen.

Unsere Werte

	Aktualität	Unterstützung	Professionalität
Mitglieder	Durch aktuelle Informationen über unsere Kanäle. Durch Arbeitsgruppen zu aktuellen Themen.	Durch Beratung und Informationen. Durch fachlichen Austausch und Vernetzung. Durch Aus- und Weiterbildung. Durch Unterstützung von Forschung.	Durch die Beschäftigung mit fachlich relevanten Themen Durch Bereitstellen von Unterlagen und Dokumenten.
Netzwerk	Durch die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstituten.	Durch das Vernetzen mit anderen Verbänden und Netzwerken im In- und Ausland.	Durch einen gemeinsamen Auftritt mit anderen Berufsverbänden am Heilpädagogik-kongress.
Berufspolitik	Durch das Erarbeiten von Stellungnahmen und Positionspapiere	Durch das Engagement auf kantonaler und nationaler Ebene für die HFE.	Durch das Vertreten der beruflichen Anliegen der Mitglieder.
Öffentlichkeit	Durch Medienmitteilungen und eine aktualisierte Website	Durch Bereitstellen von Hilfsmitteln für die Öffentlichkeitsarbeit.	Durch das sichtbar Machen der HFE in der Öffentlichkeit, bei den Nachbardisziplinen und im pädagogischen Sektor.

Impressum

Herausgeber:

Berufsverband Heilpädagogische Früherziehung der deutschen, rätoromanischen und italienischen Schweiz (BVF)

Redaktion und Fotos: Vorstand und Geschäftsstelle

Leitbild: BVF, Version 2015

Bilder: shutterstock.com

www.frueherziehung.ch