

Burnout – oder wenn helfen krank macht

Menschen in sozialen Berufen sind besonders gefährdet, an einem Burnout-Syndrom zu erkranken. Für die Leitung von Behinderteninstitutionen lohnt es sich deshalb vorzuzorgen. Denn Burnouts verursachen viel Leid, hohe Kosten und können ganze Teams anstecken.

Eine permanent hohe Arbeitsbelastung, wenig Anerkennung und ein relativ hoher Grad an Fremdbestimmung können auf Dauer krank machen – und zu einem Burnout führen. Das Burnout-Syndrom, ein Zustand totaler psychischer und körperlicher Erschöpfung, bringt für die Betroffenen und ihr Umfeld viel Leid mit sich. Gleichzeitig kommt der Stress am Arbeitsplatz die Gesellschaft teuer zu stehen: Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) schätzte im Jahr 2000 dessen volkswirtschaftliche Kosten (Medikamente, ärztliche Behandlungen und Produktionsausfall) auf 4,2 Milliarden Franken pro Jahr. Inzwischen dürften die Kosten noch höher liegen. Studien zeigen, dass rund 3,5 Prozent der Bevölkerung einmal im Leben an einem schweren, 20 Prozent an einem leichten Burnout erkranken. Besonders gefährdet sind Menschen, die im Sozial- und Gesundheitsbereich arbei-



In der Schweiz erkrankt jeder Fünfte einmal im Leben an einem leichten Burnout.

Bild | Barbara Lauber

ten. Für Institutionsleitende lohnt es sich deshalb vorzuzorgen, genau hinzuschauen, achtsam und aufmerksam zu bleiben und, falls nötig, rasch und gezielt zu handeln. Denn Burnouts, die spät entdeckt werden, können nicht nur zu grossem Schmerz und persönlichem, manchmal irreparablem Schaden bei den Betroffenen führen, sondern auch zu einem schlechten Arbeitsklima und zu hohen Kosten. Untersuchungen zeigen, dass ein ausgebrannter Mensch von Beginn der Erkrankung bis zu seiner Behandlung durchschnittlich rund neun Monate arbeitet. In dieser Zeit kommt es zunehmend zu Absenzen und zu Fehlern. Zudem vermag ein Burnout ganze

Teams und Institutionen anzustecken. So können sich zum einen die Verhaltensnormen einer ausgebrannten Person in Richtung «innere Kündigung» verändern und sich auf Mitarbeitende übertragen. Zum andern können Menschen mit Burnout, vor allem wenn sie Vorgesetzte sind, Mitarbeitende vertreiben und so für eine hohe Fluktuationsrate sorgen.

Warum das Burnout-Syndrom gerade im Sozialbereich so oft auftaucht, woran man ein Burnout erkennt, wie man damit umgehen soll und wie Institutionsleitende Burnouts gezielt verhindern können, erfahren Sie in diesem Magazin. | Barbara Lauber

Seiten 3-7

6. IV-Revision

Die Behindertenorganisationen sind enttäuscht: Der Bundesrat hat ihre in der Vernehmlassung geäusserten Änderungswünsche in seiner Botschaft zur 6. IV-Revision kaum berücksichtigt. Nun wird es Aufgabe des Parlaments sein, die Vorlage vor allem in Bezug auf den Assistenzbeitrag deutlich zu verbessern.

Seite 8

Kommt es zur Fusion?

Die Vorstände von INSOS Schweiz und CURAVIVA Schweiz haben sich für die Weiterverfolgung der Variante «Fusion beider Verbände» ausgesprochen. Sie versprechen sich vom Schulterschluss mehr politisches Gewicht und Vorteile für die Mitglieder. Das letzte Wort haben jedoch die beiden Delegiertenversammlungen im Juni.

Seite 11

Bildung interessiert!

Die Fachtagung «Alle richtig eingesetzt?!» von INSOS Schweiz und AvenirSocial zur Berufsbildung im Sozialbereich war mit über 180 Teilnehmenden ausgebucht. Referiert und diskutiert wurde über die Veränderungen, die das neue Berufsbild Fachfrau/Fachmann Betreuung in den Institutionen mit sich bringt.

Seiten 12, 13

Editorial

Gesundheitsschutz geht alle etwas an!

«Das Wichtigste in unserem Betrieb sind die Mitarbeitenden!» So steht es in den Leitbildern unzähliger Institutionen. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit müssen deshalb höchste Priorität haben. Denn es profitieren alle davon.

Ohne Mitarbeitende geht nichts. Nur dank ihnen können die Institutionen ihren Zweck erfüllen und den Menschen mit Behinderung eine möglichst umfassende und den Bedürfnissen entsprechende, kompetente Teilnahme und Teilhabe an allen Lebensbereichen ermöglichen. Für jeden Betrieb ist es deshalb zentral, für die Gesundheit der Mitarbeitenden und für ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen und Prävention zu betreiben.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Aufgaben jedes Unternehmens und auf allen Stufen als Führungsaufgabe wahrzunehmen. Die Arbeitgeber sind dazu auch rechtlich verpflichtet: In verschiedensten Gesetzen finden sich dazu Vorschriften. Das Arbeitsgesetz (ArG) etwa regelt den allgemeinen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Art. 6 Abs. 1 und 2 ArG): «Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind (...). Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass (...) Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.» Der Gesundheitsschutz beschränkt sich somit nicht bloss auf «technische Aspekte», ebenso gehören die geistige und psychische Gesundheit dazu. Denn auch «weiche Faktoren» wie Stress und psychische Belastungen können im Beruf



oder im Privatleben zu grossen Problemen führen.

In jedem Betrieb ist es die Aufgabe von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, solchen Problemen kompetent zu begegnen. Doch wo beginnt die private Gesundheitssphäre, wo endet die betriebliche? Tatsache ist, dass sich private Selbstverantwortung und Arbeitgeberverantwortung stark beeinflussen. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit geht deshalb alle etwas an und ist letztlich eine gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Mitarbeitenden.

Die Angst vor noch mehr Kosten im öffentlichen Gesundheitswesen und vor der überbordenden Prämienentwicklung bei der Krankenversicherung ist gross. Legen wir deshalb Wert auf eine gute, gesunde Kultur in den Betrieben, bleiben wir aufmerksam und handeln wir, bevor Mitarbeitende unsere Hilfe brauchen. Es profitieren alle davon!

Herzliche Grüsse und beste Gesundheit in allen Bereichen!

Ivo Lötscher-Zwinggi
Geschäftsführer INSOS Schweiz

Im Fokus | Burnouts im Sozialbereich

Vielen fehlt eine gesunde Distanz zur Arbeit

Ein Burnout trifft längst nicht nur Manager: Im Sozialbereich leiden überdurchschnittlich viele Menschen darunter. Für ein Burnout verantwortlich sind vor allem eine permanent hohe Arbeitsbelastung kombiniert mit wenig Anerkennung und hoher Fremdbestimmung.

Sänger Robbie Williams litt darunter, ebenso Schauspielerin Winona Ryder, Rapper Eminem, Skiflug-Weltmeister Sven Hannawald oder der frühere FDP-Präsident Rolf Schweiger. Das Burnout-Syndrom, ein Zustand totaler psychischer und körperlicher Erschöpfung, lauert jedoch nicht nur gestressten Promis und Top-Managern auf, sondern taucht inzwischen in fast allen Berufsgruppen auf. Als besonders gefährdet gelten Menschen, die in Sozial- oder Gesundheitsberufen arbeiten. Bekannt wurde das Burnout-Syndrom denn auch in den 1970er Jahren durch Studien über ausgebrannte Sozialarbeiter. Dass Menschen in Sozial- und Gesundheitsberufen für ein Burnout besonders anfällig sind, zeigen auch neuere Studien aus Deutschland, Luxemburg und der Schweiz: Darin weisen bis zu 20 Prozent der Befragten Anzeichen eines Burnouts auf.

Balance zwischen Nähe und Distanz

Doch woher rührt diese Anfälligkeit? «Ein Grund ist», erklärt Barbara Hochstrasser, Chefärztin an der Privatklinik Meiringen und Leiterin der Burnout-Station Hasliberg, «dass jeder Beruf aufgrund seiner spezifischen Anforderungen spezifische Menschen anzieht.» Ein Beruf im Behindertenbereich beispielsweise spreche vielfach Personen an, die altruistisch (selbstlos) veranlagt seien. Solche Menschen helfen gerne, haben jedoch oft Mühe, Nein zu sagen und sich abzugrenzen. Sie können ihre Interessen vielfach nur schwer durchsetzen, verausgaben sich deshalb oft, identifizieren sich stark mit ihren Aufgaben und können

sich weder von der Arbeit noch von den Klienten distanzieren. Das alles sind Persönlichkeitszüge, die – neben dem Hang zu Perfektionismus – von Fachpersonen immer wieder als Risikofaktoren für ein Burnout-Syndrom genannt werden. «Ein weiterer Grund ist aber auch, dass es in sozialen Berufen besonders schwer fällt, Grenzen zu ziehen und auch gut für sich selbst zu sorgen», sagt Barbara Hochstrasser. Denn Engagement und Initiative für die Klienten werde in dieser Branche erwartet. «Es ist deshalb für die Mitarbeitenden eine grosse Herausforderung, die Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden und sich nicht völlig zu verausgaben.»

Dauerstress und Ungleichgewicht

Wer altruistisch oder perfektionistisch veranlagt ist, läuft indes noch nicht Gefahr, an einem Burnout zu erkranken. Erst durch permanenten Stress bei der Arbeit kann sich ein Burnout über längere Zeit hinweg und oft unbemerkt entwickeln. Und selbst Stress an sich braucht nicht schädlich zu sein. Negativ wirkt sich eine hohe Arbeitsbelastung erst aus, wenn sie mit einer hohen Fremdbestimmung und wenig Anerkennung einher geht. «Besonders schädlich ist ein dauerhaftes Ungleichgewicht zwischen den Ressourcen, die einem Menschen zur Verfügung stehen, und den Anforderungen, die an ihn gerichtet werden», bringt es Barbara Hochstrasser auf den Punkt. Dieses Ungleichgewicht

könne beispielsweise durch unklare Strukturen, Rollen, Kompetenzen, Aufgaben oder Verantwortlichkeiten entstehen und schliesslich zum Burnout führen (s. Seiten 6 und 7).

Immer mehr Burnout-Fälle

Die Zahl der Burnout-Fälle steigt in der Schweiz stetig. Das zeigen zum einen Studien, zum andern auch die Praxis: Barbara Hochstrasser beispielsweise könnte ihre Burnout-Station mit zwanzig Betten derzeit gleich doppelt auslasten. «Der Druck auf die Betriebe und die Stressbelastung haben zugenommen», erklärt sie. Das wirke sich direkt auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden aus und begünstige Burnouts. Barbara Hochstrasser staunt deshalb über die von einzelnen Fachleuten geäusserte Kritik, dass Burnout nur ein «Ettikettenschwindel» sei und als Diagnose nichts taue. «Burnout ist zwar keine Diagnose, die im ICD-10, der internationalen Klassifikation der Krankheiten, vorkommt. Dennoch gibt es dieses Phänomen – auch wenn es von anderen Störungsbildern wie etwa einer Depression oft nur schwer abzugrenzen ist», betont sie. Noch gibt es keine anerkannte Burnout-Definition und kein allgemein anerkanntes Diagnose- oder Therapieverfahren. Doch für Barbara Hochstrasser ist klar: «Dieses Syndrom ist nicht eingebildet. Wer daran erkrankt, braucht unbedingt Hilfe und Unterstützung.»

| Barbara Lauber



Wer seinen Alltag kaum mehr bewältigen kann, braucht Hilfe und Unterstützung.

Bild | Barbara Lauber

Im Fokus | Fragen und Antworten zum Burnout-Syndrom

Woran erkenne ich ein Burnout?

Wer bei sich oder jemand anderem ein Burnout vermutet, hat Dutzende von Fragen. INFOS INSOS beantwortet im Folgenden die wichtigsten.

Woran erkenne ich ein Burnout?

Beim Burnout-Syndrom handelt es sich um ein Krankheitsbild, das keine typischen eigenen Symptome kennt, sondern nur solche, die auch bei anderen Krankheiten auftreten. Das Hamburger Burnout Inventory (HBI) kann Aufschluss über gewisse Burnout-Tendenzen geben (s. Test unter www.swissburnout.ch > Selbsttest). Vielfach werden folgende Symptome mit einem Burnout-Syndrom in Verbindung gebracht:

- **Psychische Symptome:** z.B. emotionale Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Gefühlslabilität, Aggressivität, Ängste, Nervosität.
- **Körperliche Symptome:** z.B. Erschöpfung, Schlaf- und Verdauungsstörungen, Anspannung, Kopfschmerzen, Schwindel, Herzrasen.
- **Kognitive Symptome:** z.B. Konzentrationsstörungen, Entscheidungsunfähigkeit, Selbstzweifel, Motivationsverlust, Resignation, Längeweile, totale innere Leere, innere Distanziertheit zur Arbeit.
- **Verhaltenstypische Symptome:** z.B. Abnahme der Leistungsfähigkeit, Hyperaktivität, Impulsivität, Hinausschieben, vermehrter Konsum suchtfördernder Substanzen, hohes Risikoverhalten, sozialer Rückzug.

Was kann ich bei ersten Burnout-Anzeichen tun?

Wichtig ist, bewusst Ruhezeiten einzuführen und Sofortmassnahmen zu treffen, welche die eigene Arbeitssituation verbessern und einen entlasten (z.B. Projekte delegieren, Rollen und Aufgaben klären, bei der Arbeit Prioritäten setzen). Hilfreich ist zudem, mit dem Partner, mit Freunden und eventuell mit dem Vorgesetzten zu sprechen.



Ruhezeiten einzuplanen, ist wichtig.

Bild | blb

Wann muss ich professionelle Hilfe holen?

Laut Barbara Hochstrasser von der Privatklinik Meiringen gilt folgende Faustregel: Wer sich innert nützlicher Frist (z.B. über ein Wochenende oder während den Ferien) nicht mehr erholen kann, sollte professionelle Hilfe holen und z.B. den Hausarzt oder Psychologen aufsuchen. Mit einem Arztbesuch sollte man nicht länger als bei einer körperlichen Krankheit warten.

Wie komme ich aus einem Burnout wieder heraus?

Je nachdem, wie weit ein Burnout fortgeschritten ist, reicht eine ambulante Behandlung während ein paar Wochen oder braucht es einen stationären Aufenthalt in einer spezialisierten Institution. In beiden Fällen geht es darum, wieder eine Balance zwischen Arbeit und Erholung zu finden und eigene gefährdende Tendenzen wie Perfektionismus oder Distanzlosigkeit zu reflektieren und zu verändern. Nicht selten müssen Betroffene wieder lernen, soziale Beziehungen aufzunehmen und zu pflegen. Wichtig

ist zudem das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Denn wer nach einem Burnout in den selben Strukturen arbeitet, läuft erneut Gefahr, krank zu werden.

Welche finanziellen Folgen hat ein Burnout für die Betroffenen?

Wer sich krankschreiben lassen will, sollte mit seinem Arbeitgeber vorgängig die Frage der Lohnfortzahlung klären. Das Obligationenrecht hält fest, für wie lange ein Arbeitgeber den Lohn fortzahlen muss. Hat er eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen und arbeitet der Versicherte bereits länger für diesen Arbeitgeber, erhält er in der Regel mindestens 80 Prozent seines Lohnes für zwei Jahre.

Wie geht das Leben nach einem Burnout weiter?

Laut Barbara Hochstrasser kann der grösste Teil der Betroffenen das Burnout gut bewältigen und geht gestärkt aus der Krise hervor. Eine Untersuchung der Privatklinik Meiringen zeigte, dass 38 Prozent der Patienten drei Jahre nach Klinikaustritt wieder an ihrer alten Stelle arbeiteten, zum Teil jedoch mit einer reduzierten Arbeitsbelastung. 41 Prozent haben ihre Stelle gewechselt, 25 Prozent haben sich beruflich neu orientiert. 13 Prozent der Patienten berichteten, sie hätten ihre Stelle verloren, und 8 Prozent bezogen Invalidengelder, meistens als Teilrente. Die Zahlen ergeben nicht 100 Prozent, weil Mehrfachnennungen möglich waren.

Wie kann ich mich vor einem Burnout schützen?

Wichtig ist, regelmässig die eigene Arbeitssituation zu überprüfen und, falls nötig, zu verändern. Zudem sollte man versuchen, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben herzustellen, um permanente Überbelastung zu vermeiden. Zentral ist zudem, das soziale Netz zu pflegen sowie bewusst Ruhe- und Entspannungsphasen zu planen und einzuhalten.

| Barbara Lauber

Im Profil | Das Burnout der Sozialpädagogin Lydia Tschui

«Wie ein Hamster im Laufrad»

Monatelang hat Lydia Tschui* ihr schleichendes Burnout ignoriert. «Es war mein blinder Fleck», sagt die 52-jährige Sozialpädagogin. Nach dem Zusammenbruch wurde sie drei Monate krank geschrieben. Heute geht es ihr «viel besser». Sie hat gelernt, auf ihren Körper zu hören und bewusster zu leben.

Der Zusammenbruch kam unerwartet und voller Wucht. Ihr war, als würde ihr der Boden unter den Füßen weggezogen, als würde sie fallen, ins Nichts. Wie sie nach der Auseinandersetzung mit ihrem Vorgesetzten und der schwierigen Kollegin nach Hause gekommen ist, weiss Lydia Tschui heute nicht mehr. An jenem Montag vor zwei Jahren stürzte um sie herum alles ein, sie konnte nicht mehr klar denken und nicht mehr klar handeln. Sie konnte nur noch weinen.

Diagnose: Burnout

Nach dem Zusammenbruch schrieb sie der Hausarzt für drei Monate krank. Seine Diagnose: Burnout. Lydia Tschui war irritiert. In ihren Weiterbildungen war die Sozialpädagogin dem Thema Burnout wiederholt begegnet, sie kannte die Symptome, wusste, wie man sich schützen konnte. «Trotzdem wäre ich nie auf die Idee gekommen, dass ich selber ein Burnout habe», erzählt die 52-Jährige. Sie hatte für ihre Stimmungstiefs, ihre Erschöpfung und schwindende Lebensfreude immer andere Erklärungen zur Hand. Mal war daran das Klimakterium schuld, mal der lange Winter, mal eine heftige Erkältung. «Sogar die Warnungen meiner Freundinnen habe ich in den Wind geschlagen», sagt Lydia Tschui. «Das schleichende Burnout war mein blinder Fleck.»

«Ich war immer der Joker»

Lydia Tschui hat bis zu ihrem Zusammenbruch 100 Prozent gearbeitet, als

Bereichsleiterin in einer sozialen Institution. Sie musste ihren Bereich neu aufbauen und startete zu Beginn mit wenigen Bewohnern. Der Bereich wuchs rasch: Die Zahl der Bewohner stieg, die Zahl der Betreuenden hinkte stets hinterher. Obwohl Lydia Tschui primär für den Aufbau, die Administration und Organisation des Bereichs zuständig war, musste sie bei der Betreuung immer wieder einspringen. «Ich war der überall einsetzbare Joker», stellt sie trocken fest.

Bei ihrer Arbeit konnte Lydia Tschui nichts nur halb machen. Nach Schichtende verliess sie die Institution erst, wenn sie alles zu ihrer Zufriedenheit erledigt hatte. Und wenn sie bei der Betreuung zu Kompromissen gezwungen war, fühlte sie sich schlecht. «Ich wollte, dass sich die Bewohnerinnen und Bewohner wohl fühlen. Ihre Bedürfnisse kamen bei mir stets an erster Stelle», erklärt sie.

Wenig Schlaf

Als in der Institution der Budgetdruck immer grösser und der Vorwurf der Direktion, ihr Bereich arbeite zu teuer, immer lauter wurde, schlief Lydia Tschui von Nacht zu Nacht schlechter.

Statt zu schlafen, suchte sie nach Lösungen. Und statt sich während ihres täglichen Spaziergangs zu entspannen, grübelte sie über ihre Arbeit nach. «Ich hatte immer öfter das Gefühl, nirgends mehr zu genügen. Mir wuchs alles über den Kopf», erzählt sie und seufzt leise. «Ich fühlte mich wie ein Hamster im Laufrad: Ich strampelte und strampelte und kam doch nicht vom Fleck.»

Alleine, ohnmächtig und hilflos

Lydia Tschui konnte mit der Zeit nicht mehr abschalten und fühlte sich auch nach einem freien Wochenende zerschlagen und leer. Sie sprach darüber mit ihrem Vorgesetzten, doch dieser reagierte mit Unverständnis und meinte, ihr Unwohlsein gehe bestimmt bald vorüber. «Nach diesem Gespräch fühlte ich mich völlig alleine, ohnmächtig und hilflos.» Das Fass zum Überlaufen brachte schliesslich der eskalierende Konflikt mit einer Arbeitskollegin. Diese hat Lydia Tschui immer wieder offen kritisiert und ihr vorgeworfen, ihren Bereich nicht im Griff zu haben. «Damit kam ich einfach nicht mehr zurecht, mir fehlte

Fortsetzung auf Seite 6



Nach ihrem Zusammenbruch war Lydia Tschui nur noch ein Schatten ihrer selbst.

Bild | Barbara Lauber

Nachgefragt | Tipps eines Präventivmediziners

«Burnouts kosten eine Institution»

Fortsetzung von Seite 5

für diese Auseinandersetzung schlicht die Kraft.»

Drei Wochen intensive Therapie

Nach dem Zusammenbruch riet der Arzt Lydia Tschui zu einer Therapie. Nur so, erklärte er ihr, könne sie etwas bleibend verändern. Lydia Tschui suchte nach einem passenden Angebot und fand es in der Therapieeinrichtung Herberge Häutligen in Münsingen (BE). Drei Wochen blieb sie dort, ohne Kontakt zur Aussenwelt. Sie arbeitete ihre Biografie auf, erkundete die Gründe für ihren Perfektionismus und analysierte ihr Verhalten. «Das alles war sehr heilsam», erzählt sie. Lydia Tschui lernte langsam, ihr Verhalten und ihre Reaktionen zu verändern, die eigenen Bedürfnisse ernst zu nehmen, bewusst Ruhe zu finden, sich selber gern zu haben und «auch in schwierigen Situationen bei mir zu bleiben», wie sie es nennt.

Kündigung und Neuanfang

Nach dieser Auszeit besuchte sie noch während mehreren Monaten ein- bis zweimal pro Woche eine ambulante Therapie. Drei Monate nach dem Zusammenbruch ging Lydia Tschui wieder zur Arbeit. Ihr Vorgesetzter verlangte sofort ein Gespräch und erklärte, sie habe nun wieder vollen Einsatz zu leisten. «Er sagte: «Wenn Sie das nicht schaffen, müssen wir über die Kündigung sprechen.» Für mich war das wie eine Ohrfeige.» Nach sechs Monaten kündigte Lydia Tschui ihre Stelle. «Dank der Therapie fühlte ich mich dabei nicht schwach, sondern mutig und stark.»

Nach einer langen Asienreise suchte Lydia Tschui eine neue Stelle ohne Führungsaufgaben – und hatte Glück: Die ehemalige Primarlehrerin fand eine 80-Prozent-Stelle in der Berufsbildung. «Heute», versichert sie lächelnd, «geht es mir viel besser. Ich habe gelernt, auf meinen Körper zu hören und meine Kräfte einzuteilen.» Der Zusammenbruch habe viel Gutes bewirkt: «Ich lebe seither viel bewusster. Das ist für mich ein grosses Geschenk.» | Barbara Lauber

* Name von der Redaktion geändert

Der Präventivmediziner und Burnout-Spezialist Rolf Heim rät Institutionen, zur Vermeidung von Burnouts ein einfaches Präventionskonzept zu erarbeiten. Denn: «Wer nicht vorsorgt und Probleme nicht anpackt, verursacht unnötig viel Leid und hohe Kosten.»

INFOS INSOS: Menschen, die im Sozialbereich arbeiten, sind besonders gefährdet, an einem Burnout-Syndrom zu erkranken. Was bedeutet dies für die Leitung einer Behinderteninstitution?

Rolf Heim: Die Leitung muss dafür sorgen, dass ihre Institution ein eigenes, einfach umsetzbares Präventionskonzept erarbeitet. Das setzt allerdings voraus, dass die Institutionsleitung dem Thema Burnout mit Offenheit begegnet und sie bereit ist zu prüfen, ob die Institutionsstrukturen, die Kommunikationswege, die Verantwortlichkeiten und die Auftragserteilung transparent sind und ein produktives, speditives Arbeiten ermöglichen.



Burnout-Spezialist Rolf Heim.

Bild | zvg

Solche Reflexionen fallen nicht immer leicht. Denn obwohl in den Medien viel über Burnout berichtet wird, ist das Syndrom vielerorts noch immer ein Tabu-Thema.

Wir stellen zwar eine zunehmende Offenheit dem Syndrom gegenüber fest, doch in einzelnen Institutionen wird dem Thema tatsächlich weiterhin konsequent ausgewichen. Das ist kein professionelles Vorgehen, sondern zeugt von Angst und Kurzsichtigkeit.

Woher rührt diese Angst?

Ein Burnout ist für den Betroffenen wie auch für die Institution immer ein Zeichen dafür, dass er oder sie sich bis

«Förderlich für die Gesundheit der Mitarbeitenden ist eine Betriebskultur, die eine hohe Transparenz aufweist.»

jetzt falsch verhalten hat und dass Veränderungen notwendig sind. Zu dieser Erkenntnis kommt niemand gerne: Zum einen fällt es vielen schwer, Fehler einzugestehen. Und zum andern werden Veränderungen oft als Bedrohung und als Verlust empfunden – vor allem von jenen Mitarbeitenden, die sich ihr eigenes Gärtchen aufgebaut haben. Gründe, nicht hinzuschauen und dem Thema auszuweichen, gibt es also zahlreiche.

Welche Betriebskultur wirkt der Entwicklung von Burnouts entgegen?

Förderlich für die Gesundheit der Mitarbeitenden ist eine Betriebskultur, die eine hohe Transparenz aufweist: Jeder weiss, wer wofür zuständig ist und wer welche Kompetenzen und welchen Handlungsspielraum hat. Positiv wirken sich zudem relativ flache

tion mehr als eine gezielte Prävention»

Hierarchiestufen mit kurzen, direkten Kommunikationswegen, Wertschätzung und Fairness im Alltag sowie eine offene Fehlerkultur aus. Sie erlaubt es, Fehler zu machen und aus Fehlern zu lernen.

Burnout-fördernd sind also unklare Strukturen, Willkür und fehlende Kontroll- und Mitsprachemöglichkeiten?

Auf jeden Fall. Negativ sind auch unklare Aufgabenstellungen oder solche, die mit den vorhandenen Mitteln nicht erreicht werden können. Zudem muss das Verhältnis zwischen Verantwortung und Handlungsspielraum stimmen: Es ist sehr Burnout-fördernd, wenn jemand viel Verantwortung, aber wenig Handlungsspielraum hat.

Was bedeutet das nun konkret? Was kann eine Institutionsleitung unternehmen, um künftig Burnouts zu vermeiden?

In einem ersten Schritt sollte die Führungsspitze mit einer Absichtserklärung deutlich machen, dass Stress, Konflikte und Spannungen nicht mehr einfach hingenommen werden, sondern dass sich der Betrieb aktiv um das Wohlergehen der Mitarbeitenden kümmert. Dieser Schritt ist jedoch nicht immer einfach. Manchmal gelingt es nicht, alle Kadermitarbeitende ins Boot zu holen. Und nicht selten gibt es auf unteren Ebenen Leute, die den Schritt in eine offenere Kultur nicht mitmachen wollen. Unabhängig davon, ob sich nun grössere Probleme

abzeichnen oder nicht, ist eine professionelle Beratung bei der Erarbeitung eines Präventionskonzepts ratsam.

Warum können Institutionen ein solches Konzept nicht auch ohne professionelle Hilfe erarbeiten?

Es lässt sich immer alles auch selber machen. Sie können schliesslich auch ein Haus selber bauen. Doch man muss wissen, dass man auf diese Weise auch grossen Schaden anrichten kann. Eine Beratung muss nicht tagelang dauern, manchmal reicht auch eine kurze Analyse. Denn eines ist sicher: Krankheit und Konflikte kosten eine Institution deutlich mehr als eine gezielte Prävention. Zudem vermeiden Sie mit einem Präventionskonzept nicht nur Burnouts, sondern auch andere gesundheitliche Probleme oder Mobbing.

Auf welche Punkte muss ein Präventionskonzept zwingend eingehen?

- Ein Präventionskonzept muss sicher
- die Zuständigkeit der Leitung klar regeln (z.B. Ansprechpartner bei Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung, für Mitarbeiter in Krisensituationen),
 - die Kommunikationswege aufzeigen (z.B. bei Spannungen unter Mitarbeitern oder mit dem Vorgesetzten) und
 - strukturelle Angebote aufzeigen (interne oder externe Anlaufstellen).

Interessante Informationen dazu finden Sie auch unter www.kmu-vital.ch und www.gesundheitsförderung.ch.

Und wenn ein Mitarbeiter bereits an einem Burnout leidet: Wie verhält sich eine Institutionsleitung in diesem Fall am besten?

Am besten sucht sie das Gespräch mit dem Betroffenen und fragt nach dessen Befindlichkeit. Vielleicht ergeben sich dabei schon wichtige Erkenntnisse oder Lösungen. Wenn der Arbeitnehmer betont, dass es ihm gut

gehe, kann man die Personalabteilung einschalten und andere Meinungen einholen. Festigt sich dabei die Vermutung eines Burnouts, muss der Arbeitgeber handeln und versuchen, Fachleute beizuziehen. Sonst würde er ja offenen Auges zuschauen, wie je-

«Schlimm ist, wenn die Institutionsleitung über ein Burnout einfach hinwegschaut und nicht wagt, das Problem anzupacken.»

mand ins Burnout rutscht, und sich mitverantwortlich machen. Nichtstun ist also hier keine Lösung. Verneint schliesslich ein Mitarbeiter konsequent seine Probleme, kann eine Institution ihn vor die Wahl stellen: Beratung oder Kündigung. Denn das ganze Team leidet unter der Situation, das bindet viel Energie.

Was ist aus Ihrer Sicht der grösste Fehler, den eine Institutionsleitung im Umgang mit Burnout machen kann?

Schlimm ist, wenn eine Institutionsleitung über ein Burnout einfach hinwegschaut und sich nicht wagt, das Problem anzupacken. Das verursacht nicht nur unnötig viel Leid, sondern mittel- und langfristig auch hohe Kosten.

| Interview: Barbara Lauber

Zur Person

Rolf Heim ist Psychotherapeut und Präventivmediziner mit Schwerpunkt Burnout. Er arbeitet in eigener Praxis in Holderbank und am Institut für Arbeitsmedizin in Baden. Dort bietet er unter anderem Beratungen und Trainings in der betrieblichen Gesundheitsförderung an. www.arbeitsmedizin.ch

INSOS Securit und Burnout

INSOS Securit, die Branchenlösung für den Bereich Arbeitssicherheit, legt bei der Ausbildung der KOPAS (Kontaktperson Arbeitssicherheit) Wert darauf, auf Stress als Faktor für Arbeitsausfälle hinzuweisen. Bei Fragen wenden Sie sich an Geschäftsführer Rolf Glaus (rolf.glaus@insos-securit.ch).

Aus dem Bundeshaus | 6. IV-Revision

Parlament steht vor wichtiger Aufgabe

In seiner Botschaft zur 6. IV-Revision hat der Bundesrat nur wenige Änderungswünsche der Behindertenorganisationen aufgenommen. Nun ist es Aufgabe des Parlaments, die Vorlage vor allem bezüglich des Assistenzbeitrags zu verbessern.

Zusammen mit den Behindertenorganisationen hat auch INSOS Schweiz letzten Herbst an der Vernehmlassung zum ersten Massnahmenpaket der 6. IV-Revision (Revision 6a) teilgenommen. Bemängelt wurden in erster Linie folgende Vorschläge der Bundesverwaltung:

- die unrealistische Zielsetzung der eingliederungsorientierten Rentenrevision;
- die diskriminierende Gestaltung des Zugangs zum vorgesehenen Assistenzbeitrags und den Ausschluss der Institutionen als Leistungserbringer (Arbeitgebermodell);
- der (versteckte) Abbau von Leistungen für Menschen mit Behinderung, welche in Wohnstätten leben;
- die Dezentralisierung der Beschaffung aller beruflichen Eingliederungsmassnahmen.

Die Botschaft des Bundesrates wurde am 24. Februar 2010 verabschiedet und dem Parlament zugeleitet. Wir müssen feststellen, dass der Bundesrat gegenüber der in die Vernehmlassung geschickten Vorlage nur unwesentliche Änderungen vorgenommen hat. Immerhin wurde auf die dezentralisierte Beschaffung der Eingliederungsmassnahmen verzichtet.

Eingliederung aus der Rente

Bei der Eingliederung aus der Rente geht der Bundesrat noch immer von einer unrealistischen Vorgabe aus, welche nach Meinung unterschiedlichster Kreise auf wirklichkeitsfremden Vorstellungen beruht. Ohne Rücksicht auf die Wirtschaftslage, die Gesetzmässigkeiten der modernen Arbeitswelt und ohne Verpflichtung von



Nun ist das Parlament gefordert: Die Debatte zur 6. IV-Revision dürfte im Juni starten. Bild | Barbara Lauber

Arbeitgebenden setzt die Vorlage auf eine fixe Anzahl wieder einzugliedern der Personen: rund 16 000 Personen bis 2018. Diese Zielsetzung muss als kühn, wenn nicht illusorisch bezeichnet werden. Damit Menschen mit Behinderung echte Chancen auf eine berufliche Eingliederung haben, braucht es in erster Linie angepasste Arbeitsplätze und eine umfassende Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen.

Gestaltung des Assistenzbeitrags

Leider schliesst die Vorlage des Bundesrats weiterhin insbesondere Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung von einem Assistenzbeitrag aus; ebenso Familien mit behinderten Kindern. Dieser Ausschluss ist nach Ansicht von INSOS Schweiz diskriminierend.

Das eidgenössische Parlament ist nun aufgefordert, die Vorlage entsprechend zu verbessern und auch diesen Personengruppen den Zugang zum Assistenzbeitrag zu ermöglichen. Die angestrebte Gleichstellung im Alltag ist nicht umsonst zu haben. Die Wahlmöglichkeit eines selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebens zu Hause darf nicht an den Kosten scheitern.

Beratung der Vorlage im Ständerat

Die ständerätliche Kommission (SGK) nahm die Beratung am 22. April 2010 auf. Anlässlich eines Hearings nahmen auch Vertreter der Dachorganisationenkonferenz DOK teil und trugen die wichtigsten Anliegen der Menschen mit Behinderung mündlich vor. Die vollständige Eingabe der DOK an die SGK-Mitglieder mit Änderungsvorschlägen und Bemerkungen der Behindertenorganisationen können auf deutsch unter www.integrationhandicap.ch > Aktuell heruntergeladen werden.

Zweites Sparpaket bis Ende 2010

Das Parlament hat den Bundesrat verpflichtet, bis Ende 2010 darzulegen, wie die IV nachhaltig saniert werden kann; dies habe in erster Linie ausgabenseitig zu geschehen. Unter der Voraussetzung, dass die finanziellen Ziele des ersten Massnahmenpakets erreicht werden, müssen ab 2018 weitere 600 Millionen Franken pro Jahr eingespart werden. Dass dies nicht ohne schwerwiegende Eingriffe ins heutige Leistungssystem möglich sein wird, ist offensichtlich. Das Vernehmlassungsverfahren zum zweiten Paket beginnt Mitte Juni.

| Thomas Bickel, INSOS Schweiz, Recht + Politik

Kurz notiert

Tessiner zu Besuch bei INSOS Suisse romande

Führungskräfte von Tessiner Institutionen haben Mitte April einige Institutionen für Menschen mit Behinderung in den Kantonen Genf, Waadt und Wallis besucht. Dabei bot sich für alle Beteiligten die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und Brücken zwischen den verschiedenen Kantonen zu bauen.

Fachtagung Psychische Beeinträchtigung

Am 24. Juni 2010 lädt die Fachkommission Psychische Beeinträchtigung zusammen mit der Fachkommission Berufliche Integration zur Fachtagung «Optimierung der Zusammenarbeit in der Integration» nach Biel ein. Im Zentrum der Veranstaltung steht die Frage, wie die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung verbessert werden kann.

www.insos.ch > Aktuell

Fachtagung «Gewalttätiges Verhalten und Aggression»

Am 25. August 2010 findet in Bern die Tagung der Fachkommission Wohnen zum Thema «Gewalttätiges Verhalten und Aggression - Rollen und Aufgaben in Institutionen» statt. Eine Einladung folgt.

INSOS-Kongress zum Thema «Staat oder Privat»

Vom 14. bis 16. September 2010 steht der INSOS-Kongress in Montreux auf dem Programm. Die dreitägige Veranstaltung widmet sich dem Thema «Staat oder Privat - die Rolle der Institutionen für Menschen mit Behinderung unter dem IFEG». Eine Einladung folgt.

Erste Höhere Fachprüfung für Arbeitsagog/innen

Die erste Höhere Fachprüfung für Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen findet im Herbst 2010 statt. Anmeldeschluss ist der 28. Mai 2010. Die Diplomarbeit muss bis am 16. August 2010 eingereicht werden. Kosten für die Prüfung: Fr. 2860.--

www.arbeitsagogik-hfp.ch

INSOS-Fachtagung | Alle richtig eingesetzt?!

«Arbeitgeber brauchen Orientierungshilfen»

Die Fachtagung von INSOS Schweiz und AvenirSocial zur Berufsbildung war mit über 180 Teilnehmenden ausgebucht. Referiert und diskutiert wurde über die Veränderungen, welche das neue Berufsbild Fachfrau/Fachmann Betreuung für die Institutionen mit sich bringt.

Im Zentrum der sehr gut besuchten Fachtagung «Alle richtig eingesetzt?!» standen die Anstellungspolitik, die Arbeitsaufteilung in Teams sowie die Frage, welches die adäquaten Ausbildungen für die verschiedenen Funktionen in einer Institution sind. Diskutiert wurden daneben auch konkrete Fragestellungen und Erfahrungen aus der Praxis. Dabei zeigte sich, dass sich das berufliche Profil des Personals in

Das berufliche Profil des Personals lässt sich am ehesten anhand der unterschiedlichen Verantwortlichkeiten differenzieren.

Institutionen am ehesten anhand der unterschiedlichen Verantwortlichkeiten differenzieren lässt.

An der Tagung wurde auch der Bericht «Kompetenzaufteilung» des Berufsverbands AvenirSocial vorgestellt. Im Folgenden sollen einige der Ergebnisse zusammengefasst werden, welche der Vergleich zwischen den sozialpädagogischen Ausbildungsgängen auf den Stufen Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ), Höhere Fachschulen (HF) und Fachhochschulen (FH) ergeben hat.

Viele Unklarheiten

Durch die Reformen in der Berufsbildung sind in den letzten Jahren bei

den Sozialberufen neue Ausbildungen entstanden oder die bestehenden wurden reformiert. Die Bildungssystematik widerspiegelt nicht unbedingt die Realität in der Praxis. So ist heute unklar, wer mit welcher Ausbildung wann wie eingesetzt wird. Dazu kommen unterschiedliche Standpunkte und Interessen, welche Bildungsstufen (EFZ, HF, FH) jene Berufsausbildungen anbieten (sollen), die für die Arbeit in der Praxis befähigen. Dadurch hat sich unter anderem eine Hierarchisierung dieser Berufe ergeben, die es zu diskutieren und eventuell zu kritisieren gilt.

Kompetenzenvergleich

Es braucht Orientierungshilfen für die Arbeitgeber, die Angestellten und die Politik, damit das Personal optimal eingesetzt wird. Ausgehend von den bestehenden Bildungsplänen, welche auf Kompetenzbeschreibungen basieren, hat der Berufsverband AvenirSocial 2009 einen Vergleich zwischen den Ausbildungsstufen erstellt. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf der Sozialpädagogik, da sich hier aufzeigen lässt, welche unterschiedlichen Kompetenzbeschreibungen sich zwischen der Sekundarstufe II sowie den Bildungsgängen auf Stufe HF und FH finden lassen. Die Synthese des Vergleichs hat theoretischen Charakter, berücksichtigt also nicht die unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen.

Betreuung und Begleitung

Inhabende eines EFZ müssen die alltägliche Betreuung und Begleitung im Berufsfeld selbständig sicherstellen können. Die Auszubildenden werden bei Abschluss der Ausbildung aufgrund ihrer Kompetenzen bewertet. Bei HF- und FH-Absolventinnen und -Absol-

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

venten wird von sozialer oder beruflicher Integration und einem pädagogischen Anspruch gesprochen. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen unterscheiden sich von Fachpersonen Betreuung darin, dass sie im alltäglichen pädagogischen Handeln einen ganzheitlicheren Sinn einbringen.

Zusammenarbeit, Kommunikation

In Bezug auf die Zusammenarbeit und Kommunikation müssen Inhabende eines EFZ ihre Rolle kennen und kompetent ausüben. HF- und FH-Absolventinnen und -Absolventen müssen in der Lage sein, mit verschiedenen Netzwerken zusammenzuarbeiten (z.B. mit anderen Fachkräften).

Administration, Dokumentation

In Bezug auf die Aufgaben im Bereich der Administration und der Dokumentation müssen Inhabende eines EFZ in



Welche Ausbildung führt zu welchen Kompetenzen? Der Bericht von AvenirSocial gibt Aufschluss. Bild | zvg

HF- und FH-Absolventinnen und -Absolventen sind Spezialisten, die alle alltäglichen Aufgaben beherrschen, aber auch ein pädagogisches und institutionelles Projekt tragen können.

der Lage sein, ihre Akten zu verwalten und laufende Verwaltungsaufgaben auszuführen. HF- und FH-Absolventinnen und -Absolventen müssen ihre Arbeit dokumentieren können.

Kontextkenntnisse

In Bezug auf die Kenntnis des Kontextes müssen Inhabende eines EFZ ihren institutionellen Rahmen kennen. Ihr Wissen beschränkt sich auf den Mikro-Kontext, wohingegen HF- und FH-Absolventinnen und -Absolventen den globalen Kontext, indem sich ihre Arbeit einreicht, kennen müssen (Meso- und Makro-Kontext).

Bewertung, Analyse, Beobachtung

In Bezug auf die Bewertung, die Analyse und die Kompetenz, Beobachtung

gen einzubringen, genügt es für Inhaber eines EFZ einschätzen zu können, ob die für eine Aufgabe gestellten Ziele erreicht wurden. Sie müssen in der Lage sein, an Evaluierungsverfahren teilzunehmen, nicht aber diese durchzuführen. HF- und FH-Absolventinnen und -Absolventen beschränken sich nicht auf die Aufgabenbewertung, sondern müssen auch in der Lage sein, Lebenssituationen zu bewerten, zu verstehen und zu analysieren.

Reflexionsvermögen

In Bezug auf das Reflexionsvermögen müssen EFZ-Absolventinnen und -Absolventen die Wirkungen ihrer Handlungen einschätzen können. HF- und FH-AbsolventInnen müssen zusätzlich in der Lage sein, umfassende Reflexionsprozesse zwischen Theorie und Praxis zu entwickeln.

Forschung

In Bezug auf die Forschung müssen HF- und FH-Absolventinnen und -Absolventen die wissenschaftlichen Grundlagen kennen und verstehen. Ausserdem müssen sie in der Lage sein, die Theorie in der Praxis umzusetzen. Dieses Ziel steht bei FH-Absolventinnen und -Absolventen noch stärker im Vordergrund. Sie müssen detaillierte und fundierte forschungs-

bezogene Kenntnisse verwerten können.

Besonderheiten

Im Hinblick auf die Besonderheiten jedes einzelnen Bereichs kann der Schluss gezogen werden, dass Inhabende eines EFZ Spezialistinnen und Spezialisten für die Begleitung im Alltag sind. Innerhalb eines vorgegebenen Rahmens üben sie ihre Tätigkeit selbstständig aus. In Entscheidungsprozessen der Institution müssen sie ebenfalls ihre Meinung zum Ausdruck bringen, fällen diese Entscheidungen aber nicht selbst. Sie müssen fähig sein, Verantwortung für die Aufgaben im Alltag zu übernehmen.

Personen mit einer HF- und FH-Ausbildung sind Spezialistinnen und Spezialisten, die alle alltäglichen Aufgaben beherrschen, dabei aber in der Lage sind, ein pädagogisches und institutionelles Projekt zu tragen. Sie müssen über Reflexionsvermögen verfügen. Darunter ist zu verstehen, dass sie ihr Handeln bewerten und gegebenenfalls korrigieren und verbessern können.

| Olivier Grand, stellvertretender Geschäftsleiter AvenirSocial

www.avenirsocial.ch/cm_data/Bericht_Kompetenzen.15.03.10.pdf

INSOS und CURAVIVA | Kooperationsprojekt

Vorstände verfolgen Fusion

Die Vorstände von INSOS Schweiz und CURAVIVA Schweiz wollen die Variante Fusion der beiden Verbände weiterverfolgen. Sie versprechen sich vom Schulterschluss mehr politisches Gewicht. Das letzte Wort haben jedoch die beiden Delegiertenversammlungen im Juni.

Die Vorstände von INSOS Schweiz und CURAVIVA Schweiz haben sich Ende April geeinigt: Sie werden im Juni ihren Delegiertenversammlungen beantragen, die Fusion der beiden Verbände «im Sinne eines Grundsatz- und Richtungsentscheides» weiterzuverfolgen und ein entsprechendes Fusionskonzept auszuarbeiten. Dieses Konzept soll den Delegierten 2011 zum Entscheid vorgelegt werden.

Ziel: Dominanter politischer Akteur

Die Vorstände sind überzeugt, dass der Schulterschluss zwischen den beiden Verbänden zu mehr politischem Gewicht und einem einheitlichen Auftritt der Heimbranche führen wird. In ihrem Bericht und Antrag an die Delegierten schreiben sie, dass die Branche mit ihren insgesamt rund 2700 Mitgliederinstitutionen zu einem dominanten politischen Akteur in der Schweiz würde, der die spezifische Kompetenzen in den drei Fachbereichen «Menschen im Alter», «Menschen mit Behinderung» (Wohnen und Arbeiten) sowie «Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen» unter einem Dach vereint.

Doppelspurigkeiten aufheben

Die Vorstände von INSOS Schweiz und CURAVIVA Schweiz betonen weiter, dass sich die künftige Organisation nur in der fusionierten Form als führender nationaler Branchenverband und als *das* Sprachrohr aller Heime, Institutionen und Werkstätten positionieren können. Gleichzeitig

soll aber auch künftig «die anerkannte Arbeit in den drei genannten Fachbereichen dank hoher Autonomie in bewährter Qualität weitergeführt werden». Aufgrund dieser hohen Autonomien soll es den Fachbereichen auch weiterhin möglich sein, fachspezifische Netzwerke bedürfnisgerecht weiterzuentwickeln und Kooperationen mit Partnerverbänden einzugehen. Mit dem Fusionsmodell sollen zudem im Bereich Kommunikation und Finanzen Synergien genutzt und bisherige Doppelspurigkeiten (z.B. Doppelmitgliedschaften) eliminiert werden.

«Allianzmodell zu teuer»

Das Allianzmodell, bei dem INSOS Schweiz und CURAVIVA Schweiz als Verbände bestehen bleiben, jedoch eine gemeinsame Dachorganisation bilden würden, bringt laut den beiden Vorständen «zu viele Nachteile». Das Modell sei «zu wenig zukunftstauglich und dürfte als Gesamtsystem zu komplex, zu träge und auch zu teuer sein», halten sie fest. Zudem hat das Allianzmodell anlässlich der Grossgruppenveranstaltung vom 5. März 2010 in Bern gegenüber dem Fusionsmodell weniger Zuspruch erhalten.

Entscheid liegt bei den Delegierten

Auf der Grundlage des Analyse- und des Entwicklungsberichts der Beratergruppe für Verbands-Management in Bern (B'VM) werden als nächstes die sechs Regionalverbände von INSOS Schweiz den Antrag der beiden Vorstände diskutieren und ihre Parole fassen. Am 16. Juni 2010 gilt es dann ernst: Dann werden die Delegierten von INSOS Schweiz in Solothurn entscheiden, in welche Richtung sich die Zusammenarbeit der beiden Verbände weiterentwickeln soll. Nur wenn die Basis beider Verbände der Weiterverfolgung einer Fusion zustimmt, wird ein Fusionskonzept erarbeitet.

| Barbara Lauber

www.insos.ch > Aktuell > Unterlagen zur Delegiertenversammlung

Berufsbildung | Fonds

SavoirSocial prüft Berufsbildungsfonds

SavoirSocial (ehemals: Dach-OdA Soziales Schweiz) bereitet im Auftrag ihrer Mitgliederversammlung die Einrichtung eines nationalen, allgemein verbindlichen Berufsbildungsfonds im Sozialbereich vor. Mit dem Fonds sollen die Leistungen von SavoirSocial sowie der kantonalen und regionalen OdAs abgegolten werden. Er soll die Kosten der Dienstleistungen für die Berufsbildung auf alle Betriebe der Branche verteilen und eine gerechtere Finanzierung der Ausbildungsleistungen erreichen. Wie der Fonds ausgestaltet werden soll, zeigt SavoirSocial in einem Bericht auf, der bis Mitte Mai 2010 bei ihren Mitgliederverbänden sowie den regionalen und kantonalen OdAs in Vernehmlassung ist. Die Mitglieder von SavoirSocial werden im Oktober 2010 entscheiden, ob beim Bundesrat ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Fonds eingereicht werden soll. Der Zentralvorstand von INSOS Schweiz wird sich an seiner Sitzung vom 21. Mai 2010 damit befassen.

INSOS Schweiz | Praktika

Eine «grosse Bereicherung»

INSOS Schweiz leistet seit letztem Jahr selber einen Beitrag an die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung und bietet entsprechende Praktika auf den beiden Geschäftsstellen an. In Lausanne hat kürzlich Sebastiao Luvualo ein zweiwöchiges Praktikum abgeschlossen. Er wird im Sommer seine Lehre als kaufmännischer Angestellter bei Afiro abschliessen und das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis erhalten. Für Luvualo war das Praktikum eine «grosse Bereicherung». «Ich schätze es sehr, dass auch Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit bekommen, sich im Arbeitsmarkt zu integrieren», betont er. Luvualo sucht ab September 2010 eine Stelle. Interessierte Stellenanbieter kontaktieren bitte INSOS Suisse romande (021 320 21 70).

Nachgefragt | Fachkommission Bildung von INSOS Schweiz

«Wir gestalten die Sozialberufe mit»

Die Fachkommission Bildung von INSOS Schweiz setzt sich für genügend und gut ausgebildetes Fachpersonal ein. Präsident Christian Gertsch über neue Herausforderungen in der Bildung, über Ausbildungsquoten und fehlende Fachmänner Betreuung.

INFOS INSOS: Christian Gertsch, Sie präsidieren seit gut einem Jahr die Fachkommission Bildung von INSOS Schweiz. Welches sind die wichtigsten Aufgaben Ihrer Kommission?

Christian Gertsch: Unsere wichtigste Aufgabe ist es dafür zu sorgen, dass unseren Institutionen genügend und gut ausgebildetes Fachpersonal für die Betreuung von Menschen mit Behinderung zur Verfügung steht. Dies beinhaltet etwa, die Sozialberufe so zu gestalten, dass sie den jetzigen und künftigen Bedürfnissen der Praxis entsprechen. Mitglieder unserer Kommission arbeiten deshalb auf nationaler Ebene in diversen Fachgruppen – z.B. von SavoirSocial oder der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz – aktiv mit. Zudem nimmt die Kommission Stellung zu Vernehmlassungen aus dem Bildungsbereich.

«In Zukunft sollte mindestens eine FABE-Grundausbildung für alle Mitarbeitenden im sozialpädagogischen Bereich selbstverständlich sein.»

Mit welchen Themen beschäftigt sich die Kommission aktuell?

Zurzeit wird der Bildungsplan Fachfrau/Fachmann Betreuung überarbeitet. Wir konnten beim Fachbereich Behindertenbetreuung verschiedene Neuerungen einfließen lassen. Im Bereich der höheren Berufsbildung wurden und werden die Berufsabschlüsse

Teamleitung, Arbeitsagogik, Sozialbegleitung und Institutionsleitung neu gestaltet. Neue Berufsbilder wie der Job Coach werden hinzukommen. Auch gilt es, die Ausbildung Gesundheit/Soziales auf Atteststufe zu gestalten. Wir setzen Akzente oder gestalten die Berufsbildung direkt mit und sind so Ansprechpartner von SavoirSocial.

In welchen Bereichen können INSOS-Mitglieder direkt von der Arbeit Ihrer Fachkommission profitieren?

Mit unseren Fachtagungen – zum Beispiel zum aktuellen Thema «Alle richtig eingesetzt?!» – möchten wir den Mitgliedern Impulse geben. Zudem setzen wir uns für praxisnahe Ausbildungskonzepte ein, welche die Handlungskompetenzen des Personals fördern. Mit unserer Arbeit tragen wir dazu bei, dass die Arbeit in den Institutionen kompetenter geleistet werden kann.

Welche Erfolge konnte die Kommission in letzter Zeit verbuchen?

Dass die Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes mit der Übernahme des Sozialbereichs in die BBT-Systematik erfolgreich verlief, war nur dank des Einsatzes von vielen Kräften auf kantonaler und nationaler Ebene möglich. Dazu hat auch INSOS mit der Fachkommission Bildung beigetragen. Heute ist es für viele Institutionen selbstverständlich, sich in der Berufsbildung, auf Sekundarstufe II, zu engagieren und Lehrstellen für Jugendliche und Erwachsene für den Beruf Fachfrau/Fachmann Betreuung anzubieten. Dies führte in jeder Institution und in der gesamten Branche zu einer wesentlichen Professionalisierung. Zudem hat die eidgenössische Anerkennung das Image unserer Berufe deutlich verbessert. Zur Zeit wird vor allem die Höhere Berufsbildung weiterentwickelt. Die BBT-Systematik erlaubt es, Berufs- und Höhere Fachprüfungen im Tertiärbereich neu zu regeln. So entstehen neue Berufsbilder und Anschlussmöglichkeiten für

die Weiterbildung von Fachpersonen Betreuung. In diese Arbeit ist auch die Fachkommission involviert.

Genügend Ausbildungsplätze sind zentral. Was unternimmt die Kommission, um diese sicherzustellen?

Wir beschäftigen uns derzeit intensiv mit diesem Thema. Es ist wichtig, dass auch künftig genügend junge Leute qualitativ gut ausgebildet werden und wir den Bedarf an Fachkräften weiterhin abdecken können. Wir haben deshalb ein Berechnungsformular erstellt, um den Bedarf an qualifiziertem Personal und die Anzahl benötigter Ausbildungsplätze in der Praxis, an den Berufsfachschulen, Höheren Fachschulen und Fachhochschulen zu ermitteln. Aufgrund dieser Zahlen können wir die Umsetzung geeigneter Massnahmen der Branche zur Förderung der Ausbildungsplätze angehen oder mit den Kantonen fundiert Diskussionen über die Unterstützung der Ausbildungsarbeit führen.

Wie gut gelingt es Ihnen, bei der Bildungsentwicklung auch die Romandie einzubeziehen?

Dank einer ausgewogenen Zusammensetzung unserer Fachkommission gelingt die Zusammenarbeit aus meiner Sicht sehr gut. Die Romandie und die Deutschschweiz sind allerdings im Bildungsbereich geschichtlich bedingt verschieden ausgerichtet. Dies zeigt

Zur Person

Christian Gertsch (48) präsidiert seit 2009 die Fachkommission Bildung von INSOS Schweiz. Seit 10 Jahren leitet der diplomierte Sozialpädagoge FH die Institution Landscheide, Lebensraum und Arbeitsstätte für Menschen mit multiplen Behinderungsbildern, in Wald-Schönengrund (SG). Gertsch ist Vater von drei erwachsenen Kindern.

www.landscheide.ch

sich zum Beispiel in der mehr betrieblich oder mehr schulisch geprägten Ausbildung auf Sekundarstufe II oder bei der unterschiedlichen Berufsmaturitätsquote der Lernenden. Diese unterschiedlichen Ausrichtungen und Traditionen sind grundsätzlich zu berücksichtigen. Daneben gibt es aber auch Themen – wie etwa die Entwicklung der Berufsabschlüsse für Job Coach und Arbeitsagogik –, die gemeinsam bearbeitet werden.

Beim Thema Verstaatlichung der Höheren Fachschulen im Sozialbereich mischt sich Ihre Kommission aktiv in die Politik ein. Warum?

Die Branche verfügt über qualitativ hochstehende, bewährte Ausbildungsmöglichkeiten, die den Bedürfnissen der Praxis entsprechen. INSOS ist es daher ein Anliegen, dass diese Ausbildungsstätten weiterhin das Fachpersonal für unsere Betriebe ausbilden. Es besteht kein Bedarf nach weiteren Höheren Fachschulen. Die bestehenden Ausbildungsstätten sind eng mit der Branche verbunden und können rasch und dank ihrer Erfahrung qualitativ hochstehend auf die Bedürfnisse der Praxis reagieren. Zur Sicherung von genügend Ausbildungsplätzen schlagen wir den Kantonen deshalb vor, Leistungsverträge mit den bestehenden Schulen auszuhandeln. Unser Einsatz hat bereits erste Resultate gebracht. So ist etwa in Zürich eine staatliche Lösung kein Thema mehr.

Als Präsident haben Sie Einblick in verschiedene INSOS-Institutionen. Wie gut ausgebildet ist dort das Personal?

Unser Personal leistet in den INSOS-Institutionen eine fachlich hoch anspruchsvolle und breit gefächerte Arbeit. Dazu kommt die permanente qualitative Weiterentwicklung unserer Branche, denken wir zum Beispiel an die Einführung des Konzepts der Funktionalen Gesundheit. Um dies leisten zu können, braucht es implementierte Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte. Verglichen mit dem gesamten Gesundheits- und Sozialbereich ist das Ausbildungsgeschehen in den INSOS-Institutionen qualitativ sehr gut.



Christian Gertsch: «Mit unseren Fachtagungen möchten wir den Mitgliedern Impulse geben.»

Bild | zvg

Trotzdem wünsche ich mir eine grundsätzlich höhere Ausbildungsquote des Personals und setze mich auch dafür ein. In Zukunft sollte mindestens eine FABE-Grundausbildung für alle Mitarbeitenden im sozialpädagogischen Bereich selbstverständlich sein.

Und wie steht es um die Weiterbildung in den INSOS-Institutionen?

Ich empfehle den Institutionen ein strategisch ausgerichtetes Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzept, welches ausgewogen betriebsinterne und betriebsexterne Bildungsmassnahmen berücksichtigt. Nur so können unsere Institutionen die künftigen Aufgaben bewältigen. Doch ich denke auch, dass sich die meisten Institutionen dazu Gedanken gemacht haben und auf einem guten Weg sind.

Wagen wir zum Schluss noch einen Blick in die Zukunft: Welches sind

in nächster Zeit die grössten Herausforderung im Bildungsbereich?

Nach wie vor sind die notwendigen Mittel für die Aufgaben der Berufsbildung auf nationaler und teilweise auch auf kantonaler Ebene nicht gesichert. Dafür braucht es in nächster Zukunft Grundsatzentscheide bezüglich der Einführung eines allgemein verbindlichen Berufsbildungsfonds. Zudem wollen wir das Image des Berufsbilds Fachfrau/Fachmann Betreuung verbessern, indem z.B. auch mehr junge Männer und höhere Ausbildungsniveaus angesprochen werden. Denn die Berufsmaturitätsquote im Sozialbereich ist verglichen mit den übrigen Branchen in der Schweiz sehr tief – zu tief! Ziel ist es, unseren Nachwuchs an Kaderpersonal für die mittlere Managementebene aus der Branche heraus gewährleisten zu können.

| Interview: Barbara Lauber

Die INSOS-Fachkommissionen

In den Fachkommissionen von INSOS Schweiz wird wertvolle Arbeit für die Branche und die Mitglieder geleistet. INFOS INSOS stellt sie in einer neuen Serie einzeln vor.

In der Fachkommission Bildung arbeiten mit: Christian Gertsch, Landscheide; Martin Kreiliger, Eingliederungsstätte Baselland ESB; Klaus Limberg, Limberg-Beratung GmbH;

Françoise Gay Truffer, FRSA Fondation Romande; Xavier Kaufmann, Fondation Les Eglantines; Martin Spielmann, Stiftung Lebenshilfe; Gilbert Bertschi, ARPIH; Otto Egli, agogis INSOS W&O; Harry Etzensberger, Pigna; Gerda Lustenberger, Stiftung Rüttimattli; Katrin Wanner, Behindertenwerke Oberemmental.

www.insos.ch > **Fachbereiche** > **Bildung**

Unterwegs mit Marianne Streiff



INSOS-Präsidentin Marianne Streiff lässt sich von einer Solodaris-Mitarbeiterin die Arbeit mit Setzlingen zeigen.

Bild | Barbara Lauber

«Hier riecht es nach Frühling!»

Solodaris Stiftung, Solothurn. Obwohl es erst März ist und die Bise geht, ist es im Gewächshaus wohlrig warm. Es riecht nach feuchter Erde. «Es riecht nach Frühling», sagt INSOS-Präsidentin Marianne Streiff und lacht herzlich. Neben ihr topft eine Frau mit Bedacht kleine Setzlinge ein. «Das ist junger gelber Trommelstock, eine Sommerschnittblume», erklärt sie. Marianne Streiff schaut erfreut auf: «Wie schön, Blumen mag ich sehr!» Das Gewächshaus gehört zur Wärschstatt Wysssestei der Solodaris Stiftung in Solothurn, die insgesamt 118 Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung beschäftigt. Die Stiftung ist noch jung: Sie ging 2008 aus der Zusammenlegung des Solodaris Vereins mit den Kantonalen Behindertendiensten Solothurn hervor. Heute versteht sie sich als «Kompetenzzentrum für erwachsene Menschen mit einer psychischen Behinderung im Kanton Solothurn». Der Neuanfang und die Fokussierung auf psychisch beeinträchtigte Menschen bedeutete für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung: «Zum einen galt es, eine neue gemeinsame Identität und Kultur zu entwickeln», erklärt Geschäfts-

führer Daniel Wermelinger. «Und zum andern mussten wir uns im Wohnbereich wie in der Werkstätte aufgrund der neuen Klientel neu ausrichten.» Oberstes Ziel war und ist es, den Bewohnerinnen und Bewohnern ein Zuhause zu bieten, einen Ort zum Wohnen, Arbeiten und Leben, an dem sie «gefördert und gefordert» werden. Heute stellt Solodaris bei einem Gesamtbudget von 17 Millionen Franken für rund 200 Menschen Wohnraum mit Betreuung zur Verfügung. Neben dem Wohnheim Wysssestei, in dem 97 Personen leben, bietet sie vier Aussenwohngruppen mit 12 Plätzen, 16 Wohngemeinschaften mit 40 Plätzen und betreutes Einzelwohnen mit 40 Plätzen an. «Und wer von Ihren Klienten schafft den Schritt aus dem Wohnheim?», fragt Marianne Streiff. «Wir wollen unseren Bewohnerinnen und Bewohnern Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Deshalb gehört es zu unseren Zielen, jedes Jahr fünf Personen in eine weniger betreute Wohnform umzuquartieren», erklärt Daniel Wermelinger. Ins kalte Wasser geworfen wird jedoch niemand: Wer die Wohnform wechseln möchte, absolviert zuerst eine Art «Trainingsjahr» im Wohn-

heim Wysssestei. «Es zählt für uns zu den angenehmsten Erlebnissen, wenn eine Bewohnerin, ein Bewohner den Schritt zu mehr Autonomie schafft», sagt Wermelinger. Am Ende der Betreuungskette befindet sich das betreute Einzelwohnen, bei dem die Betreuung nur noch rund 1,5 Stunden pro Woche beträgt. «Das Hauptproblem sind hier Langeweile und Isolation. Dem versuchen wir mit Freizeitangeboten und den Sonntagstreffen in Olten und Solothurn zu begegnen.» Eine Spezialität von Solodaris ist der Besuchsdienst, bei dem inzwischen 62 Mitarbeitende mit psychischer Beeinträchtigung im Einsatz sind. «Der Dienst ist eine richtige Erfolgsgeschichte», freut sich Wermelinger. «Zum einen haben wir sehr viele Aufträge, und zum andern erhalten wir von den besuchten Personen sehr positive Rückmeldungen.» Wer beim Besuchsdienst mitarbeiten will, muss zuerst einen dreizehnwöchigen Kurs absolvieren und lernen, unter Druck zu arbeiten. «Wir begleiten die Leute eng. Das erklärt sicher auch, weshalb in den letzten zehn Jahren nie etwas passiert ist.» | Barbara Lauber

www.solodaris.ch

Suisse romande | Projekt Mir'arts

Unbekannte, beeindruckende Kunst

Viele Menschen mit einer geistigen Behinderung vermögen grossartige Kunstwerke zu erschaffen. Das beweist eine aktuelle Bestandesaufnahme von ASA - Handicap mental bei 35 Westschweizer Ateliers. Unter dem Titel Mir'arts wollen die Verantwortlichen nun die Kunst und Künstler bekannter machen.

Das künstlerische Schaffen rückt die Welt der Behinderung in ein anderes Licht und kann das Bild verbessern, das sich die breite Öffentlichkeit von Behinderung macht. Aus diesem Grund haben mehrere Westschweizer Institutionen den Verein ASA - Handicap mental zu einer Bestandesaufnahme der künstlerischen Kreativität in den Westschweizer Institutionen aufgefordert, die Menschen mit geistiger Behinderung betreuen.

35 Werkstattleitende befragt

Mit der Umfrage wurde Martine Rouiller beauftragt. Gestützt auf einen Fragebogen hat die Künstlerin und Coleiterin einer Kreativwerkstatt über 35 Werkstattleitende befragt. Ihre Antworten zeigen, dass:

- viele Menschen mit geistiger Behinderung Künstlerinnen und Künstler sind, deren Werke es verdienen, in der breiten Öffentlichkeit bekannt zu werden;
- viele Werkstätten zahlreiche echte Kunstwerke bergen, die verloren gehen, wenn nichts unternommen wird, um sie in den öffentlichen Kunstbereich einzubringen;
- eine Mehrheit der Werkstattleitenden gerne Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen knüpfen würde, um neue Techniken zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen;
- die künstlerische Betätigung zur persönlichen Entfaltung beiträgt, das Selbstvertrauen stärkt und den Künstlerinnen und Künstlern Vergnügen und Lebensfreude schenkt.

Von ihren Besichtigungen hat Martine Rouiller auch unzählige Bilder und Fotos mitgebracht. Die meisten dieser Schätze sind der bildenden Kunst zuzuordnen. Doch in mehreren Institutionen haben sich auch künstlerische Aktivitäten in den Bereichen Musik, Theater oder im audiovisuellen Bereich entwickelt. Zu den rund hundert erfassten Künstlerinnen, Künstlern und Werkstätten wurde die modular aufgebaute Kasette Mir'Arts zusammengestellt. Sie dokumentiert auf zahlreichen Karten die vorgefundenen Kunstwerke und stellt die Künstlerinnen und Künstler vor. Die Kasette kann für 80 Franken bei ASA - Handicap mental bezogen werden.

Wie weiter mit Mir'Arts?

Anfang Jahr hat ASA - Handicap mental jene Personen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, zu einer Präsentation der Resultate eingeladen und sie aufgefordert, sich Gedanken über die weitere Entwicklung dieses Projekts zu machen. Im Anschluss an die angeregten Diskussionen konnten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einigen konkreten Vorschlägen äussern, wie sich die Werke und die

Künstlerinnen und Künstler bekannter machen lassen, z.B.:

- Institutionsübergreifende Ausstellungen
- Gemeinschafts- oder Einzelausstellungen in Kunstgalerien
- Interaktive Website
- Ausstellungen an öffentlich zugänglichen Orten (Hotels, Theater, Banken usw.)
- Verschiedene Bildträger (z.B. Lotteriebillet, Einkaufstaschen usw.)

Arbeit mit Kunsthistorikerin

Während einige Projekte zweifellos Zeit in Anspruch nehmen und erhebliche Investitionen erfordern, lassen sich andere rasch realisieren. Daher hat sich ASA - Handicap mental die Mitarbeit der Kunsthistorikerin Teresa Maranzano gesichert, die über grosse Erfahrung im Bereich der Art brut und der Kreativität von Menschen mit psychischer und geistiger Behinderung verfügt. Mit ihren fundierten Kenntnissen und ihrer Begeisterung wird Teresa Maranzano Mir'Arts die gewünschte Beachtung verschaffen.

| Verena Batschelet, ASA - Handicap mental

www.asa-handicap-mental.ch



Phantasie und grosse Schaffenskraft: Gemälde von Christian Raboud (FOVAHM, St-Maurice).

Bild | zvg



Kolumne

Hanne Müller,
dipl. Sozialarbeiterin HFS,
freischaffend tätig,
seit Geburt behindert
(Glasknochen).

Auch Menschen mit Behinderung sind burnout-gefährdet!

Immer mehr Menschen erleiden in unserer hektischen Arbeitswelt ein Burnout, früher Erschöpfungsdepression genannt. Englisch tönt es etwas salonfähiger und neutraler. Denn nicht nur psychisch labile Personen sind davon betroffen, sondern immer mehr alle Schichten und Berufe, auch bekannte Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft. Tätige in helfenden Berufen sind besonders anfällig, wenn ihnen im Umgang mit Leiden und Tod die Distanz und Abgrenzung nicht gelingt und sie im privaten Bereich den Ausgleich nicht finden. Kürzlich stand in der Presse, dass auch immer mehr Psychiater ein Burnout erleiden.

Und wie gehen Menschen mit Behinderung mit Überforderungssituationen um? Sind sie ebenso gefährdet, ein Burnout zu erleiden, oder sogar noch mehr? Mit einer Behinderung zu leben ist ein Dauerstress, man nimmt sie überall hin mit: in die Freizeit, in die Ferien; Kompensation ist schwer möglich. Viele Betroffene überfordern sich jahrelang im Beruf, um es Nichtbehinderten gleich zu tun, um die Stelle nicht zu verlieren, um sich ebenfalls eine Karriere aufzubauen. Dies fordert seinen Preis, vor allem wenn auch noch die Verantwortung für eine Familie dazukommt, die ihre Probleme ebenfalls in den Alltag einbringt. Es wundert daher nicht, dass – wie die Statistik der Invalidenversicherung zeigt – die meisten Rentenanträge ab dem 50. Altersjahr gestellt werden.

Oftmals kann aber auch eine unterfordernde Tätigkeit zum Burnout führen, wenn Menschen mit Behinderung jahrzehntelang an derselben Stelle mangels Veränderungsmöglichkeiten arbeiten müssen, keine Weiterbildungsmöglichkeit haben und so die Gefahr der geistigen Verkümmern besteht. Ob behindert oder nicht: Wer früh lernt, seine Grenzen zu erkennen, und wer seinen eigenen Lebensentwurf sucht und lebt, kann sich besser vor einem Burnout schützen als andere.

Adressen	INSOS Schweiz Zieglerstrasse 53 Postfach 1010 3000 Bern 14 Tel 031 385 33 00 Fax 031 385 33 22 zs@insos.ch www.insos.ch P.C. 80-28082-2
	INSOS Suisse Avenue de la Gare 17 1003 Lausanne Tel 021 320 21 70 Fax 021 320 21 75 sr@insos.ch
Impressum	
Herausgeber	INSOS Schweiz 3000 Bern 14 Erscheint 4x jährlich
Redaktion	Barbara Lauber
Preis	CHF 30.– (im Mitgliederbeitrag enthalten) Einzelnummer CHF 10.–
Layout	UD Print AG, Luzern
Gestaltung	Anja Gollmann
Druck	UD Print AG, Luzern
Auflage	1750 deutsch 600 französisch
Abdruck	mit Quellenangabe erlaubt

myclimate
neutral
Drucksache

No. 01-10-902282 - www.myclimate.org
© myclimate - The Climate Protection Partnership