



FOKUS | Fachpersonen

Wer kommt? Wer bleibt? Wer geht?

Zusammenarbeit mit Medien

Wie bringen Sie Medienschaffende dazu, über Ihre Institution zu berichten? Lesen Sie die Tipps von Kommunikationsprofis.

Wo speichern Sie Ihre Daten?

Wenn Sie als Institution Ihre Daten schützen wollen, sollten Sie wissen, wo diese gespeichert sind. Eine Visualisierung Ihrer IT-Umgebung hilft Ihnen dabei.

Liebe Leserin, lieber Leser

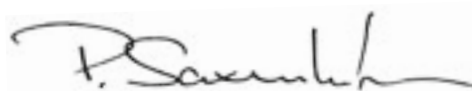
Haben wir ein Image-Problem? Die Fachkräftestudie von 2016 hat gezeigt: Die Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderung steuern auf einen markanten Fachkräftemangel zu. Jedes Jahr verlassen rund 13 Prozent der Berufsleute unsere Branche. Diese Zahl ist alarmierend. Die aktuellen Laufbahnstudien zeigen nun, was die Berufsleute in unserer Branche hält – und weshalb sie abwandern. Diese Erkenntnisse sind wichtig. Sie machen deutlich, wo wir als Branche, als Verband und als Arbeitgeber noch genauer hinschauen müssen. Und in welchen Bereichen wir alle aufgefordert sind, offen, selbstkritisch und differenziert Massnahmen und Lösungsansätze zu prüfen und gemeinsam umzusetzen.



Wichtig sind interessante Aus- und Weiterbildungswege. Das alleine reicht aber nicht, um die meist jungen, gut ausgebildeten Fachkräfte langfristig für die Arbeit in der Sozialbranche zu begeistern. Die hohe Arbeitsbelastung, der zunehmende Zeitdruck – meist in Kombination mit Schicht- und Wochenendarbeit – und die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung prägen das Image unserer Branche sicherlich nicht positiv. Wir brauchen attraktive Arbeitsplätze mit guten, modernen Arbeitsbedingungen, viel Gestaltungsspielraum und ausreichend grossen Verantwortungsbereichen. Moderne Führungs- und Organisationsstrukturen mit flachen Hierarchien und schlanken administrativen Abläufen können zusätzlich das Image nachhaltig positiv beeinflussen. In welchen Bereichen es Handlungsbedarf gibt, zeigen wir in diesem Magazin.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie zudem, wie Organisationen heute besser mit Unsicherheit, Unberechenbarkeit, Komplexität und Vieldeutigkeit umgehen. Wie Sie Medien dafür gewinnen, über Ihre Institution zu berichten. Wie Sie den Überblick über Ihre Daten nicht verlieren. Und warum wir für die kommende Volksabstimmung zweimal die Nein-Parole beschlossen haben.

Gute Lektüre und freundliche Grüsse



Peter Saxenhofer
Geschäftsführer INSOS Schweiz

Inhalt

2 Editorial

11 INSOS sagt 2x Nein

12 Wie schaffen Sie's in die Medien?

14 Datenschutz: Skizzieren Sie Ihre IT-Umgebung

16 INSOS-Kongress 2018: Alles VUCA – und jetzt?

18 SwissSkills: Es gibt auch PrA-Talente!

18 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz: 3x nachgefragt

19 Rechtsberatung: Arbeitszeiterfassung

20 Veranstaltungen

FOKUS

**Fachpersonen: Wer kommt?
Wer bleibt? Wer geht?**

- 3 Damit das Fachpersonal in der Branche bleibt
- 4 Warum sie kommen, bleiben und gehen
- 6 Fachpersonen: ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit
- 7 Ist unsere Branche noch attraktiv genug?

Damit das Fachpersonal in der Branche bleibt

Die Statistik zeigt: Im Vergleich zu anderen Branchen ist die Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialbereich wesentlich höher. Eine dreiteilige Studie hat die Hintergründe analysiert und zeigt, welche Faktoren die Fachpersonen (un)zufrieden machen.

Eine erste, 2016 durchgeführte Studie hat gezeigt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wechseln im Sozialbereich häufig den Arbeitsplatz.

Warum dieses Kommen und Gehen?

Die Situation ist besorgniserregend. Denn aufgrund dieser hohen Fluktuation und der bevorstehenden Pensionierungswelle (vgl. INSOS-Magazin vom Juli 2018) riskieren die Institutionen einen Mangel an qualifiziertem Personal. Wie lässt sich diese Entwicklung stoppen? Wie können sich die Institutionen genügend und ausreichend qualifiziertes Personal sichern? Eine neue, 2017 und 2018 durchgeführte Studie liefert nun erste Antworten, die wir in dieser Ausgabe näher beleuchten.

Die Studienergebnisse – einige Erkenntnisse

Zunächst sind vier Seiten dieses Magazins den verschiedenen Faktoren gewidmet, die die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sozialbereich beeinflussen. Mehr dazu finden Sie auf den Seiten 4 bis 7. Darüber hinaus lesen Sie auf den Seiten 8 bis 10 ein Interview mit der Studienleiterin Ines Trede und Verena Baumgartner, Leiterin Bereich Bildung bei INSOS Schweiz. Beide ge-

hen im Interview detaillierter darauf ein, was den Sozialbereich attraktiv resp. unattraktiv macht.

Wie weiter?

Auch wenn die Studienergebnisse nun vorliegen, ist damit die Arbeit noch nicht getan. Im Gegenteil: Nun gilt es, Lösungen zu finden für die Institutionen, die auf motiviertes Personal angewiesen sind. Und für

«Mit der Studie ist die Arbeit nicht getan. Nun gilt es, Lösungen zu finden – für die Institutionen wie für den Ausbildungsbereich.»

die Bildungsanbieter, die zukünftige Mitarbeitende ausbilden. Die Ergebnisse ermöglichen es, die Ausbildungsgänge aus einer neuen Perspektive zu betrachten.

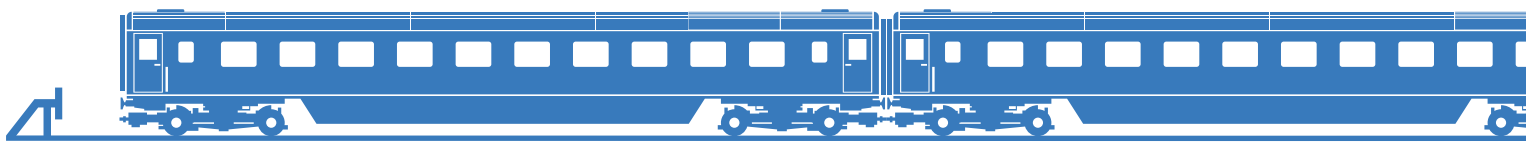
Die ganze Branche ist gefordert

Diese Arbeit ist für INSOS Schweiz sehr wichtig. Wie Peter Saxenhofer in seinem Editorial (vgl. links) betont: Die Frage betrifft die ganze Branche. Deshalb will INSOS Schweiz die Ergebnisse vertieft analysieren und Massnahmen entwickeln.

| France Santi

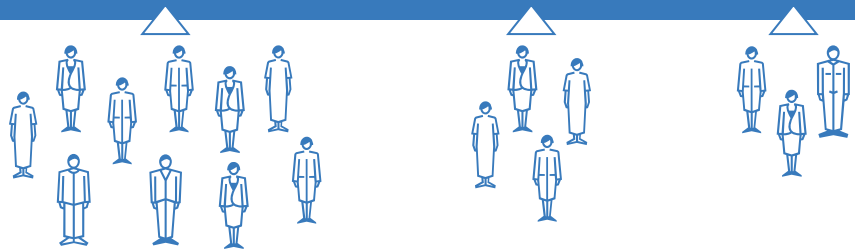
Warum sie kommen, bleiben und gehen

Warum entscheidet sich ein junger Mensch für eine Ausbildung im Sozialbereich? Und was macht Fachpersonen (un)zufrieden? Grafische Darstellung ausgewählter Resultate der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen im Sozialbereich.



WAS MOTIVIERT DIE LERNENDEN?

- Menschen unterstützen
- Soziale Kontakte haben
- Etwas Sinnvolles tun



GRÜNDE FÜR DIE ABWANDERUNG

- Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung
- Unzufriedenheit

Sie stellt sich ein, wenn die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und die Stimmung im Team nicht gut sind und der Gestaltungsspielraum zu klein ist.

Zwei weitere Faktoren geben dann den Ausschlag, definitiv abzuwandern:

- Mangelnder Lohn
- Fehlende Anerkennung (durch Vorgesetzte, Kollegen und Gesellschaft)

Erwerbstätigkeit ausserhalb des Sozialbereichs (insbesondere in den Bereichen Bildung und Gesundheit)



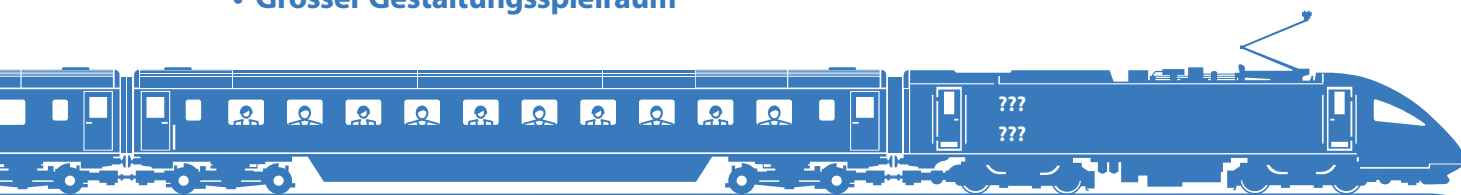
Neue Aus- oder Weiterbildung ausserhalb des Sozialbereichs (insbesondere Personen unter 30 Jahren)

Austritt aus dem Erwerbsleben (betrifft doppelt so viele Frauen wie Männer)

WAS HÄLT FACHPERSONEN IN DER BRANCHE?

- Gute Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
- Gute Teamarbeit
- Sinnvolle Aufgaben
- Grosser Gestaltungsspielraum

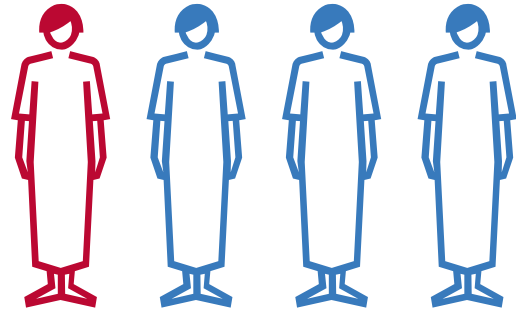
Sozialbereich
 Ausserhalb des Sozialbereichs



Gefühl von Stress

25% der Mitarbeitenden fühlen sich psychisch oder physisch belastet.

Das Belastungsempfinden steigt mit zunehmendem Alter. Führungspersonen fühlen sich häufiger belastet als Personen ohne Führungsfunktion.



25%

Unregelmässige Arbeitszeiten

Unregelmässige Arbeitszeiten kommen am häufigsten im Arbeitsfeld Behinderung vor.

Diese dürften sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirken.

Gesundheitliche Probleme

Gesundheitliche Probleme sind oft eine Folge der Arbeitsbedingungen.

Die Ursachen sind:

- Unregelmässige Arbeitszeiten über Jahre hinweg
- Anhaltende Arbeitsüberlastung
- Komplexe Arbeitssituationen

	meistens regelmässig	abwechselnd (un)regelmässig	überwiegend unregelmässig
Begleitung von Menschen mit Behinderung	53%	15%	32%
Begleitung von Kindern und Jugendlichen	57%	25%	27%
Begleitung von Menschen im Alter	63%	13%	23%
Gesetzliche Sozialhilfe	79%	9%	12%

TEILSTUDIEN IM DETAIL

Sie finden die Berichte zu den drei Teilstudien auf unserer Website: www.insos.ch > Themen > Bereich Bildung
 In Studie 1 geht es um die Lernenden und Studierenden.
 In Studie 2 sind die Fachpersonen im Fokus. Und in Studie 3 geht es um jene Personen, die aus dem Sozialbereich abgewandert sind. **Zum Verständnis:** Die befragten Personen stammen aus verschiedenen Arbeitsfeldern des Sozialbereichs (Kinder und Jugendliche, Alter, Behinderung und gesetzliche Sozialhilfe).

Texte: France Santi
 Grafik: monokini.ch

Wer ist am glücklichsten?

Zwei Drittel der Fachpersonen sind zufrieden mit ihrer Stelle.

- Die Zufriedenheit ist höher bei Mitarbeitenden
- in kleinen Betrieben
 - in der deutschsprachigen Schweiz
 - mit geringer psycho-physischer Belastung und gutem Arbeitsklima (Zusammenarbeit)
 - mit regelmässigen Arbeitszeiten
 - mit einem hohen Anteil an Betreuungsaufgaben und einem tiefen Anteil an administrativen Aufgaben
 - in Abteilungen ohne personelle Unterbesetzung
 - mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag
 - mit einer Führungsfunktion
 - mit einer hohen Zufriedenheit mit dem Lohn, mit Karrieremöglichkeiten und mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Schlechtes Teamklima?

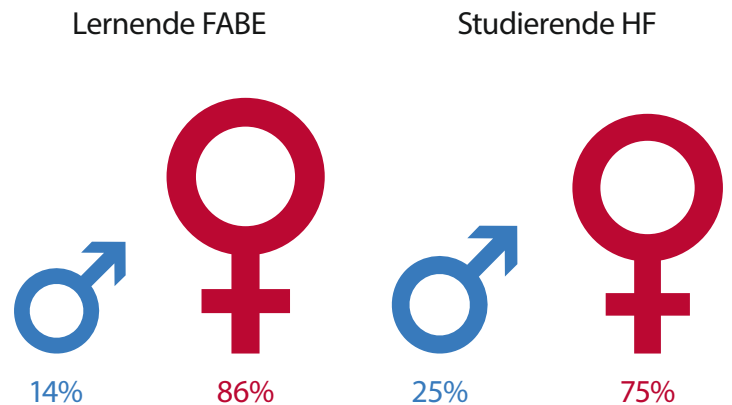
Ein schlechtes Teamklima ist ein entscheidender Faktor für Unzufriedenheit.

- Die Ursachen für ein schlechtes Klima sind:
- Unklarheiten bei der Aufteilung der Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten
 - Personalmangel
 - Hoher Anteil an unqualifiziertem Personal

Wer sind die Lernenden?

Frauen deutlich in der Mehrheit: Bei den FABE sind insgesamt 86% der Lernenden Frauen. Im Arbeitsfeld Behinderung sind 76% Prozent Frauen, im Arbeitsfeld Kinder und Jugendliche sogar 91%.

Eine Ausnahme ist die Ausbildung Sozialpädagogische Werkstattleitung HF: Dort beträgt der Frauenanteil nur 30%.



Lernende FABE		Studierende HF	
17–22 Jahre	68%	17–22 Jahre	9%
23–29 Jahre	21%	23–29 Jahre	55%
30–61 Jahre	11%	30–61 Jahre	36%

Ist unsere Branche noch attraktiv genug?

Warum verlassen Fachkräfte unsere Branche – und warum bleiben sie? Die neuen Laufbahnstudien liefern wichtige Antworten. EHB-Studienleiterin Ines Trede und INSOS-Bereichsleiterin Verena Baumgartner über Arbeitszufriedenheit, Gestaltungsspielräume und Anerkennung in den Institutionen – und wie sie sich positiv beeinflussen lassen.

Frau Trede, jedes Jahr verliert der Sozialbereich 13 Prozent der Berufsleute. Ihre Laufbahnstudien zeigen nun aktuelle Gründe für deren Ausstieg oder Verbleib auf. Welche Ergebnisse haben Sie überrascht?

Ines Trede: Mich hat die Vielfalt der Gründe beeindruckt. Die Studien zeigen: Es ist nicht nur der Lohn oder der Stress oder die Belastung, die zur Abwanderung führen. Es ist vielmehr ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die je nach Alter, Beruf oder Lebenssituation unterschiedlich ins Gewicht fallen. Ein Hauptmotivator, im sozialen Beruf zu bleiben, ist die Freude an der Begleitung. Doch die Kehrseite ist: Die betreuerische Arbeit ist auch ein Ausstiegsgrund, wenn die Berufsleute mit ihr nicht mehr zufrieden sind.

meistern und die Menschen individuell zu begleiten.

Je unzufriedener eine Person mit ihrer Arbeit ist, desto stärker spielt sie mit dem Gedanken auszusteigen.

Welche Faktoren sind für die Zufriedenheit entscheidend?

Trede: Die Zufriedenheit hängt insbesondere damit zusammen, inwiefern jemand seine Arbeit als sinnvoll erlebt, wie gut die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und im Team funktioniert und wie gross der Handlungsspielraum ist. In der Aussteigerbefragung hat sich gezeigt: Wenn diese drei Faktoren nicht stimmen, können mangelnder Lohn und fehlende Anerkennung beim Ausstiegsentscheid oftmals das Zünglein an der Waage sein.

sen, Praktikanten verschiedenster Ausbildungsgänge, Schnupperlehrlinge und Quereinsteigende angehören. Aussteiger kritisieren, dass der Überblick oft verloren gehe, wer was tue.

Was bedeutet dies für die Führungspersonen?

Baumgartner: Gerade Teamleitungen sind stark gefordert und stecken in einer Sandwich-Position: Sie erleben Druck von oben, beispielsweise in Form von zusätzlichen Vorgaben oder Sparmassnahmen. Und Druck vom Team, das wissen will, wie es all die Aufgaben umsetzen soll. Wir wissen noch zu wenig über diese Sandwich-Position und wollen das Thema im Verband nun differenziert anschauen.

«Es sind nicht nur der Stress oder die Belastung, die zur Abwanderung führen.»

Ines Trede

Verena Baumgartner: Die Aussteiger erzählen beispielsweise, dass der Gestaltungsspielraum kleiner geworden sei. Hier müssen wir genau hinschauen. Denn als Branche sind wir darauf angewiesen, dass die Fachpersonen handlungsfähig sind. Und dass sie genügend Ressourcen haben, um Herausforderungen mit Kreativität zu

Wann wird die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten als negativ erlebt?

Trede: Eine negativ erlebte Zusammenarbeit mit Vorgesetzten verdoppelt die Kündigungsabsichten der Mitarbeitenden. Die Zusammenarbeit wird beispielsweise dann als schlecht erlebt, wenn Vorgesetzte aus Sicht der Befragten nur mangelhaft unterstützen. Die Unzufriedenheit mit dem Team hängt vielfach mit einer unklaren Rollen- und Aufgabenteilung zusammen. Grund dafür sind oftmals sehr heterogene Teams, denen Fachpersonen mit unterschiedlichsten Abschlüs-

Als entscheidenden Zufriedenheitsfaktor haben Sie den Gestaltungsspielraum genannt. Wie gelingt es Institutionen, Spielräume zu vergrössern oder zu eröffnen?

Trede: Im Team gilt es sorgfältig zu klären, welche Aufgaben es leisten muss, wer im Team für welche Aufgaben zuständig ist, welche Aufgaben delegiert werden und was frei gestaltbar ist. Gestaltungsspielraum hat auch viel mit Verantwortung zu tun. Die Daten weisen darauf hin, dass die Fachpersonen zwar Verantwortung übernehmen können, aber nicht unbedingt für das, was ihnen wichtig ist, sondern bei-



Im Gespräch: Prof. Dr. Ines Trede (links), Studienleiterin und Leiterin des Observatoriums Berufsbildung am Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB, und Verena Baumgartner, Leiterin Bereich Bildung bei INSOS Schweiz. | Fotos: Béatrice Devènes

spielsweise für administrative Arbeiten wie Dokumentation oder Controlling.

Doch gerade diese administrativen Arbeiten belasten zunehmend.

Baumgartner: Das stimmt. Die Berufsleute haben ihren Beruf gewählt, weil sie «mit Menschen arbeiten» wollen. Bei ihrer Arbeit erleben sie nun aber, dass sie auch Büroarbeiten machen müssen. Dies wird nicht oder nicht gerne als Teil der professionellen Rolle angesehen.

Lässt sich die Menge an administrativen Arbeiten beeinflussen?

Trede: Nur bedingt. Es sollte aber überprüft werden, welche Chancen die Digitalisierung bietet, um die administrativen Arbeiten zu vereinfachen. Ausserdem gilt es, den Mitarbeitenden

bewusst zu machen, wie wichtig Dokumentation und Leistungserfassung für die Sichtbarkeit und Positionierung der eigenen Arbeit sein kann.

Baumgartner: Entscheidend ist, dass die administrativen Arbeiten der Qualität und Professionalität der Arbeit, insbesondere der Reflexion, dienen. Dadurch bekommen sie für die Berufsleute Sinn. Davon ausgehend ist dann zu prüfen, welche IT-Tools geeignet sind.

So oder so scheint die Belastung der Berufsleute zuzunehmen.

Trede: Die Belastung ist ein wichtiger Zufriedenheits- oder Ausstiegsfaktor. Die Belastungsgrenze gilt es deshalb im Auge zu behalten – gerade im Hinblick auf knappe zeitliche und finanzielle Ressourcen bei den Institutionen.

Baumgartner: Je nach Institution und Kanton ist der finanzielle Druck unterschiedlich gross. Grundsätzlich kann man aber sagen: Der Druck auf

«Teamleiter sind stark gefordert und stecken in einer Sandwich-Position.»

Verena Baumgartner

die Institutionen und aufs Personal wächst, die Alarmglocken beginnen zu läuten. Auf Kantonsebene ist deshalb ein gemeinsames Vorgehen der Institutionen wichtig. Wir als nationaler Verband prüfen, wie wir unsere Sektionen dabei unterstützen können. Wir brauchen gemeinsame gute Argumente und müssen sichtbar machen, welchen Wert eine gute Begleitung und >

Fortsetzung

qualifiziertes Personal haben. Und auch, dass wir einen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag erfüllen. Es ist eine Realität, dass uns für unsere Arbeit noch immer die gesellschaftliche Anerkennung fehlt.

Von mangelnder Anerkennung ist auch in der Aussteigerbefragung die Rede. Das lässt aufhorchen.

Trede: Tatsächlich sagen fast 60 Prozent der Aussteiger, mangelnde Aner-



«Die Unzufriedenheit mit dem Team hängt vielfach mit einer unklaren Rollen- und Aufgabenteilung zusammen.»

Ines Trede

kennung sei mit ein Grund für ihren Ausstieg. Hier gilt es genauer hinzuschauen: Von wem brauchen sie mehr Anerkennung? Je nach Fokus lassen sich unterschiedliche Massnahmen ableiten. Direkte Vorgesetzte beispielsweise können Anerkennung zeigen, indem sie Handlungsspielraum gewähren, die geleistete Arbeit wertschätzen und die Berufsleute unterstützen. Eine weitere Form der Anerkennung ist die Höhe des Lohns.

Die Fachkräftestudie von 2016 sagt einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel voraus. Auf welchen Ebenen ist die Branche nun insbesondere gefordert?



«Quereinsteigende sind für unsere Branche wichtig: Sie bringen Lebens- und Arbeitserfahrung mit.»

Verena Baumgartner

Baumgartner: Der Kampf um die Lernenden wächst. Gute Ausbildungsplätze sind deshalb zentral. Zwar bildet unsere Branche bereits heute viele Menschen aus. Doch der sich abzeichnende Fachkräftemangel macht deutlich: Wir müssen noch mehr Leute ausbilden, um Abgänge und Pensionierungen aufzufangen. Wollen wir zudem einen höheren Professionalisierungsgrad, müssen wir auch besonders gut ausbilden. Die Studien zeigen beispielsweise: Je besser Fachpersonen Betreuung begleitet werden, desto zufriedener sind sie – und desto eher bleiben sie.

Welche Rolle spielen in Zukunft Quereinsteigende?

Trede: Der Sozialbereich ist eine Branche der Quereinsteigenden. Das ist eine Chance. Arbeitnehmende, die beispielsweise mehr Sinn in ihrer Arbeit suchen und etwas Nützliches für die Gemeinschaft machen möchten, interessieren sich für diesen Bereich. Die entscheidende Frage lautet aber auch hier: Ist die Branche für diese Leute attraktiv genug? Unsere Studien zeigen: Die Quereinsteiger sind unzufriedener und werden eher benachteiligt, etwa durch befristete Arbeitsverträge und geringere Unterstützung bei der Weiterbildung.

Baumgartner: Es stimmt, Quereinsteigende sind für unsere Branche wichtig: Sie bringen Lebens- und Arbeitserfahrung mit. Entscheidend ist nun aber, dass die Institutionen mit ihnen früh klären, welche Nachqualifizierung passt. Und dass wir uns als Verband dafür einsetzen, dass es auf allen Bildungsstufen geeignete Angebote gibt.

| Interview: Barbara Lauber

INSOS sagt 2x Nein

Am 25. November stimmen wir über die Selbstbestimmungsinitiative und den Überwachungsartikel zu den Sozialversicherungen ab. Beide Vorlagen wirken sich auf Menschen mit Behinderung negativ aus und haben auch Einfluss auf die Arbeit der institutionellen Dienstleistungserbringer. Darum lehnt INSOS beide Vorlagen klar ab.

Beide Abstimmungsvorlagen haben einen direkten Einfluss auf unsere Grundrechte – in einer Art und Weise, die für INSOS schlicht zu weit geht. Der Zentralvorstand hat deshalb beschlossen, sowohl zur Selbstbestimmungsinitiative und wie auch zum Überwachungsartikel die Nein-Parole herauszugeben.

Die Selbstbestimmungsinitiative richtet sich gegen die Europäische Menschenrechtskonvention

Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) schützt die Grundrechte aller Menschen. Bei einer Annahme der Selbstbestimmungsinitiative (vgl. Kasten unten) dürfte das Bundesgericht die EMRK für seine Urteile nicht mehr berücksichtigen. Eine Diskriminierung von einzelnen Menschen oder Gruppen wäre in der Schweiz damit möglich, Menschenrechte hin oder her.

Wiederholt wirkte sich der Druck via Menschenrechtskonvention positiv auf unsere Gesetzgebung aus: So beispielsweise bei der Einführung des Frauenstimmrechts oder beim Stopp der «administrativen Versorgung» von Min-

Initiative «Schweizer Recht statt fremde Richter (Selbstbestimmungsinitiative)»

Sie will den Vorrang der Schweizer Verfassung gegenüber dem Völkerrecht durchsetzen. Die Behörden wären verpflichtet, der Verfassung «widersprechende» völkerrechtliche Verträge anzupassen und nötigenfalls zu kündigen. Völkerrechtliche Verträge, die nicht dem Referendum unterstanden, dürften für das Bundesgericht und alle übrigen Rechtsbehörden nicht mehr massgebend sein.

derjährigen. Erst letztes Jahr führte die Schweiz eine neue IV-Berechnung für Teilzeit-Arbeitende ein, auf Druck eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte. Bei einer Annahme der Initiative sind die bilateralen Verträge in Frage gestellt. Wie lange dauert es, bis auch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in den Fokus der Initianten rückt?

Gesetzliche Grundlage für die Überwachung von Versicherten

Die Änderung im Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts regelt die Voraussetzungen für verdeckte Überwachungen bei Verdacht auf Missbrauch. Sie würde für diverse Sozialversicherungen gelten wie die IV, die EL, die Unfallversicherung, die Arbeitslosenversicherung, die obligatorische Krankenversicherung, die Mutterschaftsversicherung oder die AHV.

Die Anordnung einer Überwachung gehört ins Strafrecht – nicht ins Sozialversicherungsrecht

2016 rügte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte die Schweiz für die fehlende gesetzliche Grundlage bei der Überwachung von Versicherten. Das Parlament hat nun im Eilverfahren ein Gesetz gezimmert, das über das Ziel hinausschiesst: Es schränkt Persönlichkeitsrechte massiv ein und betrifft alle Menschen, die Leistungen von Sozialversicherungen beziehen. Die Versicherungen bekommen weitgehende Befugnisse. Überwachungen können ohne richterliche Genehmigung angeordnet werden. Damit wird auch die Gewaltentrennung aufgehoben: Schliesslich sind die Versicherungen, die eine Überwachung anordnen, ebenfalls Partei in einem Verfahren.

Der Tatbestand des Missbrauchs von Sozialleistungen besteht bereits. Mit einer Anpassung der Strafprozessordnung könnten Überwachungen einheitlich geregelt werden. Die Anordnung einer Überwachung liegt dann bei der Staatsanwaltschaft, und die Überwachung spielt sich im Rahmen des Strafrechts ab. Dort, wo sie hingehört.

INSOS Schweiz stellt sich gegen den betrügerischen Missbrauch von Sozialversicherungsleistungen. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung geht aber zu weit, ist am falschen Ort eingebettet und gibt den Hardlinern für eine Verschärfung des Sozialversicherungsrechts weiteren Schub. Deshalb ein klares NEIN.

| Tschoff Löw, Leiter Bereich Politik, INSOS Schweiz

Wie schaffen Sie's in die Medien?

Wie sichert man sich Medienpräsenz in seiner Region? Was heisst es, mit den Medien «zusammenzuarbeiten»? Im Beisein von Jakob Bächtold, dem stellvertretenden Chefredaktor von «Der Landbote», widmete sich die ERFA-Gruppe Kommunikation von INSOS Schweiz einen Nachmittag lang diesem Thema. Hier ihre Tipps:

3 Schlüsselemente einer guten Zusammenarbeit

1 Medienlandschaft analysieren

Bestimmen Sie alle Medien (Zeitungen, Radiosender, Fernsehsender und Online-Kanäle) Ihrer Region und führen Sie sich vor Augen, wofür diese stehen. Beantworten Sie dabei folgende Fragen:

- Welche Medien gibt es in meiner Region (Zeitungen, Gratisanzeiger, Fernsehsender, Radiosender, Online-Kanäle)?
- Wie lassen sich diese kategorisieren? Handelt es sich um lokale, kantonale, regionale oder nationale Medien?
- Wie sind diese Medien organisiert?
 - Gibt es eine lokale, regionale und nationale Redaktion?
 - Sind diese Redaktionen unabhängig, oder arbeiten sie mit anderen Medien im Verbund?
 - Wer ist in den unterschiedlichen Redaktionen tätig?
- Über welche Themen informieren die Medien bevorzugt?

Mit diesen Fragen klären Sie, wen Sie kontaktieren sollten und welche Themen am stärksten interessieren.

2 Kontakt aufnehmen

Sie können mit Medienschaffenden telefonisch oder per E-Mail in Kontakt treten. Senden Sie Ihre E-Mail sowohl an die für die Rubrik verantwortliche Person als auch an die Redaktion. Damit erhöhen Sie die Chance, dass sie tatsächlich gelesen wird.

Liefern Sie bei der Kontaktaufnahme auch gleich Inhalte mit. Die Medien schätzen es, wenn sie Unterlagen erhalten (vgl. 3). Ziel ist es, bei relevanten Medien eine Vertrauensbeziehung

zu einem Journalisten oder einer Journalistin aufzubauen. Daraus sollte sich eine Win-win-Situation ergeben: Sichtbarkeit für Sie und gute Storys für Ihre Kontaktperson.

Wann sollten Sie Kontakt aufnehmen?

Am besten am späten Vormittag oder frühen Nachmittag. Traditionell finden die Redaktions Sitzungen um 9 Uhr morgens statt. Bis etwa 18 Uhr müssen die Artikel fertig sein.

3 Inhalte liefern

Liefern Sie sofort Inhalte mit. Diese können Ihre Medienmitteilung ergänzen. Inhalte sind etwa:

- ein bereits geschriebener Artikel
- Betroffenenberichte
- Fotos
- Filme

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Ein bereits geschriebener Artikel hilft den Journalisten, Zeit zu gewinnen.
- Betroffenenberichte verleihen einen menschlichen, emotionalen Touch.
- Fotogalerien und vor allem Filme sind für die Online-Redaktionen sehr attraktiv. Vergessen Sie nicht, dass praktisch alle Medien Internetseiten haben, die mit solchen Inhalten gefüllt werden.

Werden Sie aktiv!

Journalisten suchen im Internet und auf Social Media aktiv nach Themen. Dort präsent und aktiv zu sein, kann deshalb Ihre Chancen erhöhen, beachtet zu werden.

Wagen Sie sich auch an Filme! Dazu muss man sich gut ausdrücken können und darf keine Angst vor der Kamera haben. Unterstützung können hier Medienschulungen bieten.



Werden Sie aktiv – damit Ihre Tageszeitung auch über Ihre Institution berichtet. | Foto: sebra - stock.adobe.com

Was sind gute Inhalte?

Gute Inhalte sind solche, die zu den Medien passen, an die Sie sich wenden. Es bringt nichts, nationale Themen in einer Lokalzeitung oder den Bau eines neuen Gebäudes in einer landesweiten Zeitschrift diskutieren zu wollen.

Unabhängig von Ihrem Anliegen haben Sie bessere Chancen, die Aufmerksamkeit der Medien zu wecken, wenn Ihr Thema zumindest eine der folgenden Eigenschaften aufweist:

- innovativ
- aktuell
- emotional

Der Alltag in Ihrer Institution bietet reichlich Stoff für Inhalte. Durchstöbern Sie die Veröffentlichungen Ihrer Institution (Intranet, Hauszeitung, Geschäftsbericht) nach Themen, die die Medien interessieren könnten. Achten Sie bei all Ihren Tätigkeiten auf Dinge, die in den Medien aktuell werden könnten. Stehen beispielsweise Wahlen an? Und werden in Ihrer Institution die Wahlunterlagen verpackt? Lassen Sie die Medien wissen, welchen Beitrag Sie leisten.

ERFA-Gruppe Kommunikation

Am Erfahrungsaustausch Kommunikation von INSOS Schweiz nehmen Kommunikationsverantwortliche aus grossen wie kleinen Mitgliedsinstitutionen teil. Das nächste Treffen findet im März 2019 in Zürich statt. Möchten Sie mehr über den ERFA erfahren oder selber mitmachen? Dann melden Sie sich bei France Santi, stv. Leiterin Kommunikation bei INSOS (france.santi@insos.ch).

Zwei Tipps

Bei Veranstaltungen, die Sie organisieren oder an denen Sie teilnehmen, sollten Sie daran denken, Informationen an die für Veranstaltungstipps zuständigen Redaktionen weiterzuleiten.

Bei politischen Themen von nationaler Bedeutung (z. B. Berufsbildung, IV-Reform) sollten Sie an die Leserbriefredaktionen der in Ihrer Region ansässigen Medien denken. Erzählen Sie, welche konkreten Auswirkungen abstrakte nationale Entscheide auf Ihre Institution und Ihre Klienten haben.

Warum kommunizieren?

Es geht nicht darum, einfach nur Lärm in der alltäglichen Informationsschwemme zu machen. Sie kommunizieren, um Ihre Institution bekannter zu machen und ihr ein gutes Image zu sichern. Denn das lohnt sich!

- Es gibt Ihren Klienten Sicherheit und ein Gefühl der Zugehörigkeit.
- Es stärkt die Mitarbeitermotivation und hilft, neue Mitarbeitende zu gewinnen.
- Sie rufen sich in der Politik (wieder) ins Gedächtnis.
- Sie erhalten neue Aufträge.
- Sie generieren Spenden.
- Und Sie finden Absatz für Ihre Produkte.

| Zusammengestellt von: France Santi

Skizzieren Sie Ihre IT-Umgebung

In unserem ersten Artikel zum Datenschutz ging es darum, alle Daten zu bestimmen und zu kategorisieren, die sich in Ihrem Besitz befinden. Wie aber stellen Sie sicher, dass Sie keine dieser Daten vergessen? Dies geht am besten mit einer Visualisierung Ihrer IT-Umgebung. Wir zeigen Ihnen, wie das funktioniert und wie Sie den richtigen IT-Partner finden.

Die Datenmengen, mit denen wir es heute zu tun haben, sind riesig. Zudem sind die Daten an unterschiedlichen Orten gespeichert, z.B. auf dem Unternehmensserver, auf Website-Servern oder in der Cloud. Eine weitere Besonderheit ist, dass Daten heute mit wenigen Klicks geteilt werden. Ihre Institution bildet da sicher keine Ausnahme. Deshalb stellen sich folgende Fragen:

- Wissen Sie, wo genau Ihre Daten gespeichert sind (interne/externe Server, Cloud)?
- Haben Sie den Überblick darüber, wie Sie und Ihre Mitarbeitenden diese Daten austauschen (E-Mail, interne/externe Laptops)?

Um die Speicherorte zu bestimmen, sollten Sie einmal Ihre ganze IT-Umgebung skizzieren. Dieser Ansatz hat zwei Vorteile: 1. Es gehen keine Prozesse oder Speicherorte vergessen. 2. Es herrscht mehr Transparenz für eine gezieltere Diskussion mit Ihren IT-Anbietern.

Wie erfassen Sie Ihre gesamte IT-Umgebung?

Dazu können wir folgendes Verfahren empfehlen:

1. Bestimmen Sie alle internen und externen IT-Komponenten und listen Sie diese auf:

- Computer, Laptops, Tablets, aber auch interne Server und Internetserver, E-Mail-Server, Speichersysteme (Backup), Netzwerke etc. Tun Sie dasselbe mit den IT-Anbietern und Cloud-Services, die Sie nutzen. Fragen Sie sich beispielsweise:
- Auf welchen Servern sind Ihre Daten gespeichert?
 - Wie tauschen Ihre Mitarbeitenden Daten aus und über welche Computer? Nutzen sie z.B. private Laptops?
 - Haben Sie eine Website? Welche Daten sind dort gespeichert?
 - Nutzen Sie einen Cloud-Dienst zur Datenspeicherung (z.B. Dropbox)? Welche Daten sind dort gespeichert?

2. Visualisieren Sie diese Umgebung

gemäss Schema (vgl. Abbildung rechts). Das kann Ihr IT-Verantwortlicher erledigen. Wenn Sie intern keinen IT-Verantwortlichen haben, ist es am besten, einen Dienstleister zu finden, der Ihnen bei dieser Aufgabe helfen kann (vgl. «So wählen Sie Ihren IT-Anbieter aus»).

3. Nach der Visualisierung können Sie die Sicherheit von jedem Speicherort und von jedem Datenaustausch analysieren.

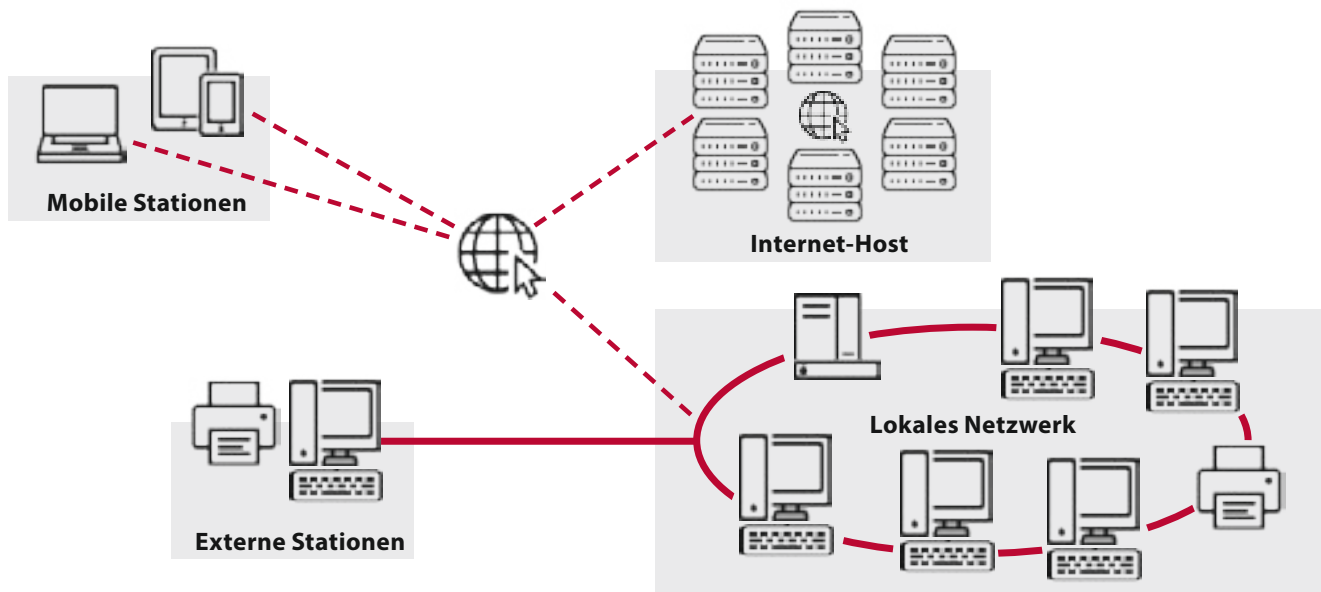
| France Santi und Ernst Liniger, Geschäftsführer der Bprex Group

IT-Umgebung: Was ist das?

IT steht für «Informationstechnologie» (Information Technology auf Englisch). Der Begriff umfasst den Einsatz von Computern, Speichermedien, Netzwerken und Geräten, Infrastrukturen und Prozessen zur Erzeugung, Verarbeitung, Speicherung und zum Austausch aller Arten von elektronischen Daten. Die IT-Umgebung bündelt all diese Elemente.

Zum Weiterlesen:

Wir greifen das Thema Datenschutz in einer ganzen Artikelserie im INSOS-Magazin und im INSOS-Blog auf. Der erste Artikel («Bringen Sie Ordnung in Ihre Daten!») ist im Juli-Magazin erschienen.



Beispielschema einer IT-Umgebung

So wählen Sie Ihren IT-Anbieter aus

IT-Dienstleister gibt es viele. Wählen Sie Ihren Anbieter deshalb mit Bedacht aus. Der Dienstleister muss:

- Ihr Unternehmen und Ihre Unternehmenskultur verstehen,
- über die nötigen technischen und personellen Ressourcen verfügen,
- Konformitätsnachweise über die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen bereitstellen.

Auditberichte gemäss ISAE 3402 und/oder ISAE 3000 sowie die Zertifizierung nach ISO 27001 sind wichtige Hinweise darauf, dass der IT-Dienstleister über ein gutes Risiko- und Prozessmanagement sowie ein internes Kontrollsystem (IKS) für seine Kunden verfügt.

Vertragsabschluss

Auf dem Markt gibt es heute nicht nur zahlreiche IT-Dienstleister; jedes dieser Unternehmen ist auch noch auf ein anderes Fachgebiet spezialisiert.

Beispiele:

- **Softwareanbieter** entwickeln für Sie massgeschneiderte Programme,

die perfekt zu Ihren Prozessen passen.

- **Hostinganbieter** stellen Ihnen ein geeignetes und optimal gesichertes IT-Netzwerk zur Verfügung, in dem Sie Ihre eigene IT-Infrastruktur installieren und nutzen können.
- **Sicherungs- bzw. Backup-Anbieter** sorgen dafür, dass alle wichtigen Daten verschlüsselt gespeichert und abgelegt werden.
- **Unternehmen, die Cloud-Computing und Datenaustauschdienste anbieten**, stellen Ihnen eine Online-Plattform für Ihre Dokumente zur Verfügung (z.B. eine Art Dropbox oder FTP-Server).

Bei allen Partnern ist es wichtig, die zu erbringenden Dienste vertraglich genau zu vereinbaren. Dies geschieht in einem sogenannten **Service-Level-Agreement (SLA)**.

Setzen Sie auf neutrale Beratung

Wenn Sie keine interne Fachperson haben, die sich mit diesen Dingen auskennt, sollten Sie **unabhängigen Rat**

einholen. Das heisst, Sie brauchen einen Dienstleister, der sicherstellt, dass die IT-Spezialisten, die Sie beauftragen, ihren Verpflichtungen in Sachen Datenschutz wirklich nachkommen.

Diese Fachleute bieten ihre Dienste als «Service-Provider-Manager» an. Dabei handelt es sich um einen eher neuen Beruf, der aus dem Bedürfnis heraus entstanden ist, die immer komplexer werdenden und anfälligeren IT-Umgebungen von heute zu verwalten.

Prüfen Sie Zusammenarbeit

Eine solche Dienstleistung hat ihren Preis. Deshalb ist es für kleinere Einrichtungen sicher interessant, im IT-Bereich mit anderen Institutionen zusammenzuarbeiten. Zudem existiert ein immer breiteres Angebot an Schulungen zum Thema Service-Provider-Management. Dadurch ist es möglich, die IT-Verantwortlichen Ihrer Institution weiterzubilden und deren Wissen auf den neuesten Stand zu bringen.

| France Santi und Ernst Liniger



Alles VUCA – und jetzt?

Immer mehr, immer schneller, immer komplexer: Unsere Arbeitswelt hat sich rasant verändert. Wie gelingt es Institutionen und ihren Mitarbeitenden, sich nicht lähmen zu lassen und gesund zu bleiben? Wir zeigen drei spannende (Aus-)Wege, die am INSOS-Kongress 2018 in Flims näher vorgestellt wurden.

Früher, da fühlte sich die Welt noch stabil, vorhersehbar, einfach und eindeutig an. Wir wussten in der Regel, was richtig und was falsch ist. Und wir konnten uns ausmalen, wie unsere Arbeit in einem Jahr aussehen würde. Doch das war einmal. In der heutigen VUCA-Welt (**V**olatile, **U**ncertain, **C**omplex und **A**mbiguous) ist vieles unsicher, komplex, mehrdeutig und unberechenbar geworden. Auch in Institutionen für Menschen mit Behinderung. Wie können Sie trotzdem gesund, motiviert und beweglich bleiben? Wir zeigen 3 (Aus-)Wege.

Bleiben Sie gelassen!

«Was wir heute brauchen, ist Gelassenheit!», sagt Bestsellerautorin Sabine Asgodom. Denn: «Wenn wir gelassen

sind, können wir besser hinhören und uns besser in Menschen und Situationen einfühlen. Wir erkennen Chancen und Risiken. Wir behalten im Stress die Ruhe. Wir kommen auf die gute Lösung und treffen richtige Entscheidungen.» Folgende 5 Faktoren bezeichnet Asgodom als «Schlüssel zur Gelassenheit»:

- **Achtsamkeit:** Wahrnehmen, was in und ausserhalb von mir abläuft.
- **Balance:** Das rechte Mass finden – zwischen Anpacken und Loslassen, zwischen Beruf und Privatleben etc.
- **Hingabe:** Liebe entwickeln für das, was man tut.
- **Geduld:** Warten als Chance für neue Möglichkeiten und Lösungen.
- **Dankbarkeit:** Den Fokus auf das richten, was gut läuft und positiv ist.

Werden Sie resilient!

Alle reden heute von Resilienz. Doch was ist gemeint? «Resilienz ist die Fähigkeit eines Werkstoffes, sich unter Belastung verformen zu lassen und dennoch wieder in die ursprüngliche Form zurückzufinden», sagt Resilienztrainerin Ella G. Amann. Resilienz steht also für Anpassungs- und Widerstandsfähigkeit. Sie bewegt sich zwischen zwei Prinzipien hin und her: zwischen Agilität (Beweglichkeit, Flexibilität), die Veränderung ermöglicht, und Stabilität (Spannkraft, Struktur), die für Kontinuität sorgt.

Für Ella G. Amann ist klar: Die Crux ist es, stets aufs Neue die Balance zwischen Agilität und Stabilität zu finden. «Zu viel Veränderung aufs Mal destabilisiert», betont sie. Damit eine Organi-

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Das Expertenteam von INSOS SECURIT beantwortet in jedem INSOS-Magazin drei Mitgliederfragen.

1 Warum braucht es eigentlich eine Gefährdungsermittlung?

Damit alle sicher arbeiten können, ist es notwendig, mögliche Risiken und konkrete Gefährdungen im Betrieb zu kennen. Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die im Betrieb auftretenden Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu ermitteln. Zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten hat der Arbeitgeber alle Massnahmen zu treffen, die 1. nach der Erfahrung notwendig, 2. nach dem Stand der Technik anwendbar und 3. den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Die Gefährdungsermittlung sollte periodisch mindestens alle 3 Jahre und/oder nach Veränderungen im Betrieb durchgeführt werden. Verwenden Sie dafür die von INSOS SECURIT zur Verfügung gestellten Checklisten.

2 Wie schnell sollten neue Mitarbeitende geschult werden?

Sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten bedingt Wissen und Können. Es ist deshalb wichtig, neue Mitarbeitende zeitnah und vor Aufnahme gefährlicher Tätigkeiten zu schulen. Wichtige Themen sind dabei 1. die Gefahren am Arbeitsplatz, 2. die Einführung an den Arbeitsmitteln, 3. die einzuhaltenden Regeln, 4. das sichere Verhalten im Notfall und 5. die betriebliche Sicherheitsorganisation.

3 Gehören die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ins Leitbild?

Das Leitbild dient der Institution als Leitplanke für Entscheidungen und das Verhalten im Alltag. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören zwingend dazu. Sicherheit ist eine Führungsaufgabe. Im Leitbild bekräftigt die Geschäftsleitung ihr Commitment zur Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und fordert sie auf, ihre Eigenverantwortung wahrzunehmen.

Weitere Informationen zur Branchenlösung INSOS SECURIT unter www.insos-securit.ch

SwissSkills: Es gibt auch PrA-Talente!

An den SwissSkills 2018 haben PrA-Lernende aus acht INSOS-Institutionen ausgezeichnete Arbeit geleistet. Sie haben bewiesen: Es gibt auch auf PrA-Stufe Talente mit Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.

Zum zweiten Mal nach 2014 haben zwischen 12. und 16. September in Bern die Schweizer Berufs-Meisterschaften SwissSkills stattgefunden. Rund 900 EFZ-Lernende haben ihr Können in 74 Berufen vor den Augen der über 115 000 Besucherinnen und Besucher unter Beweis gestellt. 78 Jugendliche kehrten mit einer Medaille zurück.

Es gibt aber noch mehr Talente, die eine Medaille verdient hätten – die 13 Praktikerinnen und Praktiker PrA etwa, die im Restaurant «Treffpunkt formation» unermüdlich vollen, professionellen Einsatz geleistet und zu einer guten Stimmung beigetragen haben. Selbst der Chef de Service von Henris Gastronomie Bernexpo, Jabou Ezzedin, kam ins Schwärmen: «Ich bin wirklich positiv überrascht. Wir hatten es sehr lustig zusammen. Die PrA-Lernenden waren unkompliziert, jederzeit einsatzbereit und teamfähig. Alle haben sehr gute Arbeit geleistet!» Eine Medaille verdient hätten auch die Praktiker PrA Logistik, die am Stand der SVBL (Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik) Red und Antwort standen.

Kompetenzen, die gefragt sind

Die Anforderungen an die Lernenden waren hoch: Im Getümmel und integriert in verschiedene Teams haben sie über mehrere Stunden pro Tag serviert und Auskunft gegeben. Sie haben ausgezeichnete Arbeit geleistet und bewiesen: Es gibt auch auf PrA-Stufe Talente mit Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind!

Herzlichen Dank den Begleitpersonen und Lernenden von AFIRO, Fondazione Diamante, Steinhölzli, GEWA, Stiftung Brändi, VEBO, EPI und Band Genossenschaft für ihr Engagement an den SwissSkills 2018. Sie alle haben dazu beigetragen, dass die PrA eine breite Plattform erhielt – mit einem eindeutig positiven SROI (Social Return on Investment)! Ein besonderer Dank geht an die SVBL: Sie hat die PrA vollständig in ihr Bildungsangebot aufgenommen und der PrA an ihrem Stand einen prominenten Platz eingeräumt.

| Aninna Studer, Leiterin Bereich Arbeitswelt, INSOS Schweiz

Rechtsberatung: Arbeitszeit erfassen

Die gesetzlichen Regelungen über die Arbeitszeiterfassung geben immer wieder Anlass zu Fragen. INSOS-Rechtsberater Hans-Ulrich Zürcher erklärt, wer in den Institutionen die Arbeitszeit wie zu erfassen hat.



Hans-Ulrich Zürcher,
Rechtsberater von
INSOS Schweiz

Für die Arbeitszeiterfassung in Institutionen gelten einige Sonderbestimmungen. Die meisten Mitarbeitenden können aber 2 Gruppen zugeordnet werden:

Gruppe 1: Diese Personen müssen die Arbeitszeit nicht erfassen, weil sie dem Arbeitsgesetz grundsätzlich nicht unterstehen:

- GeschäftsführerIn
- ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und SozialpsychologInnen sowie Personen mit einer «gleichwertigen Aus- und Weiterbildung» (d.h. Abschluss mit

Matura/EFZ, sechs Monate Einführung durch eine qualifizierte Fachperson und mindestens ein Tag Weiterbildung pro Jahr)

- alle Mitarbeitenden von Einrichtungen, die als Teil einer kantonalen oder kommunalen Verwaltung geführt werden.

Gruppe 2: Alle übrigen Mitarbeitenden (in Administration, Werk- und Ausbildungsstätten, Küche etc.) unterstehen dem Arbeitsgesetz. Für sie gilt in der Regel die «systematische Zeiterfassung». Festzuhalten haben sie u.a.

- die Art der Beschäftigung
- die täglich/wöchentlich geleistete Arbeitszeit (inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit) sowie Anfang und Ende jeder Arbeitsphase
- die Lage und Dauer von Pausen von 30 Minuten und länger
- den Bezug von Ruhe- und Kompensationstagen

Der Arbeitgeber wählt das Erfassungsinstrument und organisiert die Zeiterfassung. Er darf zu Einzelheiten (z.B. Reporting) Weisungen erteilen. Seltener kommt die «vereinfachte Zeiterfassung» zur Anwendung. Sie setzt voraus, dass mind. 25 Prozent der Arbeitszeit frei bestimmbar sind. Hier muss an Werktagen nur die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden.

Kurz notiert

Arbeitszeugnisse leicht gemacht: mit unserem neuen Online-Tool

Mit dem Arbeitszeugnis swiss+ INSOS CURAVIVA Edition erstellen Sie mit wenigen Klicks aussagekräftige, vollständige und individuelle Arbeitszeugnisse. Sie basieren auf 20'000 bewährten und rechtlich geprüften Textbausteinen. Die INSOS CURAVIVA Edition ist spezifisch angepasst an die Berufsfelder, Fachfunktionen und Organisationsstufen in Institutionen für Menschen mit Behinderung. Sie steht Ihnen als Cloud-Service zur Verfügung und ist nach Ihrer Registrierung sofort anwendbar. Mehr dazu erfahren Sie im Flyer (vgl. Beilage) und unter:

www.insos.ch/arbeitszeugnis

Der neue INSOS-Blog: Fast wie das INSOS-Magazin – nur häufiger und online

Schön, dass Sie unser INSOS-Magazin lesen! Wenn Sie zwischen den drei Magazin-Ausgaben pro Jahr weitere Impulse erhalten und vertiefende Fachartikel lesen möchten, dann besuchen Sie unseren neuen INSOS-Blog. Alle zwei bis drei Wochen publizieren wir dort einen neuen Beitrag zu Fach- oder Managementthemen, die Institutionen für Menschen mit Behinderung und ihre Mitarbeitenden direkt betreffen.

<https://blog.insos.ch>

Immer auf dem aktuellsten Stand: Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter und Instagram

Gehören Sie zu jenen Menschen, die sich gerne flexibel und mobil informieren? INSOS Schweiz hält Sie neu auch via Social Media auf dem Laufenden: über Fach- und Managementthemen, neue Merkblätter und Downloads, branchenrelevante Politthemen und aktuelle INSOS-Veranstaltungen. Abonnieren Sie unsere Facebook-Seite und folgen Sie uns auf Twitter und auf Instagram.

www.facebook.com/insos.ch

www.twitter.com/InsosSchweiz

www.instagram.com/insos.ch

Veranstaltungen INSOS

Unsere Veranstaltungen liefern Impulse für die Praxis, ermöglichen eine Auseinandersetzung mit aktuellen Themen und bieten Ihnen die Gelegenheit, sich zu vernetzen. Reservieren Sie sich folgende Daten:

14. November 2018

Ethik in der Vielfalt

Fachtagung in Zürich

16. November 2018

Impact Werkstatt

Fachtagung in Solothurn

14. Januar 2019

Kollegiale Fallbesprechung mit Fachberatung für Job Coaches SE/SEd

SES-Weiterbildung in Zürich

21. März 2019

Psychische Beeinträchtigung

Fachtagung in Freiburg

16. Mai 2019

Praktische Ausbildung PrA: zwischen Qualitätsanforderungen und Sparmassnahmen

Fachtagung in Solothurn

27. bis 29. August 2019

INSOS-Kongress 2019 in Thun

Ausführliche Informationen und Anmeldung unter
www.insos.ch > Veranstaltungen

ClimatePartner^o
klimaneutral
gedruckt

INSOS

Adressen

Nationaler Branchenverband der Institutionen für
Menschen mit Behinderung

INSOS Schweiz

Zieglerstrasse 53
3000 Bern 14

031 385 33 00
info@insos.ch
www.insos.ch

Impressum

Herausgeber

INSOS Schweiz
3000 Bern 14
Erscheint 3x jährlich

Redaktion

Barbara Lauber
(Leitung);
France Santi

Titelbild

Tanja Elsener (links) und
Seline Infanger,
Mitarbeiterinnen
Schlossgarten Riggis-
berg (Foto: M. Luggen)

Abopreis

CHF 30.– (im Mitglieder-
beitrag enthalten)
Einzelnummer CHF 15.–

Gestaltung

Jordi AG, Belp
Monokini, Biel (S. 4 - 7)

Layout und Druck

Jordi AG, Belp

Auflage

2000 deutsch
700 französisch