

Verein für  
Ehe- und Lebens-  
beratung VEL



# Jahresbericht 2021

Solothurn • Olten • Grenchen • Breitenbach

# Inhalt

Editorial	3
Fachbeitrag Mobbing	4 – 7
Im Gespräch mit Ruth Greber	8 – 9
Statistiken	10 – 12
Jahresrechnung	13
Adressen VEL	14
Meine Meinung – Thomas Blum, Geschäftsführer VSEG	15

## Editorial

Der Vorstand hat im Berichtsjahr die laufenden statutarischen Geschäfte behandelt. Die Vereinsversammlung des VEL fand aufgrund der Covid-Pandemie wiederum in schriftlicher Form statt. Allen Geschäften wurde zugestimmt. Wenn immer möglich sollen künftig die Vereinsversammlungen abwechselnd in Olten und Solothurn durchgeführt werden.

Die Beratungsangebote wurden im Vergleich zum Vorjahr aus nachvollziehbaren Gründen etwas weniger genutzt. Trotz der Pandemie wurden aber in den zwei Hauptbereichen mehr Beratungsgespräche geführt und mehr Beratungsstunden (plus 300 Stunden) aufgewendet. Diese Zahlen zeigen klar, dass unsere Angebote einem grossen Bedürfnis entsprechen.

Das letzte Jahr stand ganz im Zeichen der Sicherheit. Einerseits ging es um die Sicherheit für Mitarbeitende und Kundschaft aufgrund der Pandemie. Andererseits aber auch um die Datensicherheit in unserer Organisation. Mit grossem Einsatz des Personals und Hilfe einer IT-Firma wurde der EDV-Bereich neu aufgebaut. So konnten unter anderem die vier Beratungsstellen zu einem Netz zusammengeschlossen und die Daten mittels Server-Lösung zentralisiert werden. Auf den 1. Januar 2022 haben wir das flexible Klientinnen-Erfassungssystem «e-Case» in Betrieb genommen. Dieses bündelt die statistischen Daten aller Standorte. Die Daten werden direkt für die Jahresstatistiken zusammengefasst und müssen nicht mehr einzeln aufbereitet werden.

Wir bedanken uns bei allen Personen und Organisationen, welche unsere Arbeit immer wieder mittragen. Ein spezieller Dank gilt den Synoden der drei Landeskirchen, den Verantwortlichen des Einwohnergemeindeverbands VSEG und dem Kanton Solothurn.

Ruedi Köhli  
Präsident

Reto Schneiter  
Geschäftsführer

# Mobbing

Das Wort «to mob» bedeutet im Englischen angreifen, attackieren oder böbeln. Mobbing sind wiederholte feindselige Handlungen von einer oder mehreren Personen gegen eine andere Person. Mobbing ist eine Form von Gewalt, ein Angriff auf die Menschenwürde und verstösst gegen das Gesetz. Im folgenden Text beschreibe ich, was Mobbing ist und was in der Beratung bei Menschen wichtig ist, welche Mobbing erleben. Mobbing tritt in der Schule, am Arbeitsplatz, in öffentlichen Institutionen und im Internet (Cybermobbing) auf. Ich beschränke mich auf das Thema Mobbing am Arbeitsplatz.

## **Kriterien von Mobbing**

- Mobbing ist ein sich wiederholendes Verhaltensmuster, keine einzelne Handlung.
- Mobbingverhalten kann verbal, nonverbal und physisch sein.
- Mobbing dauert über einen längeren Zeitraum.
- Eine Person ist einer oder anderen Person/-en unter- oder überlegen. Eine Ungleichheit kann durch die Rangordnung oder die Anzahl Personen bedingt sein.
- Es bildet sich mit der Zeit ein Opfer-Täter-Verhältnis.

## **Häufigkeit von Mobbing**

In der Schweiz sind es knapp 100'000 Erwerbstätige, die sich als Mobbingopfer deklarieren (4,4 % aller Erwerbstätigen). Frauen sind eher bereit, über Mobbing zu sprechen und Hilfsangebote wahrzunehmen. Männer betrachten Mobbing eher als zu verschweigendes individuelles Versagen.

## **Folgen von Mobbing**

Wiederholte und über eine längere Zeit andauernde psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz können zu gesundheitlichen Problemen, Personalwechsel und vermehrten Absenzen führen. Arbeitgebende wie Arbeitnehmende sind von den Folgen gleichermaßen betroffen. Es liegt also im Interesse aller, dem Konflikt gezielt entgegenzutreten.

## **Unsere Beratung bei Mobbing**

Wenn eine Klientin oder ein Klient mit dem Anliegen «Mobbing» kommt, geht es im ersten Schritt darum, die Rahmenbedingungen zu eruieren. Hier sind folgende Fragen von Bedeutung:

Wo wird die Person gemobbt? Wie lange dauert das Mobbing? Welche Personen sind beteiligt? Welcher Betrieb ist es? Was hat die betroffene Person unternommen? Welche Unterstützung hat er oder sie bekommen oder erhalten? Sind schon andere Stellen eingeschaltet? Handelt es sich um Mobbing oder lediglich um einen Konflikt? Gab es etwas, dass die Situation bisher verschlimmert oder verbessert hat? Gab es in der Vergangenheit auch Probleme oder Mobbing im sozialen Netz? Gab es schon früher vermehrt Konflikte in Familie oder Systemen? Gibt es Lösungsversuche? Gab es früher Probleme mit häufigem Stellenwechsel oder Schulabbrüchen? Wie schätze ich als Beraterin die Persönlichkeit der betroffenen Person ein? Gab es früher psychische Schwierigkeiten?

Als erstes wendet sich praktisch immer die betroffene Person (Opfer) an die Beratungsstelle. Es gibt verschiedene Hypothesen, weshalb Personen in eine Mobbingsituation geraten können. Jede Geschichte ist individuell. Zentral ist ein Machtgefälle: Die mobbende Person (Täter/ Täterin) wird stark durch ihr Verhalten, das Opfer gleichzeitig schwach. Natürlich spielen betriebliche Faktoren eine grosse Rolle, aber auch sehr viele individuelle Charakteristiken. Eine ängstliche, zurückhaltende Charakteristik bei Opfern kann in der Literatur nachgewiesen werden. Es gibt auch andere Gründe weshalb ein Mensch in einer schwachen Position sein kann; z.B. kulturelle Probleme wie Sprache oder betriebliche Probleme, Angst den Arbeitsplatz zu verlieren etc. Ich mache mir ein Bild von der Person in dieser Situation, leite daraus ab, welche Interventionen angebracht sind und bespreche dies mit der Klientin oder dem Klienten.

Das Opfer entwickelt in der Mobbingsituation meist ein Verhalten, welches einem verletzten Tier gleicht – es duckt sich und versucht, nicht aufzufallen. Das führt dazu, dass der Täter sich provoziert fühlt und immer wieder angreift. Es ist sinnvoll, wenn Menschen schnell Hilfe in Anspruch

nehmen, sobald oder noch besser bevor Mobbing entsteht. Verständnis für die Situation, Wertschätzung und aktives Zuhören sind die Grundlage in der Beratung. Grundsätzlich ist das Stärken des Selbstwertgefühls der Betroffenen von zentraler Bedeutung. Oder anders gesagt ist es ein Ziel, dass die Klientinnen oder Klienten aus ihrer Hilflosigkeit herausfinden und sich wieder als handlungsfähig erleben. Eine gestärkte Person mit einem gesunden Selbstwert kann eine Situation oft selber deeskalieren. Der Teufelskreis wird dabei unterbrochen, etwas Unerwartetes geschieht.

Hierbei ist es weniger wichtig, dass das Gespräch wirklich zielführend ist, d.h. ein Resultat entsteht, sondern, dass der oder die Täter sehen, dass sich das Opfer verteidigen kann, für sich einsteht sich quasi nicht mehr «duckt». Ich setze in der Beratung manchmal Rollenspiele ein, bei denen konkret geübt wird, wie man mit der vorgesetzten Person sprechen kann.

**«Ich habe zugelassen, dass ich gemobbt wurde, weil ich Angst hatte und nicht wusste, wie ich mich verteidigen soll. Ich wurde gemobbt, bis ich jemand anderen beschützt habe. Indem ich für ihn eingestanden bin, habe ich gelernt, für mich selbst einzustehen.»**

### **Erfundenes Fallbeispiel**

Eine Frau arbeitet in einer Kantine. Sie ist Ausländerin aus dem arabischen Raum, spricht aber ziemlich gut deutsch. Sie erzählt mir, dass sie von ihrer Vorgesetzten von wichtigen Informationen ausgeschlossen ist. Zudem hat sie den Eindruck, dass «Drecksarbeiten» auf ihr lasten. Sie klagt über depressive Symptome, hat viele Absenzen. Sie kann nicht kündigen, weil ihre Familie auf das Geld angewiesen ist. Wir erarbeiten zusammen, wie und wo sie mit der vorgesetzten Person spricht. Sie hat grosse Angst vor einer Entlassung und schiebt das Gespräch lange hinaus. Zwischenzeitlich wird sie auch vom Arzt krankgeschrieben. Irgendwann sieht sie ein, dass sie sich der Situation stellen muss und sonst aus gesundheitlichen Gründen die Arbeitsstelle nicht mehr behalten kann. Mit dem Gedanken «ich habe nicht mehr viel zu verlieren» spricht sie mit der Vorgesetzten. Diese verneint ihr Verhalten, weist die Vorwürfe zurück, beginnt aber die Klientin nach dem Gespräch anders zu behandeln. Die Klientin ist stolz, den Mut für das Gespräch gefunden zu haben, fühlt sich innerlich gestärkt. Das Klima am Arbeitsplatz fühlt sich für sie besser an, sie kann wieder arbeiten, hat weniger Absenzen.

Sind schon viele Stellen eingeschaltet, zum Beispiel die Personalabteilung, wird die Beratung komplex und die oben beschriebene Vorgehensweise reicht nicht aus. Es gibt zudem viele Situationen, die zu verhärtet sind oder wo aus anderen Gründen ein solches Gespräch nicht möglich ist. Dann muss der gesamte Betrieb betrachtet und das System mit in die Beratung einbezogen werden. Dringend sollte sorgfältig abgewogen werden, wer informiert oder miteinbezogen werden kann. Wir bieten auch Gespräche mit Vorgesetzten oder Kolleginnen/Kollegen an. Manchmal ergeben sich dann interne Lösungen, z.B. ein interner Arbeitsplatzwechsel. Falls alle bisherigen Hilfen nicht genügen, kann eine Mediation durchgeführt oder auch rechtliche Unterstützung beigezogen werden. Ein Stellenwechsel ist manchmal unumgänglich.

Im Gespräch mit

# Ruth Greber



Der Kanton Solothurn hat über 4000 Mitarbeitende auf der Lohnliste. Er gehört mit dem vom Regierungsrat definierten Leistungsauftrag zu den wichtigen Kunden der Fachstelle Beziehungsfragen. Ruth Greber, Abteilungsleiterin Personalentwicklung und -information im Personalamt, gibt Auskunft.

## **Was sind die Vorteile dieser externen Anlaufstelle?**

Die externe Anlaufstelle ist Teil eines umfassenden Beratungsangebots. Grundsätzlich sind bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz die Vorgesetzten die ersten Ansprechpersonen. Aber manchmal haben Mitarbeitende den Wunsch, eine Situation mit einer aussenstehenden Person zu besprechen. Dann können sie zwischen verschiedenen Beratungsangeboten frei wählen: beim Personalamt, bei geschulten Vertrauenspersonen innerhalb der Verwaltung oder bei der externen Beratungsstelle. Es geht also darum, den Mitarbeitenden bedürfnisorientiert eine Vielfalt von verschiedenen Unterstützungsangeboten zur Verfügung zu stellen.

## **Seit 2019 können sich die Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung zusätzlich bei privaten Lebensfragen an die Beratungsstelle wenden, z.B. bei Budgetfragen, Paar- und Familienschwierigkeiten, Trauerarbeit oder bei Suchtproblemen. Wie kam es zu dieser Angebotserweiterung?**

Genauso wie berufliche Probleme Auswirkungen im Privaten haben können, können Belastungen im Privatleben die berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Ein Pilotprojekt hat bestätigt, dass betroffene Mitarbeitende dann ein unabhängiges Beratungsangebot schätzen. Privates bleibt so privat und dennoch können Mitarbeitende wie auch der Kanton als Arbeitgeber gleichermaßen profitieren.



**Sie offerieren allen Mitarbeitenden bis zu fünf kostenlose Beratungsstunden während der Arbeitszeit. Die Beratungen sind vertraulich und werden von der Fachstelle anonymisiert mit dem Personalamt abgerechnet. Wie wird das Angebot vom Staatspersonal genutzt?**

Seit Einführung des Angebots haben sich pro Jahr durchschnittlich 34 Personen bei der Beratungsstelle gemeldet. Für diese Ratsuchenden ist das Beratungsangebot bei der Fachstelle Beziehungsfragen wichtig.

Das Angebot unterstützt auch die Vorgesetzten bei der Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht. So wurde rund ein Drittel der Mitarbeitenden, die sich im letzten Halbjahr bei der Beratungsstelle gemeldet haben, von ihren Vorgesetzten auf das Beratungsangebot aufmerksam gemacht.

**Und wenn diese fünf Beratungsstunden bei einer komplexen Situation nicht ausreichen?**

Bei sehr komplexen Fragestellungen kann das Personalamt eine Kostengutsprache für fünf weitere Beratungsstunden ausserhalb der Arbeit machen. Für diese Kostengutsprache erhalten wir eine Anfrage von der Beratungsstelle, selbstverständlich anonym, d.h. es sind keine Rückschlüsse auf eine Person möglich.

**Was raten Sie einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, wenn sie oder er aus irgendwelchen Gründen mit der beruflichen Belastung nicht mehr klarkommt?**

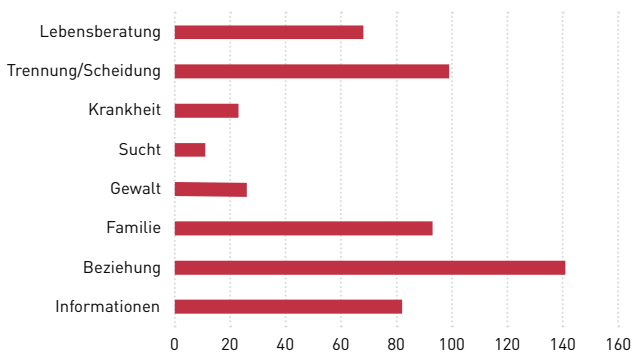
Es ist wichtig, erste Alarmsignale ernst zu nehmen und sich frühzeitig an eine Vertrauensperson zu wenden. Wer das ist, spielt nicht wirklich eine Rolle. Wichtig ist, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter fühlt sich unterstützt, findet einen Umgang mit der Belastungssituation und bleibt gesund.

# Statistiken

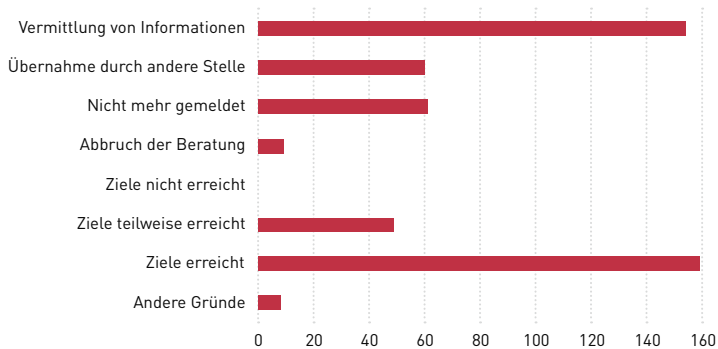
## Beratungsstellen Ehe- und Lebensfragen

	2020	2021
<b>Beratungen</b>		
Kurzberatungen (über 10 Min.)	361	245
Beratungssitzungen	848	942
Total Beratungen	1209	1'187
<b>Personen</b>		
Anzahl der beratenen Personen	846	823
<b>Anzahl Beratungsfälle</b>		
Beratungsfälle	478	476
Davon Neuaufnahmen	277	269

## Anmeldungsgründe 2021



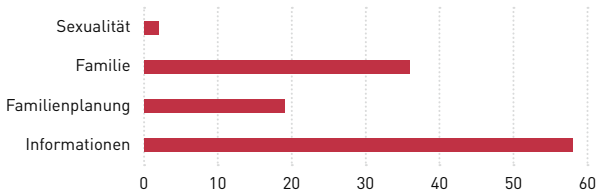
## Abschlussgründe 2021



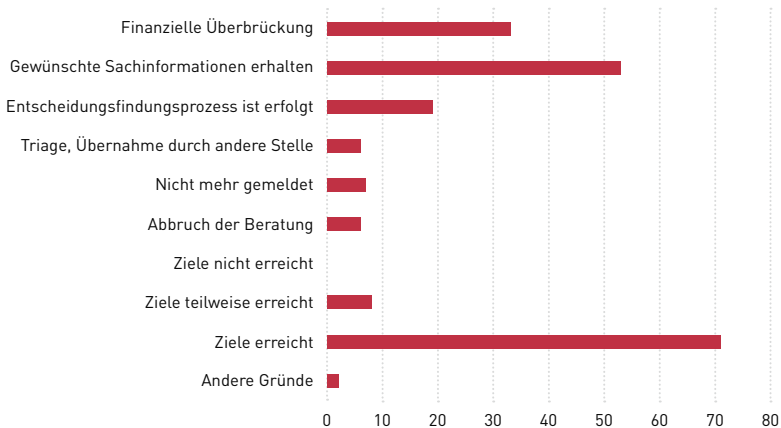
## Beratungsstellen für Schwangerschaft und Familienplanung

	2020	2021
<b>Beratungen</b>		
Kurzberatungen (über 10 Min.)	228	123
Beratungssitzungen	263	234
Total Beratungen	491	357
<b>Fallzahlen</b>		
Beratungsfälle	172	156
Davon Neuaufnahmen	120	98
<b>Sexualpädagogik (in Stunden erfasst)</b>		
Sexualpädagogik	195.0	208.0

## Anmeldungsgründe 2021



## Abschlussgründe 2021



### **Beratungen aus Leistungsvereinbarungen**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Beratungsfälle</b>	43	50
In Stunden erfasst	95,5	99,25

### **Öffentlichkeitsarbeit der Beratungsstellen**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Öffentlichkeitsarbeit (in Stunden erfasst)	16,5	42,5

# Jahresrechnung

## Erfolgsrechnung per 31. Dezember 2021

Beratungsaufwand	522'392.01	
Geschäftsstelle	54'841.68	
Büromiete / Unterhalt / Reinigung	60'134.90	
Beiträge der Gemeinden		359'409.70
Beträge der Landeskirche		258'400.00
Erträge aus der Beratung		34'565.70
Kapitalertrag		58.22
Ertragsüberschuss	15'065.03	
	652'433.62	652'433.62

## Saldobilanz per 31. Dezember 2021

Postcheck	8'994.10	
Bank	412'530.11	
Mietzinskaution	11'535.06	
Debitoren	27'448.35	
Kreditoren		22'322.45
Rückstellungen		23'000.00
Eigenkapital		400'120.14
Ertragsüberschuss		15'065.03
	460'507.62	460'507.62

## Budget 2022

Beratungsaufwand	542'300	
Geschäftsstelle	43'000	
Büromiete / Unterhalt / Reinigung	63'066	
Beiträge der Gemeinden		355'000
Beträge der Landeskirchen		258'400
Erträge aus der Beratung		40'000
Kapitalertrag		50
Ertragsüberschuss	5'084	
	653'450	653'450

# Adressen VEL

## Vorstand

Präsident	Ruedi Köhli Bahnhofstrasse 10 2544 Bettlach	032 645 32 10 ruedi.koehli@fabeso.ch
Vize-Präsident	Urs Umbricht Lehnmattestrasse 40 4573 Lohn	032 677 11 89 urs.umbricht@bluewin.ch
Übrige	René Meier Haldenstrasse 18 2540 Grenchen	079 333 63 93 rene.meier2540@bluewin.ch
	Claudia Armellino Dürrbachstrasse 50 4500 Solothurn	077 476 94 47 c.armellino@bluewin.ch

## Kanton Solothurn

	Thomas Blum VSEG Bolacker 9 4564 Obergerlafingen	032 675 23 02 info@vseg.ch
	Ruth Greber Personalamt Rathausgasse 24 4509 Solothurn	032 627 20 88 ruth.greber@fd.so.ch

Der Verein für Ehe- und Lebensberatung (VEL) bildet die ökumenisch abgestützte Trägerschaft der Fachstelle Beziehungsfragen Kanton Solothurn (FABESO). Die drei Landeskirchen, die Solothurner Einwohnergemeinden, der Kanton mit seinem Leistungsauftrag für das Staatspersonal sowie weitere Institutionen mit Leistungsaufträgen ermöglichen die Tätigkeit der niederschweligen Beratungsstelle mit ihren Standorten in Solothurn, Grenchen, Olten und Breitenbach.

## Thomas Blum, Geschäftsführer VSEG



Die Einwohnergemeinden im Kanton Solothurn unterstützen den Verein für Ehe- und Lebensberatung mit einem Betrag von jährlich Fr. 1.30 pro EinwohnerIn. Zusammen mit den Kantonalkirchen leisten die Gemeinden damit einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung des Beratungsangebots zu sozial abgestuften Tarifen. Thomas Blum, Geschäftsführer Verband Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG), nimmt dazu Stellung:

«Das Angebot der Fachstelle Beziehungsfragen passt ausgezeichnet in unsere Zeit mit ihren rasanten gesellschaftlichen Veränderungen. Traditionelle Beziehungsformen und Familienbilder sind im Wandel und die Beziehungspflege ist unter den speziellen Umständen in Zeiten von Corona nicht einfacher geworden. Die Fabeso schafft hier ein niederschwelliges, unkompliziertes und in allen Regionen gut erreichbares Angebot für die Bevölkerung im Kanton Solothurn.

Für die 107 Solothurner Einwohnergemeinden stellen die Beratungsmöglichkeiten der Fachstelle eine ideale Ergänzung zu bestehenden Sozialstrukturen und eine Möglichkeit zur frühzeitigen Prävention dar.»

# Kontakte FABESO

## Beratungsstellen

Solothurn	Waffenplatzstrasse 15 4500 Solothurn <b>Reto Schneider</b> , Geschäftsstellenleiter <b>Nadia Wiedmer</b>	032 622 44 33 solothurn@fabeso.ch
Olten	Hammerallee 19 4600 Olten <b>Cornelia Lossner Künzi</b> <b>Elena Pallas</b>	062 212 61 61 olten@fabeso.ch
Grenchen	Solothurnstrasse 32 2540 Grenchen <b>Reto Schneider</b>	032 652 19 22 grenchen@fabeso.ch
Breitenbach	Fehrenstrasse 12 4226 Breitenbach <b>Katrin Lukas</b> (bis Dez. 2021) <b>Oriana Baltieri</b> (ab Feb. 2022)	061 781 34 49 breitenbach@fabeso.ch

## Sekretariat

	Beratungsstelle Solothurn Waffenplatzstrasse 15 4500 Solothurn <b>Sonja Müller</b>	032 622 44 33 solothurn@fabeso.ch
--	---	--------------------------------------