

Präsidium

Ich bin mit viel Respekt in das Jahr 2009 gestartet, da zu Beginn des Jahres kein Ende der Wirtschaftskrise abzusehen war. Bekannterweise trifft es bei solchen Krisen zuerst die „Schwächsten“ d.h. die Personen mit wenig Bildung – die es dann auch dementsprechend schwer haben, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Wir wissen aber auch, dass in einer solchen Krise Personen in die Sozialhilfe abrutschen, die sehr gute Einkommen gehabt haben, und mit dieser Situation noch eher überfordert sind, als Personen die immer am Rand der Existenz zu kämpfen haben. Auf diese neue Situation hiess es, sich vorzubereiten.

Wir waren uns bewusst, dass uns im Moment noch die Leistung der Arbeitslosenkasse vor einem rasanten Anstieg vor neuen Sozialhilfebezügern „schützt“, aber trotzdem machten wir uns grosse Sorgen, was da auf uns zukommen wird.

Beruhigend wirkte auf mich, dass ich mir bewusst war, dass wir beim SDAL eine sehr kompetente Geschäftsleitung und Mitarbeitende beschäftigt haben, die mit solchen Situationen umzugehen wissen.

Zum Glück blieb die befürchtete „Welle“ aus.

Um nicht „still zu stehen“ und für die Zukunft richtig ausgerichtet zu sein, liess der Vorstand durch den bernischen Gemeindeschreiberverband eine Betriebsanalyse durchführen. Das aufgezeigte Resultat ist erfreulich und hält fest, dass wir (alle dem SDAL angeschlossenen Gemeinden) im Benchmark mit dem SDAL über einen sehr guten Sozialdienst verfügen.

Wer rastet, der rostet – so wollen wir dieses gute Resultat im Benchmark natürlich auch in der Zukunft erreichen können und uns nicht auf den jetzigen guten Leistungen ausruhen. Im Einklang mit unserem Leitbild und den ebenfalls im Bericht aufgezeigten Entwicklungsfeldern wollen wir den SDAL auch weiterhin kontinuierlich verbessern. Aus diesem Grund wird seit Ende 2009 am Prozess-Management des SDAL gearbeitet. Mit klar definierten Prozessen soll die Effizienz und Transparenz des SDAL gesteigert werden.

An dieser Stelle möchte ich der Geschäftsleitung und Mitarbeitenden sowie dem Vorstand für ihre Unterstützung unseres Auftrages ganz herzlich danken. Die hohe Kompetenz der Mitarbeitenden beim SDAL macht den Vorstand stolz.

Vorstand

Name/Vorname	Gemeinde	Ressort SDAL
Giger Rolf	Neuenegg	Präsidium
Flühmann Vroni	Neuenegg	Controlling
Meyer-Ott Rosemarie	Neuenegg	
Meyer Paul	Laupen	Vizepräsidium
Hodler Sabine	Laupen	
Freiburghaus Ursula	Mühleberg	
Stauffer Ernst	Mühleberg	Finanzen
Isenschmid Martin	beratende Stimme	GL Fachdienste
Möschberger Karin	beratende Stimme	GL Verwaltung
Bürgy Eva-Maria	Protokoll	Administration

Der Vorstand bearbeitete die anstehenden Geschäfte in 12 Vorstandssitzungen. Zusätzliche Arbeit leisteten diverse Arbeitsgruppen mit Vertretern aus dem Vorstand und der Geschäftsleitung (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Betriebsanalyse, Prozessmanagement etc.)

Im Sommer fand bereits zum dritten Mal ein „Brätle“ mit Vorstandsmitgliedern, Mitarbeitenden und den Sekretariaten der Sozialkommissionen und des Regierungsstatthalteramtes statt.

Jahresziele 2009

Folgende Jahresziele, welche an der Retraite 2008 festgelegt worden waren, wurden erreicht:

1. Leitbild SDAL

- Ein praxisnahes Leitbild wurde erarbeitet und verabschiedet

2. Betriebsanalyse

- Die Betriebsanalyse wurde abgeschlossen und die Resultate analysiert
- Die Massnahmen wurden bestimmt und werden im Folgeprojekt „Prozessmanagement“ weiterverfolgt

3. Lernende KV

- Das Ausbildungskonzept wurde erarbeitet und verabschiedet
- Die Stelle wurde ausgeschrieben, das Auswahlverfahren ist erfolgt und ein Vertrag per August 2010 abgeschlossen

4. Controlling

- Die Hochrechnungen erfolgen vierteljährlich
- die sog.weichen Faktoren (z.B. Ferien, Überzeit etc.) wurden definiert und optimiert

5. PR und Öffentlichkeitsarbeit („Verkauf“)

- Die Berichte für die Gemeindezeitschriften wurden weitergeführt
- Für den Bereich Administration ist ein Handbuch in Bearbeitung
- Die Homepage ist aktuell
- Die Verbands- und Partnergemeinden sowie die Gemeindepräsidenten wurden eingeladen und informiert

6. Personalführung verstärken

- Die GL Fachdienste hat das Zeitmanagement optimiert, so dass mehr Zeit für Mitarbeitende und deren Anliegen zur Verfügung steht
- Das Qualitätsmanagement (Förderung und Sicherung) fließt in das Projekt Managementprozesse ein

Betriebsanalyse / Prozesse SDAL

Aufgrund der Ergebnisse der Betriebsanalyse im Jahr 2008 hat der SDAL sich zum Ziel gesetzt, den gesamten Betrieb mit seinen Abläufen in ein Qualitätssicherungssystem, nach den Kriterien des Prozessmanagements zu überführen.



Die äusserst spannende Projektarbeit, die gemäss Planung bis Ende 2010 dauert, konnte im Herbst 2009 in Angriff genommen werden. Sie verfolgt das Ziel, die Kern-, Management- und Supportprozesse des SDAL darzustellen, sie wo nötig zu verbessern und systematisch mit den Ablaufregelungen und -weisungen zu verbinden.

Wir erwarten von dem Projekt

- eine Verbesserung der Qualität unserer Arbeit
- die Steigerung und Optimierung der Effizienz
- mehr Transparenz
- die Erhöhung der Kunden- und Klienten-Zufriedenheit

Öffentlichkeitsarbeit

Unser oberstes Ziel, die Akzeptanz des SDAL bei der Bevölkerung und den Behörden zu festigen und unser Image zu verbessern, ist ein stetiger Prozess, jedoch aus unserer Sicht bis heute gelungen. Die offene Kommunikation und Transparenz bewähren sich und wir sind bestrebt, uns auch weiterhin so zu präsentieren.

In den Gemeindezeitschriften wurden unter dem Titel „Der Sozialdienst – alle reden davon, wenige kennen ihn“ folgende Beiträge publiziert:

- Vormundschaftswesen
- Kindeswohl und Kinderschutz
- Alimentenbevorschussung und -inkasso

Im Frühjahr bot das Regierungsstatthalteramt zusammen mit der Berner Fachhochschule (Soziale Arbeit) eine Weiterbildung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit von Sozialdiensten und Sozialbehörden zu folgendem Thema an:

„Tu Gutes und sprich darüber“.....

Definition von Öffentlichkeitsarbeit Sozialer Dienste

- Öffentlichkeitsarbeit bedeutet im sozialen Bereich bewusstes, geplantes und andauerndes Bemühen, für die sozialen Belange Verständnis und Vertrauen in der Öffentlichkeit aufzubauen und zu pflegen.
- Sie will einen möglichst grossen Teil der Gesellschaft erreichen, sie informieren und beteiligen, bestimmte Tatsachen und Meinungen verbreiten, gewisse Tendenzen, Informationen oder auch Kontroversen in die öffentliche Kommunikation einbringen.
- In dem Prozess der Öffentlichkeitsarbeit soll die Allgemeinheit über die Bedürfnisse und Schwierigkeiten einzelner oder ganzer Gruppen informiert werden, der betroffene Einzelne soll erfahren, ob und welche Art der Hilfe er von wem erwarten kann.

Instrumente und Funktionen

- Infobroschüren, Flyer
- Website
- Infoveranstaltungen
- Jahresbericht
- Klientenbefragungen
- Publikationen in der (Lokal-) Presse

Fazit der Öffentlichkeitsarbeit von Sozialdiensten und –behörden

- Kommunikation ist ganz banal:
 - Abstand nehmen zur eigenen Optik
 - Herausfinden, was das Gegenüber will
 - Dialog, nicht Monolog

In der AG Öffentlichkeitsarbeit waren folgende Themen aktuell:

- Steuereinschätzungen (Zusammenarbeit mit den Gemeinden)
 - Projekt Schulsozialarbeit
 - Kontakte zu Liegenschaftsverwaltungen, Gewerbeverband, Polizei etc.
 - Austausch und Vernetzung mit anderen Sozialdiensten
 - Zusammenarbeit mit den Sekretariaten der Sozialkommissionen der Verbandsgemeinden
- etc.

Datenschutz

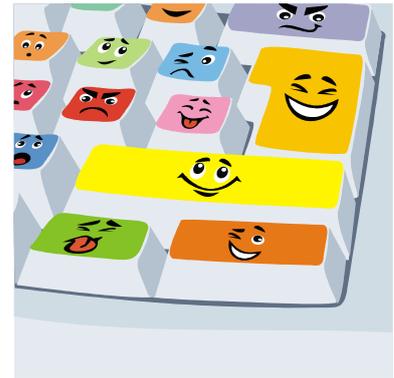
Die Daten aus den Bereichen Sozialhilfe und Vormundschaft gelten nach Gesetz als besonders schützenswert. Der Schutz der vom SDAL bearbeiteten Daten unserer KlientInnen wurde schon bisher gewährleistet, obschon der SDAL über kein eigenes Datenschutzreglement verfügte. Um den Datenschutz noch besser zu verankern, hat die AG Datenschutz gemäss Vorgaben der Revisionsfirma ROD nun eine komplette Datenschutz-Dokumentation inkl. Muster-Dokumenten erarbeitet, welche von der ROD im Rahmen der Rechnungsrevision 2009 überprüft wird.

Verbands- und Partnergemeinden

An einer a.o. Vorstandssitzung mit den Vertretern der Verbands- und Partnergemeinden, nahmen wiederum Ressortvorsteher und Gemeindeschreiber sowie der Regierungsrat teil. Gegenseitige Erwartungen wurden formuliert, was für eine optimale Zusammenarbeit sehr wichtig ist. Die Gemeinden wurden eingehend über die aktuellen und geplanten Aktivitäten informiert.

Auch das Treffen mit allen Gemeindepräsidenten des Laupenamtes war sehr positiv. Wir sind überzeugt, dass gegenseitiges Verständnis, Akzeptanz und Vertrauen nur durch Nähe und Transparenz erreicht werden können.

Einmal jährlich findet ein Treffen mit den Finanzverwaltern der Verbandsgemeinden statt, wo die Sicherstellung der Finanzmittel für den SDAL beraten und beschlossen wird. Auch aktuelle Probleme und die Suche nach Verbesserungen der Zusammenarbeit mit den Gemeinden sind Themen dieser Gespräche.



Betrieb

Aufgrund der ausgewiesenen Fallzahlen wurde vom Kanton eine zusätzliche Sozialarbeiterstelle bewilligt. Durch die entsprechende Erhöhung der Abgeltungspauschale und den Entscheid, die Administrationsstellen von 30 auf 50% je 100%-Sozialarbeiterstelle zu erhöhen, konnten sowohl in den Fachdiensten sowie in der Verwaltung neue Stellen geschaffen und besetzt werden (vgl. auch Finanzen, Rg. 2009).

Dadurch konnte die vorherige Überlastung der Mitarbeitenden abgefedert und wieder ausgeglichen werden.

Es ist gut, dass wir dabei auf ein konstantes Mitarbeiter-Team zählen können und eine sehr geringe Personalfuktuation zu verzeichnen haben. Die „nebenberuflichen Aktivitäten“ des Teams wie das traditionelle Raclette-Essen, Eier-Tütschen, Betriebsausflug, Wichteln in der Weihnachtszeit etc. sind zu beliebten Team-Anlässen geworden.

Die uns seit dem Umbau zur Verfügung stehenden, grosszügigen Büroräumlichkeiten, sind durch die Stellenplan-Erhöhung sowie die Ausbildungsplätze von PraktikantInnen und Lernenden bereits ausgeschöpft.

Die Co-Geschäftsleitung war in allen Arbeitsgruppen des Vorstandes vertreten und half bei der Erarbeitung verschiedener Konzepte und Projekte mit. Diese Zusammenarbeit ist sehr wertvoll, damit Ideen und Ziele der operativen und strategischen Ebene schliesslich zu einem guten und realisierbaren Resultat führen.

Geschäftsleitung Verwaltung

Personal

Verwaltung	Funktion	Pensum	
Möschberger Karin	GL Verwaltung	70%	
Bürgy Eva-Maria	GL-Verwaltung Stv. Administration	80%	
Flückiger Anja	Administration/Empfang/Tel. Alimenteninkasso- und be- vorschussung Mündelbuchhaltung	100%	

Hostettler Therese	Krankenkassenwesen Stv. Buchhaltung Administration	50%	
Lorch Therese	Administration SAR Empfang/Telefon	50%	Neuanstellung (befristet bis 2010)
Mäusli Beat	Buchhaltung	100%	
Wüthrich Karin	Krankenkassenwesen Rückerstattungen	50%	Neuanstellung
Reinigung			
Riesen Marianne			

Fachdienste			
Isenschmid Martin	GL Fachdienste	90%	
Meyer Eliane	GL Fachdienste Stv. Sozialarbeiterin	60%	10-jähriges Dienstjubiläum
Bühler André	Sozialarbeiter	60%	
Kadri Nadia	Sozialarbeiterin Pflegekinderwesen	60%	
Stoll Hansjakob	Sozialarbeiter	100%	
Truffer Eliane	Sozialarbeiterin	60%	
Wäfler Maya	Sozialarbeiterin	80%	
Zumbrunn Ruedi	Sozialarbeiterin	80%	
Praktikantinnen			
Junker Kathrin		80%	Aug.-Feb. 2009
Schmidhäusler Laurent		80%	Feb.-Aug. 2009
Balmer Iris		80%	Aug.-Feb. 2010

Gemäss Kantonalen Vorgaben wurde den Angestellten ab 1.1.2009 eine Teuerung von 2,3% ausgerichtet. Eine Lohnsummenerhöhung wurde nicht festgelegt.

Weiterbildungen

Wir sind froh, unserem motivierten Mitarbeiter-Team die Möglichkeit zu Weiterbildungen bieten zu können, die uns als Einzelkämpfer, aber auch im Team weiterbringen. Es wurden folgende Fort- und Weiterbildungen besucht:

Vormundschaft

- Div. Fachtagungen

Sozialhilfe

- Strategien zur Verhinderung von Missbrauch
- Systemische Konzepte (CAS – mit Diplom)

Präventive Beratung

- Beratungsgespräche
- Familienrechtliche Aspekte in Beratung

Administration/Betrieb

- Ausbildungskurs BerufsbildnerInnen KV
- KV-Ausbildung heute
- Arbeits- und Lernsituationen bei Lernenden KV
- Protokollführung
- Umgang mit negativer Kritik
- Verwaltungsrecht für Mitarbeitende
- VS Visio
- Arbeitstechnik, Zeit- und Energiemanagement
- Sozialversicherungen (mit Diplom)
- Tue Gutes und sprich darüber
- Power Point
- Aufgabenverteilung Sozialarbeit/Sachbearbeitung
- Fallsteuerung
- Sicherer Umgang mit Personaldaten
- Verwaltungsrecht für Mitarbeitende
- Mehr Sozialkompetenz
- Div. EDV-Kurse
- Massnahmen zur Qualitätssicherung

Folgende Institutionen wurden eingeladen, Ihre Institution bei uns vorzustellen:

- Kompetenzzentrum Arbeit
- Kompetenzzentrum Jugend und Familie Schlossmatt
- IIZ Interinstitutionelle Zusammenarbeit Kanton Bern

Ausbildung von Lernenden KV ab August 2010

Im Jahr 2007 hat sich die GL erstmals mit der Frage beschäftigt, innerhalb des SDAL künftig eine KV-Lehrstelle anzubieten. Der Vorstand hat das Projekt von Anfang an begrüsst und entsprechend unterstützt. Leider ist ein gemeinsames Ausbildungsangebot mit den Verbandsgemeinden nicht zustande gekommen. Somit wurden innerhalb des SDAL die notwendigen Vorbereitungen (u. a. das Einholen der Ausbildungsbewilligung) getroffen, so dass Anfang 2009 die Ausbildungsbewilligung vorlag und die KV Lehrstelle im August 2009 für Lehrbeginn ab August 2010 ausgeschrieben werden konnte.

Die Ausbildungsverantwortliche, Eva-Maria Bürgy, hat den Lehrmeisterkurs bereits 2004 und im 2009 die nötigen Refresher-Kurse besucht. Die Geschäftsleiterin und Personalverantwortliche Karin Möscherberger ist auf dem gleichen Ausbildungsstand, wodurch die optimale Betreuung der Lernenden gewährleistet ist.

Von den 45 eingegangenen Bewerbungen wurden 4 Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch und einem anschliessenden Schnuppertag eingeladen. – Inzwischen wurde die Wahl getroffen und wir freuen uns auf unsere erste Lernende, Frau Melanie Neuschwander, die ihre Ausbildung im August 2010 antritt.

Finanzen

Rechnung 2009

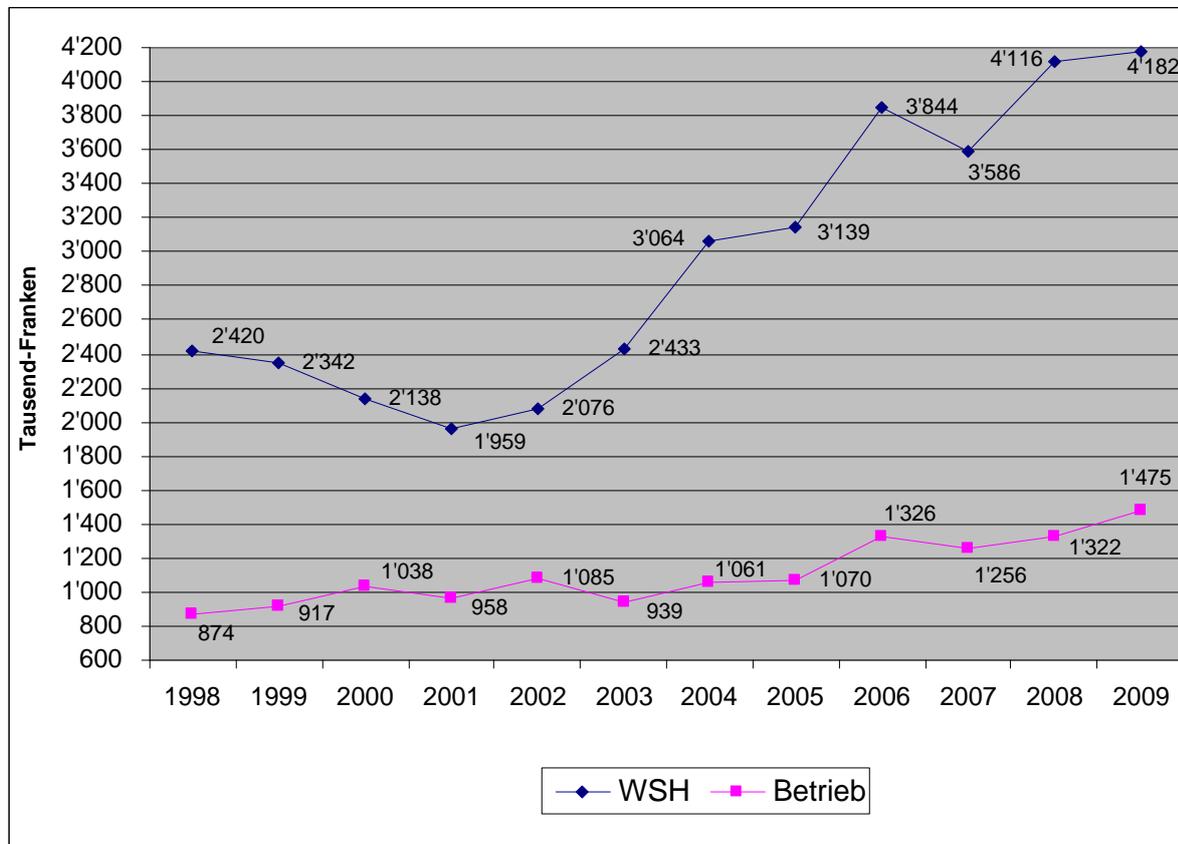
Im Rahmen der „Pauschale für Sozialarbeitende“ konnten wir auf Grund der hohen Fallzahlen im Lastenausgleich 530 Stellen-% (2008 = 439 Stellen-%) abrechnen. Weil der Kanton auf den 01.01.2009 auch den Anteil des Administrationspersonals von 30%-Stelle auf 50%-Stelle erhöhte, ergaben sich gegenüber dem Budget Mehreinnahmen von Fr. 231'776.--.

Durch den gezielten Umgang mit diesen Mehreinnahmen konnte bei den Netto-Betriebskosten zu Lasten der angeschlossenen Gemeinden gegenüber dem Budget eine Besserstellung von Fr. 147'155.-- erreicht werden.

Auch die strikte Einhaltung der Budgetvorgaben bei allen Ausgabenkonti trug zu dieser erfreulichen Besserstellung bei.

Die Bereiche der Wirtschaftlichen Sozialhilfe (WSH) haben sich 2009 gegenüber dem Vorjahr wie folgt verändert:

KVG Prämien	+	0.64 %
WSH	+	2.53 %
Besondere Hilfe/ZuD	+	4.48 %
Unterhaltsbeiträge für Kinder-		16.66 %

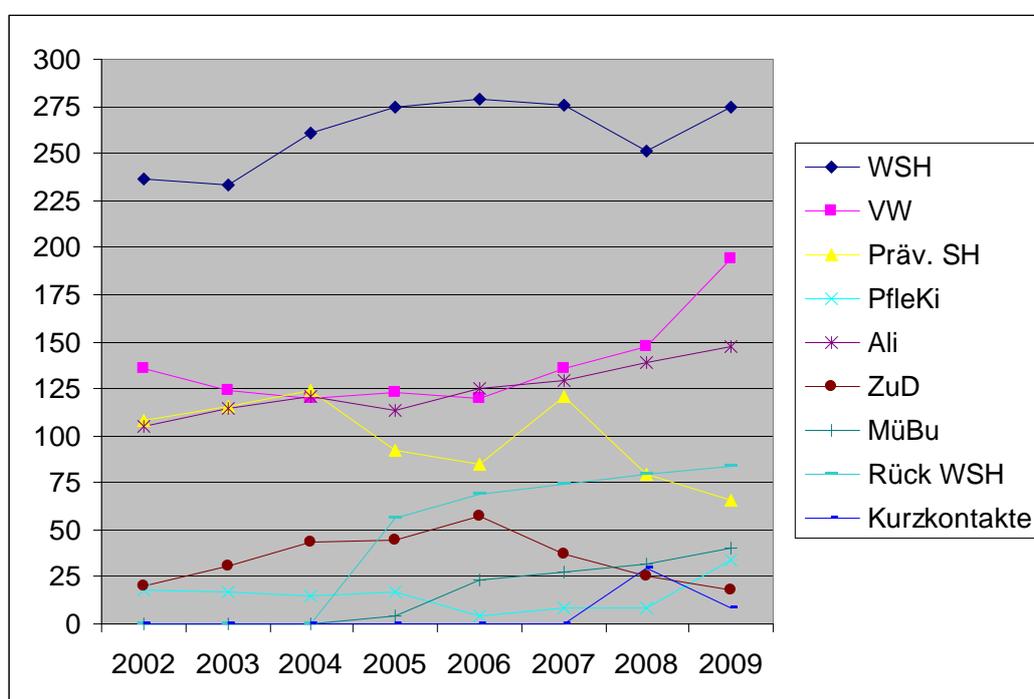


Revisionen

Die Revision der Betriebsrechnung wurde durch die „Treuhandgesellschaft des Schweizerischen Gemeindeverbandes AG“ ROD durchgeführt. Der Lastenausgleich wird jeweils durch das Sozialamt geprüft. Beide Revisionen ergaben keine ergebniswirksamen Korrekturen.

Geschäftsleitung Fachdienste

Entwicklung der Anzahl Dossiers



Anzahl Dossiers:		2008	2009
WSH	Wirtschaftliche (finanzielle) Sozialhilfe	251	275
VW	Vormundschaftswesen (Abklärungen, Gutachten, Mandate)	147	194
Präv. SH	Präventive Sozialhilfe / Sozialberatungen ohne WSH	80	66
PflKi	Pflegekinderwesen	8	34
Ali	Alimentenbevorschussung und -inkasso	139	147
ZuD	Zuschuss nach Dekret	25	18
MüBu	Mündelbuchhaltung	32	40
Rück SH	Rückerstattung Sozialhilfe	80	84
Kurzkontakte	Kurzberatung, Auskünfte	30	9
Total		792	867

Nachdem die Dossierzahlen der wirtschaftlichen Sozialhilfe 2008 im Vergleich zu 2007 rückläufig waren, ist im Jahr 2009 eine Fallzunahme in der wirtschaftlichen Sozialhilfe um 9,57% zu verzeichnen.

Dieser Trend wird sich im Jahr 2010 noch verschärfen, da gemäss statistischen Erhebungen viele Bezüger von Leistungen der Arbeitslosenversicherung im Herbst 2010 aussteuert und dadurch auf die Unterstützung durch Sozialhilfe angewiesen sein werden.

Zeitliche Entwicklung und wirtschaftlicher Kontext

Die wirtschaftliche Entwicklung, sei es in der kurzen oder langen Frist, hängt – neben Kapitaleinsatz und technischem Fortschritt – mit dem Arbeitsvolumen und der Arbeitsproduktivität zusammen. Diese beiden Elemente bestimmen grösstenteils die Höhe der Erwerbseinkommen und folglich der Haushaltseinkommen, das letztendlich den Sozialhilfeanspruch regelt und zur Bestimmung der Armutspopulation herangezogen wird.

Quelle: Sozialhilfe- und Armutsstatistik im Vergleich BFS 2009

Sozialhilfe

Unsere Gesellschaft verändert sich. Wir können den Wandel nicht aufhalten, wir haben ihn zu gestalten. – Sind wir entwicklungsfähig für diesen Wandel? Es kommt nicht von ungefähr, dass bei vielen Menschen mit der Jahrtausendwende ein Gefühl der Unsicherheit entstanden ist. Diese Unsicherheit drückt sich aus in Ängsten vor den Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels. Er betrifft alle Bereiche der Gesellschaft. Deshalb müssen wir ernsthaft über die Frage nachdenken, welche Rolle der Einzelne, der Staat oder die Kommunen in diesem Prozess spielen.

Neue soziale Risiken – Wandel der Gesellschaft?

Neue soziale Risiken lösen in der Gesellschaft Beunruhigung und Ängste aus. Ein-Elternfamilien, Kinder, die Folgen von hohen Scheidungsraten, Patchwork Familien, Working poor, Verknappung der Arbeitsplätze, Bildungs- und Sprachbarrieren und Teilleistungsfähigkeit bewirken vermehrt, dass Personen in Existenznöte und Desintegration abgedrängt werden. Kinder werden zum Armutsrisiko. Die bisherigen Sozialversicherungen können diese neuen sozialen Risiken nicht abdecken. Die Sozialhilfe hat sich zu einem tragenden System der sozialen Sicherheit entwickelt und deckt diese neuen sozialen Risiken ab. Damit einher geht eine beachtliche Kostensteigerung der Sozialhilfe. Diese Kostenentwicklung löst Besorgnis aus.

Auf der Grundlage des 3-Säulen-Systems Prävention, Integration und Existenzsicherung sind die individuelle und institutionelle Sozialhilfe im Kanton Bern Teil der sozialen Sicherheit. Sie übernehmen Aufgaben und Kosten, welche in den vorgelagerten Systemen wie zum Beispiel Arbeitslosenversicherung und Sozialversicherung nicht abgedeckt sind. Die Sozialhilfe investiert in die Arbeitsintegration, die Verbesserung oder die Wiedergewinnung von Kompetenzen für das Arbeitsleben, sowie in gesellschaftliche und soziale Integration. Sie verhindert Armut und Ausgrenzung.

Die Beratung in der Sozialhilfe als Kernkompetenz der Sozialarbeit hat zum Ziel, dass Menschen gesellschaftsfähig, selbstbestimmt und aus eigenen Mitteln das Leben bestreiten und gestalten können. Es gilt, das Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ mit ergänzenden Angeboten zu unterstützen. Dazu braucht es genügend personelle Ressourcen. Erst diese ermöglichen eine zielorientierte Begleitung und helfen nachhaltig Kosten zu sparen.

Die finanzielle Sorgfaltspflicht ist bei den Gemeinden und den Sozialdiensten seit langem vorhanden. Gestützt auf die SKOS-Richtlinien werden die Mittel gezielt und verhältnismässig eingesetzt. Fehlverhalten oder mangelnde Mitwirkung werden im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sanktioniert. Finanzkontrollen sind etabliert und die Gemeinden verfügen über griffige Controllingsysteme. Die Verbesserung der Wirkung ist eine Daueraufgabe.

Quelle: Berner Konferenz für Sozialhilfe und Vormundschaft - Pressemitteilung

Projekt Motivationsarbeitsplätze Sozialdienst Amt Laupen

Ausgangslage

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) sind junge Erwachsene einem überdurchschnittlich hohen Sozialhilferisiko ausgesetzt. Ein grosser Teil dieser Altersgruppe wäre arbeitsfähig, ist aber erwerbslos. Um diese Gruppe in den Arbeitsmarkt zu integrieren, besteht ein Bedarf an begleiteten Motivationsarbeitsplätzen, welche Betroffenen diese Möglichkeit bieten soll. Seit 2004 interessiert sich der SDAL für die Schaffung von solchen Motivationsarbeitsplätzen für Sozialhilfe empfangende junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren.

Ein Team von fünf Studierenden der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) hat den Auftrag des SDAL entgegen genommen, eine vorbereitende, wissenschaftliche Machbarkeitsstudie durchzuführen und Empfehlungen vorzuschlagen, welche konkreten Schritte für die Schaffung, Vermittlung und Erhaltung von Motivationsarbeitsplätzen notwendig sind. Das Projektteam hat sich mit zwei grundsätzlich unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren, den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden auseinander gesetzt und zwei Fragestellungen anhand qualitativer Forschungsmethoden bearbeitet.

Auf der Seite der Arbeitgebenden hat das Projektteam die Frage gestellt, welche Rahmenbedingungen für die Schaffung, Vermittlung und Erhaltung von Motivationsarbeitsplätzen für Sozialhilfeempfangende des Amtes Laupen aus Sicht der Arbeitgebenden berücksichtigt werden müssen und welche Erwartungen Arbeitgebende an potenzielle Arbeitnehmende stellen.

Auf der Arbeitnehmendenseite hat sich das Projektteam die Frage gestellt, wie potenzielle Arbeitnehmende mit der Erwerbslosigkeit umgehen und wie sie ihre Zukunftsperspektiven einschätzen.

Aus den gewonnenen Daten hat das Projektteam seine Empfehlungen abgeleitet und mit wissenschaftlichen Theorien begründet.



Wichtige Erkenntnisse

- Durch die aktuelle wirtschaftliche Lage haben ungenügend qualifizierte Menschen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Nicht nur der Bildungsstand, sondern auch sprachliche Probleme erschweren das Bestehen in der Arbeitswelt.
- Die Kompetenzen der erwerbslosen Sozialhilfebeziehenden sollen erweitert werden.
- Bereits bestehende Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe sollen weiterhin genutzt, gepflegt und ausgebaut werden.
- Mit der Schaffung von Motivationsarbeitsplätzen kann auf die Lebenswelt erwerbsloser junger Menschen eingegangen werden. Die Nutzung eines solchen Angebotes erleichtert den potenziellen Arbeitnehmenden nicht nur den Einstieg in die Arbeitswelt, sondern kann auch den Arbeitswillen, das Selbstvertrauen und die Eigenmotivation steigern. So ist es wichtig, dass Motivationsarbeitsplätze nicht zu niederschwellige Arbeit beinhalten und nicht als Billigarbeitsplätze missbraucht werden.
- Motivationsarbeitsplätze sollen sich für die Arbeitnehmenden, wie auch für die Arbeitgebenden lohnen.
- Von den potenziellen Arbeitnehmenden werden Ressourcen wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Pünktlichkeit und Verantwortungsbewusstsein gefordert.
- Ein Stellenprofil soll das Tätigkeitsfeld der jeweiligen Arbeitsstelle, die dafür notwendigen Kompetenzen und die Anzahl Stellenprozent beschreiben. Dadurch können Personen vermittelt werden, die auf das Stellenprofil der entsprechenden Unternehmung passen.
- Vom SDAL erwarten die Arbeitgebenden, dass ein hoher administrativer Aufwand vermieden werden kann. Weiter wird die Transparenz als sehr wichtig erachtet. Mit einem Personenprofil kann diesen Forderungen Rechnung getragen werden. Kompetenzen, Interessen und individuelle Wünsche der Arbeitnehmenden können so mit dem zuvor erstellten Stellenprofil verglichen werden.

- Vor einem Antritt eines Motivationsarbeitsplatzes müssen Rahmenbedingungen und Ziele gemeinsam festgelegt werden. Diese sollen später als Grundlage für periodische Auswertungen des Zielereichungsgrades und der Einhaltung der Rahmenbedingungen dienen.
- Im ganzen Prozess sollen Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende vom SDAL unterstützt werden. Die Schaffung einer Anlaufstelle soll die Betreuung, Begleitung und Beratung der potenziellen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ermöglichen.
- Eine arbeitsagogische Stelle ist einzurichten. Diese Stelle soll im Vorfeld nicht nur die Schaffung und Vermittlung von Motivationsarbeitsplätzen gewährleisten, sondern auch Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying betreiben.
- Wie die Recherchen des Projektteams gezeigt haben, sind es die Medien, die unsere Wahrnehmung stark beeinflussen. Das Projektteam empfiehlt, die Medien aktiv zu nutzen, damit das Bild der jungen sozialhilfeempfangenden Erwachsenen in der Öffentlichkeit positiv geprägt wird. Ebenso könnten Medienberichte aufzeigen, dass sich die Kosten der Gemeinden in Bezug auf sozialhilfeempfangende Personen durch die Schaffung von Motivationsarbeitsplätzen senken. Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiges Instrument, um potenzielle Arbeitgebende für ein solches Projekt zu gewinnen und vorhandene Zweifel und Vorurteile durch gezielte Information abzubauen.

Das Projektteam der Fachhochschule Nordwestschweiz hat die Grundlagen für die Schaffung, Vermittlung und Erhaltung von Motivationsarbeitsplätzen erarbeitet. Diese müssen nun in einem nächsten Schritt konkretisiert und weiterentwickelt werden. Der SDAL sieht hierfür ein umsetzungsorientiertes Nachfolgeprojekt vor, welches wiederum durch Studierende der Fachhochschule Nordwestschweiz erarbeitet werden soll.

Wenn der Wind des Wandels bläst,
bauen die einen Mauern – die anderen
Windmühlen
(chinesisches Sprichwort)



Sozialhilfe- Missbrauch

- Missbrauch von Sozialhilfeleistungen ist in den letzten Monaten und Jahren ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt, obwohl nach Einschätzung der schweizerischen Sozialhilfebehörden der missbräuchliche Bezug von Sozialhilfeleistungen weniger als 5% ausmacht.
- Die Fokussierung dieser Thematik hat durchaus positive Auswirkungen: einerseits wurde die Sensibilisierung auf Missbrauch innerhalb der Sozialdienste erhöht und andererseits sind sich Sozialhilfe-Beziehende ihrer Informations- und Deklarationspflicht bewusster und ganz allgemein werden Personen, die sich in einer Notlage befinden gesellschaftlich besser wahrgenommen. Negativ wirkt sich die Thematik aus, wenn sie vorverurteilend und destruktiv als mediale und gesellschaftspolitische Attacke gegen das bestehende System der sozialen Sicherheit eingesetzt wird.
- Durch Missbrauch werden fundamentale Werte der Sozialhilfe belastet:
 - Unsere Rechtsordnung - der Grundsatz von Treu und Glauben
 - Das Ansehen der Sozialhilfe – die Legitimation der Institution
 - Die öffentlichen Finanzen
 - Die Arbeitsbeziehung - das Verhältnis zwischen Klient und Sozialarbeiter
 - Der Berufsstand der Sozialarbeiter – das Vertrauen in die Professionalität
 - Der Grundsatz der Gleichbehandlung – Neid zwischen Klienten
 - Das Prinzip der Solidarität – die Hilfsbereitschaft der Bevölkerung
- Neben Massnahmen und Instrumenten zur Missbrauchsbekämpfung, wie strukturelle Konzepte, Qualitätsstandards und Controlling-Prozesse, stellt die Ausbildung zum Sozialarbeiter die wesentliche Grundlage in der Missbrauchsbekämpfung dar. Das professionelle sozialarbeiterische Gespräch zeichnet sich dadurch aus, dass die subjektive Wahrnehmung der Hilfesuchenden ergänzt wird mit der Überprüfung der Fakten und mit der Berücksichtigung anderer Sichtweisen. Beratung in der Sozialarbeit heisst, die Aussagen zu hinterfragen, zu bewerten und in einen Kontext zu stellen oder kurz: die Wahrheit einer Situation zu ergründen. Der Sozialarbeiter bedient sich dabei der Kooperation und Konfrontation als Elemente der Kommunikation. Die Konfrontation ermöglicht die Thematisierung von unangenehmen Themen. Sie muss jedoch eingebettet sein in eine wertschätzende, vertrauensvolle Beziehung um erfolgreich zu sein. Ein Beratungsprozess der beide Elemente vereint, braucht Zeit - eine Ressource die heute häufig knapp ist.
- Im SDAL sind wir uns dieser wichtigen Kompetenz der Sozialarbeiter als Grundlage der Missbrauchsbekämpfung bewusst und unterstützen sie mit verschiedenen strukturellen Konzepten und Hilfsmitteln:
 - Wir haben ein differenziertes Ablauf-System für die Beurteilung von Sozialhilfeanträgen entwickelt, mit einem vorgegebenen Ablauf, Checklisten und Kompetenzregelung nach dem 4-Augen-Prinzip.
 - Für die Prüfung der Subsidiarität benützen wir differenzierte Checklisten, die der BKSIV zur Verfügung stellt.
 - Es besteht ein internes Bewilligungsverfahren für materielle Sozialhilfe, dass sich mind. jährlich wiederholt, sofern sich an der finanziellen Unterstützung in diesem Zeitraum nichts ändert. Zusätzliche Leistungen sind ebenfalls diesem Bewilligungsverfahren unterworfen.

- In das interne Bewilligungsverfahren ist die Überprüfung des individuellen AHV-Kontos der WSH-Bezüger integriert. Diese Überprüfung hat zum Ziel eventuelle, nicht deklarierte Berufstätigkeit zu eruieren.
- Die monatliche Auszahlung der WSH darf nur erfolgen, wenn die Bedürftigkeit ausgewiesen ist.
- Die Sozialhilfedossiers werden regelmässig durch die behördliche Dossierkontrolle überprüft.
- Es bestehen Weisungen zur präventiven Missbrauchsbekämpfung und zum Vorgehen bei WSH-Missbrauch.

Sozialinspektion

Ausgangslage

- Um die Sozialdienste betreffend Sozialinspektion bereits ab 2010 finanziell zu unterstützen, hat die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) beschlossen, bis zum Inkrafttreten der neuen Bestimmungen eine Übergangsregelung zu schaffen. Als besondere Massnahme im Sinne von Artikel 73 SHG sollen in den Jahren 2010 und 2011 Aufwendungen der Sozialdienste für die Sozialinspektion unter bestimmten Voraussetzungen von der GEF dem Lastenausgleich zugeführt werden. Die Sozialdienste können in der Übergangszeit geeignete, externe Anbieter mit Sozialinspektionen beauftragen.

Ziel der Sozialinspektion

- Hauptziel der Sozialinspektion ist die Stärkung der Missbrauchsprävention und Missbrauchsverhinderung in der individuellen Sozialhilfe.

Inhalt der Sachverhaltsabklärungen durch Sozialinspektoren

- Die privaten Sozialinspektionsfirmen überprüfen die vom Sozialdienst genannten Verdachtsmomente gemäss Auftrag.
- Sozialinspektionen eignen sich insbesondere zur Aufklärung von falschen oder unvollständigen Angaben zu den persönlichen oder wirtschaftlichen Verhältnissen, wie nicht oder nicht vollständig deklarierte Erwerbseinkommen, nicht korrekt deklarierte Wohnsituationen oder nicht offen gelegte Vermögen.

Voraussetzungen für eine Sachverhaltsabklärung durch Sozialinspektoren

- Begründeter Verdacht auf unrechtmässigen Leistungsbezug
- Sämtliche ordentlichen Abklärungen des Sozialdienstes sind ausgeschöpft
- Klar umschriebener Abklärungsauftrag
- Die Überwachung der betroffenen Person ohne ihr Wissen ist auf der heutigen Gesetzesgrundlage unzulässig.
- Ein Konzept zum Einsatz von Sozialinspektoren ab Mitte 2010 wird derzeit im SDAL erarbeitet, anhand der Richtlinien der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern.

Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe BIAS

Im Jahr 2009 beteiligten sich wiederum total 16 Gemeinden am BIAS-Projekt mit Sitzgemeinde Wohlen. Per Ende 2009 ist der Sozialdienst Wahlern aus dem Projekt ausgeschieden.

Kontingent und Auslastung

Angebotstyp	Kontingent Jahresplätze	Auslastung 2009
BI	7,11	99,58 %
SI/BIP	11,88	95.05 %
	18,99 Jahresplätze total	

Die lastenausgleichsberechtigten Kosten, inklusive neue Leistungen im Sinne von RRB Nr. 1780 vom 24. Oktober 2007 von Fr. 104'956.-, betragen für das Jahr 2009 Fr. 699'708.-. Bereits Mitte Jahr musste bei den Kontingentsplätzen ein Anmeldestopp gemacht werden, weil die Mittel laut Hochrechnung bis Ende Jahr erschöpft waren.

Das Projekt Bewerbungswerkstatt mit integriertem Coaching wurde weiter geführt.

Im Rahmen der von der kantonalen Fürsorge- und Gesundheitsdirektion zur Verfügung gestellten Mittel für neue Leistungen wurde ein neues Projekt für „Erweiterte berufliche Abklärungen“ ins Leben gerufen. In einem 1-monatigen Arbeitseinsatz wird die Erwerbsfähigkeit und Vermittelbarkeit differenziert geklärt. Zielgruppe sind Personen, die sich neu bei der Sozialhilfe melden, Anspruch auf Unterstützung haben und zu mind. 80% verfügbar sind. Das Projekt startete im Herbst 2009 und befindet sich noch in der Probephase.

Controlling WSH

Die Kommission Controlling Sozialhilfe, bestehend aus 3 Mitgliedern aus den Vertragsgemeinden, 3 Mitgliedern aus den Partnergemeinden und einem Vertreter aus dem Vorstand, hat im 2009 drei Dossierkontrollen durchgeführt.

Dabei wurden insgesamt 39 Dossiers geprüft. Es wurden Dossiers aus allen Vertrags- und Partnergemeinden und von allen SozialarbeiterInnen unter die Lupe genommen. Als Auswahlkriterien haben wir uns zudem für neu eröffnete Dossiers und solche mit Anspruch auf Bevorschussung (IV, AHV, EL, ALV) entschieden. Die zu prüfenden Kriterien ergeben sich aus dem Kontrollbericht, welcher für jedes Dossier ausgefüllt wird.

2 Kontrollen wurden durch Herrn Martin Isenschmid begleitet, einmal standen lediglich die Dossiers zur Verfügung. Bei der Begleitung durch die Geschäftsleitung erhält die Kontrollgruppe auch Einblick in die elektronischen Dossiers und Fragen können direkt beantwortet werden.

Allgemein wurden keine gravierenden Mängel festgestellt. Die Beanstandungen bezogen sich mehrheitlich auf einzelne fehlende Dokumente und nicht genügend strikt durchgeführte Zielvereinbarungen. Abweichungen zu den Bestimmungen der SKOS-Richtlinien in zwei Dossiers (Mietzins, Auto) werden überprüft und der Kommission 2010 nochmals vorgelegt.

Weitere Fragen der Kommission wurden nach Stellungnahmen des zuständigen Sozialarbeiters oder der zuständigen Sozialarbeiterin an einem späteren Termin mit der Geschäftsleitung besprochen und konnten zur Zufriedenheit der Kommission beantwortet werden.

Die Kommission verweist auf die den Vertrags- und Partnergemeinden zugestellten Berichten.

Vormundschaft

Erfahrungs-Gruppe Sekretariate Sozialkommissionen (ERFA SOKO)

Aufgrund eines Bedürfnisses der Sekretariate der Vormundschaftsbehörden Laupen, Mühleberg und Neuenegg und des SDAL wurde Ende Oktober 2009 die ERFA SOKO gegründet.

Es werden jährlich vier Sitzungen abgehalten, alternierend an den Örtlichkeiten der beteiligten SOKO-Sekretariate und dem SDAL.

Ziele der ERFA SOKO sind

- einen Erfahrungs- und Fachaustausch zwischen den Sekretärinnen und Sekretären der Vormundschaftsbehörden und dem SDAL ins Leben zu rufen
- die Effizienz zu steigern, durch vereinheitlichte Abläufe und Vorgehensweisen
- einen Informationsaustausch zwischen den Beteiligten zu gewährleisten, in Bezug auf rechtliche Aspekte des Vormundschaftswesens, Weiterbildungsperspektiven, usw.
- Anonymisierte Fallbesprechungen durchzuführen, als gegenseitige Hilfestellung und zur Erweiterung des Fachwissens

Aktuell befasst sich die ERFA-Gruppe mit der Optimierung der Auftragserteilung an den SDAL durch formalisierte Auftrags- und Ablaufregelungen, sowie mit der Vereinheitlichung der vormundschaftlichen Berichterstattung. Es wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, welche sich mit der Regelung von Verfahrensgebühren befasst.

Die Erfahrungen aus den ersten Sitzungen der ERFA-Gruppe sind äusserst positiv. Es zeigt sich, dass die vernetzte, direkte Zusammenarbeit zwischen den SOKO-Sekretärinnen und Sekretären und dem SDAL viel dazu beiträgt, Umwege in den Verfahrensabläufen zu vermeiden und Unsicherheiten in Bezug auf Vorgehensweisen zu minimieren. Der Austausch des Fachwissens erleichtert die tägliche Arbeit der Beteiligten und dient damit der Steigerung der Effizienz.

Alimenteninkasso und -bevorschussung

Inkassoerfolg Alimentenbevorschussung

	Kanton Bern	SDAL
2005	54,5%	48,4 %
2006	54,3%	43,6 %
2007	57,6%	69,7 %
2008	58,8 %	59,1 %
2009	Noch nicht Verfügbar	63,9 %

Berner Gesundheit

Die Stiftung Berner Gesundheit ist mit den Regionalzentren in Bern, Biel, Burgdorf und Thun sowie 17 Beratungsstützpunkten im ganzen Kanton vertreten. Im 2009 haben im Stützpunkt Laupen 14 Personen 55 kostenlose Beratungs- und Therapiegespräche in Anspruch genommen. Der Beratungsstützpunkt wird immer mehr genutzt. Die Integration im regionalen Sozialdienst Laupen wird von allen Seiten geschätzt.

Die Angebote der Berner Gesundheit für Betroffene und Angehörige umfassen:

- Informations- und Klärungsgespräche
- Kurzberatung am Telefon oder per E-Mail
- Einzelberatung und -therapie
- Paarberatung und -therapie
- Familienberatung und -therapie
- Gruppenangebote

Die Berner Gesundheit sucht die fallbezogene Zusammenarbeit mit Behörden, Privaten, Vorgesetzten, Ärztinnen und Ärzten. Entsprechende Anliegen werden gerne aufgenommen.

Die Mitarbeitenden der Berner Gesundheit stehen unter Schweigepflicht. Alle Beratungs- und Therapieangebote sind kostenlos.

Der Stützpunkt befindet sich am Krankenhausweg 14 in Laupen. Termine müssen vor-gängig mit Rolf Tschanz vereinbart werden

Kontakt:

Berner Gesundheit

Rolf Tschanz

031 370 70 70

rolf.tschanz@beges.ch

www.bernergesundheit.ch

Jahresziele / Ausblick 2010

An einer Retraite des Vorstandes und der Geschäftsleitung inkl. Stellvertretung wurden die Jahresziele 2010 erarbeitet:

- Prozesse im SDAL erarbeiten
- Vision + Strategie (mittel- und längerfristige Ziele) thematisieren
- Leitbild leben (evtl. Aktivitäten im Betrieb)
- BIAS: Konzept verabschieden + umsetzen
- Vormundschaft: Systemwechsel (neue Gesetzgebung) planen und vorbereiten
- Dienstleistungsangebot SDAL überprüfen
- Konzept Öffentlichkeitsarbeit umsetzen
- Elektronische Dokumentation des Vorstandes einführen
- Prospekt über Dienstleistungsangebot erarbeiten
- Physische und elektronische Ablage intern bereinigen
- Ausbildung Lernende (ab Aug. 2010)
- Steuer- und Führungskennzahlen bestimmen



DANK

Ein grosser Dank geht an alle Mitarbeitenden – sie setzen ihre Fachkenntnisse, ihr Engagement und ihre Persönlichkeit dafür ein, dass sich sowohl Klienten als auch der Betrieb weiterentwickeln. - Ein Dankeschön auch an die Vorstandsmitglieder, MitarbeiterInnen der Gemeindeverwaltungen, Behördemitglieder und Institutionen für die angenehme Zusammenarbeit.



Laupen, im April 2010

Vorstand SDAL

Rolf Giger

Präsident

Betrieb

Karin Möscherger
Martin Isenschmid

Geschäftsleitung Verwaltung
Geschäftsleitung Fachdienste

SOZIALDIENST AMT LAUPEN

Ferenbalm, Golaten, Gurbrü, Kriechenwil, Laupen,
Mühleberg, Münchenwiler, Neuenegg, Wileroltigen

Krankenhausweg 14

Postfach 103

3177 Laupen

Telefon 031 747 20 40

Fax 031 747 20 49

E-Mail sozialdienst@sdal.ch

Internet www.sdal.ch

Öffnungszeiten: Montag – Freitag
08:30 – 11:30 Uhr und 14:00 – 16:30 Uhr
Mittwochmorgen geschlossen