

Jahresbericht



2021

*Soziale***Dienste**

Region Laupen

Krankenhausweg 14
Postfach 103
3177 Laupen
T 031 747 20 40
F 031 747 20 49
sozialesdienste@sodirela.ch
www.sodirela.ch

Präsidium

**Die Welt hat sich verändert.
Und deshalb müssen auch wir uns ändern.**
(Barack Obama)

Das Jahr 2021 war noch einmal ein spezielles, aber dennoch interessantes Jahr.

Hygiene- und Abstandsvorschriften, Arbeiten im Homeoffice, Sicherstellung der Kinderbetreuung, Maskenpflicht, Einschränkung der persönlichen Kontakte, diverse CORONA-Wellen etc. haben unseren (Arbeits-)Alltag weiterhin geprägt. Alles war anders als normal und erforderte viel Energie und Einsatzbereitschaft.

Umso beeindruckender war es, wie gut und effizient sich die Mitarbeiter*innen des Sozialdienstes organisiert und gegenseitig unterstützt haben. Trotz der herausfordernden Umstände haben sie es gemeinsam geschafft, den Betrieb unter diesen anspruchsvollen Bedingungen weiterzuführen. Das war und ist dank ihrer Flexibilität und ihrem unermüdlichen Einsatz möglich.

An dieser Stelle geht ein herzliches Dankeschön an alle Mitarbeiter*innen des SDRL.

Im Vorstand standen, nebst der Sicherstellung des Betriebes während der Corona-Pandemie, die Diskussion über die Belastung und die steigenden Fallzahlen in der Sozialhilfe und später auch im Kinder- und Erwachsenenschutz, im Vordergrund.

Alle zwei Wochen fand eine Sitzung zwischen der Geschäftsleitung und mir als Präsidenten statt. Dabei wurden die Geschäftsführung sowie weitere anstehende Geschäfte, welche danach an den Vorstandssitzungen behandelt und entschieden wurden, diskutiert und vorbereitet.

Gerne stehe ich den Verbands- und Vertragsgemeinden, den Vorstandskolleg*innen, der Geschäftsleitung, den Mitarbeiter*innen wie auch den Kund*innen bei Anregungen und Fragen zur Verfügung.

Ganz herzlichen Dank allen Mitarbeiter*innen sowie den Vorstandsmitgliedern für die gute Arbeit im anspruchsvollen Jahr 2021.

Ich freue mich auf eine weiterhin angenehme und erfolgreiche Zusammenarbeit!
Bleibt gesund.

Hans Ramsebner, Präsident



Vorstand

Der Vorstand behandelte die anstehenden Geschäfte an sechs Sitzungen vor Ort. Viermal wurden Zirkularentscheide gefällt, weil Sitzungen vor Ort nicht stattfinden konnten.

Nach den Wahlen in Neuenegg traten die beiden langjährigen Vorstandsmitglieder aus Neuenegg, **Frieda Krebs** und **Reto Streit** zurück. Auch die Vakanz der demissionierenden **Anita Herren** aus Mühleberg musste neu besetzt werden.

Alle waren seit 2013 im Vorstand.
Anita Herren war seit 2015 Vizepräsidentin.
Sie alle haben wichtige Jahre der Veränderung mitbestimmt und mitgestaltet. Ihre kritische, konstruktive aber auch wohlwollende Haltung war wertvoll und die langjährige Konstanz im Vorstand auch für den Betrieb sehr wichtig.



Der Vorstand setzt sich neu wie folgt zusammen:

Vorstandsmitglieder	Vertreter der Gemeinde	Zuständigkeiten 2021
Ramsebner Hans	Laupen	Präsidium Ressort Personal
Kropf Marianna	Laupen	Ressort Controlling + Öffentlichkeitsarbeit
Hänggeli Remo	Laupen	Ressort Personal + Handbuch WSH
Kormann Stef (neu)	Mühleberg	Vizepräsidium Ressort Finanzen
Menzi Andreas	Mühleberg	Ressort Öffentlichkeitsarbeit
Taboada Andrea (neu)	Neuenegg	Ressort Controlling
Weber Patrik (neu)	Neuenegg	Ressort Controlling + Handbuch WSH
Riniker Jelena	beratende Stimme	Co-GL Fachdienste
Möschberger Karin	beratende Stimme	Co-GL Betrieb
Bürgy Eva-Maria	Protokoll	Administration

Nebst Budget, Rechnung und Finanzplan waren folgende wichtigen Geschäfte anzugehen:

- Organisationsreglement + Organisationsverordnung
(s. auch Seite 4)
- Erhöhung des Stellenplans aufgrund der hohen Fallbelastung
(s. auch Seite 5)
- Umfrage Schulsozialarbeit
(s. auch Seite 4)

Verbands- und Partnergemeinden

*Wir glauben, Erfahrungen zu machen.
Aber die Erfahrungen machen uns.
(Eugené Ionesco)*

- **Organisationsreglement**

Das OgR wurde an den Gemeindeversammlungen der Verbandsgemeinden verabschiedet. Da diese z.T. nicht wie geplant stattfinden konnten und verschoben wurden, erfolgt die Inkraftsetzung erst 2022.

- **Darlehen**

Mit der Gemeinde Mühleberg konnte der Vertrag für das jährliche Sockeldarlehen von 2 Mio. Franken verlängert werden.

- **Schulsozialarbeit (SSA)**

Seit einigen Jahren gehört Schulsozialarbeit zum fixen Leistungsangebot für die Verbandsgemeinden. Die SSA hat sich in unseren und anderen Gemeinden längst etabliert und ist in den Schulen Laupen, Mühleberg und Neuenegg nicht mehr wegzudenken. Leider zeigt die langandauernde Pandemie auch in der Schule ihre Auswirkungen. Es führt zu mehr Problemen und Verhaltensauffälligkeiten bei den Schüler*innen. Die Lehrpersonen ihrerseits stossen mit ihren Ressourcen an ihre Grenzen.

Die zunehmend schwierige Lage in den Schulen (Corona) und vermehrte Anfragen aus den Partnergemeinden veranlassten uns zu einer Bedarfsabklärung. In den letzten Jahren leistete die Schulsozialarbeiterin Nadia Kadri punktuelle Einsätze in den Schulen der Partnergemeinden, um deren Bedürfnisse abzudecken. Dies war nur dank der Bereitschaft und Flexibilität der Stelleninhaberin möglich, da solche Aufträge zusätzlich aufgewendet und verrechnet werden mussten.

Ob das Angebot an SSA angepasst werden muss und/oder auf die Partnergemeinden ausgedehnt wird, wird sich Anfang 2022 zeigen.

Karin Möschberger, Co-Geschäftsleitung Betrieb



Co-Geschäftsleitung Betrieb

Sollen wir uns daran gewöhnen ? – lieber nicht.

Müssen wir uns daran gewöhnen? – wir haben es längst getan.

Seit bald zwei Jahren beschäftigen wir uns nebst dem normalen Arbeitsalltag mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Obschon Home-Office bereits eingerichtet war, gab es immer wieder viel zu organisieren. Bei jeder Variante passten wir uns den Bundesratsentscheiden und Massnahmen des BAG an und versuchten, diese zeitnah umzusetzen und die Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit transparent zu informieren. Die Öffnungszeiten waren teilweise stark eingeschränkt und nur Notfallgespräche fanden vor Ort statt.

- Home Office

Die Home Office-Pflicht zwang uns erneut dazu, nach Möglichkeit zu Hause zu arbeiten. Immer, wenn Lockerungen beschlossen wurden, waren praktisch alle wieder gerne an ihrem Arbeitsplatz in Laupen. Wichtig war dies insbesondere für neue Mitarbeitende und Auszubildende, da sie so besser begleitet und im Team integriert werden konnten.

Home Office ist nicht mehr wegzudenken. Inzwischen haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen angemessenen Teil ihres Pensums im Home Office zu leisten. Was lange unvorstellbar war, gehört nun zu den «normalen» und zeitgemässen Anstellungsbedingungen.

- Stellenplan

Die Fallbelastung (Anzahl Fälle auf Stellen-%) der Sozialarbeitenden war bereits seit einiger Zeit zu hoch:

- Sozialhilfe (SH)

110 Fälle auf 100% SAR

(Empfehlungen einer max. Belastung liegen bei 100 Fälle/100%)

- Kindes- und Erwachsenenschutz (KES)

88 Fälle auf 100% SAR

(Empfehlungen einer max. Belastung liegen bei 80 Fälle/100%)

Aufgrund der Pandemie wurden von der BKSE (Berner Konferenz für Sozialhilfe) und der SKOS (Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe) Prognosen über eine Corona-bedingte Fallzunahme veröffentlicht, welche definitiv nicht mehr hätte bewältigt werden können. Bevor sich diese Belastung auf die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden auswirkte, wollte die Geschäftsleitung rechtzeitig eine «erträgliche» Belastungssituation erwirken, damit der prognostizierte Fallanstieg von 12% abgefedert werden konnte.

Um die Fallbelastung auf ein normales, aber immer noch maximales Mass zu reduzieren, war eine Stellenerhöhung von insgesamt 125% (Sozialarbeit + Administration) nötig. Hinzu wurden befristete 15% als definitiv bewilligt, was den Stellenplan auf 1'570% erhöhte. Um danach auch noch die neusten Prognosen abzufedern, wurden weitere 65 Stellen-% bewilligt.

Die Personalplanung gestaltete sich insofern schwierig, als sich alle Sozialdienste früher oder später in ähnlicher Situation befanden und Fachpersonal anstellen mussten/ wollten. Idealerweise konnte diese Stellenplan-Erhöhung mehrheitlich mit bisherigen Mitarbeitenden (befristete und unbefristete Pensenerhöhungen) und der Anstellung von ehemaligen Praktikantinnen aufgefangen werden.

Langwierige Einarbeitungszeiten fielen dadurch weg. Mit diesen Massnahmen konnte bereits im Sommer eine gesunde Basis geschaffen werden.

Im Laufe des Herbstes zeichnete sich ab, dass die Prognosen der Fallzunahme mit 12% zu hoch gegriffen waren und auch dank der guten Wirtschaftslage nicht eintrafen. Die Fallzunahme in der Sozialhilfe stand Ende Jahr bei 6,8%, wobei das Ende der Entwicklung noch nicht definitiv absehbar ist (s. auch Berichte SH, S. 11/ KES, S. 13).

Zum Glück gab es immer wieder entspanntere Monate, wo aufgeschobene Geschäfte wieder aufgenommen und umgesetzt werden konnten:

- **ProfilPlus** (Personalverwaltungs-Tool)

Die Schulungen konnten stattfinden und das neue System eingeführt werden.

Für alle Mitarbeitenden wurde ein Anforderungsprofil erstellt. Stellenbeschreibung, Formulare und das Bewertungssystem für die Mitarbeitergespräche mussten angepasst werden.

Die Mitarbeitendengespräche fanden im Herbst erstmals nach neuem System statt.

- **Zeiterfassung**

Das neue Zeiterfassungs-Modul TimePro wurde Anfang Jahr installiert und eingeführt.

Organisationsentwicklung / Prozesse

Die letzten geplanten Umsetzungen konnten aufgrund von Personalwechseln erfolgen. In der Sozialarbeit haben wir uns entschieden, die Polyvalenz ganz aufzuheben (s. auch Bericht Co-GL Fachdienste, S. 10).

Stellvertretung der Co-Geschäftsleitung Betrieb

Während 15 Jahren hat mich unsere langjährige Mitarbeiterin, Eva-Maria Bürgy, vertreten. Sie war immer eine kompetente, engagierte und aufmerksame Stellvertretung. Nach der Prozessumstellung hat sie sich entschieden, sich voll und ganz dem Kindes- und Erwachsenenschutz zu widmen.

Als neuer Stellvertreter wurde unser Finanzbuchhalter, Michael König, eingesetzt. Auch diese Zusammenarbeit hat sich in kurzer Zeit sehr gut eingespielt.

Öffentlichkeitsarbeit

Nach der Konsolidierung der neuen Co-Geschäftsleitung wurden etliche Kontakte zu den Gemeinden neu geknüpft. Die Treffen mit den Gemeinbeschreibern, der Leitung des BZL, örtlichen Pfarrstellen sowie Ämtern und Behörden waren wertvoll und legten eine gute Basis für die weitere Zusammenarbeit.

Im diesjährigen «Achetringeler» erschien ein Bericht über das erfolgreiche Jugendprogramm LIFT (s. auch Seite 17).

Karin Möscherberger, Co-Geschäftsleitung Betrieb

Personal

Folgende Mitarbeitende haben den Sozialdienst verlassen:

- **Fränzi Berger**, Administration (nach 8 Dienstjahren, infolge Pensionierung)
 - Nachfolgerin: **Nicole Widmer**
- **Moritz Künzi**, Schulsozialarbeiter Neuenegg (nach 8 Jahren)
 - Nachfolgerin: **Nicole Krähenbühl**
- **Danilo Capece**, Lernender KV (Austritt nach 4-jähriger Lehre)
Er hat seine Lehre mit der Note 5,2 abgeschlossen. - Herzliche Gratulation!
 - Nachfolger: **Dion Iljazi**

Aufgrund der zunehmenden Fallzahlen kam es zu weiteren Neuanstellungen:

- **Sajintha Chandresegaran**
Nach ihrem Zweit-Praktikum (2021), welches sie bei uns absolviert hat, konnte sie als Sozialarbeiterin Sozialhilfe (in Ausbildung) angestellt werden.
- **Besarta Gerguri**
Nach ihrem Zweit-Praktikum (2020/21), welches sie bei uns absolviert hat, konnte sie als Sozialarbeiterin Sozialhilfe (in Ausbildung) angestellt werden.
- **Monika Studer**; Sozialarbeiterin Kindes- und Erwachsenenschutz
- **Nathalie Fürst**; Administration

Während 6 Monaten werden **Praktikant*innen in Sozialer Arbeit** ausgebildet. Sie absolvieren jeweils ihr zweites Ausbildungspraktikum bei uns:

- Sajintha Chandresegaran (1.2.2021 - 31.7.2021)
- Romea Fries (1.8.2021 - 31.1.2022)

Betreut werden sie abwechslungsweise durch die beiden Sozialarbeiterinnen/Praxisausbildenden Lea Vonlanthen und Isabel Martinez.

Dienstjubiläum (10 Jahre)

- Trine Kunzendorf, Sozialarbeiterin KES

Sonstiges in Kürze

- Im Februar gab es wiederum ein SDRL-Baby – wir gratulieren Fam. König
- Im Rahmen von BIKE to WORK bewältigten einige Mitarbeitende ihren Arbeitsweg während zwei Monaten mit dem Velo.
- Der Betriebsausflug fand am 23.9.2021 in Bern statt, was nach der letztjährigen Pause vom Team sehr geschätzt wurde.

Es ist sehr wertvoll, auf ein konstantes, erfahrenes Team zählen zu können!

***In unserer Unterschiedlichkeit
liegt auch unsere Stärke.
Dazu gehören Respekt füreinander
und das Streben nach dem Miteinander.
(Brigitte Bierlein)***

Der SDRL als Arbeitgeber

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

	2020	2021
Personalbestand: Anzahl Mitarbeitende (MA) (inkl. Lernende, PraktikantIn, Personal im Std.lohn) <ul style="list-style-type: none"> - 22 Teilzeit (Pensen von 20-90%) - 4 Vollzeit - 3 im Stundenlohn davon in Ausbildung (Vollzeit): <ul style="list-style-type: none"> - 1 Lernender KV - 1 PraktikantIn Soziale Arbeit 	25	29
Personalbestand in Vollzeiteinheiten bewilligter Stellenplan (ohne Auszubildende): 1'430% <ul style="list-style-type: none"> - Bisher befristet, neu fix 15% - Erhöhung infolge hoher Fallbelastung 125% - Corona-Auswirkungen 65% zuzüglich <ul style="list-style-type: none"> - Schulsozialarbeit: 150% - JobCoach/LIFT: 60% 	14,3	16,35
	1,5	1,5
	0,6	0,6
Durchschnittsalter	44,5 Jahre	43 Jahre
Dienstjahre Alle MA (27), ohne Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> - 14 MA mit 0-4 Dienstjahren - 4 MA mit mehr als 5 Dienstjahren - 2 MA mit mehr als 10 Dienstjahren - 6 MA mit mehr als 15 Dienstjahren - 0 MA mit mehr als 20 Dienstjahren - 0 MA mit mehr als 25 Dienstjahren - 1 MA mit mehr als 30 Dienstjahren Durchschnitt - der effektiven durchschnittlichen Anstellungs-Dauer	7 Jahre	7 Jahre
Frauenanteil	80%	86%
Fluktuationsrate (ohne Auszubildende) <ul style="list-style-type: none"> - 2 MitarbeiterInnen 	7,4%	6,9%
Zeitguthaben per 31.12. <ul style="list-style-type: none"> - GLAZ, Ferien, Treueprämien 	1'675 Std.	1'808 Std.
Absenzen infolge Krankheit	510 Std.	656 Std.
Übrige Absenzen <ul style="list-style-type: none"> - NBU - Unbezahlter Urlaub - Mutterschaftsurlaub (1x16 Wo. / 1x13 Wo.) 	0 Std. 7 Std. 862 Std.	0 Std. 0 Std. 82 Std.
Weiterbildungstage (ohne Auszubildende):	29	65,5

Karin Möscherger, Co-Geschäftsleitung Betrieb

Finanzen

Rechnung 2021



*Die kostbarsten Geschenke kann niemand kaufen,
und doch kann sie sich jeder leisten.
(Jochen Mariss)*

Betrieb

Das Rechnungsjahr 2021 konnte mit Netto-Betriebskosten zu Lasten der Gemeinden von CHF 679'197.05 abgeschlossen werden. Gegenüber dem Budget entspricht dies einer Minderbelastung von Fr. 120'255.50. Die Aufwendungen für den Betrieb unterschreiten das Budget um CHF 11'375.60. Die vom Kanton vergüteten Abgeltungspauschalen fielen CHF 108'876.90 höher als budgetiert aus. Dies ist hauptsächlich auf die gestiegenen Fallzahlen zurückzuführen.

Wirtschaftliche Sozialhilfe

Die Fallzahlen 2021 sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Im Bereich der wirtschaftlichen Sozialhilfe um 6.8 % auf 393 Dossiers (inkl. 46 Inkasso und 75 präventive Beratung), im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutz um 17,4 % auf 317 Dossiers. In der Alimentenhilfe zählte man im Jahr 2021 zwei Fälle weniger als im Vorjahr. Über alle Bereiche betrachtet, stiegen die Fallzahlen um rund 11,4 %. Die Gesamtausgaben in der Sozialhilferechnung 2021 belaufen sich auf CHF 3'378'524.76 was eine leichte Zunahme im Vergleich zum Vorjahr von rund 2.2 % oder CHF 73'436.18 bedeutet.

Rechnung 2021 Schulsozialarbeit

Die Rechnung 2021 schliesst mit einem Betriebsaufwand von total CHF 190'504.75 ab. Dies ergibt eine Minderbelastung gegenüber dem Budget 2021 von CHF 11'095.25, was 5,5 % ausmacht.

Revision der Jahresrechnung

Die Revisionsstelle, BDO AG, Burgdorf gab ihren Revisionsbericht zur Jahresrechnung 2020 am 12. April 2021 ab. Der Bericht trägt den Normalwortlaut. Es gab keine Einschränkungen noch Hinweise zum Prüfungsurteil. Die Revision der Jahresrechnung 2020 wurde wie im Vorjahr ohne physisch anwesende Revisoren durchgeführt. Sämtliche relevanten Dokumente wurden der Revisionsstelle digitalisiert zur Verfügung gestellt.

Steigerung der Effizienz

Im Jahr 2021 konnte die Effizienz in der Buchhaltung weiter gesteigert werden. Durch das Eröffnen eines eigenen Bankkontos für die Schulsozialarbeit konnten rund 30% der Buchungen im Mandanten der Schulsozialarbeit eingespart werden. Bis anhin mussten sämtliche Zahlungen über das Betriebskonto bezahlt und mittels sogenannter «Inter-company-Buchungen» in die Buchhaltung der Schulsozialarbeit transferiert werden. Solche Buchungen fallen nun grösstenteils weg.

Michael König, Buchhaltung

Co-Geschäftsleitung Fachdienste

***Nutze die Talente, die Du hast.
Die Wälder wären sehr still,
wenn nur die begabtesten Vögel sängen.***
(Henry van Dyke)

Die letzten zwei Jahre haben uns herausgefordert. Gleichzeitig haben sie aber gezeigt, wie schnell und konsequent sich unser Dienst auf neue Situationen und Anforderungen einstellen kann. Denn eins wurde in letzter Zeit bereichsübergreifend klar: Wandel ist nicht verhandelbar.

So unterliegen Organisationsentwicklung, Anforderungen und Rahmenbedingungen einer dauernden Veränderung. Deren Richtung ist nicht immer einfach einzuschätzen. Während griffige Prognosen zur Corona-bedingten Auswirkung auf die Sozialhilfe die Strategieplanung der Geschäftsleitung lenkten, stiegen die Fallzahlen in einem anderen, von den Prognosen nicht berücksichtigten Bereich, nämlich im Kindes- und Erwachsenenschutz. Eine zusätzliche Verstärkung des KES-Teams stand auf einmal im Vordergrund. Neben dem bereits im letzten Jahr beobachteten Anstieg an anspruchsvollen und zeitintensiven Kinderschutzabklärungen infolge familiärer Konflikte konnte 2021 ein zusätzlicher Anstieg an mentaler Belastung bei Jugendlichen während der Pandemie beobachtet werden. Demzufolge war, neben anderen Bereichen wie der SSA, auch der Bereich KES gefordert.

Per Ende 2021 wurde die Polyvalenz erfolgreich aufgehoben. U.a. wurden die internen Austauschgefässe angepasst. Mit der Aufhebung der Polyvalenz entfiel zwar die Möglichkeit, eine steigende Fallbelastung bereichsübergreifend flexibel auszugleichen. Dennoch überwiegen klar die Vorteile einer Trennung der beiden Bereiche.



Diese Abkehr von der Polyvalenz entspricht der schweizweit beobachteten und auch empfohlenen Tendenz. Denn die zunehmende Komplexität der Aufgaben, die unterschiedlichen Netzwerkpartner, die stetige Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die hohen Erwartungen an die Fallführenden erfordern spezialisiertes Fach- und Methodenwissen und folglich eine unabdingbare Spezialisierung in einem der beiden Fachbereiche.

Auch in diesem Punkt – der Abkehr von der langjährigen Polyvalenz – zeigte sich, dass wir den Willen und die Fähigkeit des Teams zum Wandel zu den Erfolgsfaktoren unseres Dienstes zählen dürfen.

Jelena Riniker, Co-Geschäftsleitung Fachdienste/Bereichsleitung KES

Wirtschaftliche Sozialhilfe

*Vielleicht verdirbt Geld den Charakter.
Auf keinen Fall aber macht Mangel an Geld ihn besser.
(John Steinbeck)*

Entwicklung der Fallzahlen im Corona-Jahr 2021

	Anzahl Dossiers	Anzahl Personen
2005	273	467
2010	258	392
2015	280	411
2020	256	407
2021	272	440

Die Fallzahlen in der Sozialhilfe sind in unserem Sozialdienst aufgrund der Covid-19-Pandemie im Jahr 2021 erwartungsgemäss angestiegen (+6.25%, ohne Inkasso plus präventive Beratungen), allerdings nicht im prognostizierten Umfang von 12%. Als die Corona-Pandemie ausbrach, musste man mit dem Schlimmsten rechnen. Doch nun zeigt sich: Der Arbeitsmarkt hat sich von der Pandemie erstaunlich gut erholt. In vielen Branchen besteht unterdessen ein Arbeitskräftemangel, eine grosse Chance für die von der Sozialhilfe abhängigen Menschen.

Es ist immer noch möglich, dass in den Jahren 2022 und 2023 mehr Menschen die Sozialhilfe in Anspruch nehmen müssen, wenn die Leistungen der vorgelagerten Sozialversicherungen (z.B. Arbeitslosenversicherung) ausgelaufen und eventuell vorhandene Ersparnisse aufgebraucht sind. Dies könnte Sozialhilfebeziehende betreffen, die zum Beispiel aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund mangelnder Ausbildung nicht in den Branchen mit vielen offenen Stellen arbeiten können.

Wer kam neu in die Sozialhilfe?

Neben Menschen aus prekären Arbeitsverhältnissen gelangten vor allem «Selbstständige auf Abruf» unmittelbar nach dem Lockdown als erste an den Sozialdienst. Auch temporär Arbeitende mussten, zum Teil auch nur kurzfristig, mit Sozialhilfe unterstützt werden. Ebenfalls Personen ohne Ersparnisse wurden bis zum Eintreffen der Arbeitslosentaggelder mit Sozialhilfe bevorsusst.

Entlastung durch staatliche Hilfe

Dank der zweimaligen Erhöhung der Anzahl Taggelder und der Verlängerung der Bezugsdauer für Arbeitslosenentschädigung konnten viele Arbeitslose wirtschaftlich abgesichert werden. Die Sozialhilfe konnte damit entlastet werden. Weiter wurde die Kurzarbeit ausgeweitet und die Corona-Erwerbsausfallentschädigung eingerichtet. Auch diese Massnahmen halfen, die Sozialhilfequote ziemlich tief zu halten.

André Bühler, Bereichsleiter Wirtschaftliche Sozialhilfe (WSH)

Controlling Sozialhilfe

Kontrollbericht Dossierkontrolle Wirtschaftliche Sozialhilfe 2021

	Geführte Dossiers	Veränderung Vorjahr	Kontrollierte Dossiers
Ferenbalm	11	+4	2
Gurbrü	1	0	0
Kriechenwil	4	+1	2
Laupen	90	-3	3
Mühleberg	34	-2	3
Münchenwiler	4	+3	2
Neuenegg	124	+13	2
Wileroltigen	4	0	0
Total	272	+16	14

Gemäss Anhang IV, Organisationsreglement, werden regelmässig Dossierkontrollen der Sozialhilfedossiers durchgeführt. Mit Stichproben wird geprüft, ob

- die formale Dossierführung den gesetzlichen Vorschriften entspricht,
- die Klienten rechtsgleich behandelt,
- die internen und externen Richtlinien sowie
- das Subsidiaritätsprinzip eingehalten werden.

Wichtig ist, dass folgende Unterlagen vorhanden sind:

- bewilligtes Sozialhilfebudget
- schriftliche Zielvereinbarungen
- Checkliste Subsidiarität (u.a. vorgelagerte Sozialversicherungsleistungen)
- unterzeichnete Selbstdeklaration
(Anmeldeformular/Rechte und Pflichten/Offenlegung finanzielle Situation).

Gemäss Vorgabe des Vorstandes wurden im Jahr 2021 die Dossiers von Personen kontrolliert, die zwischen einem und drei Jahren von der Sozialhilfe abhängig sind. Rund ein Drittel aller Anspruchsberechtigten wird bereits im ersten Jahr wieder von der Sozialhilfe abgelöst. Für Personen, die länger Sozialhilfe beziehen müssen, wird es nach dieser Zeitspanne erfahrungsgemäss immer schwieriger, wieder im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen und es droht die Langzeitarbeitslosigkeit.

Bei der Überprüfung wurde festgestellt, dass die Dossiers den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und obenerwähnte Dokumente in den Dossiers vorhanden sind.

André Bühler, Bereichsleitung WSH
Andrea Taboada, Kommission Controlling Sozialhilfe

Kindes- und Erwachsenenschutz (KES)

Im Rahmen der Verstärkung des KES-Teams durften wir in der zweiten Jahreshälfte eine neue Kollegin willkommen heissen. Sechs Sozialarbeiterinnen (inkl. BL) und zwei administrative Mitarbeiterinnen bilden neu das KES-Team, welches sich nun ausschliesslich dem Gebiet des Kindes- und Erwachsenenschutzes widmet (Abklärungen und Beistandschaften im Auftrag der KESB sowie freiwillige Beratung).

Fachlich und insbesondere zeitlich stark gefordert war der Fachdienst mit der Einführung des neuen Gesetzes über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG) per 1. Januar 2022. Insbesondere in der zweiten Jahreshälfte galt es viele Vorbereitungsarbeiten zu bewältigen. Dabei waren die Rahmenbedingungen alles andere als einfach. Viele Fragen, Vorgehensweisen und Zuständigkeiten blieben von Seiten des Kantons ungeklärt. Ein intensiver Austausch mit sämtlichen kantonalen Akteuren war unabdingbar. Dieser jedoch war von grossem Unterstützungswillen geprägt, so dass wir auf eine insgesamt gute Zusammenarbeit zurückblicken dürfen.



Jahresstatistik	Fälle 2021	Fälle 2020	Fälle 2019
Beistandschaften und weitere Aufgaben i.A. der KESB	290	235	227
Gemeinsame elterliche Sorge	8	15	22
Pflegekinderaufsicht	19	20	16
Total	317	270	265

Private Mandatsträger (PriMa)	Fälle 2021	Fälle 2020	Fälle 2019
Ernennung eines PriMa	9	3	2
Regelmässige Beratung eines PriMa	20	7	12
Übernahme der Rechnungsführung i.A. des PriMa	0	0	1

Jelena Riniker, Co-Geschäftsleitung Fachdienste/Bereichsleitung KES

Was ist das Prozessmanual?

Zu Kindeswohlabklärungen kommt es, wenn sich eine oder mehrere Personen um das Wohl eines oder mehrerer Kindern sorgen. Eine Abklärung soll jeweils dazu dienen, dass am Schluss klare und begründete Aussagen vorliegen, ob das Wohl eines Kindes gewährleistet ist resp. welche Massnahmen notwendig sind, damit das Wohl gewährleistet werden kann. Das Wohl von Kindern ist gewahrt, wenn ihre altersmässigen Grundbedürfnisse befriedigt sind und ihre Rechte beachtet werden.

Im Mittelpunkt der Abklärung steht das Kind.



In der Abklärung ist es zentral, dass die gesamte Lebenssituation eines Kindes unter Berücksichtigung verschiedener Dimensionen (körperlich, geistig, seelisch, sozial) erfasst wird. Damit die Lebenssituation bestmöglich erfasst werden kann, benötigt es eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern sowie mit den weiteren involvierten Bezugspersonen des Kindes. D.h. dass, die abklärenden Personen mit dem gesamten System im Dialog sind und gemeinsam mit der Familie nach einer optimalen Lösung für das Kind suchen.

Das Buch «Prozessmanual Dialogisch-systemische Kindeswohlabklärung» wird jeweils bei Abklärungen beigezogen und dient als Hilfsmittel. Es soll als Unterstützung für ein fachlich begründetes und reflektiertes Vorgehen dienen sowie für eine klare Falldokumentation. Das Prozessmanual hat das Ziel Fachpersonen bei der Durchführung von Abklärungsprozessen zu unterstützen, Orientierung zu bieten und sie anzuleiten. Es soll helfen ein gemeinsam getragenes Verständnis für eine gute Abklärungspraxis zu etablieren sowie die Qualität im Kinderschutz sicherzustellen.

Es soll abklärende Fachpersonen dabei unterstützen:

- Elementare Versorgungs-, Pflege-, Entwicklungs-, Bindungs- und Kommunikationsbedürfnisse gefährdeter und/oder misshandelter Kinder innerhalb und ausserhalb familialer Settings sicherzustellen,
- Auf der Basis differenzierter und begründeter Einschätzungen darauf zu schliessen, welche Leistungen und/oder Kinderschutzmassnahmen erforderlich und geeignet sind, um Gefährdungen des Wohls von Kindern abzuwenden und deren Wohl bestmöglich und nachhaltig zu fördern,
- Fehleinschätzungen zu verringern und unverhältnismässige Eingriffe in die Familienautonomie ebenso zu vermeiden wie unnötige, ungeeignete, aber gleichwohl kostenintensive Leistungen.

Was enthält das Prozessmanual?

Das Prozessmanual ist ein Abklärungsverfahren, welches bei Kindeswohlgefährdungen als Orientierung dient und unterstützt, dass das gesamte Familiensystem einbezogen wird und ein Dialog zwischen den involvierten Personen stattfinden kann. Die Autoren haben im Buch «Prozessmanual. Dialogisch-systemische Kindeswohlklärung» einen optimalen Verlauf einer Abklärung aufgezeigt und die Abklärung in sechs Schlüsselprozesse unterteilt.

Die Schlüsselprozesse helfen den Abklärenden mittels Checklisten an alles zu denken und zeigen mögliche Unterstützungen (Methoden, Instrumente etc.) auf, welche je nach Verlauf oder Thematik ausgewählt, respektive angepasst werden können.

Ersteinschätzung

Hinweise auf Gefährdungen des Kindeswohls entgegennehmen und einschätzen



Kindeswohleinschätzung

Zur Einschätzung des Grads der Sicherheit und Grundversorgung des Kindes mit dem Kind, seiner Familie und weiteren Fachpersonen Kontakt aufnehmen



Sofortmassnahmen

Sofortmassnahmen für das gefährdete Kind und seine Familie besprechen, organisieren und einleiten



Kernabklärung

Die Gewährleistung des Kindeswohls mit dem Kind, seiner Familie und weiteren fachlichen Partnern wahrnehmen, erkunden und verstehen



Bedarfsklärung

Handlungsempfehlungen und einen Plan zur Förderung und Sicherung des Kindeswohls mit dem Kind, seiner Familie und weiteren fachlichen Personen entwickeln



Ergebnisklä rung

Ergebnisse der Abklärung dem Kind und seiner Familie aufzeigen und ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme geben

Quelle:

Prozessmanual Dialogisch-systemische Kindeswohlklärung, S. 18

Das Prozessmanual enthält weiter:

- Grundsätze und Methoden zur Gestaltung des Kontaktes
- Empfehlungen zu Methoden und Instrumenten
- Argumentationshilfen
- Hinweise auf rechtliche Grundlagen
- Checklisten, Planungs- und Entscheidungshilfen
- Anregungen zur Dokumentation

Veränderungen für die SDRL

In der Auseinandersetzung mit dem Prozessmanual haben wir bei den SDRL diverse Veränderungen eingeführt, um die Sensibilisierung für das Thema Kindeswohlgefährdungen und die Qualität in den Abklärungen zu erhöhen. Im Team haben eine Reihe von Auseinandersetzungen mit verschiedenen Kindesschutzthemen stattgefunden. Diesen fachlichen Austausch führen wir in unregelmässigen Abständen (4-5-mal pro Jahr) weiterhin durch. Für die Falldokumentation haben wir die Checklisten des Prozessmanuals eingeführt. Diese unterstützen die Verantwortlichen in der Abklärung bei der Argumentation und bei der Begründung von Empfehlungen.

Auch mit der Fallverteilung haben wir uns auseinandergesetzt und Anpassungen vorgenommen. Bei Kindesschutzabklärungen ist es wichtig, dass rasch geklärt wird, ob das Kindeswohl akut gefährdet ist.

Hierbei werden die eintreffenden Abklärungsaufträge noch am gleichen Tag durch die Bereichsleitung mit Hilfe der Checkliste des Schlüsselprozesses Ersteinschätzung geprüft. Dabei wird geklärt, wie rasch der Auftrag im Team verteilt werden muss, damit nicht unnötig viel Zeit verloren geht.

Weiter haben wir Methoden, Instrumente und geeignete Materialien als Hilfsmittel für die Gesprächsführung zusammengetragen und intern zur Verfügung gestellt. So kann jedeR auf das vorhandene breite Wissen zurückgreifen und profitieren. Dies ist insbesondere in Gesprächen mit Kindern sehr wertvoll.

Schlusswort

Das Prozessmanual ist nicht dafür konzipiert worden, die professionelle Autonomie von Fachpersonen mit Abklärungsaufgaben im Kinderschutz zu beschneiden. Es kann und soll die reflektierte Erfahrung von Fachpersonen nicht ersetzen. Es ist kein Kochbuch, in dem man Patentrezepte finden kann. Es enthält Empfehlungen zur Prozessgestaltung, an denen man sich orientieren kann. Ihnen sollte aber nicht einfach unreflektiert und bedingungslos gefolgt werden. Vielmehr sollen sie unter Berücksichtigung des jeweiligen Abklärungsauftrags und des tatsächlichen Verlaufs des Abklärungsprozesses reflektiert angewendet werden. Sie sollen primär Orientierung bieten, zum Nachdenken anregen, dazu beitragen, dass Wichtiges nicht vergessen wird. Und sie zeigen Handlungsoptionen auf, die möglicherweise aus dem Blick geraten sind. Diese sollen eine Erinnerungstütze sein, der Vor- und Nachbereitung von Abklärungen im Kinderschutz dienen und professionelles Handeln unter Ungewissheitsbedingungen unterstützen.

Quelle: Prozessmanual Dialogisch-systemische Kindwohlabklärung

Corinne Portmann + Trine Kunzendorf, Sozialarbeiterinnen KES



JobChance

KlientInnen

Es konnten 6 KlientInnen in JobChance Arbeitseinsätzen beschäftigt werden. Davon konnten 3 Personen ihre Plätze halten, eine Person musste ihren Einsatz abbrechen und eine weitere macht momentan eine Pause. Gegen Ende Jahr konnte für eine weitere Person ein neuer Einsatzort im BZL gefunden werden.

Die Altersstruktur der KlientInnen lag bei 33 bis 62 Jahren.
Von den 6 Personen verfügten 2 Person über eine berufliche Grundausbildung.

Die Arbeitssituation für über 50-Jährige hat sich im Jahr 2021 nicht verbessert. Hier spielte auch die Corona-Situation eine Rolle. Zudem bleibt auch die Lage für jüngere TeilnehmerInnen angespannt.

Firmen

Der Bestand an Firmen konnte sowohl für JobChance als auch für LIFT gehalten werden, auch wenn sie Corona-bedingt nicht immer einen Platz anbieten konnten.

Vorgaben Kanton

Die Vorgaben des das Kantons zum Projekt JobChance (4 Plätze) konnten trotz schwieriger Lage erfüllt werden (3,85 Plätze).



LIFT

Die Corona-Situation wirkte sich hemmend auf das LIFT-Programm aus und präsentierte sich in den Gemeinden unterschiedlich:

Mühleberg

Es konnten leider keine Jugendlichen aus Mühleberg teilnehmen. Trotz grossem Engagement war es nicht möglich, für die Jugendlichen einen Einsatzplatz zu finden, weil viele Betriebe wegen den Corona-Vorschriften nicht genügend Zeit und Platz hatten, die Jugendlichen aufzunehmen.

Ab März 2022 sind wieder Einsätze von Jugendlichen geplant.

Neuenegg

Über weite Strecken des Jahres konnten keine Jugendlichen platziert werden. Erst ab September 2021 konnte mit 5 Jugendlichen wieder gestartet werden.

Laupen

In Laupen, wo ein breiterer Mix an Branchen und Betrieben vorhanden ist, konnten 15 Jugendliche teilnehmen. 8 Jugendliche konnten den «LIFT-Abschluss» machen.

Allgemeines

Es ist immer wieder vorgekommen, dass die Jugendlichen gute Rückmeldungen erhalten haben, oder ihnen gar eine Lehrstelle angeboten wurde. Dies ist für alle Beteiligten eine grosse Genugtuung und Erfolg.

Urs Wiedmer, JobCoach + Koordinator WAP (Wochenarbeitsplätze) LIFT

Berner Gesundheit – Standort in Laupen

Berner Gesundheit
Santé bernoise



Gemeinsam für mehr Gesundheit

Unsere Angebote sind so individuell wie die Menschen, die sie in Anspruch nehmen. Unsere Kernaufgaben sind Gesundheitsförderung, Prävention, Sexualpädagogik sowie Suchtberatung und -therapie.

Wir erbringen unsere Dienstleistungen im ganzen Kanton – überall in Ihrer Nähe – vertraulich, kompetent und kostenlos. Wir arbeiten im Auftrag des Kantons Bern.

Seit mehr als zehn Jahren hat die Stiftung Berner Gesundheit ihren Standort für Suchtberatung in den Büroräumlichkeiten der SDRL (alle zwei Wochen ein Tag).

Die Angebote der Berner Gesundheit für Betroffene und Angehörige umfassen:

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

Kontakt: Rolf Tschanz, Tel. 031 370 70 70 / rolf.tschanz@beges.ch
www.bernergesundheit.ch



***Jede schwierige Situation,
die Du jetzt meisterst,
bleibt Dir in Zukunft erspart.***
(Dalai Lama)

Ausblick 2022



*Wer in der Zukunft lesen will,
muss in der Vergangenheit blättern.
(André Malraux)*

Zielsetzungen des Vorstandes und der Geschäftsleitung

- **Organisationsreglement + Organisationsverordnung**
Schluss-Genehmigung durch das Amt für Gemeinden und Raumordnung (AGR).
Inkraftsetzung und Zustellung an alle Beteiligten (inkl. Organisationsverordnung +
Dienstleistungskatalog)
- **Führungsgrundsätze**
Überprüfung der Führungsgrundsätze
- **MAG**
Anpassung Personalverordnung auf das neue MAG-System
- **Stellenplan**
Optimale Besetzung der Stellen aufgrund der Corona-Situation resp. der hohen
Fallbelastung
- **Pensionskasse**
Überprüfung resp. Anpassung der Versicherung
- **Implementierung des Gesetzes über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG)**

DANK

*Das Lächeln, das Du aussendest,
kehrt zu Dir zurück.
(indische Weisheit)*



Wir bedanken uns bei

- allen Mitarbeitenden für Ihre Arbeit, das Engagement und den täglichen Einsatz.
- den Verbands- und Partnergemeinden, Behörden, Ämtern und Institutionen für die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit.

Laupen, im April 2022

Für den Jahresbericht Karin Möschberger

Vorstand SDRL

Hans Ramsebner

Präsident

Betrieb

Karin Möschberger
Jelena Riniker

Co-Geschäftsleitung Betrieb
Co-Geschäftsleitung Fachdienste

SOZIALE DIENSTE REGION LAUPEN

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

Krankenhausweg 14
Postfach 103
3177 Laupen

Telefon 031 747 20 40
E-Mail sozialesdienste@sodirela.ch
Internet www.sodirela.ch

Öffnungszeiten:
Montag – Freitag 08:30 – 11:30 Uhr
14:00 – 16:30 Uhr
Mittwoch ganzer Tag geschlossen

*Soziale***Dienste**

Region Laupen

Krankenhausweg 14
Postfach 103
3177 Laupen
T 031 747 20 40

sozialesdienste@sodirela.ch
www.sodirela.ch