

Jahresbericht



2010

Sozialdienst

A

Krankenhaus
Postfach 103
3177 Laupen
T 031 747 20
F 031 747 20
sozialdienst@s

Präsidium

*„Wenn über das Grundsätzliche keine Einigkeit besteht,
ist es sinnlos,
miteinander Pläne zu machen.“
Confuzius*

Das Jahr 2010 war für den SDAL äusserst intensiv und herausfordernd. Als Haupt-herausforderung galt das Erstellen der Prozess-Steuerung als Resultat der Betriebsanalyse aus dem Jahre 2009, was alle Mitarbeitenden, die Geschäftsleitung und auch den Vorstand sehr forderte. Dieser sehr arbeitsintensive Prozess musste von den Mitarbeitenden des SDAL neben der sonst schon hohen Arbeitsbelastung geleistet werden. Das Erstellen der Prozess-Steuerung inkl. Fallsteuerung hat aber auch Konsequenzen auf die tägliche Arbeitserledigung, da sie neuerdings auch Einfluss auf den Arbeitsprozess hat. Letztendlich sollte dieser Prozess eine Arbeitserleichterung sowie die Messbarkeit unserer Massnahmen, d.h. Unterstützung bringen. An dieser Stelle möchte ich im Namen des Vorstandes allen Mitarbeitenden des SDAL inkl. der Geschäftsleitung für ihren Einsatz im Rahmen dieses Grossprojektes danken.

Leider hatten wir drei Austritte aus dem Vorstand zu verzeichnen. Im Frühjahr trat Ernst Stauffer, Vizegemeindepräsident Mühleberg, zurück. Er war der Garant für die stabilen Betriebsbudgets der letzten Jahre. Per Ende Jahr gaben auch Sabine Hodler und Paul Meyer (Vizepräsident SDAL) ihren Austritt. Sabine Hodler war stets sehr engagiert und mit "viel Herz" im Vorstand dabei. Paul Meyer galt als Eckpfeiler, da er seinen juristischen Background in seine Arbeit im Vorstand einbrachte und den Mitarbeitenden, Klienten und dem Vorstand des SDAL viel Wertschätzung entgegen brachte. Erwähnenswert ist sicher auch die Tatsache, dass die Rechnung 2010 des SDAL wieder unter dem Budget abschloss und zwar um gut 5,16%. Dies konnte nur Dank den Anstrengungen des gesamten Teams, der Geschäftsleitung und Vorstandes des SDAL erreicht werden.

Hiermit **danke** ich allen herzlich, die im Jahr 2010 zum "Wohl des SDAL" beigetragen haben. Allen vorab den Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung und den VorstandskollegInnen. Dieser Dank geht aber auch an die Behörden und Gemeinden sowie an die Vor-mundschaftssekretariate in den Gemeinden.

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 Balmer Hansjürg	Mühleberg	bis 31.10.2010 ab 01.11.2010
Stauffer Ernst Willen Barbara	Mühleberg	bis 30.04.2010 ab 01.05.2010
Isenschmid Martin	beratende Stimme	GL Fachdienste
Möschberger Karin	beratende Stimme	GL Verwaltung
Bürgy Eva-Maria	Protokoll	Administration

Der Vorstand bearbeitete die anstehenden Geschäfte in 11 Vorstandssitzungen. Zusätzliche Arbeit leisteten diverse Arbeitsgruppen mit Vertretungen aus dem Vorstand und der Geschäftsleitung (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Betriebsanalyse, Prozesse etc.)

Das „August-Brätle“ mit Vorstandsmitgliedern, Mitarbeitenden und den Sekretariaten der Sozialkommissionen und des Regierungsstatthalteramtes gehört mittlerweile ebenso zum fixen Jahresprogramm wie die a.o. Mai-Sitzung mit Vertretern der Verbands- und Partnergemeinden. Oft sind es gerade diese unkonventionellen Anlässe, die viel zum offenen Verhältnis und der guten Stimmung innerhalb der verschiedenen Anlaufstellen beitragen.

Jahresziele 2010

Folgende Jahresziele wurden erreicht:

- **Prozesse SDAL (Managementsystem SDAL)**
Definition Projektauftrag inkl. Erarbeitung bis Level 3
Fallsteuerung (inkl. Controlling) liegt vor
- **Leitbild**
Umsetzung innerhalb des Teams; das Leitbild wird gelebt
- **Dienstleistungen für Gemeinden**
Die Dienstleistungen wurden in der Fallsteuerung integriert und definiert
- **PR und Öffentlichkeitsarbeit**
Projekt Motivationsarbeitsplätze liegt vor
- **Prospekt SDAL**
Der „Flyer“ liegt vor
- **Lernende KV**
Die erste Lernende ist angestellt und alle AusbilderInnen instruiert

Qualitätsmanagement im Sozialdienst Amt Laupen

*Der Gewinner sagt, es ist schwierig, aber es ist möglich.
Der Verlierer sagt, es ist möglich, aber es ist zu schwierig.*



Prozess-Steuerung SDAL

Auf den Grundlagen der im Jahr 2008 durchgeführten Betriebsanalyse entschieden sich der Vorstand und die Geschäftsleitung, die Betriebsabläufe des Sozialdienstes in ein modernes Managementsystem umzubauen.

Damit wird das Ziel verfolgt, sämtliche Tätigkeiten, Führungsaufgaben und Methoden, die zur Planung, Sicherung, Verbesserung und Prüfung der Qualität der Dienstleistungen gehören, einheitlich zu gestalten und graphisch dargestellt zu dokumentieren. Abläufe sollen effizient gestaltet und transparent gemacht werden. Durch kontinuierliche Überprüfung und Optimierung der Abläufe kann so eine anhaltend hohe Qualität und Effizienz der Arbeit des SDAL gewährleistet werden.

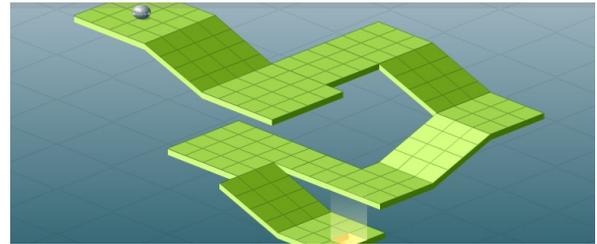
Ein Prozess beschreibt die zeitliche und inhaltliche Abfolge von Tätigkeiten, die für die Bearbeitung eines bestimmten Themas vorgenommen werden müssen. Er definiert einen in sich geschlossenen Ablauf und zeigt die Schnittstellen zwischen den einzelnen Prozess-Beteiligten auf.

Nachdem die Geschäftsleitung SDAL im Herbst 2009 die wesentlichen Prozesse in ein Prozessmodell eingebunden hatte, bestimmte eine Arbeitsgruppe - bestehend aus Geschäftsleitung, Sozialarbeitenden und Verwaltungs-Mitarbeitenden - im ersten Halbjahr 2010 die näheren Inhalte der Prozesse und deren Teilprozesse. Die definierten Prozesse und Teilprozesse wurden im Anschluss den einzelnen Mitgliedern der Arbeitsgruppe zugeordnet. Unter Einbezug der übrigen Mitarbeitenden werden diese Prozesse seit Juni 2010 in Kleingruppen graphisch in ihrem Soll-Zustand erarbeitet und mit Prozesszielen und zugehörigen Messgrößen für eine kontinuierliche Überprüfung versehen. Die Erarbeitung der Prozesse wird punktuell von Prof. Libero Delucchi, Kompetenzzentrum Qualitätsmanagement der Berner Fachhochschule, begleitet.

Es zeigte sich im Verlauf des Jahres 2010, dass der anfängliche Zeitplan zur Umsetzung des umfangreichen Projekts der Realität nicht standhalten konnte. Je tiefer die Mitarbeitenden des Projekts in die Materie des Projektmanagements eindringen, desto facettenreicher stellt sich die Aufgabe dar. Der Anspruch, sämtliche Prozesse in ihrem Soll-Zustand darzustellen, vereinfacht die Aufgabe auch nicht gerade. Dies bedeutet, dass bestehende Abläufe nach ihrer Effizienz zu überprüfen sind, nach Optimierungsmöglichkeiten gesucht oder völlig neue Wege gefunden werden müssen, wie ein bestimmter Ablauf gestaltet werden könnte.

Die Beschreibung von Prozessen verlangt zudem, dass sämtliche für den Prozess notwendigen Arbeitsmittel gesichtet, katalogisiert, den einzelnen Arbeitsschritten in den Prozessen zugeordnet und allenfalls angepasst werden müssen. Aufgrund der Erfahrungen wurde der Zeitplan angepasst, so dass alle wesentlichen Teile bis Ende 2012 fertig sein sollten.

Die Mitarbeitenden des SDAL leisteten im Jahr 2010 neben ihrem täglichen Aufgabenpensum insgesamt 480 Stunden für dieses Projekt. Hinzu kam die Zeit für Sitzungsvor- und -nachbereitungen.



Fallsteuerung SDAL

Die systematische Fallsteuerung stellt das Herzstück der Prozess-Steuerung dar. Sie ist ein Management-Instrument, das

- die Planung und Zuteilung von personellen Ressourcen für die Leistungserbringung gewährleistet
- eine an Wirkungszielen orientierte, differenzierte Zuteilung der Ressourcen ermöglicht: „Tun wir die richtigen Dinge?“
- eine den Aufgaben angemessene Zuteilung der Ressourcen ermöglicht: „Tun wir die Dinge richtig?“

Das Konzept Fallsteuerung bestimmt, wie der Sozialdienst seine Leistungen erbringen will. Die Fallsteuerung hat zum Ziel, den einzelnen Fall so zu strukturieren, dass die Sozialarbeitenden ihn wirkungsorientiert und effizient bearbeiten können, die Entwicklung im Fall messbar und bewertbar wird, damit bei Bedarf Änderungen in der Fallarbeit vorgenommen werden können, um die Wirkung der Beratung und damit die Effizienz der Arbeit zu steigern.

Die heutige, öffentliche Sozialarbeit basiert weitgehend auf gesetzlichen Grundlagen und einer Fülle von Vorgaben. Ihr Handlungsspielraum wird dadurch sehr klein. Trotz des engen Handlungsspielraumes, verbunden mit der hohen Fallbelastung, können Dienstleistungen nicht einfach abgebaut werden. Im vormundschaftlichen Bereich noch viel weniger als in der Sozialhilfe. Der Arbeitsaufwand für den Sozialdienst kann deshalb nur über die Dienstleistungsqualität und die Beratungsquantität gesteuert werden. Diesem Umstand wird durch die Definition der zu erbringenden Dienstleistungen Rechnung getragen. Dieses Verständnis von Fallarbeit entspricht dem neuen Sozialhilfegesetz und den Ideen des New Public Managements (NPM). Gleichzeitig können dadurch die Dienstleistungen des Sozialdienstes transparent dargestellt und seine Leistung über ein in das System integriertes Controlling überprüft werden. Die Fallsteuerung des SDAL regelt den Prozess der individuellen Beratungsarbeit mittels folgender Steuerungselemente:

- **Steuerungselement „Arbeitsprinzipien“**

Arbeitsprinzipien sind Grundsätze, die für alle Sozialarbeitenden verbindlich sind und ihnen als Orientierung für das eigene Handeln resp. Nichthandeln dienen.

- **Steuerungselement „Beratung“**

Dieses Steuerungselement bestimmt die Beratungsthemen, für die der SDAL zuständig ist. Über die darin enthaltenen Dienstleistungen werden die Inhalte der Beratungsthemen näher definiert. Das Behandlungsvolumen legt den zeitlichen Behandlungsrahmen für die einzelnen Dienstleistungen fest. Daraus ergibt sich der maximale Stundenaufwand, der für die Erbringung der Dienstleistung eingesetzt werden kann. Je nach Problemstellung in der Klientenberatung werden die Dienstleistungen zu Dienstleistungspaketen geschnürt, die als Grundlage für eine individuelle Zielvereinbarung mit der Klientel dienen.

- **Steuerungselement „Arbeitsbelastung“ (ABM)**

Anhand der in den Zielvereinbarungen mit der Klientel ausgewiesenen Dienstleistungspakete, misst das ABM näherungsweise die aktuelle Arbeitsbelastung der zuständigen Sozialarbeitenden, was die Planung der vorhandenen sozialarbeiterischen Ressourcen ermöglicht.

- **Steuerungselement „Phasen“**

Über dieses Steuerungselement werden die Abläufe der einzelnen Abschnitte der Fallarbeit (Fallaufnahme, Fallbehandlung und Fallabschluss) geregelt. Es bestimmt die maximale Dauer dieser Abschnitte sowie die einzelnen, vorzunehmenden Arbeitsschritte und legt den wiederkehrenden Zeitpunkt der Fall-Evaluationen fest. Zudem wird das Controlling der Fallarbeit geregelt.

Das Team der Sozialarbeitenden hat unter der Anleitung von Bernhard Knecht, Zürich, das Konzept „Fallsteuerung“ mit grossem Enthusiasmus entwickelt. Für diese Arbeit wurden im Berichtsjahr ca. 500 Arbeitsstunden eingesetzt. Im Dezember 2010 ging die Fallsteuerung in seine 5-monatige Probephase und wird im Mai 2011 ausgewertet und angepasst. Es ist geplant, die überarbeitete Fallsteuerung im Juni 2011 definitiv einzuführen.

Für den enormen, zusätzlich geleisteten Aufwand bei der Entwicklung des Qualitätsmanagements des SDAL möchten wir uns an dieser Stelle bei jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter des SDAL ganz herzlich bedanken!

Rückmeldungen aus einer UMFRAGE beim Personal:

Wie wirkt sich die Fallsteuerung auf die Klienten (KL) aus?

- Die Zeit für die Anliegen der KL wird auf die jeweiligen Probleme abgestimmt und ist relativ knapp bemessen.
- Die Zusammenarbeit mit den KL wird in Zukunft transparenter und zielorientierter erfolgen.
- Es ist schwierig, den KL eine solch komplexe Änderung unserer Arbeitsweise zu erklären. Die Bedürfnisse der KL bleiben für sie die gleichen.

Wie wirkt sich die Fallsteuerung auf die Sozialarbeitenden aus?

- Sichtwechsel in der Sozialarbeit: Arbeit soll genau definiert und messbar werden, Auftragsklärung als Abgrenzung zu anderen Stellen, Zeit wird limitiert.
- Die Arbeitsbelastung kann unter den SAR gerechter verteilt werden. Aber bis jetzt ist der admin. Aufwand erheblich gestiegen.
- Mehrbelastung löst viele Stressmomente aus. Jedoch ist es auch befriedigend, endlich auch in der Sozialen Arbeit ein Messinstrument zu haben, womit die Leistung ausgewiesen werden kann.

Persönliches Highlight bei der Erarbeitung der Fallsteuerung und/oder Prozesssteuerung

- Einen Betrieb neu zu erschaffen: Jede Handlung, jeder Arbeitsablauf wird hinterfragt, überprüft und je nach dem überarbeitet. Ich finde dies sehr interessant und innovativ.
- Spannend ist der Einblick in die Arbeitsweise/Arbeitsgebiet der anderen. Der Austausch beim Beschrieb der Arbeitsschritte klärt oder zeigt Schwierigkeiten auf.
- Das Vertrauen der Geschäftsleitung in die Prozessverantwortlichen hat mich beeindruckt.
- Zu merken, dass die Dienstleistungen nicht abgebaut, sondern nur definiert und konkretisiert werden.

Wie bist Du mit dem Mehraufwand umgegangen

- Ich habe bei Bedarf Überstunden gemacht, so nach dem Motto „Gring abe u seckle“
- Ich musste die Prioritäten anders setzen und mich umorganisieren. Es hilft auch immer wieder, dass sich die Teams gegenseitig zum weitermachen motivieren. Eine grosse Unterstützung ist die Geschäftsleitung, die dem Team den Rücken stärkt und die Terminierung den Gegebenheiten immer wieder anpasst, anstelle ausschliesslich Druck aufzusetzen und auf Fristen zu beharren.
- Ich hab's mit dem Motto „I will work harder“ versucht, was kräfteraubend war. Nun bin ich froh, dass das Tempo ab 2011 etwas gedrosselt wurde.

Persönlicher Nutzen aus der Fall- und /oder Prozesssteuerung

- Zum Teil sind viele Änderungen offen, die auf Umsetzung warten. Dies kann auch für Verunsicherung sorgen.

- Ich erhoffe mir, Doppelspurigkeiten zu vermeiden. Mit der Aufzeichnung eines Prozesses sollte auch die Einführung von neuen Mitarbeitenden erleichtert werden, da die Aufgaben übersichtlich festgehalten und die jeweiligen Dokumente hinterlegt sind.
- Ich erhoffe mir eine bessere Verteilung der Arbeitsbelastung. Ich sehe dank der Umstellung auch Möglichkeiten, mich beruflich anders zu positionieren (Intake-Team).

Persönliche Bemerkungen "und was ich sonst noch sagen wollte"

- Die Zusammenarbeit mit den ArbeitskollegInnen war immer sehr angenehm und konstruktiv – die Diskussionen erhitzen die Köpfe sowohl im Sommer wie im Winter gleichermassen.
- Ich wünsche allen, dass nach der vielen Arbeit und der Kosten am Schluss nicht nur viel Papier da ist.
- Es ist sehr lehrreich und spannend, einzelne Arbeitsabläufe in gemischten Gruppen zu besprechen. Aufgrund dieses Austausches und der auftauchenden Fragen bin ich bezüglich der verantwortungsvollen Tätigkeiten der anderen mehr sensibilisiert.
- Es braucht nach wie vor viel Persönlichkeit und Engagement für die KL. Auch Haltungswerte sind nach wie vor zentral. Mit Fallsteuerung gelingt es aber, die Soziale Arbeit zu legitimieren und zu strukturieren, was schlussendlich auch den KL zu Gute kommt.



Öffentlichkeitsarbeit

Es ist nach wie vor unser Ziel, sowohl betriebsintern als auch mit der breiten Öffentlichkeit eine transparente Kommunikation zu pflegen und zu fördern. In diesem Rahmen sind wir bestrebt, über unser Dienstleistungsangebot aufmerksam zu machen und zu informieren, wofür der Sozialdienst zuständig ist. Unsere Homepage gibt am besten darüber Auskunft: www.sdal.ch

Die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit hat sich v.a. um die Umsetzung des Projektes „Motivationsarbeitsplätze“ resp. JobChance, bemüht (vgl. Seite 20).

Flyer

Um das Dienstleistungsangebot, welches auf der Homepage bestens ersichtlich ist, der ganzen Bevölkerung zugänglich zu machen, wurde neu ein **Flyer** gestaltet, welcher nebst den Dienstleistungen auch das Leitbild des SDAL enthält. Der Flyer liegt in den Gemeindeverwaltungen sowie dem Sozialdienst auf.

Neue Regelung Steuereinschätzungen

Die dem SDAL angeschlossenen Gemeindeverwaltungen sind alljährlich mit dem Problem konfrontiert, dass Einwohner ihre Steuererklärung nicht einreichen. Die Gründe für das Versäumnis sind vielfältig. Vielfach betrifft das Personen, die sozialhilferechtlich unterstützt werden. Aufgrund des Versäumnisses nimmt die Steuerbehörde eine Ermessensveranlagung der betreffenden Personen vor, was in den meisten Fällen zu einer höheren Steuerbelastung als bei einer regulären Steuerdeklaration führt. Im Fall der Ermessensveranlagung besteht auch keine Möglichkeit, einen Steuererlass zu erwirken.

Daraus entstehen zum Teil erhebliche finanzielle Probleme, speziell für Personen, die auf der Stufe des sozialhilferechtlichen Existenzminimums leben, sowie erhebliche Umtriebe für die Steuerbehörden im Zusammenhang mit der Einforderung der Steuern auf dem Rechtsweg.

Inzwischen wurde eine neue Ablaufregelung zwischen SDAL und Steuerverwaltungen erarbeitet, wodurch viele Erlassverfahren vermieden werden können. Davon können sowohl Steuerverwaltung und Sozialdienst als auch die Klienten profitieren.

Pressemitteilungen

Im Rahmen der Serie „Der Sozialdienst – alle reden davon, wenige kennen ihn“, wurde ein letzter Beitrag zum Thema „Grundbedarf „WSH“ in den Gemeindezeitschriften publiziert.

An der Tatsache, dass der SDAL nun nebst Ausbildungsplätzen für PraktikantInnen der Sozialen Arbeit nun auch ein Ausbildungsplatz für eine Lernende KV angeboten wird, hatte die lokale Presse leider kein Interesse.

Verbands- und Partnergemeinden



An einer **a.o. Vorstandssitzung mit den Vertretern der Verbands- und Partnergemeinden**, nahmen wiederum Ressortvorsteher und Gemeindeschreiber teil. Dieser Austausch ermöglicht uns, die Zusammenarbeit zu optimieren, Anliegen von aussen festzustellen und „blinde Flecken“ zu erkennen.

Dieser Austausch fand erstmals in etwas unkonventionellem Rahmen in der Bürgerhütte Laupen statt, wo beim anschliessenden „Cervelat-Brätle“ das eine oder andere Anliegen deponiert werden konnte.

Im August fand das ebenso traditionelle 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.

Seit einigen Jahren stellt die Gemeinde Mühleberg dem SDAL das Sockeldarlehen von Fr. 2 Mio. zur Verfügung.

Geschäftsleitung Verwaltung

Betrieb

***"Der Gewinner vergleicht seine Leistungen mit seinen Zielen.
Der Verlierer vergleicht seine Leistungen mit den anderen Leuten."***

Team

- Nach wie vor können wir auf ein beständiges, mittlerweile langjähriges Team zählen.
- Die „nebenberuflichen Aktivitäten“ werden von den Mitarbeitenden gepflegt und geschätzt. So sind das traditionelle Raclette-Essen, Eier-Tütschen, Betriebsausflug, Wichteln in der Weihnachtszeit etc. zu beliebten Team-Anlässen geworden.
- Die längeren Krankheitsausfälle von R. Zumbrunn und K. Möscherberger haben wir „sicher“ überstanden und sind froh, dass alle wieder gesund sind.

Betriebsausflug

- Den diesjährigen Betriebsausflug kombinierten wir mit einer praktischen Sicherheitsübung. Im Ausbildungszentrum für Sicherheit in Büren a.A. absolvierten wir einen Brandbekämpfungskurs, wo wir uns im Bedienen von Feuerlöschgeräten, Branddecken etc. übten. Nach der eindrücklichen Information genossen wir einen Spaziergang und Schiff-Fahrt auf der alten Aare.

Leitbild leben

- Das Leitbild soll kein „Schubladen-Tiger“ werden, sondern aktuell bleiben und gelebt werden. Aus diesem Grund organisierten wir ein gemeinsames Mittagessen. Das Team musste im Rahmen der Menuplanung, Einkauf und Kochen die Punkte des Leitbildes über „Haltung und Werte“ integrieren und praktisch umsetzen. Eine unkonventionelle, aber erfolgreiche Idee !!!

Sitzungen

- Die Sitzungen im SDAL wurden aufgrund der Betriebsanalyse und Erkenntnissen der Geschäftsleitung massiv reduziert. So finden nur noch 3mal im Jahr Gesamtteamsitzungen statt. Stattdessen erfolgt die Personal-Information via Aushang im Personal-Pausenraum.

**„Zusammenkommen ist ein Beginn
Zusammenbleiben ist ein Fortschritt
Zusammenarbeiten ist ein Erfolg.“
Henry Ford**

Personal

Verwaltung	Funktion	Pensum	
Möschberger Karin	GL Verwaltung	70%	
Bürgy Eva-Maria	GL-Verwaltung Stv. Administration	80%	5j.Dienstjubiläum
Flückiger Anja	Administration/Empfang/Tel. Alimenteninkasso- und Bevor- schussung Mündelbuchhaltung	100%	5j.Dienstjubiläum
Hostettler Therese	Krankenkassenwesen Stv. Buchhaltung Administration	50%	
Lorch Therese	Administration SAR Empfang/Telefon	50%	Neu als unbefristete Stelle
Mäusli Beat	Buchhaltung	100%	
Neuenschwander Melanie	Lernende KV	100%	In Ausbildung
Wüthrich Karin	Krankenkassenwesen Rückerstattungen	50%	
Reinigung			
Riesen Marianne			
Macchiagodena Assunta			Neuanstellung: Oktober 2010

Fachdienste			
Isenschmid Martin	GL Fachdienste	90%	
Meyer Eliane	GL Fachdienste Stv. Sozialarbeiterin	60%	
Bühler André	Sozialarbeiter	60%	5j.Dienstjubiläum
Junker Kathrin	Sozialarbeiterin		Festanstellung Nachfolge Wäfler
Kadri Nadia	Sozialarbeiterin Pflegekinderwesen	60%	
Roth Iordanka	Sozialarbeiterin		Stv. bei Ausfall Zumbrunn
Stoll Hansjakob	Sozialarbeiter	100%	
Truffer Eliane	Sozialarbeiterin	60%	
Wäfler Maya	Sozialarbeiterin	80%	Bis 30.4.2010
Zumbrunn Ruedi	Sozialarbeiterin	80%	
Wiedmer Urs	Job Coach	60%	Ab 1.12.2010
Praktikantinnen			
Balmer Iris		80%	Aug.-Feb. 2010
Walther Raffaella		80%	Feb.-Aug. 2010
Stettler Anne		80%	Aug.10-Feb. 2011

Gemäss Kantonalen Vorgaben wurde dem Personal ab 1.1.2010 ein genereller Gehaltsaufstieg von 0,3% und gemäss Vorstandsbeschluss eine individuelle Gehaltserhöhung/Leistungsaufstieg von 0,94% (Kanton 0,7%) ausgerichtet.

Bericht der Lernenden KV - 100 Tage SDAL

*„Wer immer nur tut, was er schon kann,
bleibt immer nur so, wie er schon ist.“*

Ich habe meine Lehre am 02. August 2010 im SDAL mit gemischten Gefühlen begonnen. Bereits am Vortag war ich so nervös, dass ich kaum schlafen konnte. Ich habe mich sehr auf die vielen neuen Menschen gefreut. Doch ich hatte auch grossen Respekt vor der Arbeit mit den Klienten. Dass es nicht immer einfach sein würde, wusste ich. Bereits der erste Tag war sehr abwechslungsreich. Alle MitarbeiterInnen stellten sich bei mir vor und ich wurde sehr herzlich Willkommen geheissen.

Zu Beginn hoffte ich immer, dass ich keinen Fehler mache. Doch mit der Zeit wurde mir bewusst, dass Fehler da sind, um aus ihnen zu lernen.

Nachdem ich meine fixen Aufgaben bekam, spielte sich alles ein wenig ein. Ich hole die Post und verarbeite sie, bestelle Büromaterial, verwalte die Kaffee- und Geschenkkasse, lege die Buchhaltungsbelege ab, archiviere Dossiers. Mit meiner Lehrbetreuerin, Frau Bürgy, habe ich auch bereits am Empfang (Drehscheibe SDAL) gearbeitet. Zu Beginn hatte ich grosse Probleme mit der Bedienung der Knöpfe des Telefons am Empfang. Nun muss ich mich dem Arbeitsalltag anpassen. Es gibt einige Regeln im Arbeitsalltag, die für mich neu sind und die ich beachten muss: Gesprächsführung am Telefon, Führen der Korrespondenz, Umgang mit MitarbeiterInnen, Datenschutz, etc.

Was auch nicht sehr einfach ist, die Gebiete des Fachdienstes zu kennen. Z.B was ist der Unterschied von Vormundschaft und Beistandschaft? Als ich die Lehre begonnen habe, hätte ich diese Frage noch nicht beantworten können. Aber im SDAL wurde ich informiert. In der Schule lerne ich die Unterschiede noch genauer - unter Anwendung des ZGB - kennen.

Ein zweiter Teil der Lehre ist die Berufsschule. Ehrlich gesagt, hätte ich die Lehre nach der 9. Klasse nicht direkt anfangen können. Deshalb bin ich sehr froh, habe ich noch das 10. Schuljahr besucht. Im 10. Schuljahr hatten wir bereits viele Vorbereitungen auf die Berufsschule als Kauffrau. Ich lernte dort u. a. wie man eine Buchhaltung führt, das ist in der Schule sehr hilfreich für mich. Die Berufsschule ist ein weiterer Ort, wo ich Menschen kennenlernen und mich mit ihnen austauschen kann.

Ein dritter aber kleiner Teil ist der ÜK - die überbetrieblichen Kurse. ÜK habe ich zwei Mal im Jahr. Dort lerne ich Präsentationsmöglichkeiten und wir schauen zusammen den Lehrplan an. Im ÜK wurde uns erklärt, welche Aufgaben durch den Betrieb benotet werden und ins Zeugnis einfließen.

Ein besonderes Ereignis war, als ich die Vorstandsmitglieder kennen lernen durfte. Ich schrieb einen Steckbrief, um mich beim Vorstand vorzustellen. Bei der Vorstandssitzung durfte ich gleich dabei bleiben und anschliessend hatten wir noch ein Bräteln im Wald. Dort kamen die Sozialkommissions-SekretärInnen, Frau Hugentobler vom Regierungsstatthalteramt Bern, der Vorstand und das ganze Team des Sozialdienstes Amt Laupen. Es war sehr aufregend, viele neue Menschen zu sehen, kennen zu lernen und sich mit ihnen zu unterhalten.

Dankbar darf ich allen sein, die es ermöglicht haben, dass der Sozialdienst in Laupen nun Lernende ausbildet. Diese Zeit, welche ich bis jetzt erleben durfte, macht mich neugierig auf alles was noch kommt.

Weiterbildungen

Die Fort- und Weiterbildung unseres Personals ist ein wichtiges Anliegen. Nur so können wir die professionelle Arbeit vertiefen, verbessern und den neusten Vorgaben anpassen. Folgende Angebote wurden genutzt:

Vormundschaft

- Vormundschaftssekretariat
- Integrierte Mediation (CAS – mit Diplom)
- Besuchsrechtsregelung
- Kinderschutz in der Praxis

Administration/Betrieb

- Lernende KV: Arbeits- und Lernsituationen / Beurteilung
- Div. EDV-Kurse (MS Visio, KliB etc.)
- Praxisausbildung (Praktikumsbegleitung SAR)
- Zeitmanagement
- Sachbearbeitung in öffentlichen Sozialdiensten
- Flow statt Burnout
- Coaching als Führungsinstrument
- Souveräne Briefe und E-Mails
- Fristen und Verjährungen
- SchKG in der Inkassohilfe
- Persönliche Arbeitstechnik
- Sozialversicherungen
- Managementprozesse

Folgende Institutionen wurden eingeladen, Ihre Institution bei uns vorzustellen:

- Erziehungsberatung Bern

Finanzen

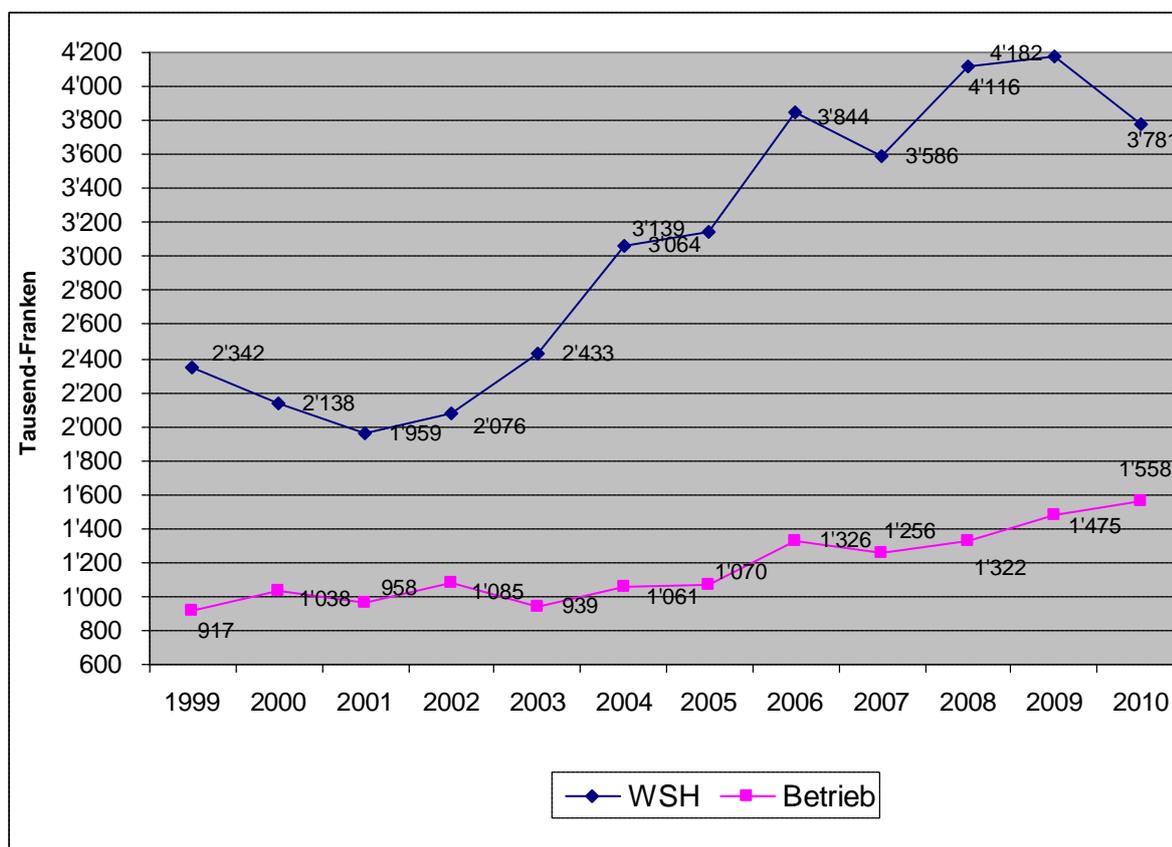
Rechnung 2010

Erfreulicherweise konnte das Rechnungsjahr 2010 mit einer Besserstellung der Netto-Betriebskosten zu Lasten der Gemeinden gegenüber dem Budget von Fr. 86'739.-- abgeschlossen werden.

Minderaufwendungen bei den Personal- und Zinskosten von Fr. 81'409.-- und die Einhaltung der Budgetvorgaben beim Sachaufwand haben zu diesem Resultat geführt.

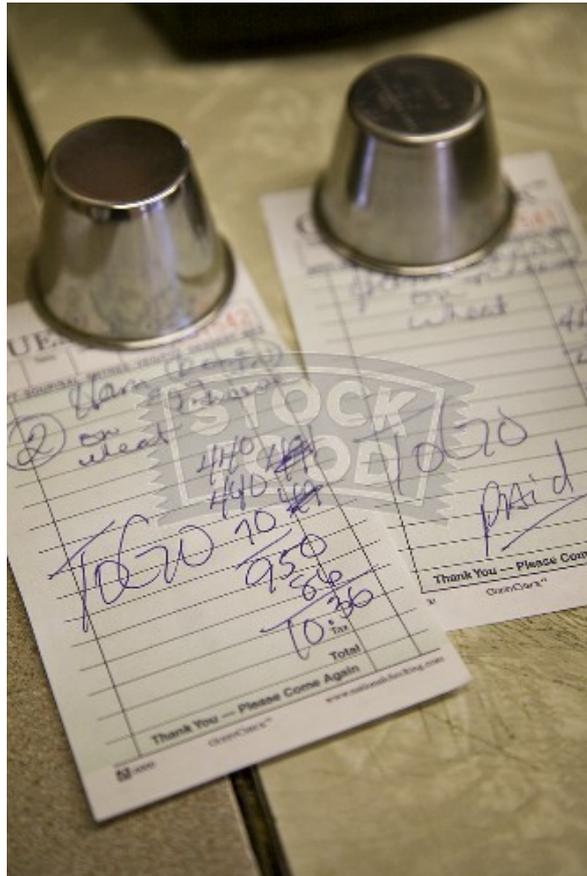
In der Gesamtheit der Wirtschaftlichen Sozialhilfe sind die Aufwendungen 2010 Nach 2008 und 2009 wieder unter Fr. 4'000'000.-- gefallen. Gegenüber dem Vorjahr veränderten sich die einzelnen Bereiche wie folgt:

KVG-Prämien	+	20.32%
WSH	-	12.35%
Besondere Hilfe/ZuD	-	89.54%
Unterhaltsbeiträge für Kinder	-	21.11%



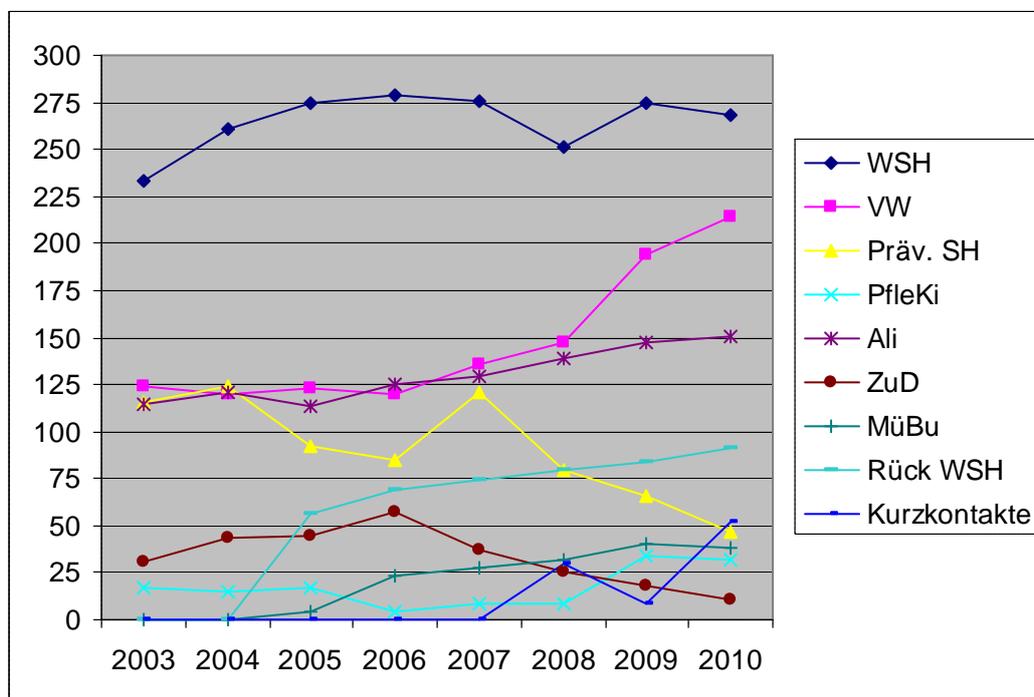
Revisionen

Die Revision der Betriebsrechnung erfolgte durch die „Treuhandgesellschaft des Schweizerischen Gemeindeverbandes AG“ ROD. Die von der ROD zu Händen des AGR und Regierungsstatthalteramtes abgegebene „Bestätigung der Gemeinden zur Jahresrechnung“ erfolgte ohne Bemerkungen. Für den Lastenausgleich 2009 erfolgte seitens des Sozialamtes keine Kontrolle.



Geschäftsleitung Fachdienste

Entwicklung der Anzahl Dossiers



Anzahl Dossiers:		2009	2010
WSH	Wirtschaftliche (finanzielle) Sozialhilfe	275	268
VW	Vormundschaftswesen (Abklärungen, Gutachten, Mandate)	194	214
Präv. SH	Präventive Sozialhilfe / Sozialberatungen ohne WSH	66	47
PflKi	Pflegekinderwesen	34	32
Ali	Alimentenbevorschussung und -inkasso	147	151
ZuD	Zuschuss nach Dekret	18	11
MüBu	Mündelbuchhaltung	40	38
Rück SH	Rückerstattung Sozialhilfe	84	91
Kurzkontakte	Kurzberatung, Auskünfte	9	52
Total		867	904

Aufgrund der Wirtschaftskrise und der dadurch entstehenden Zunahme der Arbeitslosigkeit prognostizierten die Dachverbände der Sozialen Arbeit und des internationalen Währungsfonds (IWF) für die Jahre 2009 und 2010 eine massive Zunahme der Fallzahlen in der wirtschaftlichen Sozialhilfe.

Während im Jahr 2009 eine leichte Zunahme der Fälle zu verzeichnen war, stabilisierten sich die Fallzahlen im 2010 - sie waren sogar leicht rückläufig. Der SDAL nimmt an, dass diese Entwicklung, die nicht mit den Prognosen übereinstimmt und gegenüber der Entwicklung der Fallzahlen in anderen Regionen des Kantons Bern auf die wirtschaftliche Situation der Region zurück zu führen ist: Im Einzugsgebiet des SDAL sind mehrheitlich kleinere und mittlere KMUs und Dienstleistungsbetriebe zu finden, die durch ihre Ausrichtung auf den lokalen Markt weniger von der Wirtschaftskrise beeinflusst wurden, als grössere Industriebetriebe anderer Regionen. Ebenfalls rückläufig sind seit 2007 die Fallzahlen in der präventiven Sozialberatung.

Dem gegenüber ist in den letzten Jahren eine bemerkenswerte Zunahme im Bereich der vormundschaftlichen Geschäfte zu verzeichnen. Während in den Fachbereichen Vaterschaftsabklärungen und Pflegekinderwesen im Berichtsjahr kaum Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr registriert wurden, nahm die Zahl der durch den SDAL geführten vormundschaftlichen Mandate um 12 Mandate zu. Ebenfalls ist bei Gefährdungsmeldungen, die durch den SDAL abgeklärt wurden, eine massive Zunahme zu verzeichnen. Wurden im 2008 noch 38 Gefährdungsmeldungen abgeklärt, waren es im 2010 bereits 65, was einer Zunahme von 71% entspricht. Sollte diese Tendenz anhalten, wird sich der Schwerpunkt der Aufgaben des SDAL in den kommenden Jahren von der wirtschaftlichen Sozialhilfe in das Vormundschaftswesen verschieben.

Sozialhilfe

„Viele Menschen benutzen das Geld, das sie nicht haben, für den Einkauf von Dingen, die sie nicht brauchen, um damit Leuten zu imponieren, die sie nicht mögen.“

Die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation der Berner Bevölkerung

Eine Person ist arm, wenn sie im Vergleich zu ihrem gesellschaftlichen Umfeld aus finanziellen Gründen ein eingeschränktes Leben führen muss. Dieser relative Armutsbegriff ist ein Mass für extreme soziale Ungleichheit und bemisst sich am verfügbaren Einkommen einer Person oder eines Haushaltes. Liegt dieses Einkommen unter der Hälfte des mittleren verfügbaren Einkommens, ist eine Person arm. Im Kanton Bern lag diese Grenze im Jahr 2008 bei jährlich Fr. 23'084.--.

Verfügt eine Person über 60% des mittleren verfügbaren Einkommens, ist sie armutsgefährdet: Zwar ist sie nicht akut von Armut betroffen, muss aber an der Schwelle zur Armut leben. Diese sogenannte Armutsgefährdungsgrenze lag im Jahr 2008 bei jährlich Fr. 27,700.--

Die Auswertung der Daten im Zeitraum von 2001 bis 2008 zeigt, dass die Armut im Kanton Bern nicht bloss ein konjunkturelles, sondern auch ein strukturelles Problem ist: Die Armutsgefährdungsquote ist in diesem Zeitraum, unabhängig von der konjunkturellen Lage, stetig von 10,8 auf 12,5% gestiegen. Dabei hat sich insbesondere die Einkommenssituation der ärmsten 10% der Haushalte verschlechtert: Ihr verfügbares Einkommen vor Bezug von Bedarfsleistungen ist um 20 Prozent gesunken, während die Einkommen der übrigen Bevölkerungsschichten konstant geblieben oder gar leicht gestiegen sind.

Es ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung in den wirtschaftlich schwierigen Jahren 2009 und 2010 in der Tendenz fortgesetzt hat.

Eine Erklärung für die gesunkenen Einkommen der ärmsten Bevölkerungsschichten ist deren verschlechterte Integration in den Arbeitsmarkt. Ist die Integration in den

Arbeitsmarkt wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall, Invalidität oder Mutterschaft gefährdet, sind im schweizerischen Modell der Existenzsicherung Sozialversicherungen vorgesehen, die diese Risiken decken und grundsätzlich einen angemessenen Erwerbsausfall garantieren. Die Auswertung der Steuerdaten zeigt, dass dieser Versicherungsschutz teilweise Lücken aufweist und dass Bedarfsleistungen als Ergänzung der Sozialversicherungen eine immer tragendere Bedeutung bekommen: Im Jahr 2008 waren 12,5% der Haushalte oder 97'000 Personen nach Bezug von Sozialversicherungsleistungen arm oder armutsgefährdet und auf die Unterstützung von Bedarfsleistungen wie Ergänzungsleistungen oder Sozialhilfe angewiesen. So zeigt sich beispielsweise, dass erwerbslose Personen weit über die Dauer des Taggeldbezugs mit einem massiv erhöhten Armutsgefährdungsrisiko konfrontiert sind. Dass das Armutsgefährdungsrisiko von Personen im Erwerbsalter, die eine Rente der ersten Säule beziehen (Invaliden-, Waisen- oder Witwenrente), zwischen 2001 und 2008 um fast die Hälfte gestiegen ist, zeigt einerseits, dass die heutigen Renten immer weniger zur Existenzsicherung ausreichen; andererseits wird deutlich, wie wichtig die Ergänzungsleistungen sind.

Armut ist für viele Betroffene ein wiederkehrendes Ereignis: Rund 40% der Personen, die eine Armutssituation überwinden, erfahren im Verlauf der folgenden vier Jahre einen erneuten finanziellen Engpass.

Je länger eine Person armutsgefährdet ist, desto geringer ist die Chance, dass sich ihre finanzielle Situation verbessert: Rund 40% der Personen, die neu armutsgefährdet sind, vermögen sich in der Regel nach einem Jahr aus der Armut zu lösen. Bei 30% der Personen dauert die Armutsgefährdung zwei bis vier Jahre. Weitere 30% bleiben fünf oder mehr Jahre armutsgefährdet.

Eine zentrale Voraussetzung für eine lang andauernde Integration in den Arbeitsmarkt, die einer Armutssituation vorbeugt, ist eine nachobligatorische Ausbildung. Dies ist in erster Linie bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen aktuell, da sie sich in der entscheidenden Übergangsphase von der obligatorischen Schule in eine Berufsbildung und weiter in die Erwerbsarbeit befinden. Wie nötig die spezifische Förderung der Bildung ist, zeigt ein Blick in die Sozialhilfestatistik: Rund die Hälfte der jungen Erwachsenen in der Sozialhilfe hat keine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen.

Dass eine nachobligatorische Ausbildung nicht nur eine Frage der individuellen Fähigkeiten und Leistungsbereitschaft ist, zeigt die Tatsache, dass 27% der jungen Erwachsenen in der Sozialhilfe in Ausbildung sind. Sie können also trotz finanzieller Unterstützung der Eltern und allfälligen Stipendien während ihrer Ausbildung ihre Existenz nicht aus eigener Kraft sichern. Diese prekäre Situation kann mit ein Grund sein, wieso junge Erwachsene auf eine nachobligatorische Ausbildung verzichten oder eine begonnene Ausbildung abbrechen.

Quelle: GEF, Sozialbericht 2010, Band 1

Projekt JoBChance - ehemals Motivationsarbeitsplätze



Das ursprüngliche Projekt „Motivationsarbeitsplätze“ brauchte einen neuen Namen. Dafür wurde ein interner Wettbewerb ausgeschrieben.

Neuer Projektname: **JobChance**

Gewinner: **Christoph Rohrer**, Student der FHNW
Herzliche Gratulation und besten Dank für die Idee !!!

Arbeitsintegration statt Sozialhilfe - Beschäftigung statt Langeweile

Die Jugend ist unsere Zukunft – Für junge Erwachsene ohne Ausbildung, die wirtschaftliche Sozialhilfe (WSH) beziehen, fehlt oft die eigene Zukunftsperspektive. Dies wirkt sich auf verschiedene Lebensbereiche (Gesundheit, soziale Integration, Beziehungsnetz etc.) aus.

Durch die fehlende Ausbildung und mangelnde Erfahrung im Arbeitsmarkt erhalten sie meist auch keine Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im Arbeitsalltag einzusetzen und zu erweitern – es fehlen die Kompetenzen, welche für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nötig wären.

Der SDAL hat zusammen mit Studierenden von der Fachhochschule Nordwestschweiz ein Konzept für die Schaffung von sog. Motivationsarbeitsplätzen im Amt Laupen erarbeitet. Die jungen erwachsenen Erwerbslosen sollen im ersten Arbeitsmarkt integriert werden, was ihre finanzielle Unabhängigkeit und Eigenständigkeit sowie die soziale Integration fördert. Dies hat eine positive Auswirkung auf deren Image, Selbstvertrauen oder Tagesstruktur.

Der SDAL ist dafür besorgt, dass die Integration der jungen erwachsenen Erwerbslosen neue Perspektiven erhält.

Der Kanton Bern finanziert das Projekt JobChance mit, im Rahmen der Motion Gfeller – Ganzheitliche Sozialhilfe statt Förderung von Sozialrentnern.

Im Dezember 2010 konnte der SDAL in der Person von Urs Wiedmer einen erfahrenen Arbeitsagogen und Erwachsenenbildner für die Umsetzung des Projekts verpflichten. Er hat als Jobcoach den Auftrag das noch junge Projekt umzusetzen. Herr Wiedmer ist für die Akquirierung von geeigneten JobChance-Einsatzplätzen und die Rekrutierung der Programmteilnehmenden verantwortlich. Er begleitet und berät die Arbeitgebenden und Programmteilnehmenden während des Arbeitseinsatzes.

JobChance-Einsätze sind auf die Dauer von einem Jahr ausgelegt. Das Projekt gliedert sich in 3 Phasen wovon die ersten zwei Phasen (Schnupperphase & Probephase) intensiv begleitet werden. Die letzte Phase, sobald ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, wird nur noch punktuell und bei Bedarf durch Herrn Wiedmer begleitet.

JobChance ist keine Jobvermittlung. Das Projekt baut auf dem Idealismus und dem Willen von Arbeitgebenden auf, sich sozial zu engagieren und Mitverantwortung für das Gemeinwesen zu tragen. Dafür gewährleistet das Projekt über den Jobcoach, Urs Wiedmer einen Ausgleich von Aufwand und Ertrag für die Arbeitgebenden, indem der administrative Aufwand so gering als möglich gehalten wird, die Unterstützung und Begleitung durch den Jobcoach sichergestellt ist und ein Ausstieg aus der Teilnahme am Programm für Arbeitgebende jederzeit unbürokratisch möglich ist.

Seit dem Start des Projektes JobChance konnte Herr Wiedmer bereits 11 Arbeitgeber für das Projekt begeistern. Seit März 2011 haben die ersten zwei Programmteilnehmenden ihre Arbeitseinsätze aufgenommen. Es ist unser Ziel, ab Januar 2011 jährlich 9 junge Erwachsene vermitteln und damit integrieren zu können.

Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe BIAS

Im Jahr 2010 beteiligten sich folgende 19 Vertragsgemeinden am BIAS-Projekt: Bremgarten, Ferenbalm, Frauenkappelen, Golaten, Grossaffoltern, Gurbrü, Kirchlindach, Kriechenwil, Laupen, Meikirch, Mühleberg, Münchenwiler, Neuenegg, Radelfingen, Rapperswil, Schüpfen, Seedorf, Wileroltigen und Wohlen. Die Gemeinde Wohlen fungiert als Sitzgemeinde und rechnet die Kosten des BIAS-Projekts direkt mit dem Kanton ab.

Kontingent und Auslastung Gesamtprojekt

Angebotstyp	Kontingent Jahresplätze	Auslastung 2010
BI	7,18	
SI/BIP	11,98	
	19,16 Jahresplätze total	95,11 %

Die lastenausgleichsberechtigten Kosten für das Gesamtprojekt betragen für das Jahr 2010 Fr. 732'974.00. Davon wurden, im Sinne von RRB Nr. 1780 vom 24. Oktober 2007, für neue Leistungen Fr. 70'000.00 eingesetzt. Die neuen Leistungen sind: „Bewerbungswerkstatt mit integriertem Coaching“ und „Erweiterte berufliche Abklärungen“.

Der SDAL konnte 2010 von Gemeinden profitieren, welche ihre Kontingente nicht voll ausgelastet haben. Die Auslastung der Gemeinden des SDAL zeigt sich wie folgt:

BI und SI/BIP = 110,45 %
 Neue Leistungen = 55,83 %

Sozialhilfe-Missbrauch / Einsatz von Sozialhilfe-Inspektoren

Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) hat im Jahr 2009 für die Jahre 2010/2011, bis zum Inkrafttreten der neuen Bestimmungen, die Voraussetzungen für eine Übergangsregelung zum Einsatz von spezialisierten, externen Anbietern für Sozialinspektionen geschaffen. Die Aufwendungen für Sozialinspektionen der Sozialdienste können dem Lastenausgleich zugeführt werden.

Auch der SDAL ist nicht von Sozialhilfemissbrauch gefeit, wie wir in der Praxis, anhand unseres internen Controlling-Systems bereits einige Male feststellen mussten. Aufgrund dieser Erkenntnis und der durch die GEF neu geschaffene Möglichkeit, erteilte der Vorstand des SDAL der Geschäftsleitung den Auftrag, sich nach einem geeigneten Partner für die Durchführung von Sozialinspektionen umzusehen. In der Firma XpertCenter AG konnte der passende, kompetente Partner gefunden werden.

XpertCenter AG als Tochtergesellschaft der Mobiliar Versicherung ist ein gesamtschweizerisch tätiges Kompetenzzentrum mit spezialisiertem Know-how, das durch die Ausgliederung von Teilen des Schadensdienstes der Mobiliar entstanden ist.

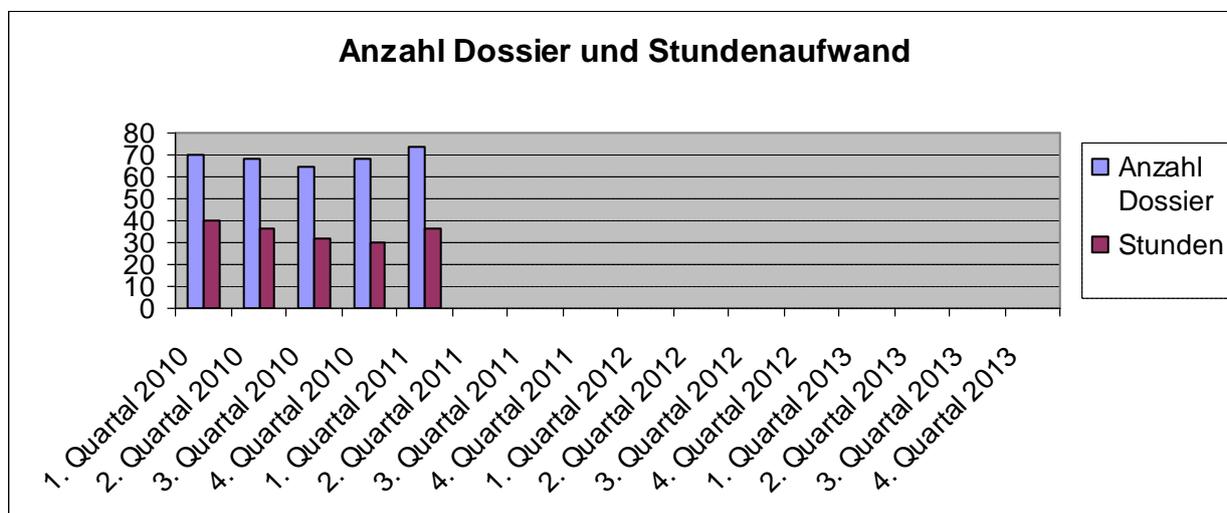
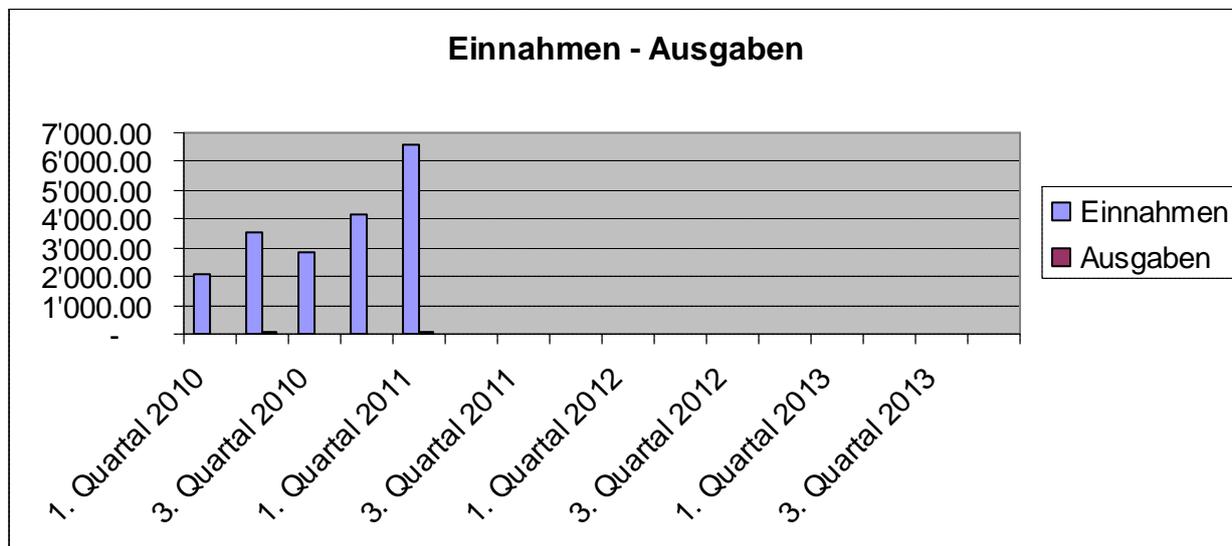
Durch die Zusammenarbeit mit XpertCenter AG können signifikante Einsparungen im Leistungsbereich der wirtschaftlichen Sozialhilfe erreicht werden, ohne dabei die berechtigten Ansprüche der ehrlichen Leistungsempfänger negativ zu beeinflussen.

Die professionelle Beratung des SDAL durch die Mitarbeitenden von XpertCenter AG leistete uns in der zweiten Hälfte des Berichtsjahres wertvolle Dienste, sei es, dass dadurch mit Missbrauchsverdachtsmomenten intern klarer umgegangen werden konnte aber auch dadurch, dass in Klientensystemen, die durch Verdacht belastet waren, Klarheit entstand.

Bei den durch XpertCenter AG im Berichtsjahr abgeklärten Missbrauchsverdachtsfällen erhärtete sich der Verdacht nicht und die Klientensysteme wurden entlastet.

Rückerstattungen

Gemäss Rückerstattungskonzept werden seit 2008 alle abgeschlossenen Sozialhilfedossiers auf Einkommens- und Vermögensverhältnisse geprüft. Gemäss Art. 44 SHG ist der Sozialdienst verpflichtet, die Rückerstattungen zu prüfen, obschon Aufwand und Ertrag in keinem Verhältnis stehen. Seit 2010 werden die Zahlen auch statistisch erhoben.



Controlling WSH

Bericht der Kommission Controlling Sozialhilfe

Die Kommission Controlling Sozialhilfe, bestehend aus je 3 Mitgliedern aus den Vertrags- und Partnergemeinden sowie einem Vertreter aus dem Vorstand, hat im Jahr 2010 drei Dossierkontrollen durchgeführt. Dabei wurden insgesamt 69 Dossiers geprüft. Es wurden Dossiers aus allen Vertrags- und Partnergemeinden, von allen Sozialarbeitenden und mit den verschiedensten Kriterien vorgelegt.

Die Kontrollen wurden durch Martin Isenschmid, Geschäftsleiter Fachdienste, begleitet. So wird uns auch der Einblick in die elektronischen Dossiers ermöglicht und Fragen können vielfach direkt beantwortet werden. Ein Kontrollblatt gibt vor, welche Kriterien nach welchen Vorgaben (Gesetz, Handbuch, etc.) durch den Sozialarbeitenden eingehalten werden müssen. Die zu kontrollierenden Punkten werden laufend angepasst, um so mögliche Fehler oder Ansätze zu Missbrauch sichtbar zu machen.

Allgemein wurden keine gravierenden Mängel festgestellt. Die Beanstandungen bezogen sich mehrheitlich auf einzelne fehlende Dokumente und anhand der Akten nicht klar ersichtliche Einhaltung der Zielvereinbarungen. Anlässlich von zwei Kontrollen hatte die Kontrolleure keine Fragen oder Bemerkungen.

Weitere Fragen der Kommission wurden nach Stellungnahmen der zuständigen Sozialarbeitenden 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.

Eine seriöse Dossierkontrolle verlangt Sachkenntnis in vielfacher Hinsicht. Deshalb hat der Vorstand beschlossen, für 2011 zusätzlich professionelle, interne Kontrollen durchzuführen. Frau Roth, Juristin und Sozialarbeiterin, wird an 3 Tagen Dossiers zum Thema Subsidiarität prüfen.

Vormundschaft

*Wer einen Fehler gemacht hat und ihn nicht korrigiert,
begeht einen zweiten.
Confuzius*

Erfahrungs-Gruppe Sekretariate Sozialkommissionen (ERFA SOKO)

Aufgrund des gegenseitigen Bedürfnisses, die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen dem SDAL und den SoKo's zu optimieren, wurde im Herbst 2009 die „So-Ko/SDAL- Erfa“ gegründet.

Kernteilnehmer der Erfa:

- SoKo Laupen, Andreas Bösch, SoKo Sekretär
- SoKo Mühleberg, Renate Müller, SoKo Sekretärin
- SoKo Neuenegg, Annamarie Schütz, SoKo Sekretärin
- Martin Isenschmid, GL Fachdienste SDAL und Eliane Meyer, Stv.
- Karin Möscherberger, GL Verwaltung SDAL und Eva M. Bürgy, Stv.

Es sind jährlich – wenn keine aussergewöhnlichen Anliegen anstehen – 4 Erfa-Sitzungen geplant. Die Inhalte der Sitzungen werden jeweils in einem Protokoll festgehalten.

Die Erfa-Gruppe hat sich seit der Gründung insbesondere mit folgenden Themen befasst:

- Fachaustausch
- Fallbesprechungen (unter Berücksichtigung des Datenschutzes)
- Formalisierte Auftragserteilung
- Rollenklärung SDAL/SoKo's
- Info-Drehscheibe (neues Kindes- und Erwachsenenschutzgesetz, Weiterbildungen, etc.)
- Erarbeiten von einheitlichen Abläufen
- Handhabung des geschützten Datenverkehrs zwischen SDAL/SoKo's

Die Praxis zeigt, dass sich dieser regelmässige Austausch bewährt. Es ist vorgesehen, die Erfa-Gruppe bis zur Einführung des neuen Kindes- und Erwachsenenschutzgesetzes (voraussichtlich 2013) in dieser Zusammensetzung aufrecht zu erhalten.

Der SDAL befasst sich zur Zeit intensiv mit dem Projekt „SDAL Prozesse“ und plant, die SoKo-SekretärInnen im Rahmen der Erfa in die Prozesse „Intake Vormundschaft und Fallbehandlung Vormundschaft“ einzubeziehen, um spezifische Arbeitsabläufe gemeinsam auszuarbeiten und festzuhalten.

Nachfolgend schildern die SoKo SekretärInnen, was sich ihres Erachtens seit der Einführung der Erfa verbessert/verändert hat:

- **Annamarie Schütz, SoKo Neuenegg:**

„Ich finde diesen Austausch sehr hilf- und lernreich. Damit können Arbeitsabläufe verbessert und Mehrspurigkeiten verhindert werden. Vor allem können konkrete Fälle miteinander besprochen sowie Tipps und Ratschläge entgegengenommen werden. Wir können voneinander profitieren. Der Austausch vom „Wissen“ bei gewissen Fallabwicklungen kann sehr gut erfolgen und ist auch wichtig“.

- **Renate Müller, SoKo Mühleberg:**

„Seit der Einführung der Erfa hat sich der Infoaustausch zwischen SDAL/SoKo-SekretärInnen verbessert, es wurden einheitliche Abläufe zwischen den 3 Sekretariaten und dem SDAL ausgearbeitet und es erfolgte die wichtige Rollenklärung zwischen dem SDAL und den SoKo's“.

- **Andreas Bösch, SoKo Laupen:**

„Es ist angenehm die Personen, welche sich bei der täglichen Arbeit meist nur auf Papier oder per Telefon begegnen, in einem ungezwungenen Rahmen zu treffen, um die Zusammenarbeit und das Klima stetig zu verbessern bzw. zu erhalten. Die Erfa's helfen mit, Abläufe zu strukturieren und Einflüsse aus der Praxis zu diskutieren. Die Gruppe ist zu einem wertvollen Instrument zur Ausübung der wichtigen vormundschaftlichen Geschäfte geworden“.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Schulen, Vormundschaftsbehörden und SDAL

Immer wieder kommt es vor, dass Kinder in der Schule auffällig werden, unkonzentriert sind, den Unterricht stören oder sich gegenüber ihren Schulkameraden unangebracht verhalten etc. Die Schulleitungen und Lehrer sind in solchen Situationen gefordert, geeignete Massnahme zum Wohl des betroffenen Kindes und zur Gewährleistung des regulären Schulbetriebs zu finden. Reichen die internen Möglichkeiten nicht aus, kommt es vor, dass ein befristeter Unterrichtsausschluss verfügt werden muss oder die Schule bei der zuständigen Vormundschaftsbehörde eine Gefährdungsmeldung deponieren muss.

Oftmals, so zeigt die Vergangenheit, ist bei solchen Massnahmen der Schule nicht klar, wer wofür zuständig ist und wo die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Behörden liegen. Aufgrund dieser Erkenntnis hat der SDAL in Zusammenarbeit mit den Schulen und der Vormundschaftsbehörde Neuenegg für Unterrichtsausschlüsse und Gefährdungsmeldungen Ablaufregelungen erstellt.

Kann den Problemen eines schulpflichtigen Kindes in der Schule nicht anders begegnet werden, verfügt die Schulbehörde einen 12-wöchigen Unterrichtsausschluss. Für die Gestaltung der Zeit des Unterrichtsausschlusses des Kindes sind prinzipiell die Eltern verantwortlich. Sie können sich dabei durch den SDAL beraten lassen. Dort wo die Kooperation der Eltern nicht vorhanden ist, macht die Schulleitung eine Gefährdungsmeldung bei der zuständigen Vormundschaftsbehörde.

Die nachfolgenden Ablaufregelungen geben Aufschluss über das Vorgehen bei Unterrichtsausschlüssen und Gefährdungsmeldungen basiert auf:

- Disziplinarmaßnahmen und Unterrichtsausschluss in den Volksschulen des Kantons Bern
- Leitfaden zur Umsetzung für Lehrpersonen, Schulkommissionen und Schulleitungen

Interdisziplinäre Zusammenarbeit bei Unterrichtsausschlüssen

Aktion	Wer
Lehrperson stellt Auffälligkeiten beim Kind fest	Lehrperson
Kontakt mit Schulleitung, Besprechung der weiteren Massnahmen	Lehrperson-Schulleitung
Massnahmen wie Einbezug der Eltern, Heilpädagog. Ambi oder Erziehungsberatung werden realisiert	Schulleitung-Lehrperson-ext. Stelle
Situation verbessert sich -> kein Schulausschluss Situation verschlechtert sich -> weitere Massnahmen	
Beratung über allfälligen Schulausschluss des Kindes	Schulleitung-Schulkommission
SDAL wird über Problematik des Kindes und drohenden Schulausschluss schriftlich informiert	Schulleitung-SDAL
Sitzung rechtliches Gehör, Schulausschluss wird verfügt Eltern und SDAL (wenn möglich) anwesend -> besprechen der Übergangslösung	Schulkommission-Schulleitung-Eltern-SDAL
Kooperation der Eltern vorhanden -> SDAL regelt Übergangslösung mit Eltern Kooperation der Eltern nicht vorhanden -> Schulleitung macht Gefährdungsmeldung an Vormundschaftsbehörde (siehe Ablauf Gefährdungsmeldungen)	SDAL-Eltern Schulleitung-Vormundschaftsbehörde
Überwachung der Übergangslösung beim SDAL	SDAL-Eltern-ext. Stelle
Wiedereingliederungsgespräch in Schule	SDAL-Schulleitung-Eltern
Findet keine Wiedereingliederung statt, schriftliche Info von SDAL an Schulleitung	SDAL-Schulleitung

Interdisziplinäre Zusammenarbeit bei Gefährdungsmeldungen

Zeitpunkt	Aktion	Wer
0	Gefährdungsmeldung (GM) geht von Schulleitung an Vormundschaftsbehörde	Schulleitung - Vormundschaftsbehörde
innerhalb 2 Wochen	Vormundschaftsbehörde leitet diese sofort an SDAL weiter und erhält Bestätigung, wer Fallführung übernimmt.	Vormundschaftsbehörde – SDAL
	Vormundschaftsbehörde leitet dies an Schulleitung weiter.	Vormundschaftsbehörde - Schulleitung
nach 1 Monat	Kontakt Sozialarbeitende zu Schule findet über Schulleitung oder Lehrperson statt. Telefonisch oder persönlich werden Rückfragen zur GM gestellt und beantwortet.	Sozialarbeitende - Schulleitung
nach 2 Monaten	Mail oder Tel. an Schulleitung über den aktuellen Stand der Abklärungen (haben Gespräche stattgefunden?, welche Probleme tauchen auf?, hat sich beim Kind in der Schule etwas verändert?)	Sozialarbeitende - Schulleitung
nach 3 Monaten	Kurzbericht von Sozialarbeitenden an Vormundschaftsbehörde über Stand der Abklärungen	Sozialarbeitende – Vormundschaftsbehörde
	Vormundschaftsbehörde informiert Schulleitung bezüglich der Inhalte, welche für die Schule relevant sind	Vormundschaftsbehörde - Schulleitung
nach 4 Monaten	Mail oder Tel. an Schulleitung über den aktuellen Stand der Abklärungen (haben Gespräche stattgefunden?, welche Probleme tauchen auf?, hat sich beim Kind in der Schule etwas verändert?)	Sozialarbeitende – Schulleitung

nach 5 Monaten	Mail oder Tel. an Schulleitung über den aktuellen Stand der Abklärungen (haben Gespräche stattgefunden?, welche Probleme tauchen auf?, hat sich beim Kind in der Schule etwas verändert?)	Sozialarbeitende - Schulleitung
nach 6 Monaten (oder Abschluss Abklärungen)	Abschlussbericht mit Antrag/Empfehlung von Sozialarbeitender an Vormundschaftsbehörde Vormundschaftsbehörde setzt Schulleitung über schulrelevante Massnahmen in Kenntnis	Sozialarbeitende – Vormundschaftsbehörde Vormundschaftsbehörde – Schulleitung
fortlaufend	Massnahmen, welche die Schule betreffen werden immer von Vormundschaftsbehörde an Schulleitung kommuniziert. Schulleitung entscheidet dann, welche Infos für Lehrpersonen relevant sind.	Vormundschaftsbehörde - Schulleitung

Alimenteninkasso und –bevorschussung

Inkassoerfolg Alimentenbevorschussung

Jahr	Kanton Bern	SDAL
2005	54.5 %	48.4 %
2006	54.3 %	43.6 %
2007	57.6 %	69.7 %
2008	58.8 %	59.1 %
2009	57.4 %	63.9 %
2010	Noch nicht verfügbar	69.7 %

Dank der hervorragenden Arbeit unserer zuständigen Sachbearbeiterin konnten die Inkassoerfolge auch im Berichtsjahr auf hohem Niveau gehalten werden.

Die Berner Gesundheit im Sozialdienst Laupen

Die Stiftung Berner Gesundheit ist mit den Regionalzentren in Bern, Biel, Burgdorf und Thun sowie 17 Beratungsstützpunkten im ganzen Kanton vertreten. Im 2010 haben im Stützpunkt Laupen 18 Personen 53 kostenlose Beratungs- und Therapiegespräche in Anspruch genommen. Die Integration der Berner-Gesundheit im regionalen Sozialdienst Amt 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 vorgängig mit Rolf Tschanz vereinbart werden

Kontakt:

Berner Gesundheit

Rolf Tschanz

031 370 70 70

rolf.tschanz@beges.ch

www.bernergesundheit.ch

Jahresziele / Ausblick 2011

*Ich denke niemals an die Zukunft.
Sie kommt früh genug.
Albert Einstein*



An einer Retraite des Vorstandes und der Geschäftsleitung inkl. Stellvertretung wurden die Jahresziele 2011 erarbeitet:

- Prozesse SDAL (Abschluss voraussichtlich Ende 2012)
- Rechtsberatung (Erarbeiten eines Konzeptes)
- Motivationsarbeitsplätze (Umsetzung des Konzeptes, Akquirierung und Besetzung von Arbeitsplätzen, Öffentlichkeitsarbeit)
- Beobachtung der Entwicklung über die Gesetzgebung im Erwachsenen- und Kinderschutz
- Prüfen des Leistungskatalogs mit den Gemeinden
- Optimierung der Zusammenarbeit mit den Sozialkommissionen
- Dokumentation Vorstand via Intranet
- Medienpräsenz

DANK

Unser grösster Dank geht an alle Mitarbeitenden des SDAL, die sich trotz Mehrbelastung (Qualitätsmanagement) engagiert einsetzen, damit Klienten neue Perspektiven erhalten und Erfolge erzielen, und dass sich der Betrieb weiterentwickelt. - Ein Dankeschön auch an die Vorstandsmitglieder, MitarbeiterInnen der Gemeindeverwaltungen, Behördemitglieder und Institutionen für die konstruktive und partnerschaftliche Zusammenarbeit.



Laupen, im April 2011

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

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.