

Aufstockung Stellenplan um 420 Stellenprozente

1. Ausgangslage

Die Arbeit der Verwaltung in unserer Gemeinde unterliegt laufend Veränderungen, neuen Aufgaben und Verfahren und bedient eine zahlreichere und anspruchsvollere (im sozialen Bereich auch hilflosere) Kundschaft. Ein guter Teil dieser Mehrbelastungen wird laufend durch organisatorisch-technische Optimierungen aufgefangen. In zwei Bereichen besteht nun jedoch Handlungsbedarf, die der Gemeinderat mit den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nicht mehr auffangen kann und deshalb dem Einwohnerrat unterbreitet:

1. Bei der Abteilung Gesundheit/Soziales (Sozialhilfe und Kindes- und Erwachsenenschutz) erwiesen sich die an der letzten Stellenplanerhöhung am 26. Nov. 2012 erhoffte Besserung der Fall- und Arbeitsbelastung als nicht realistisch. Im Gegenteil haben sich die Problemfaktoren verschärft und in jüngster Zeit noch mehr verhärtet. Um die gesetzlichen Aufträge trotzdem zu erfüllen, hat der Gemeinderat befristet angestelltes Personal ausserhalb des Stellenplans eingesetzt, das nun permanent benötigt wird.
2. Die Abteilung Dienste/Sicherheit sieht sich seit Jahren mit einem Aufgaben- und Volumenwachstum konfrontiert, das lange Zeit mit organisatorisch/technischen Optimierungen aufgefangen wurde, nun aber einen Stand erreicht hat, der eine dauerhafte Verstärkung der personellen Ressourcen erfordert.

Der Gemeinderat und die Verwaltung haben hier alle möglichen Optimierungen und internen Verlagerungen ausgenutzt. Im Stellenplan bestehen keine Spielräume mehr, welche nutzbar wären.

2. Erwägungen

Der Gemeinderat beabsichtigt, die beantragte Aufstockung wie folgt einzusetzen:

Abteilung Gesundheit/Soziales	200 Stellenprozente
Abteilung Dienste/Sicherheit	220 Stellenprozente
Total	420 Stellenprozente

Nachfolgend werden die entsprechenden Anträge/Fachvorlagen der Verwaltung dargestellt. Die Personal- und Sachkosten der beantragten Stellenerweiterungen sind im Budget 2016

bereits enthalten. Sie werden je nach Entscheid des Einwohnerrates in der kommenden Budgetsitzung per Antrag angepasst.

2.1 Abteilung Gesundheit/Soziales (200%)

Mit Beschluss vom 26. November 2012 hat der Einwohnerrat Pratteln dem damaligen Stellenplanantrag des Gemeinderates grossmehrheitlich zugestimmt und die Personalressourcen um 385 Stellenprozent erhöht. Grundlagen dieses Stellenplanantrags bildeten einerseits die Expertise des Instituts für Sozialrecht und andererseits die Fallzahlenentwicklung in der Abteilung. Der rechnerische Personalbedarf wurde in der erwähnten Vorlage mit 455 Stellenprozent ausgewiesen, effektiv beantragt und bewilligt wurden lediglich 385 Stellenprozent. Dieses Manko sowie die kontinuierlich steigenden Fallzahlen und die höheren fachlichen und formalen Anforderungen im Kindes- und Erwachsenenschutz sind nun drei massgebende Einflussfaktoren für den erneuten Stellenbedarf in der Abteilung GS.

Personaleinsatz in der Abteilung GS

Seit April 2013 wird die Leistungserbringung der Abteilung GS mit zusätzlichen befristeten Personalressourcen bewältigt. In der Abteilung sind insgesamt 160 befristete Stellenprocente im Einsatz. Die Stellen wurden in der Zwischenzeit mehrfach verlängert und sind für die Leistungserbringung notwendig. Aufgrund der zahlreichen Verlängerungen und des erhöhten Arbeitsvolumens kann auf diese Stellen keinesfalls mehr verzichtet werden.

Fachbereich Sozialhilfe

Im Jahr 2014 verzeichnete die Abteilung GS eine hohe Anzahl krankheitsbedingter Fehlzeiten. In der Folge mussten Sozialhilfefälle zunehmend von kaufmännischem Personal geführt werden wodurch die professionelle, zielgerichtete und integrative Fallführung nicht mehr gewährleistet war. Bis Ende 2014 konnte die prekär knappe Personalsituation durch die Auslagerung von Fällen an die Convalere AG entschärft werden. Zur Unterstützung des Fachbereichs Sozialhilfe wurden zudem intern 40 Stellenprocente des Fachbereichs KES zu Gunsten des Fachbereichs Sozialhilfe bereitgestellt.

Risiken und Auswirkungen auf die Soziale Sicherheit in Pratteln

Die aktuelle Personalsituation in der Abteilung GS birgt folgende Risiken und Auswirkungen auf den gesetzlichen Auftrag der ‚Sozialen Sicherheit‘ in Pratteln:

Personalausfälle

Die Überbelastung birgt ein hohes Risiko für krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Solche Ausfälle können in der aktuellen Situation nur schwer kompensiert werden. Eine grössere Anzahl problematischer sozialer Situationen würde nicht mehr betreut, geführt und verbessert werden.

Weniger und verspätete Fallabschlüsse

Die knappen sozialarbeiterischen Ressourcen im Fachbereich Sozialhilfe liessen keine systematischen Interventionen zur Reintegration zu. Die Sozialarbeit reduziert sich nahezu auf die Verwaltung der Dossiers. Die Unterstützungskosten könnten nicht aktiv verringert werden, indem die Unterstützungszeiten verkürzt, sondern eher verlängert und dadurch verteuert würden.

Verbesserung von sozialen Problemsituationen

Die oft komplexen und eskalierenden Problemsituationen würden zwar erkannt werden – jedoch könnte diesen nicht adäquat begegnet werden. Den destruktiven und damit kostenintensiven Entwicklungen (z.Bsp. bei Schulabgängern-Jungen Erwachsenen oder bei Verwahrlosungen und drohender Obdachlosigkeit) würde nicht genügend entgegengewirkt werden können.

Höhere Fehlerquote

In der Führung der Sozialhilfeausgaben (materielle Hilfe) würden höhere Fehlerquoten und damit grössere Mehrausgaben befürchtet werden.

Subsidiaritätsprinzip und Rückerstattungen

Eine systematische und damit professionelle Bearbeitung des Subsidiaritätsprinzips und sämtlicher Rückerstattungen könnte nicht erfolgen. Diese Aufgaben würden nur punktuell wahrgenommen und entsprechend fehlen wahrscheinlich grössere finanzielle Einnahmen aus regulären Rückerstattungen und Vorleistungspflichten.

Jahreskontrollen/Revision

Eine systematische Kontrolle zur Absicherung der im Vorjahr geleisteten Sozialhilfeunterstützungen könnte nicht oder nur ungenügend erfolgen. Dies führte dazu, dass allenfalls falsche Geldleistungen nicht erkannt würden und damit verloren gehen könnten.

Fallzahlenentwicklung

Fallzahlen Sozialhilfe

Die Fallzahlenentwicklung zeigt, dass die Sozialhilfefälle seit 2010 zunehmend sind.

Jahr	Anfangsbestand	Zugänge	Abgänge	Endbestand	Wachstum
2010	299	166	205	260	-13%
2011	260	149	113	296	+13%
2012	296	131	116	311	+5%
2013	311	121	125	307	-1%
2014	307	131	117	321	+4%
1.7.2015	321	80	45	356	+11%

Kostenentwicklung Sozialhilfe

Jahr	Bruttokosten	Rückerstattungen	Nettokosten	Wachstum (netto)
2010	7'775'069	2'676'748	5'098'321	-
2011	8'610'718	2'764'225	5'846'493	14.7%
2012	9'639'035	3'771'228	5'867'807	0.4%
2013	9'821'421	3'371'382	6'450'039	9.9%
2014	9'318'590	2'191'243	7'127'347	10.5%

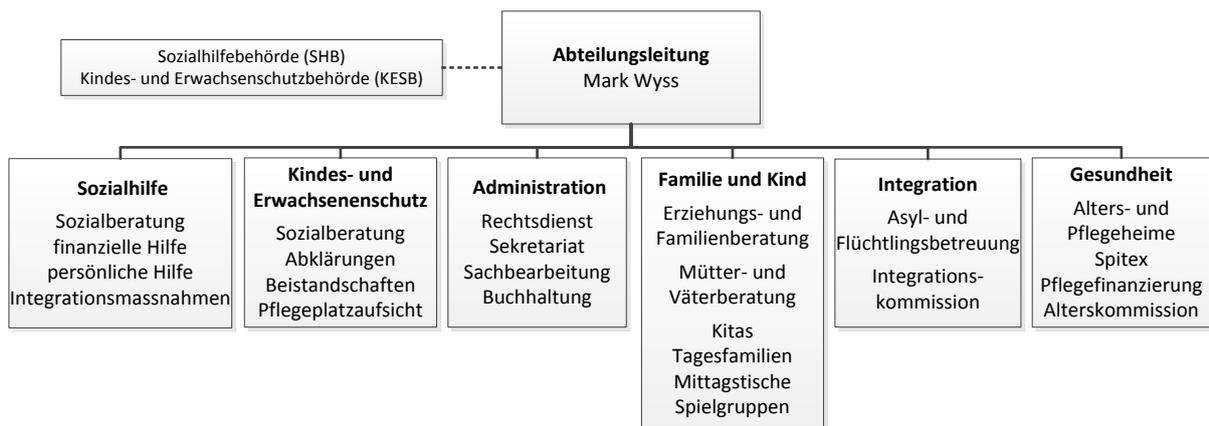
Fallzahlen Kindes- und Erwachsenenschutz (Stichtag 31.12.)

Jahr	Abklärungen	Beistandschaft (Kind)	Beistandschaft (Erwachsene)	Total
2012	25	59	83	167
2013	33	63	76	172
2014	38	90	67	195

Struktur der Abteilung Gesundheit/Soziales

Die organisatorische Gliederung der Abteilung GS wird entlang der drei Kernkompetenzen (Sozialarbeit Sozialhilfe, resp. Kindes- und Erwachsenenschutz und kaufmännische Tätigkeit) aufgebaut. In der Folge wird auf die reine kaufmännische Fallführung verzichtet. Sämtliche administrativen und kaufmännischen Tätigkeiten werden unter der Teamleitung der Administration geführt. Der Intakeprozess (Fallaufnahme) sowie die Jahreskontrollen (Revision) werden unter der Teamleitung Sozialhilfe geführt. Die neue Organisationsstruktur orientiert sich somit konsequent an den Dienstleistungen und der jeweiligen Profession der Mitarbeitenden. Mit der neuen Organisationsstruktur können die Stellvertretungen zudem besser personell und fachlich gesichert werden.

Organigramm der Abteilung GS



Personalbedarf für die Fallführung

Das Institut für Sozialrecht hat aufgrund der Fallzahlen per Ende 2014 den aktuellen Personalbedarf für die Fachbereiche Sozialhilfe und Kindes- und Erwachsenenschutz erhoben (siehe Beilage A).

Die intern detaillierte Ressourcenplanung (Beilage B) zeigt, dass die aktuellen 1910 Stellenprozent (1750 unbefristete und 160 befristete Stellenprozent) für die Leistungserbringung notwendig sind.

Berechnungsgrundlage Fachbereich Sozialhilfe

Die Ressourcenfrage stellt ein Hauptpunkt in der heutigen Diskussion in der gesetzlichen Sozialarbeit dar. Im gesamtschweizerischen Vergleich gelten heute 80 Mandate/Fälle pro 100 Stellenprozent Sozialarbeit zuzüglich 40 Stellenprozent Administration zur Gewährleistung von professioneller gesetzlicher Sozialarbeit als notwendig. Mit dieser Fallzahl wird auch der inhaltlich unterschiedlichen Belastungen der einzelnen Fallführungen Rechnung getragen. Dieser Berechnungsschlüssel bezieht sich auf einen Stichtag und darf 30-40% Fallzugänge resp. Abgänge nicht übersteigen. Zudem stellt der Berechnungsschlüssel sicher, dass die Dossiers nicht nur verwaltet werden, sondern dass auch inhaltliche und integrierende (und damit kostensenkende) Ziele bearbeitet werden können.

Berechnungsgrundlage Fachbereich KES

Bei professionellen Mandatsträger/innen in Berufsbeistandschaften stellt sich die Ressourcenfrage in verschärfter Masse, sind sie doch gehalten eine Vielzahl von Mandaten zu führen und Sozialabklärungen durchzuführen. Die Expertise des Institut für Sozialrecht zeigt auf, dass mit 100 Stellenprozent

- a) 60 Sozialabklärungen,
- b) 75 Erwachsenenschutzmandate, oder
- c) 60 Kinderschutzmandate geführt werden können.

Personalbedarf der Abteilung GS

Die Berechnungsgrundlagen (vgl. Beilage) zeigen, dass mit den befristet Angestellten fast genügend Personalressourcen vorhanden sind. Durch die Aufhebung der kaufmännischen Fallführung entsteht ein Manko auf Seiten der Profession Sozialarbeit im Fachbereich Sozialhilfe und eine Überkapazität in der Administration. Das Manko an Sozialarbeit soll mit diesem Personalantrag behoben werden. Die Überkapazität in der Administration wurde per 31.3.15 bereits abgebaut. Eine befristete Stelle wurde nicht mehr verlängert.

Fachbereich, Funktion	Stellenplan (befristete)	IST	SOLL	Bedarf
Abteilungsleitung GS	100%	100%	100%	-
Fachbereich Sozialhilfe	420%	470% (80% befristet)	480%	+60%
Fachbereich KES	380%	380%	410%	+30%-
Administration, Rechtsdienst	850% (+160% befristet)	850% (+110% befristet)	960%	-50%
Total	1750% (+160 befristete)	1720% (+190 befristete)	1950%	+40%

Fazit

- a) Die detaillierte Analyse der Fallzahlen per 1. Juli 2015 hat ergeben, dass nebst den befristeten Stellenprozenten ein zusätzlicher Personalbedarf (40 Stellenprozent) in der Abteilung GS besteht.
- b) Der Bedarf im Fachbereich Sozialhilfe ist erheblich und konnte mit einer befristeten 80% Anstellung korrigiert werden.
- c) Der Fachbereich KES hat einen zusätzlichen Stellenbedarf von 30 Stellenprozenten.
- d) Per 31. März 2015 wurden im Fachbereich Administration 50 Stellenprozent abgebaut.

Der Stellenplanbedarf beträgt demnach +160% (heute befristet Angestellte) plus 40 Stellenprozent Zusatzbedarf = 200 Stellenprozent.

Aufbau Intake- und Revisionsteam

Die Aufgabe des Intaketeams wird neu konzipiert. Die Aufgaben umfassen neben der Fallaufnahme Sozialhilfe im Wesentlichen die Berechnung der Mietzinsbeiträge und den internen Revisionsprozess im Fachbereich.

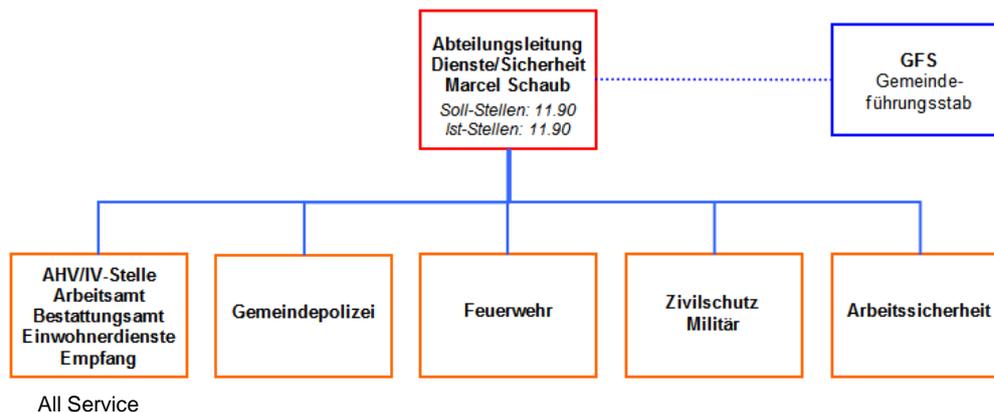
Das Intaketeam sichert die einheitliche Fall- und Datenaufnahme in der Sozialhilfe. Dadurch wird gewährleistet, dass bereits bei der Fallaufnahme ein genaues Augenmerk auf subsidiäre Kostenträger gelegt wird. Diese vertiefte Prüfung der neuen Dossiers stellt sicher, dass bereits zu Beginn der Unterstützung die weitere Fallbearbeitung durch die Sozialarbeitenden richtig und effektiv gelenkt wird. Im Sinne eines Vier-Augen-Prinzips werden sämtlich Sozialversicherungsansprüche und weitere Rechtsansprüche dokumentiert. Im Modell der sozialen Existenzsicherung sind die Mietzinsbeiträge der Sozialhilfe vorgelagert. Deshalb ist es am wirksamsten und organisatorisch sinnvoll, diese Prüfung ebenfalls durch das Intaketeam vorzunehmen. Mit dem Aufbau des Revisionsprozesses (interne Jahreskontrollen) wird eine neue, bisher nicht etablierte Fallsicherung aufgebaut. Hierbei wird sichergestellt, dass jedes Klientendossier mindestens einmal jährlich durch eine zweite Instanz, neben den fallführenden Sozialarbeiterin resp. Sozialarbeiter, überprüft wird. Die Fallrevision umfasst eine regelmässig wiederkehrende Selbstdeklaration der Einkommens- und Vermögensverhältnisse durch die unterstützten Klienten sowie eine strukturierte Subsidiaritätsprüfung. Die Ergebnis-

se der Revision werden schriftlich dokumentiert, fliessen in die weitere Fallbearbeitung der Sozialarbeitenden ein und bilden dadurch ein wesentliches Qualitätskriterium in der Sozialhilfe.

Die Präsidentin der Sozialhilfebehörde unterstützt das skizzierte Vorgehen und den Stellenplanantrag.

2.2 Abteilung Dienste/Sicherheit (220%)

Die Abteilung Dienste/Sicherheit deckt wichtige Kernfunktionen der Gemeinde ab.



Seit längerer Zeit nehmen die Aufgaben und das Arbeitsvolumen zu. Die Hauptgründe sind

- mehr und komplexere Vorgaben von Kanton und Bund, mehr Technologien und Verfahren
- zunehmende Bautätigkeit, Allmendnutzung und Sicherheitsanforderungen
- anspruchsvollere und auch hilflosere Kundschaft, die aufwendiger bedient werden muss
- neue/mehr Regelungen der Gemeinde, wie Parkraumbewirtschaftung
- sukzessive mehr EinwohnerInnen, mehr Zu- und Wegzüge, mehr Firmen-Aktivitäten
- geringerer Einsatz von Freiwilligen. z.B. beim Zivilschutz
- zunehmende verwaltungsinterne Nachfrage nach den Dienstleistungen des All Service
- Bedeutung und Volumen der internen Führungs- und Planungsarbeit nehmen zu

Diese Mehrbelastungen wurden und werden laufend durch organisatorische und technische Optimierungen aufgefangen. So ist das Personal der Gruppe „All Service“ polyvalent und flexibel einsetzbar, womit Arbeitsspitzen aufgefangen werden können. Die räumlichen Abläufe sind optimiert und auch der Informatik-Einsatz und das E-Government via Webseite ist gut entwickelt und wird laufend vorangetrieben. Die Zukunft wird weitere Mehrbelastungen bringen, z.B: durch die zunehmende Einwohnerzahl infolge des neu entstehenden Wohnraums (z.B. Hochhäuser).

Zu den personellen Ressourcen der Abteilung Dienste/Sicherheit ist zu beachten:

1. Bis Ende 2015 fungiert der AL Dienste/Sicherheit zusätzlich als Leiter des Projekts Quartierentwicklung, wozu befristet 20 Stellenprozente vorgesehen wurden. Ende 2015 wird das Projekt beendet, womit die Projektleitung und die zusätzlichen Personalressourcen entfallen.
2. Per Anfang 2014 wurde wegen des neuen Polizeigesetzes, das neue Aufgaben für die Gemeindepolizei brachte, eine vierte Polizisten-Stelle zu 100% bewilligt und besetzt.
3. Per Mai 2012 wurde eine bis Ende 2015 befristete Stelle „Kommandant Zivilschutz, Parkraumbewirtschaftung und andere Verkehrsmassnahmen“ bewilligt und besetzt.

Die Mehrbelastungen haben heute einen Stand erreicht, der mit den vorhandenen Personalressourcen, trotz vieler Optimierungen und motiviertem Personal nicht mehr aufgefangen werden kann.

Der zusätzliche Stellenbedarf setzt sich wie folgt zusammen. Details siehe Beilage:

Leitung Gemeindepolizei 20%

Trotz der Anfang 2014 bewilligten zusätzlichen Polizei-Stelle sind gewisse Leitungsaufgaben nicht ausreichend abgedeckt: Einsatzplanung, Konzeptarbeit, Koordination, Kommissionsarbeit, Personalführung. Der ausgeweiteten Führungs- und Koordinationsarbeit muss grösseres Gewicht beigemessen werden und diese nicht einfach dem AL „überlassen“ werden.

Kommandant/in Zivilschutz 20%

Der Arbeitsaufwand mit Einsätzen, Vorbereiten von Übungen, Koordination mit Kanton und Bund, Erstellen und Einführen von Sicherheitskonzepten bringt einen grösseren Aufwand als früher. Beim Wegfall der befristeten Personalressourcen können diese Aufgaben nicht einfach dem AL oder jemand anderem übertragen werden. Freiwillige Zivilschutzkommandanten sind kaum zu finden, haben nicht geringe Kostenfolgen, bringen zusätzlichen Koordinationsaufwand und führen zu Know-How-Verlusten.

Sicherheit 40%

Ausgeweitete Aufgaben (Konzeptarbeit, Übungen, Schulungen, Prüfungen, Beratungen, Koordination mit anderen Stellen) lassen diese Aufgaben nicht mehr „en passant“ abzudecken. Die rege Bautätigkeit und die Grösse und Komplexität der Gebäude erfordern einen höheren Aufwand bei den umfangreichen Prüfungen und Sicherheitsvorkehrungen. Die Arbeiten des Gemeindeführungstabs haben infolge ausgeweiteter kantonaler Vorgaben zugenommen. Externe Lösungen sind kaum vorstellbar, teuer und bringen mehr Kommunikationsaufwand.

Einwohnerdienste 60%

Die Zunahme der Wohnbevölkerung, eine hohe Fluktuation, auch von Arbeitnehmern; besonders auch durch ausgeweitete kantonale Vorgaben bei den An- und Abmeldungen reichen die bestehenden personellen Ressourcen nicht mehr. Ein Teil der Vorsprechenden muss beim Beschaffen von Informationen und Ausfüllen von Formularen intensiv betreut werden. Pendenzen bleiben oft lange liegen, die Fehlerquote steigt. Die neue Erfassung der Bestellung von Identitätskarten benötigt wesentlich mehr Zeit. Fotos müssen neu bei uns erstellt und erfasst werden. Aufwendiger technischer Ablauf der Übermittlungen an Kanton und Bund.

AllService Kompetenzzentrum 30%

Hier brachten und bringen die internen Dienstleistungen einen deutlichen Mehraufwand (Telefon, Post, Dokumentenmanagement). Die Teamleiterin des All Service ist zu stark im operativen Geschäft tätig und hat zuwenig Zeit für Führungsaufgaben.

AHV-/IV-Zweigstelle, Bestattungswesen, Lernendenbetreuung 50%

Durch die veränderte Altersstruktur und den Leistungsabbau von AHV und IV sind viel mehr Anträge auf Ergänzungsleistungen zu bearbeiten. Die ältere Bevölkerung, sozial Schwache und die Bevölkerung mit Migrationshintergrund muss bei der Antragsstellung aufwendig betreut werden. Der letzte Abschied wird variantenreicher, anspruchsvoller, servicebetonter und damit allgemein aufwendiger. Die Spezialwünsche haben zugenommen. Die Ansprüche des Lehrlings-Ausbildungswesens bezüglich der Unterstützung der Lernenden ist gestiegen und erfordert eine seriöse Abwicklung; hier ist die Abteilung Dienste/Sicherheit in der Verwaltung am Meisten gefordert, weil relativ viele Einsatzgebiete vorhanden sind.

Ebenfalls zu erwähnen, hier aber nicht beziffert, ist die Mehrbelastung infolge der neuen Parkraumbewirtschaftung, von der wir nur hoffen können, dass sie künftig (etwas) zurückgeht. Der totale Mehrbedarf für die Abteilung Dienste/Sicherheit beträgt 220 Stellenprozente.

Alternativ wäre der Abbau von Leistungen möglich, siehe dazu die Hinweise in der Beilage. Allerdings kann die Abteilung Dienste/Sicherheit als wichtigste, nach aussen sichtbare Dienstleistungsplattform der Gemeinde nicht einfach beliebig Publikumsleistungen abbauen. Viele Aufgaben sind rechtlich definiert und müssen innert vorgegebenen Fristen erledigt werden. Für das Publikum, z.B. Neuzuziehende, ist die Abteilung Dienste/Sicherheit das Etikett der Gemeinde, was Sorgfalt und auch Ressourcen erfordert. Ohne zusätzliche Ressourcen wird die Qualität leiden, das Personal zunehmend überfordert und es müssen Leistungen reduziert werden.

Der Gemeinderat hat sich mehrfach und intensiv mit diesen Vorlagen auseinandergesetzt und beantragt das unmittelbar Nötige konzentriert. Er ist davon überzeugt, dass die beantragten Ressourcen zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben, für die Standort- und Wohnqualität der Gemeinde und für eine wirksame Prävention gegen problematische soziale Entwicklungen unabdingbar sind.

3. Beschluss

1. Der Stellenplan der Gemeinde Pratteln wird per 1. Januar 2016 um 420 Stellenprozente erhöht.

FÜR DEN GEMEINDERAT

Der Präsident Der Verwalter

B. Stingelin B. Stöcklin

Beilagen

- Personalressourcen Abteilung Gesundheit/Soziales
- Tabelle Stellenbedarf Abteilung Dienste/Sicherheit
- Aktueller Stellenplan