

BERICHT UND ANTRAG DES STADTRATES AN DAS GEMEINDEPARLAMENT

Sozialregion Olten SRO, Stellenplanung 2018/Zusatzstellen zur Anwendung des kantonalen Stellenschlüssels

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen folgenden Bericht und Antrag:

1. Ausgangslage

Das Amt für soziale Sicherheit des Kantons Solothurn (ASO) eröffnete mit Schreiben vom 12. Juni 2017 die Anzahl anerkannter Dossiers per 31.12.2016.

Der vorliegende Bericht und Antrag befasst sich mit der Stellenplanung 2018.

2. Rahmenbedingungen

2.1 Fallzahlen und Fallzunahme in der Sozialregion Olten

Sozialregion Olten	Anzahl im Lastenausgleich anerkannte Dossiers (Mandate per Stichtag und bebuchte Dossiers Sozialhilfe inkl. Flüchtlinge und Asyl) in der angegebenen Zeitperiode bzw. im angegebenen Jahr								
	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14	31.12.15	31.12.16
Hauenstein- lfenthal	7	6	2	1	11	14	12	9	10
Olten	1'098	1'112	1'144	1'247	1'254	1'285	1'331	1'332	1'367
Trimbach	324	373	414	491	514	574	599	602	645
Winznau	55	58	61	72	69	85	87	87	92
Wisen	6	8	7	5	6	8	14	18	21
Sozialregion	1'490	1'557	1'628	1'816	1'854	1'966	2'043	2'048	2'135
Kanton SO	8'868	9'463	9'911	10'452	11'196	11'737	12'169	12'668	13'343

Sozialregion Olten	prozentualer Zuwachs in der angegebenen Zeitperiode bzw. im angegebenen Jahr								
	9	10	11	12	13	14	15	16	09-16
Hauenstein- lfenthal	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Olten	1.3	2.9	9.0	0.6	2.5	3.7	0.1	2.6	24
Trimbach	15.1	11.0	18.6	4.7	11.7	4.9	0.5	7.1	99
Winznau	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Wisen	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Sozialregion	4.5	4.6	11.5	2.1	6.0	4.2	0.2	4.2	43
Kanton SO	6.7	4.7	5.5	7.1	4.8	7.9	4.1	5.3	50

Die Fallzahlen wachsen in der Sozialregion Olten weniger stark als im kantonalen Mittel. In Olten liegt der Fallzuwachs ca. bei der Hälfte, in Trimbach ca. beim Doppelten des kantonalen Mittels.

2.2 Kantonales Aufsichts- und Revisionskonzept

Das Amt für soziale Sicherheit will bereits 2018 das neue Aufsichts- und Revisionskonzept umsetzen. Die Grundlagen dazu sind von der Fachhochschule Luzern erarbeitet worden. Darin sind 50 Standards definiert worden. Demnach soll im ASO ein eigentliches Revisiionsteam gebildet werden, welches die Einhaltung der Standards bei den Sozialregionen prüft, bei Nichteinhaltung Vorgaben macht und Antrag auf Auflagen und Sanktionen stellt. Die Prüfungsergebnisse sollen auch dazu dienen, die Qualität der Leistungserbringung in den verschiedenen Regionen sichtbar zu machen und Vergleiche anzustellen.

2.3 Gesetzliche Grundlagen

2.3.1 Sozialverordnung (SV) vom 29.10.2007 (BGS 831.2) / Stand 01.01.2016

§ 5 der Sozialverordnung regelt die **Organisation** des Sozialdienstes (§ 28 SG):

¹ Die Sozialregionen regeln die Organisation des Sozialdienstes.

² Sie stellen sicher, dass

- a) die Mittel wirtschaftlich eingesetzt werden;
- b) die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen nach den Grundsätzen professioneller Sozialarbeit erbracht werden können;
- c) fachlich kompetente Mitarbeitende eingesetzt werden.

§ 6 der Sozialverordnung regelt den Begriff **Fachmitarbeitende**:

¹ Als Fachmitarbeitende eines Sozialdienstes gelten Personen,

- a) die über einen Abschluss in sozialer Arbeit (FH oder HF) verfügen oder eine Ausbildung in sozialer Arbeit berufsbegleitend absolvieren;
- b) die über einen tertiären Abschluss (mindestens Stufe Bachelor) verfügen und eine Weiterbildung mit Bezug zum Kindes- und Erwachsenenschutz und/oder zu der Sozialhilfe (mindestens Stufe CAS) besuchen oder abgeschlossen haben;
- c) die über keinen tertiären Abschluss verfügen, aber während drei Jahren ununterbrochen auf einem Sozialdienst tätig waren und eine Weiterbildung gemäss Buchstabe b besuchen oder abgeschlossen haben.

§ 38 der Sozialverordnung regelt die **Pauschalabgeltung** (Fallpauschalen aus dem Lastenausgleich Sozialadministration). Pro anerkanntem Fall erhält jede Sozialregion CHF 1'500. Damit werden im kantonalen Mittel ca. 50% der Gesamtkosten einer Sozialregion gedeckt. Finanziert wird die Pauschalabgeltung mit Pauschalbeiträgen pro Einwohner:

¹ Die Aufwendungen der Sozialregionen für die Besoldung und Weiterbildung, einschliesslich der Besoldungsanteile leitender Mitarbeitenden, Praktikanten und Praktikantinnen, Overhead- und Infrastrukturkosten werden mit Pauschalbeträgen je anerkanntes Dossier in den Lastenausgleich einbezogen.

² Pro anerkanntes Dossier kann eine Pauschalabgeltung von CHF 1'500 pro Jahr in den Lastenausgleich eingegeben werden. Der Regierungsrat kann die Pauschalabgeltung nach Anhören der Einwohnergemeinden im Rahmen von +/-20% den geänderten Verhältnissen anpassen. Als anerkanntes Dossier gilt:

- a) im Sozialhilferecht, jedes beim Kanton angemeldetes Dossier, welches im jeweiligen Stichjahr mit Unterstützungsleistungen bebucht wurde;
- b) im Kindes- und Erwachsenenschutz, jede Beistandschaft und Vormundschaft, die für eine Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde des Kantons Solothurn geführt wird, unabhängig davon, ob von einer Amts- oder Privatperson geführt.

Davon abzuziehen sind Dossiers, die von professionellen Dritten im Auftrag der Sozialregionen geführt werden.

³ Für die Aufwendungen der **Anlaufstelle (Intake)** haben sich die Einwohnergemeinden mit zwei Franken pro Einwohner oder Einwohnerin zu beteiligen.

⁴ Die Pauschalen werden gekürzt oder gestrichen, sofern

- a) die bewilligten Stellen nicht besetzt sind;
- b) die Fachmitarbeitenden die erforderliche Qualifikation nicht aufweisen.

§ 39 der Sozialverordnung regelt die **Minimalvoraussetzungen** für die Ausrichtung der Fallpauschalen aus dem Lastenausgleich Sozialadministration:

¹ Für 100 anerkannte Dossiers pro Jahr sind 125 Stellenprozente beitragsberechtigt. Sie teilen sich auf in einen Anteil von 75% Fachmitarbeit und 50% Administrativarbeit.

² Für die Aufwendungen der Anlaufstelle (Intake) ist von 0.5 Stellen pro 12'000 Einwohnern und Einwohnerinnen auszugehen.

³ Die Trägerschaften der Sozialregionen reichen dem Departement für das Folgejahr bis spätestens Ende September den Stellenplan auf der Basis der Dossierzahlen per Stichtag 31. Dezember des Vorjahres ein. Der Stellenplan hat die für die Bedarfsbeurteilung notwendigen Angaben zu enthalten.

⁴ Das Departement genehmigt, in Absprache mit den Einwohnergemeinden, jeweils auf Beginn jedes Kalenderjahres, aber per Stichtag 31. Dezember des Vorjahres, den Stellenplan.

⁵ Das Department kann ausnahmsweise spezifische regionale Verhältnisse berücksichtigen.

2.3.2 Gesetz über die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 04.04.1954 (BGS 211.1) / Stand 01.01.2016

§ 143 des EG ZGB regelt die **Aufgaben des Abklärungsdienstes**:

¹ In der Regel klärt der Sozialdienst einer Sozialregion einen Sachverhalt ab und überweist danach Akten, Bericht sowie Antrag an die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde. Der Sozialdienst erledigt zudem die Aufgaben nach Artikel 392 Ziffer 2 und 3 ZGB1).

² Der Sozialdienst kann in begründeten Fällen eine andere geeignete Stelle beauftragen, den Sachverhalt abzuklären. In diesem Fall trägt er die Kosten selbst.

³ Bei Bedarf kann die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde zusätzliche Abklärungen vom Sozialdienst einer Sozialregion verlangen.

⁴ Bleibt der Sozialdienst säumig, kann die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde die Abklärungen durch Dritte vornehmen lassen.

2.3.3 Genehmigungsverfahren des ASO für Stellenpläne der Sozialregionen

Das ASO geht wie folgt vor:

1. Einreichen der Stellenpläne für das Folgejahr (Budgetjahr) bis Ende September des laufenden Jahres;
2. Prüfung der eingereichten Stellenpläne der Sozialregionen;

3. Erfüllt eine Sozialregion den Sollbestand nicht, wird diese unter Ansetzung einer Frist aufgefordert, die notwendigen Stellen zu beantragen;
4. Werden die notwendigen Stellen nicht bis zum Ablauf der Frist bewilligt, verfügt das ASO eine Kürzung des Lastenausgleiches Sozialadministration und erlässt Auflagen. Das Schadenpotential für die Sozialregion Olten entspräche hier der Höhe der Einnahmen aus dem Lastenausgleich Sozialadministration;
5. Werden die erlassenen Auflagen nicht erfüllt, kann das ASO weitere Sanktionen in Betracht ziehen. Die Leistungen aus dem Lastenausgleich Sozialhilfe können davon betroffen werden. Der Bezug solcher Leistungen setzt voraus, dass die Fälle gesetzeskonform geführt werden. Voraussetzung dazu und gesetzlich vorgeschrieben ist die Zuordnung genügender Ressourcen zur Fallbearbeitung. Das Schadenpotential für die Sozialregion Olten entspräche hier der Höhe der Einnahmen aus dem Lastenausgleich Sozialhilfe.

3. Stellenplanung 2018

Die Stellenplanung per 01.01.2018 beruht auf den vom ASO publizierten Fallzahlen per 31.12.2016, den gesetzlichen Vorgaben, den betrieblichen Notwendigkeiten und den anstehenden Aufgaben im Zusammenhang mit dem neuen Revisions- und Aufsichtskonzept. In der folgenden Aufstellung ist zum Vergleich das Budget 2015 (GP vom 14-11-26 / 29.9 unbefristete Stellen SRO + 0.4 unbefristete Stellen VL / Stellen 2015) aufgeführt:

Minimale Anzahl im LA anerkannter Stellen	Budget 15	Budget 18
Fallzahlen	1'966	2'135
Fälle bei Familienberatung*	29	29
bereinigte Fallzahl	1'937	2'106
Total**	24.2	26.3

*Von professionellen Fachstellen extern geführte Fälle werden abgezogen

**1.25 Stellen pro 100 Fälle

Anzahl im LA nur teilweise anerkannte Stellen	Budget 15			Budget 18		
	Stellen	LA*		Stellen	LA*	
		Nein**	Ja**		Nein**	Ja**
Geschäftsleitung	0.7	0.7	0.0	0.6	0.6	0.0
Amtsleitungen	1.8	1.4	0.4	1.7	1.3	0.4
Stv. Sozialadmin	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0
Teamleitungen	0.6	0.6	0.0	1.2	1.2	0.0
Behördensekretariat	0.4	0.4	0.0	0.4	0.4	0.0
Intake	0.8	0.0	0.8	1.5	0.0	1.5
AHV-Zweigstelle	2.6	2.6	0.0	2.6	2.6	0.0
Abklärungsdienst	1.0	0.0	1.0	1.3	0.0	1.3
Private Mandatsträger	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
Total	8.0	5.7	2.3	9.8	6.6	3.2

*Lastenausgleich

**anerkannt im LA ja/nein

Minimaler Stellenplan SRO	Budget 15	Budget 18
Weitere Stellen	5.7	6.6
Anerkannte Stellen	24.2	26.3
Total	29.9	32.9

Folgende Stellen wären aus Sicht des Sozialamtes nützlich und erwünscht, sind auch schon von politischer Seite her gefordert worden, sind aber für die Leistungserbringung nicht zwingend notwendig:

Optionale Stellen	Budget 15	Budget 18
Arbeitsintegration/Coaching	0.0	0.5
Sozialinspektor/-Controller	0.0	0.8
Total	0.0	1.3

4. Erwägungen

4.1 Benchmark

Die einzigen Sozialregionen, die von der Grösse und der damit bedingten Organisation her mit der Sozialregion Olten vergleichbar wären, sind die Sozialregionen SROL (Grenchen und Umgebung) und Thal-Gäu. Beide Sozialregionen arbeiten mit einem vergleichbaren Stellenetat, führen damit aber deutlich weniger Fälle:

Sozialregion	Fallzahlen	Stellenplan	Stellen pro 100 Fälle	Bemerkungen
Sozialregion Thal-Gäu	1'442	33.1	2.30	Organigramm, Stand 2015
Sozialregion Oberer Leberberg (Grenchen)	1'651	29.6	1.79	Quelle: Schlussbericht Organisationsüberprüfung 2016
Sozialregion Olten	2'135	32.9	1.54	Minimaler Stellenplan per 01.01.2018
„	2'135	33.9	1.59	Stellenplan mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst per 01.01.2018
„	2'135	35.2	1.65	Stellenplan mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst sowie mit optionalen Stellen (Sozialinspektor, Abklärungsdienst) per 01.01.2018

Verglichen mit den Sozialregionen SR Thal-Gäu und SROL ist die SRO knapp mit Stellen ausgestattet. Diese Regionen ordnen den Bereichen Abklärung, Intake, Leitung, Arbeitsintegration und Fallführung mehr Ressourcen zu. Entsprechend ist auch die Fallbelastung pro Sozialarbeiter bzw. pro Berufsbeistand kleiner. Es kann mit höherer Qualität gearbeitet werden.

4.2 Vergleich mit Stellen-Budget 2017 und mit GP-Beschluss vom 26.11.14 (Stellen-Budget 2015)

Budget 2017				Kommentar
Stellen	unbefristet bewilligt	befristet bewilligt	total	
Unbefristet bewilligt	29.9		29.9	GP vom 14-11-26/29.9 unbefristete Stellen SRO + 0.4 unbefristete Stellen VL (Stellen 2015)
bis 31.12.17 befristet bewilligt		0.8	0.8	SR vom 16-04-04/0.8 befristete Stellen (Asyl)
bis 31.12.17 befristet bewilligt		0.7	0.7	SR vom 15-08-24 und SR vom 16-08-08/0.7 befristete Stellen (Stellen 2016 und Stellen 2017)
bis 31.12.17 befristet bewilligt		0.4	0.4	SR vom 17-01-09/0.4 befristete Stellen (Ersatz Lernende/Praktikantin)
Total	29.9	1.9	31.8	

Seit dem letzten GP-Beschluss vom 26.11.2014 (Budget 2015) mussten zur Bewältigung der Arbeit durch den Stadtrat vorerst befristete Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die entsprechenden Beschlüsse sind oben aufgeführt.

4.3 Erläuterungen zu den weiteren Stellen

4.3.1 Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung der Sozialregion Olten setzt sich aus den drei Abteilungsleitungen zusammen (Leitung AKES, Leitung Sozialamt, Leitung Sozialadministration). Der Verwaltungsleiter der Sozialdirektion ist von Amtes wegen Geschäftsleiter der Sozialregion und führt ein Amt (aktuell das AKES). Die beiden weiteren Abteilungsleiter sind von Amtes wegen Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für alle operativen Geschäfte der Sozialregion Olten. Gegenüber der Stellenplanung 2015 wurde der administrative Support um 10% reduziert. Die GL beansprucht somit noch 0.6 Stellen.

4.3.2 Amtsleitungen

Die Amtsleitungen beanspruchen insgesamt 1.7 Stellen. Da seither Teamleitungen eingesetzt worden sind, stehen gegenüber der Stellenplanung 2015 0.1 Stellen weniger gegenüber.

Die Leitung AKES befasst sich u.a. mit folgenden Aufgaben:

- Leitung Team AKES mit über 10 Mitarbeitenden
- Leitung Team Abklärungsdienst mit 4 Mitarbeitenden
- Geschäftsverkehr mit ASO
- Geschäftsverkehr mit KESB
- Fallzuteilungen

- Drittaufträge
- Revision der internen Berichte (pro Revision wird der SRO Fr. 200.- vergütet)
- Rekrutierung, Begleitung und Beratung privater Mandatsträger
- Vertretung in kantonalen Arbeitsgruppen
- u.a.

Die Leitung Sozialamt befasst sich u.a. mit folgenden Aufgaben:

- Führung von insgesamt ca. 20 Mitarbeitenden
- Leitung Team 1, Team administrative Fälle und Team Intake
- Behördensekretariat (Sekretariat Sozialkommission)
- Verwaltungsverfahren (Anhörungen, Verfügungen, Bearbeitung von Beschwerden u.a.)
- Bearbeitung von Strafverfahren
- Vertretung in kantonalen Gremien
- Schulung, Coaching, Einführung, Begleitung, Beratung von Mitarbeitenden
- u.a.

Auf Grund der Grösse des Sozialamtes, der Fallzahlen und der Anzahl Mitarbeitender wurden Teams gebildet und Teamleitungen eingesetzt. Die Leiterin Team 2 ist gleichzeitig Stellvertreterin der Leitung Sozialamt.

Die Leitung Sozialadministration befasst sich u.a. mit folgenden Aufgaben:

- Leitung von mehr als 15 Mitarbeitenden
- Budget und Rechnung Sozialregion
- Klientenbuchhaltungen
- Schalter, Telefon Empfang
- Sekretariat Sozialregion mit Posteingang und Standardabläufen (u.a. EL und KV)
- AHV-Zweigstelle
- Datenaustausch mit ASO
- Semesterabrechnungen
- Controlling-Aufgaben
- KLIB-Anwendersoftware
- Statistik
- Verrechnungen Sozialversicherungsleistungen mit Sozialhilfe
- Vertretung in kantonalen Arbeitsgruppen
- u.a.

Die einzelnen Teams der Sozialadministration (Schalter, Buchhaltung, Sekretariat, AHV-ZS, ...) arbeiten selbständig und sorgfältig. Jedoch ist erstens für den fachlich anspruchsvollen Teil in den Bereichen Finanzen, Buchführung, Controlling, EDV, Datenaustausch, Abrechnungen, u.a. keine qualifizierte Stellvertretung vorhanden und zweitens ist die Führungsspanne mit über 15 Mitarbeitenden zu hoch. Deshalb soll hier die Funktion einer qualifizierten Stellvertretung (siehe unten) geschaffen werden. Andernfalls besteht hier ein Klumpenrisiko und bei Ausfall des Leiters Sozialadministration sind einzelne betriebliche Abläufe nicht gewährleistet.

4.3.3 Stellvertretende Leitung Sozialadministration (0.5 Stellen / + 0.5 Stellen)

Diese Stelle muss im Hinblick auf die Einführung des neuen kantonalen Revisions- und Aufsichtskonzeptes geschaffen werden. Sofern diese Stelle bewilligt wird, wird der Leiter Sozialadministration sein Pensum um 0.2 Stellen reduzieren und diese für die Stelle der stellvertretenden Leitung Sozialadministration zur Verfügung stellen. Für die stellvertretende Leitung Sozialadministration stehen danach 0.7 Stellen zur Verfügung.

Mit dem Aufbau dieser Stelle sollten folgende Ziele erreicht werden:

- Qualifizierte Stellvertretung der Leitung Sozialadministration (Wegfall des «Klumpenrisikos»)
- Entlastung des Leiters Sozialadministration in den Bereichen Qualitätssicherung, Controlling, interne Revision u.a.
- Vorbereitung der Sozialregion auf das neue Aufsichts- und Revisionskonzept des Kantons, Einführung und Umsetzung der entsprechenden neuen Aufgaben und Arbeiten.

4.3.4 Teamleitungen

Auf Grund der hohen Anzahl Mitarbeitender und der hohen Fallzahlen wurden folgende Teams gebildet:

- Sozialadministration (Leitung durch Leiter Sozialadministration, 0.2 Stellen)
- Sekretariat Sozialregion (Leitung durch Leiterin Sekretariat, 0.2 Stellen)
- administrative Fälle (Leitung durch Leiterin Sozialamt, 0.1 Stellen)
- Sozialarbeit Team 1 (Leitung durch Leiterin Sozialamt, 0.1 Stellen)
- Sozialarbeit Team 2 (Leitung durch Stellvertreterin, 0.2 Stellen)
- Team Intake (Leitung durch Leiterin Sozialamt, 0.1 Stellen)
- Team Asyl (Leitung durch Leiterin Team Asyl, 0.1 Stellen)
- Team AKES (Leitung durch Leiter AKES, 0.1 Stellen)
- Team Abklärungsdienst (Leitung durch Leiter AKES, 0.1 Stellen)

4.3.5 Behördensekretariat

Das Behördensekretariat bereitet alle Geschäfte für die Sozialkommission vor und setzt deren Entscheide um. Dazu gehören auch Weisungen, Auflagen und Sanktionen.

4.3.6 Intake (1.5 Stellen / + 0.7 Stellen)

Das Intake wurde im Stellenplan 2015 noch mit 0.8 Stellen und 0.1 Teamleitungs-Stellen aufgeführt. Verglichen mit den als Benchmark geeigneten Sozialregion SROL und SR Thal-Gäu ist das Intake unterbesetzt. Die Sozialverordnung (§ 39 Abs. 2 SV) gibt eine Minimalgrösse von 0.5 Stellen auf 12'000 Einwohner vor. Auch diese Minimalgrösse wird mit den bisherigen Stellen nicht erreicht. Mit der Verstärkung des Intake-Teams auf 1.5 Stellen werden folgende Ziele angestrebt:

- Verstärkte Zuständigkeitsklärung
- Überprüfung einzelner Haushalte und Wohngemeinschaften auch vor Ort
- Vollständige Subsidiaritäts-Prüfung
- Überprüfung der Einhaltung aller Limiten (Eintrittsschwelle, Miete, Einkommensfreibeträge, ...)
- u.a.

Gemäss Sozialverordnung wäre eine Anlaufstelle (Intake) mit mindestens 1.1 nicht anerkannten Stellen zusätzlich zu den Stellen für die Fallführung zu bilden. Bis anhin hat das ASO aber akzeptiert, dass die Intake-Stellen zusammen mit den Stellen für die Fallführung gemeldet werden. Im Zusammenhang mit dem Aufsichts- und Revisionskonzept muss aber damit gerechnet werden, dass auch diese Bestimmung künftig umgesetzt werden muss.

4.3.7 AHV-Zweigstelle (2.6 Stellen)

Bei der AHV-Zweigstelle handelt es sich um die Gemeindegewerbestelle der AKSO. Die dafür eingesetzten Ressourcen sind seit mehreren Jahren konstant. Die letzte Revision durch die AKSO hat ergeben, dass diese Stelle gut geführt ist, die Abläufe klar definiert sind und die Aufgaben korrekt erfüllt werden. Für die Führung der AHV-Zweigstelle (regional für alle Gemeinden der SRO) erhält die Sozialregion eine Ausgleichszahlung (SR 5316.4611.00).

4.3.8 Abklärungsdienst (1.3 Stellen / + 0.3 Stellen)

Der Abklärungsdienst wurde im Hinblick auf die Bildung der neuen KESB-Behörden per 01.01.2013 mit einer Stelle veranschlagt. Die Aufgaben des Abklärungsdienstes sind u.a. im § 143 EG ZGB festgehalten. Die Anzahl Abklärungen zuhanden der KESB haben zugenommen. Entsprechend sind 1.3 Stellen dafür zu budgetieren. Andernfalls müssen Abklärungsaufträge mit Kostenfolgen an Dritte vergeben werden.

4.3.9 Private Mandatsträger

Die Aufgabe der Betreuung privater Mandatsträger wurde im Stellenplan 2015 noch separat aufgeführt, im Stellenplan 2018 nicht mehr. Die Aufgabe wird der Leitung AKES zugeordnet.

4.4 Erläuterungen zu den optionalen Stellen

4.4.1 Arbeitsintegration/Coaching

Beschäftigung, Qualifikation und Integration wird durch Drittstellen geleistet. Die entsprechenden Kosten sind im Sozialhilfebudget enthalten und werden über den Lastenausgleich abgerechnet. Insbesondere teure Coaching könnten auch intern angeboten werden. Die interne Leistungserbringung in diesem Bereich wäre günstiger. Eine solche Stelle müsste aber von der Gemeinde selber bezahlt werden und könnte nicht – wie die Programmkosten Dritter – über den Lastenausgleich abgerechnet werden. Aus Kosten- und Nutzen-Gründen ist von diesem interessanten Angebot eher abzusehen.

4.4.2 Sozialinspektor/-Controller

Ein Sozialinspektor könnte eine sinnvolle Ergänzung zum Intake-Team sein. Hausbesuche könnten durchgeführt werden. Bei konkreten Hinweisen auf Missbrauch könnte ermittelt werden. Auch diese Stelle würde bei der Gemeinde zu Kosten führen. Die entsprechenden Einsparungen würden beim Lastenausgleich (Lastenausgleich Leistungen) anfallen und die Gemeinde nur zu einem geringen Teil entlasten. Aus Kosten- und Nutzen-Gründen ist von diesem Angebot eher abzusehen.

5. Wirtschaftlichkeitsbetrachtung

Aus wirtschaftlicher Sicht sind drei Massnahmen zu unterscheiden:

5.1 Ausstattung der Sozialregion mit einem minimalen Stellenplan

Der minimale Stellenplan ist oben ausführlich beschrieben und kann wie folgt dargestellt werden:

Minimaler Stellenplan SRO	Budget 15	Budget 18
Weitere Stellen	5.7	6.6
Anerkannte Stellen	24.2	26.3
Total	29.9	32.9

Zur Erreichung des minimalen Stellenplanes wird der Stadtrat 3 Stellen in LK 19 und LK 11 ins Budget 2018 aufnehmen. Die Umsetzung hat so zu erfolgen, dass das in der Sozialverordnung genannte Verhältnis von 0.75 Stellen Fachmitarbeit zu 0.5 Stellen Administrativarbeit gewahrt bleibt.

Eine minimale Ausstattung hat zur Folge, dass Intake und Abklärungsdienst nicht wie gewünscht verstärkt werden könnten. Das Intake würde summarisch erfolgen. Nicht alle Abklärungen könnten intern vergeben werden. Der Schwerpunkt würde auf die Erledigung der Fallarbeiten gelegt. Auf Grund der hohen individuellen Fallbelastung würde die Betreuung und die Integration im Bereich der Sozialhilfe leiden und im Bereich AKES würden die Mandatsführenden zahlenmässig an der oberen Grenze anstossen, welche von der KESB noch akzeptiert wird. Würde diese Grenze erreicht, müsste die KESB Mandate an andere Stellen vergeben (mit Kostenfolgen).

5.2 Ausstattung mit den notwendigen Ressourcen und Verstärkung Intake und Abklärungsdienst

Bei der Berechnung oben für den minimalen Stellenplan sind sowohl Stellen für das Intake als auch für den Abklärungsdienst als lastenausgleichsberechtigt dargestellt worden. Dies hat zur Folge, dass entsprechend weniger Stellen für die Fallführung zur Verfügung stehen. Eine Verstärkung kann nur erreicht werden, wenn Abklärungsdienst und Intake als nicht voll anerkannt im Lastenausgleich dargestellt werden. Der Vorschlag des Stadtrates ist dementsprechend, die Verstärkung wie folgt zu erreichen: 0.3 Stellen Abklärungsdienst und 0.7 Stellen Intake als nicht anerkannt deklarieren. Der entsprechende Stellenplan mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst lässt sich wie folgt darstellen:

Stellenplan SRO mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst	Budget 15	Budget 18
Weitere Stellen	5.7	7.6
Anerkannte Stellen	24.2	26.3
Total	29.9	33.9

Der Abklärungsdienst wäre in der Lage, die Abklärungen intern zu bearbeiten. Im Rahmen des Intake könnten die oben aufgeführten Ziele (vgl. 4.3.6) erreicht werden.

5.3 Ausstattung der Sozialregion mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst sowie mit optionalen Stellen (Sozialinspektor/-Controller, Arbeitsintegration)

Die Sozialdirektion vertritt hier eher eine ablehnende Haltung, da die Angebote zwar sinnvoll wären, alle Kosten aber auf Ebene der Sozialregion anfallen und die Einsparungen über den Lastenausgleich verteilt würden.

5.4 Wirtschaftlichkeit der verschiedenen Massnahmen ¹

Ausstattung der Sozialregion mit einem minimalen Stellenplan

Mit dem minimalen Stellenplan lassen sich die Aufgaben grundsätzlich erledigen. Allerdings stösst die Sozialregion bei der Fallführung, beim Intake und beim Abklärungsdienst an Grenzen. Aufträge müssten extern vergeben werden, wenn die Aufgaben intern nicht mehr geleistet werden können. Intake würde auf Sparflamme betrieben. Die Sozialregion müsste im Rahmen des voraussichtlich 2018 umzusetzenden Aufsichts- und Revisionskonzept damit rechnen, kritisch beurteilt zu werden.

Für das Erreichen des minimalen Stellenplans sind 3 Stellen in LK 19 bzw. 11 zu bewilligen. Die Kostenfolgen betragen brutto ca. CHF 246'000 zu Lasten Konto SR 5726.3010.00 (Löhne) und CHF 24'600 zu Lasten Konti SR 5726.3050/3052/3053/3055.00 (Lohnnebenkosten).

Zur Berechnung der Nettokosten für diese Massnahme sind von den Bruttokosten die Pauschalabgeltungen für die per 31.12.2016 seit 31.12.2013 mehr geführten Fälle abzuziehen. Dies ist ein Betrag von 169 (zusätzliche Fälle) multipliziert mit der Pauschalabgeltung von CHF 1'500, total CHF 253'500. **Netto** fallen somit **CHF 17'100 jährlich wiederkehrend** an (Lohnkosten + Lohnnebenkosten – Pauschalabgeltung).

Bei Nichtumsetzung dieser Massnahme würde der unter Ziff. 2.3.3 beschriebene Prozess angestossen und letztlich würde die Lastenausgleichszahlung an die Sozialregion um CHF 252'000 gekürzt².

Ausstattung der Sozialregion mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst

Mit diesem Stellenplan lassen sich die Aufgaben der Sozialregion so erfüllen, dass die Auftraggeber zufrieden sind (Gemeinden der Sozialregion, ASO, KESB), das Intake sorgfältig und im Interesse der angeschlossenen Gemeinwesen erfolgt und ein Grossteil der Aufträge intern erledigt werden kann.

Für diese Massnahme inklusive minimaler Stellenplan sind gesamthaft 4 Stellen in LK 19 bzw. 11 zu bewilligen. Die Kostenfolgen betragen ca. CHF 328'000 zu Lasten Konto SR 5726.3010.00 (Löhne) und CHF 32'800 zu Lasten Konti SR 5726.3050/3052/3053/3055.00 (Lohnnebenkosten).

Netto fallen bei dieser Massnahme **CHF 107'300 jährlich wiederkehrend** an (Lohnkosten + Lohnnebenkosten – Pauschalabgeltung).

Ausstattung der Sozialregion mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst sowie mit optionalen Stellen (Sozialinspektor, Arbeitsintegration)

Bei dieser Variante würden 1.3 Stellen zusätzlich zur vorhergehenden bewilligt. Die Kostenfolgen würden ca. CHF 434'600 zu Lasten Konto SR 5726.3010.00 (Löhne) und CHF 43'460 zu Lasten Konti SR 5726.3050/3052/3053/3055.00 (Lohnnebenkosten) betragen.

Netto würden somit **CHF 224'560 jährlich wiederkehrend** anfallen (Lohnkosten + Lohnnebenkosten – Pauschalabgeltung).

¹ Lohnberechnung in CHF: $(70'000_{[LK11]} * 0.5 + 90'000_{[LK19]} * 0.75) / 1.25 = 82'000$

² $2.1 \text{ (Stellen)} / 1.25 * 100 * \text{CHF } 1'500 \text{ (Pauschalentschädigung)} = \text{CHF } 252'000$

Die Restkosten der Sozialregion Olten werden proportional zu den Fallzahlen verteilt. **Das Budget der EGO wird mit 64% der zusätzlichen Kosten belastet.** Beim minimalen Stellenplan mit CHF 10'950, bei der Variante mit zusätzlich verstärktem Intake und Abklärungsdienst mit CHF 68'700 und bei der Variante mit verstärktem Intake und Abklärungsdienst sowie mit optionalen Stellen mit CHF 143'780.

Beschlussesantrag:

I.

1. Zusätzlich zur Umsetzung des minimalen Stellenplans wird 1 Stelle in LK 19 bzw. LK 11 (Verhältnis Fachmitarbeit 0.75 zu Administrativarbeit 0.5) bewilligt. Dafür werden folgende (Netto-)Kredite bewilligt: CHF 82'000 zu Lasten Konto SR 5726.3010.00 (Löhne) und CHF 8'200 zu Lasten Konti SR 5726.3050/3052/3053/3055.00 (Lohnnebenkosten).
2. Variante: Zusätzlich zu 1. werden 1.3 Stellen in LK 19 bzw. LK 11 (Verhältnis Fachmitarbeit 0.75 zu Administrativarbeit 0.5) bewilligt. Dafür werden folgende Kredite bewilligt: CHF 106'600 zu Lasten Konto SR 5726.3010.00 (Löhne) und CHF 10'660 zu Lasten Konti SR 5726.3050/3052/3053/3055.00 (Lohnnebenkosten).
3. Der Stadtrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

II.

Ziffern I./1. + 2. dieses Beschlusses unterliegen dem fakultativen Referendum.

Olten, 17. August 2017

NAMENS DES STADTRATES VON OLTEN
Der Stadtpräsident Der Stadtschreiber

Dr. Martin Wey

Markus Dietler

Mitteilung an
Gemeindeparlament
Parlamentsakten (2)
Sozialdirektion/Hans Peter Müller (2)
Finanzverwaltung/Urs Tanner (2)
Rechts- und Personaldienst/Patrik Stadler
Personaldienst/Claudia Losa
Kanzleiakten