

Regierungsratsbeschluss

vom 24. Februar 2015

Nr. 2015/281
KR.Nr. K 0008/2015 (DDI)

Kleine Anfrage Felix Lang (Grüne, Lostorf): Personalwechsel und Ressourcen bei der KESB Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Am 14. August 2014 konnte in den Medien von „überdurchschnittlichen Fluktuation von Kadermitarbeitern“, in Bezug auf die KESB Kanton Solothurn, gelesen werden. Aus Insiderinformationen ist zu entnehmen, dass es zu Wechseln von besonders gut qualifizierten Kadermitarbeitern der KESB im Kanton Solothurn zu KESB in Nachbarkantonen gekommen sei. Als Grund wird prioritär mangelnde Ressourcen im Kanton Solothurn, um die Arbeit in der erforderlichen Professionalität bewältigen zu können, genannt.

Dazu wird der Regierungsrat gebeten folgende Fragen zu beantworten:

1. Betrachtet es die Regierung für die sich im Aufbau befindende KESB als relevant und erstrebenswert, insbesondere beim Kader, eine möglichst geringe Personalfuktuation zu haben und warum?
2. Hat sich der Personalwechsel, insbesondere von Kadermitarbeiter und Kadermitarbeiterinnen verringert? Kann die Regierung dazu seit Start der KESB konkrete Zahlen und deren Entwicklung aufzeigen?
3. Kann die Regierung zur Kritik, es würden für eine professionelle Arbeit zu wenig Ressourcen zur Verfügung stehen, Vergleichszahlen der KESB-Kosten pro Einwohner und Einwohnerin mit den anderen Kantonen liefern? Wie beurteilt die Regierung diese Kritik? Wie kommentiert sie die Vergleichszahlen?

2. Begründung (Vorstosstext)

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Die KESB ist im Januar 2013 als neue Organisation unter einem neuen Recht gestartet. Für die KESB im Kanton Solothurn, aber auch für eine Mehrheit in den anderen Kantonen, bedeutete dies, mit noch nicht ausgereiften Strukturen, mit unbekanntem Team und unerprobten rechtlichen Grundlagen zu starten. Das ist per se eine grosse Herausforderung. Bezogen auf das Personalmanagement bedeutete dies für den Kanton Solothurn, dass alleine für den Spruchkörper Fachpersonal im Gesamtumfang von rund 15 Vollstellen rekrutiert werden musste. Dies während eines Zeitraumes, in welchem schweizweit durch viele anderen Kantone und Einwohnergemeinden genau dieselben Stellenprofile gesucht wurden. Vor diesem Hintergrund musste damit gerechnet werden, dass sich eine erhöhte Personalfuktuation in den ersten drei Jahren ergeben würde. Sei es, weil die einzelnen Personen den gestellten Anforderungen nicht genügten, sie sich die Arbeit anders vorgestellt hatten oder anderswo attraktivere Arbeitsbedingungen vorfanden.

Die grundlegenden Aufbauarbeiten sind mittlerweile erfolgt. Nun gilt es, den Betrieb zu konsolidieren und Prozesse zu optimieren. Aktuell ist es aber dennoch zu früh, ein Urteil darüber zu bilden, ob die Ressourcensituation richtig ausgestaltet ist. Generell gilt, dass beim Aufbau von neuen Betrieben die Prozesse zunächst immer verlangsamt sind und erst allmählich schneller werden. Es kann nicht einfach Tagesgeschäft bewältigt werden, es gilt eine Organisation zu gestalten, vieles erst einmal zu definieren und hernach zu überarbeiten. Das stellt eine längerdauernde Zusatzbelastung dar und verlangt allen Beteiligten besondere Leistungen ab. Dieser Umstand wurde allen Mitarbeitenden der KESB während der Vorstellungsgespräche verdeutlicht bzw. es wurde bei der Rekrutierung speziell darauf geachtet, dass eine gute Belastbarkeit vorliegt. Im weiteren wurde Wert darauf gelegt, den Kandidaten und Kandidatinnen bezüglich der Organisation der KESB im Kanton Solothurn zu vermitteln, dass die Sozialregionen Abklärungen und Vollzug bewältigen, während die KESB auf die Aufgaben einer reinen Entscheidbehörde reduziert ist. Das erfordert die Fähigkeit, sich als Behördenmitglied nicht in Abklärungstätigkeiten oder Vollzugaufgaben „zu verlieren“ sondern sich auf die reine Verfahrensführung zu konzentrieren. Andernfalls droht schnell eine Überbelastung. In diesem Sinne muss bei der KESB besonders darauf geachtet werden, Arbeitsweise der Mitarbeitenden und Auftrag immer wieder sorgfältig aufeinander abzustimmen, damit die vorhandenen Ressourcen ausreichen.

Zu den Herausforderungen, die bei einem „Start-Up“ immer zu bewältigen sind, gesellen sich bei der KESB punkto Arbeitslast noch zwei zusätzliche Probleme. Zum einen muss festgestellt werden, dass vonseiten der ehemaligen Vormundschaftsbehörden unerwartet viele Pendenzen übergeben worden sind. Die KESB konnte also nicht von allen aktualisierte Dossiers übernehmen. Dies hat den Betrieb der KESB von Beginn an erheblich belastet. Zur Beseitigung dieser „Altlasten“ wurde denn auch befristet Personal eingestellt. Im Weiteren können Massnahmen, selbst wenn sie auf aktuellem Stand haben übernommen werden können, nicht einfach weitergeführt werden. Sie sind allesamt in das neue Recht zu überführen, wobei es gilt, jede einzelne nach den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Person auszugestalten; also „Massschneidungen“ vorzunehmen.

Die Ressourcensituation wird laufend beurteilt. Entsprechend sind in den vergangenen Monaten auch Massnahmen ergriffen worden, um die Behördenmitglieder von einfachen Routinegeschäften zu entlasten. Durch entsprechende Dotierung, Aufbau von Arbeitsgrundlagen und spezifische Weiterbildung des Personals sind die Fachsekretariate immer besser in der Lage, Routinegeschäfte selbstständig zu bewirtschaften. So können sich die Behördenmitglieder zunehmend auf komplexe Dossiers kümmern und werden vom Fachsekretariat nur noch bei speziellen Umständen hinzugezogen.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Betrachtet es die Regierung für die sich im Aufbau befindende KESB als relevant und erstrebenswert, insbesondere beim Kader, eine möglichst geringe Personalfluktuations zu haben und warum?

Grundsätzlich ja. Jede Personalfluktuations verursacht Kosten und wirkt verlangsamernd, weil eine neue Person gesucht und eingearbeitet werden muss. Zudem geht immer auch Fachwissen verloren. Beides gilt ebenso für Organisationen, die sich im Aufbau befinden.

Wie bereits gesagt, ist aber angesichts der Rahmenbedingungen bei der KESB eine erhöhte Fluktuations in den ersten Jahren kaum zu vermeiden und gehört zur Entwicklung. Es ist Teil eines Aufbauprozesses, letztlich das richtige Team für einen bestimmten Auftrag zu bilden.

3.2.2 Zu Frage 2:

Hat sich der Personalwechsel, insbesondere von Kadermitarbeiter und Kadermitarbeiterinnen verringert? Kann die Regierung dazu seit Start der KESB konkrete Zahlen und deren Entwicklung aufzeigen?

Folgende Veränderungen bei den Behördenmitgliedern der drei KESB lassen sich zeigen, wobei davon ausgegangen wird das Vizepräsidenten mit Kammerleitung (Lohnklasse 23) und Präsidenten als Kaderfunktion (Lohnklasse 25) gelten:

Betriebsjahr	Soll-Pensenbestand	davon Kader	Fluktuation in Pensen	davon Kader
2013	1530%	490%	0%	
2014	1530%	490%	400%	200%

Die Darstellung zeigt, dass die Fluktuation erwartungsgemäss im zweiten Betriebsjahr zugenommen bzw. erst eingesetzt hat. Tatsächlich findet sich diese überproportional beim Kader, da zwei von drei Präsidenten, ihre Funktion nicht mehr ausüben. Allerdings ist dies nicht ungewöhnlich. Die Führungsköpfe der KESB stehen nicht nur im Kanton Solothurn unter einer sehr hohen Belastung und sind einer komplexen Führungssituation ausgesetzt, die sich so schnell nicht ändert. Es ist zwar bedauerlich, aber durchaus verständlich, wenn aus einer solchen Situation ein Ausstieg erfolgt. Wir sind indes zuversichtlich, dass sich in der nun laufenden Konsolidierungsphase bei der KESB zunehmend eine Stabilisierung einstellt und die Teams inkl. deren Führung für eine längere Phase zusammen finden. Eine sorgfältige Rekrutierung, bei der sich auch die Trägerschaften der Sozialregionen in ihrer politischen Funktion einbringen, trägt dazu bei.

3.2.3 Zu Frage 3:

Kann die Regierung zur Kritik, es würden für eine professionelle Arbeit zu wenig Ressourcen zur Verfügung stehen, Vergleichszahlen der KESB-Kosten pro Einwohner und Einwohnerin mit den anderen Kantonen liefern? Wie beurteilt die Regierung diese Kritik? Wie kommentiert sie die Vergleichszahlen?

Es ist zur Zeit noch nicht möglich, aussagekräftige Vergleichszahlen zu liefern. Die Personalressourcen bei den verschiedenen KESB, ebenso deren Kosten, hängen unmittelbar an der gewählten Organisation. So haben einzelne KESB voll ausgebildete eigene Abklärungsdienste und teilweise ist auch der Vollzug angegliedert; andere wiederum konzentrieren sich mehr auf die Funktion eines Spruchkörpers. Zudem gibt es KESB, die als Gerichte ausgestaltet wurden (in den Kantonen AG, FR, GE, NE, SH, VD) und solche, die Verwaltungsbehörden sind. Auch die jeweiligen Einzugsgebiete einer KESB variieren stark; allein im Kanton Zürich gibt es eine Spannbreite zwischen 50'000 und 376'000 Einwohner/innen. Es gibt über 26 Kantone hin alle Abstufungen und Varianten. Vernünftigerweise sind Vergleiche erst nach erfolgter Konsolidierung in allen Kantonen anzustellen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Departement des Innern, Departementssekretariat
Amt für soziale Sicherheit (3); HAN, SET, BOR (2015/016)
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat