



2022

Jahresbericht



Sozialdienst Region Jungfrau

Organe (Stand 31. Dezember 2022)

Vorstand

Emanuel Schläppi	Präsident	Guggenweg 12, 3818 Grindelwald
Petra Vögelin	Sekretärin Vorsitzende der Geschäftsleitung	Jungfraublickallee 16, 3800 Matten
Rosmarie Glaus	Vize-Präsidentin Vertreterin Kreis 8 Präsidentin Personalausschuss	Endweg 17, 3806 Bönigen
Christoph Perron	Vertreter Kreis 1 Personalausschuss	Lombachzaunweg 19a, 3800 Unterseen
Nils Fuchs	Vertreter Kreis 2 Finanzausschuss	Untere Bönigstrasse 2A, 3800 Interlaken
Christine Minder-Wymann	Vertreterin Kreis 3 Controllingausschuss	Spillstattstrasse 34, 3818 Grindelwald
Heike Gfeller	Vertreterin Kreis 4 Präsidentin Controllingausschuss	Zwygarten 1, 3706 Leissigen
Maja Beyeler	Vertreterin Kreis 5 Personalausschuss	Schulhausstrasse 8, 3855 Brienz
Nathalie Matzken	Vertreterin Kreis 6 Präsidentin Finanzausschuss Controllingausschuss	Dorfstrasse 126, 3815 Zweilütschinen
Iris Hirsch	Vertreterin Kreis 7 Finanzausschuss	Hauptstrasse 37, 3853 Niederried

Verbandsgemeinden

Beatenberg (Kreis 7)	Habkern (Kreis 7)	Niederried (Kreis 7)
Bönigen (Kreis 8)	Hofstetten (Kreis 5)	Oberried (Kreis 5)
Brienz (Kreis 5)	Interlaken (Kreis 2)	Ringgenberg (Kreis 7)
Brienzwiler (Kreis 5)	Iseltwald (Kreis 8)	Saxeten (Kreis 6)
Därlichen (Kreis 4)	Lauterbrunnen (Kreis 6)	Schwanden (Kreis 5)
Grindelwald (Kreis 3)	Leissigen (Kreis 4)	Unterseen (Kreis 1)
Gsteigwiler (Kreis 6)	Lütschental (Kreis 6)	Wilderswil (Kreis 8)
Gündlischwand (Kreis 6)	Matten (Kreis 4)	

Inhaltsverzeichnis

Grusswort und Jahresbericht des Präsidenten.....	4
Vorwort der Vorsitzenden der Geschäftsleitung.....	5
Ausgewählte Kennzahlen 2022 – «Kennen Sie uns?»	6
Strategiearbeit im Vorstand: Runde 2.....	7
Fokusthema: Arbeits- und Personalsituation im SDRJ – Was darf es kosten?.....	8
Fallzahlen 2022	10
Rechnung 2022, Budget 2023/2024.....	11

Herausgeber

Gemeindeverband Sozialdienst Region Jungfrau

Gestaltung

Thomann Druck AG, Brienz

Fotografie

Monika Stock Fotografie und Design, Kirchberg

Texte

Petra Vögelin, SDRJ

Für weitere Informationen

Sozialdienst Region Jungfrau
Jungfraublickallee 16
3800 Matten bei Interlaken
Telefon 033 826 06 26
info@sdrj.ch
www.sdrj.ch

Grusswort und Jahresbericht des Präsidenten



Über etliche Jahre leitete Roger Berthoud den Vorstand des Sozialdienstes Region Jungfrau als Präsident. Geprägt von seiner umsichtigen Leitung hat sich Vieles gewandelt. So wurde beispielsweise der komplette Umzug aus bisher verteilten Standorten in die heutigen, modernen Räumlichkeiten an der Jungfraublickallee möglich. In seinem letzten Amtsjahr hat Roger Berthoud zusammen mit Vorstand und Geschäftsleitung zeitgemässe Anpassungen im Organisationsreglement vorbereitet. Der Jahresbericht 2021 informierte eingehend darüber. Wir danken Roger Berthoud herzlich für seine Verdienste.

Das im Frühjahr 2022 überarbeitete Organisationsreglement gelangte schlussendlich wegen einer zusätzlich notwendig gewordenen Anpassung noch nicht zur Abstimmung an der Abgeordnetenversammlung 2022. Die Gemeinden wurden rechtzeitig informiert. Die Richtung unserer Weiterentwicklung bleibt jedoch die Gleiche: Vorstand und Geschäftsleitung haben sich im Rahmen von mehreren Besprechungen in den vergangenen Monaten dazu entschieden, die Anpassungen im Organisationsreglement auch 2023 noch nicht zur Beschlussfassung vorzulegen. Vielmehr möchten wir die wertvolle Vorarbeit vertieft mit Gemeinden und Behörden besprechen. Wir sind überzeugt, dass der eingeschlagene Weg gut ist. Wir wollen uns genügend Zeit einräumen, die enorm wichtigen und sehr oft aufwändigen Arbeiten unserer Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung mit einer angepassten Organisationsstruktur im Vorstand bestmöglich zu unterstützen.

Seit Juni 2022 darf ich dem Vorstand des Sozialdienstes Region Jungfrau als Präsident vorstehen. Ich erlebe Monate des Kennenlernens, sammle Erfahrungen und staune über die engagierte und professionelle Arbeitsweise in diesem für uns alle so wichtigen Bereich der sozialen Unterstützung von Menschen in den 23 Verbandsgemeinden. Herzlichen Dank allen Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung sowie den Kolleginnen und Kollegen im Vorstand.

Wir dürfen alle gespannt sein auf die Zukunft.

Emanuel Schläppi
Präsident

Vorwort der Vorsitzenden der Geschäftsleitung

«Wenn ich nur darf, was ich soll und nie kann, was ich will, dann mag ich auch nicht, wenn ich muss. Wenn ich aber darf, wenn ich will, dann mag ich auch, wenn ich soll und kann ich auch, wenn ich muss. Denn die können sollen, müssen wollen dürfen.»

Mit diesem Zitat unbekannter Herkunft endete der Jahresbericht 2021. Haben wir es vorausgeahnt? Nach zwei Jahren mit Gestaltungsspielraum folgte mit dem Jahr 2022 für den Sozialdienst Region Jungfrau eine Zeit mit stark bestimmenden und steuernden Ausseneinflüssen.

Erwähnt sei hier beispielsweise die Umsetzung des neuen Kinder Förder- und Schutzgesetzes KFSG. Einmal mehr zeigte sich, dass die Einführung neuer kantonaler Gesetzgebungen ohne ausgereiften Umsetzungsplan für die Praxis sehr aufwändig werden kann. Trotz grosser Bemühungen, seitens des Kantonalen Jugendamtes KJA, die Sozialdienste mit zusätzlichen Informationen zu unterstützen, brachten die teilweise nicht praktikierbaren und deshalb sich ständig wieder ändernden Umsetzungsvorgaben die Köpfe mehr als einmal zum Rauchen. Kurzfristige und unkoordinierte Kommunikation seitens der verschiedenen kantonalen Ämter, nicht gesetzeskonforme Anweisungen, unterschiedliche Verrechnungsmodalitäten bei freiwilligen oder angeordneten, ambulanten oder stationären Kinderschutzmassnahmen, mitten im Jahr eine Kehrtwendung der Kantonalen Ausgleichskasse bei der Finanzierung durch die Ergänzungsleistungen, eine nicht funktionierende E-Plattform – es sind der Punkte viele, welche die Mitarbeitenden letztlich unzählige zusätzliche Arbeitsstunden gekostet haben, ohne dass diese durch eine Anpassung der Fallpauschalen abgegolten worden wären.

Des Weiteren kam es im SDRJ im Jahr 2022 zu unerfreulich vielen Personalabgängen und es war sehr schwierig, die offenen Stellen mit den für diese Art der Sozialen Arbeit geeigneten neuen Fachkräften zu besetzen. Wie fast alle Berufsbranchen war und ist nämlich auch die Soziale Arbeit vom sich derzeit rasch verändernden Arbeitsmarkt betroffen. Die öffentlichen Sozialdienste, welche zwar spannende und vielseitige, jedoch auch sehr intensive und fordernde Arbeitssituationen bieten, weisen eine ohnehin beachtliche Fluktuation auf. Diese hat sich im 2022 zusätzlich verschärft. Sozialarbeitende mit soliden Berufserfahrungen auf einem öffentlichen Sozialdienst können sich ihre Arbeitsstelle fast aussuchen und dabei oftmals auch noch lohnmassig aufsteigen. Das bekamen auch wir zu spüren.

Führung und Mitarbeitende sahen sich also erneut aufgefordert, flexibel zu bleiben, möglichst weit vorzudenken und mutige Schritte zu gehen, um auch in Zukunft stabil unterwegs sein zu können. Was das konkret bedeutet und welche Kostenfolgen es haben kann, können Sie auf den folgenden Seiten nachlesen und der Rechnung 2022 sowie den Budgets 2023 und 2024 entnehmen.

Bei all dieser innerbetrieblichen Unruhe setzte der Vorstand ein Zeichen und hielt inne. Nachdem der Antrag auf eine Neuzusammensetzung des Vorstandsgremiums kurz vor der letzten Abgeordnetenversammlung 2022 zurückgezogen werden musste, nahm sich der Vorstand in der Folge die nötige Zeit, um den Veränderungsbedarf angepasst an die aktuelle Situation zu analysieren und die verschiedenen Aspekte bezüglich Wirksamkeit zu beurteilen. Lesen Sie auch dazu mehr auf den folgenden Seiten.

Wenn ein Jahresrückblick nachdenklich stimmt, dann zeigt das auch, dass sich viel getan hat und viel getan wurde. Gleichwohl steht der SDRJ auch Ende 2022 nach wie vor so da, wie ihn eine austretende Mitarbeiterin kürzlich im Abschlussgespräch beschrieben hat, nämlich als sichere, zuverlässige Institution, welche es nicht verpasst, sich den Neuerungen zu stellen und sich auch stets aus sich selbst heraus verbessern will. Danke, dass Sie uns dabei unterstützen. Danke für die Zusammenarbeit.

Petra Vögelin
Vorsitzende der Geschäftsleitung

150 abgelöste Fälle
wirtschaftlicher Sozialhilfe

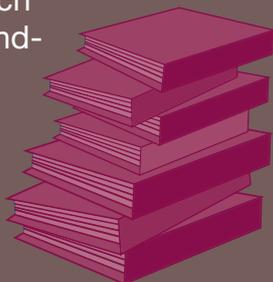


3 eingereichte **Strafanzeigen**
Sozialhilfe (eine davon zurückgezogen).

Schadenssummen von
CHF 5'000 bis 50'000



35 mehr Fälle im
Bereich Erwachsenenenschutz,
Mandatsführung
(hauptsächlich
Altersbeistand-
schaften)



19'141 gefahrene **Autokilometer** für externe
Gespräche bei Klient:innen



69'821
eingescannte
Dokumente für die
digitale Aktenablage (268
pro Arbeitstag)



8 Beschwerdeverfahren
Sozialhilfe

½ bis 2 Arbeitstage
Zeitaufwand
für eine Stellungnahme pro
Beschwerde und Instanz



16 pro Jahr zur Verfügung stehende
Stunden für eine
Mandatsführung
(Sozialarbeit) im Kindes- oder
Erwachsenenschutz



**Ausgewählte
Kennzahlen 2022**

**Kennen
Sie uns?**

39 Bewerbungsgespräche
für Neuanstellungen



Strategiearbeit im Vorstand: Runde 2

Was bisher geschah

Nach sorgfältiger Vorbereitung und im Austausch mit den Verbandsgemeinden erarbeitete der Vorstand zuhanden der Abgeordnetenversammlung 2022 einen Vorschlag zur Neuzusammensetzung des Vorstands und die dazu notwendigen Anpassungen des Organisationsreglements. Neu sollten sechs statt acht Kreise, bestehend aus teilweise neu zusammengefassten Gemeindegruppen mit insgesamt ausgewogener Einwohnerzahl, je ein Gemeinderatsmitglied in den Vorstand des SDRJ entsenden. Ergänzt werden sollte dieses Gremium durch zwei Mitglieder ohne Gemeindekreisvertretung, jedoch mit ausgewiesenem Profil in den Bereichen Finanzen/Wirtschaft und Soziales/Sozialpolitik. Kurz vor der Abgeordnetenversammlung wurde festgestellt, dass die beiden zur Wahl vorgeschlagenen, gemeindeunabhängigen Vorstandsmitglieder nicht in den Verbandsgemeinden stimmbererechtigt sind und demnach nicht wählbar gewesen wären. Der Vorstand zog seinen Antrag deshalb kurz vor der Abgeordnetenversammlung zurück.

Wie es weiterging

Emanuel Schläppi, der neue Vorstandspräsident des SDRJ, nutzte seine Unvoreingenommenheit und seinen freien Blick, um noch einmal die Frage in den Raum zu stellen, welche Ziele mit der angestrebten Professionalisierung im Vorstand hätten erreicht werden sollen und was dem offensichtlich gut funktionierenden Betrieb SDRJ am dienlichsten sein könnte. Im gleichen Zug wurde das Gleichgewicht zwischen Professionalisierung und dem offensichtlichen Wunsch der Gemeinden nach einer genügend starken Vertretung im Vorstand noch einmal sorgsam abgewogen.

Präsident und Vizepräsidentin nahmen sich Zeit, um bei der Geschäftsleitung genau hinzuhören, wo beziehungsweise in welcher Form ein fachliches Backup hilfreich und erwünscht wäre. Dabei zeigte sich, dass an Stelle zweier gemeindeunabhängiger Vorstandsmitglieder mit entsprechendem fachlichem Hintergrund durchaus auch andere Modelle denkbar wären. So könnten beispielsweise der punktuelle Beizug von Expert:innen im Bereich Finanzen zusammen mit einer möglichst langjährigen und engagierten Mitwirkung von Vorstandsmitgliedern mit entsprechendem Gemeinderessort-hintergrund eine ebenso wertvolle Unterstützung darstellen. Solche Lösungen würden es gleichzeitig ermöglichen, dass die Verbandsgemeinden zahlenmässig weiterhin gleich stark im Vorstand vertreten bleiben.

Und jetzt?

Der Vorstand hat sich entschieden, sich für seine Reorganisation und die allfälligen Auswirkungen auf das Organisationsreglement mehr Zeit zu nehmen. Die Gespräche und die Meinungsfindung im Vorstand werden fortgesetzt und die Gemeinden über mögliche Varianten informiert und in die Diskussion einbezogen.

Wie von Emanuel Schläppi in seinem Grusswort bereits erwähnt: Man darf gespannt sein, welche Möglichkeiten sich bis zur Abgeordnetenversammlung 2024 auf tun werden



Arbeits- und Personalsituation im SDRJ – Was darf es kosten?

Wie eingangs bereits erwähnt, hatte auch der SDRJ im Jahr 2022 mit Fluktuation und Fachkräftemangel zu kämpfen. Der Tätigkeit als Sozialarbeiter:in auf einem öffentlichen Sozialdienst eilt leider schon in den Fachhochschulen der Ruf voraus, sehr viel Verwaltungstechnisches, Administratives arbeiten zu müssen, zu wenig Zeit für die echte und wirksame Begleitung zu vieler Klient:innen zu haben und wegen der engen gesetzlichen Vorgaben über kaum Spielraum für ein Handeln im Sinne der Menschen zu verfügen. Nicht alles an diesen Vorurteilen ist falsch. **Tatsächlich** erlauben die Fallpauschalen den Sozialarbeitenden, durchschnittlich lediglich sechzehn Arbeitsstunden pro Fall und Jahr aufzuwenden. **Tatsächlich** kommen die Wenigsten unserer Klient:innen freiwillig zu uns. **Tatsächlich** widerspiegeln die finanziellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen, unter denen wir arbeiten, eine kantonale Politik, welche eher auf Repression als ressourcenorientierte Zusammenarbeit setzt.

Gerade deshalb brauchen wir in den öffentlichen Sozialdiensten die besten Leute! Diejenigen, die sich versiert im Feld der gesetzlichen Sozialarbeit auskennen, die Zwischenräume sehen und nutzen, die effizient Administratives erledigen und dadurch möglichst viel Zeit für den persönlichen Kontakt mit den Menschen gewinnen. Wer länger auf einem Sozialdienst arbeitet, versteht es zunehmend, sich kompetent, agil und wirksam im komplexen Netz der Vorgaben und der Mitwirkenden zu bewegen. Mit zunehmender Erfahrung und Sicherheit wird die Arbeit kreativer und die anfänglich dschungelhafte Vielfalt der Aufgabengebiete verwandelt sich in ein abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld mit überraschend viel Gestaltungspotential.

Was bedeutet jetzt also eine hohe Personalfuktuation bei einem Sozialdienst für die einzelnen Mitarbeitenden und den ganzen Dienst? Bei einer intensiven Einarbeitungszeit von mindestens zwei Jahren investieren alle Beteiligten sehr viel Zeit und Kraft. Wer nach zwei oder drei Jahren die Stelle bereits wieder wechselt, hat viel geleistet und gleichwohl nie erfahren, was alles möglich ist. Die Vorgesetzten und

Kolleg:innen, welche eingeführt, angeleitet und unterstützt haben, nehmen frustriert zur Kenntnis, dass diese Investition mehr oder weniger «vergeblich» war. Und die Klient:innen? Sie erfahren einmal mehr, dass eine neue Person für sie zuständig wird und vielleicht zum x-ten Mal eine neue Vertrauens- und Arbeitsbasis erarbeitet werden muss. Gerade im Falle von Menschen mit einem Schwächezustand, wie im Erwachsenenschutz oder mit einem hohen Schutzbedarf und einer besonders sensiblen Zusammenarbeit im Familiensystem wie im Kinderschutz, ist das besonders bedauerlich.

Wenn es dann sogar passiert, dass eine Sozialarbeiterin oder ein Sozialarbeiter nach fundierter Einführungszeit zu einem anderen öffentlichen Sozialdienst wechselt, wo sie oder er natürlich höchst willkommen ist und entsprechend lohnmäßig höher eingestuft wird, kann man sich als Führungsperson schon fragen, ob man auf dem richtigen Weg ist.

Kommt dazu, dass bis zur Neueinstellung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers meist mit monatelangen Vakanzen zu rechnen ist, die neue Kollegin oder der neue Kollege wiederum eine lange Einarbeitungszeit mit tieferer Fallauslastung beansprucht und damit alle anderen, die noch im Boot sind, ein weiteres Mal übernehmen, abfedern und sich selbst damit mehr belasten müssen. Im schlechtesten Fall kommt es dadurch zu weiteren Ausfällen, auch aus gesundheitlichen Gründen. Muss hier noch erwähnt werden, dass Stellvertretungen kaum mehr zu finden sind und wenn, dann nur über professionelle Vermittlungen, welche gut und gerne den dreifachen Lohn einer regulär angestellten Sozialarbeiterin fordern?

Nun, genau damit hatten wir es im Jahr 2022 ganz besonders zu tun im SDRJ. Und als Sozialdienst in geographisch peripherer Lage gehen wir davon aus, dass uns diese Herausforderungen noch weiterhin begleiten werden. Was also tun? Wir haben uns entschieden, genau hinzuschauen, zu lernen und schnell zu handeln, sprich: mutige Investitionen ins Personal zu beantragen!



Die Geschäftsleitung erarbeitete gemeinsam mit dem Gesamtteam ein Konzept zur gezielten Entlastung langjähriger fachlicher und personeller Brennpunkte. Nach Vorgesprächen im Finanzausschuss wurden beim Vorstand die entsprechenden finanziellen Mittel im Rahmen der Budgets 2024 und 2025 beantragt. Der finanzielle Mehraufwand für die Gemeinden soll also auf zwei Jahre etappiert werden und letztlich dazu beitragen, dass der SDRJ über ein möglichst konstantes Team von Mitarbeitenden verfügt, das erarbeitete Fachwissen breiter abgestützt ist und länger erhalten bleiben kann. Insbesondere neu eintretende Mitarbeitende sollen sorgfältig genug eingearbeitet und unterstützt werden können, sodass sie Freude an der Arbeit und Sicherheit in ihrem Tun aufbauen können. Je attraktiver der SDRJ für ausgewiesene Fachpersonen ist und je weniger Fluktuation organisationsbedingt ausgelöst wird, desto stabiler sind Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden. Nur schon die wenigen ausgewählten Kennzahlen in diesem Jahresbericht zeigen, welche Kosten damit längerfristig eingespart werden können.

Welches waren weitere Erkenntnisse der vertieften Situationsanalyse, gemeinsam mit den Mitarbeitenden und im weiteren Umfeld? Lohnmässig bewegt sich der SDRJ im Oberland im Mittelfeld. Und auch wenn wir wissen, dass ein besserer Lohn verlockend und am Ende das Zünglein an der Waage sein kann, sind wir überzeugt, dass «Lohn» nicht nur monetär verstanden wird. Eine aufmerksame und wertschätzende Zusammenarbeit, transparente Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, Offenheit gegenüber Kritik, Fragen und Ideen, eine faire Personalverordnung, repressionsfreie Grosszügigkeit gegenüber Fehlern, Anerkennung der Leistungen und interne Jobenrichment-Angebote sind tragende Pfeiler in der Personalführung, der Personalpflege und der Personalentwicklung. Dies hat im SDRJ seit vielen Jahren Tradition und auch in Zukunft einen wichtigen Stellenwert. Ebenso sind wir uns angesichts der Stellenmarktsituation und der geographischen Lage sehr bewusst, dass der SDRJ weiterhin ein Gesicht, ein Profil braucht. Der SDRJ will Farbe bekennen und ein wenig aus dem Durchschnitt herausstechen. Die spannende

Grösse, die Fachspezialisierung innerhalb eines polyvalenten Dienstes, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, der mutige Capability Approach (Befähigungsansatz) in der wirtschaftlichen Sozialhilfe, eine Gemeindeglied unabhängige, kooperative Betriebsstruktur sowie Klarheit und der nötige Mut im Auftreten gegenüber den vielen Fachstellen mit steigenden Anforderungen an uns sind wesentliche Züge dieses Profils. Daran wollen und müssen wir weiterarbeiten.

Kurz zusammengefasst beantragen wir deshalb **für das Jahr 2024** zum bisherigen Stellenetat von insgesamt rund 3500 Stellenprozenten zusätzliche 85 Stellenprocente. Eingesetzt werden sollen diese für

- eine Erhöhung der Fachleitungspensen zu Gunsten von mehr Fachberatung und Coaching, insbesondere bei der Einarbeitung und in schwierigen und komplexen Fällen und Spezialgebieten (Subsidiaritätsabklärungen, IV/EL-Anträge und –Einsprachen, ressourcenorientierte Beratung, Konfliktklärung und Mediation).

Im Rahmen der **Budgetrunde 2025** ist ein weiterer Antrag für einen Ausbau der Stellenprocente im Bereich der Sachbearbeitung geplant, welcher eingesetzt werden soll für

- den Ausbau der Fachbereiche Administration und Intake in sowohl quantitativer (mehr Personal) wie auch qualitativer Hinsicht (anspruchsvollere Sachgebiete).

Wir sehen dem Entscheid der Abgeordnetenversammlung mit Hoffnung und Vertrauen entgegen. Es braucht alle Beteiligten im und rund um den SDRJ, damit gesetzliche Sozialarbeit weiterhin würdig und wirksam geleistet werden kann und für Fachpersonen attraktiv und gesund genug bleibt.

Fallzahlen 2022

Einzugsgebiet: 23 Gemeinden mit insgesamt rund 40'000 Einwohnerinnen und Einwohnern

Bereich Kindes- und Erwachsenenschutz								
	FP	Kindesschutz	2022	2022	2021	2021	Δ Vorjahr	Δ Vorjahr
Fallpauschalen	1	Mandatsf. bis 18-jährig	220	220	213	213	7	7
	1	Abklärung bis 18-jährig	82	93	69	99	13	-6
		Abklärung Vaterschaft / UH	3		9		-6	
		Unterhaltsberechnung Abklärung	3		15		-12	
		Pflegkinderabkl. Bewilligung	5		6		-1	
	1	SH Kinderschutzmassnahme	65	70	103	103	-38	-33
		SH Kinderschutzmassn. o. SH-Anspruch	5		0		5	
	½	Abwicklung KFSG	5	20	0	8	5	12
		Prävention KES	15		8		7	
	¼	Unterhaltsberechnung Beratung	3	36	5	33	-2	3
		Pflegkinderabkl. Passung	2		1		1	
		Pflegkinderwesen Aufsicht	28		25		3	
		Aufsicht Tagesfamilienangebot	3		2		1	
Gde	Abklärung Betreuung in PrivatHH	7	7	4	4	3	3	
Total Kindesschutz			446	446	460	460	-14	-14
	FP	Erwachsenenschutz	2022	2022	2021	2021	Δ Vorjahr	Δ Vorjahr
Fallpauschalen	1	Mandatsf. ab 18-jährig	466	466	431	431	35	35
	½	Abklärung ab 18-jährig	123	128	111	116	12	12
		Nur Rechnungsführung	5		5		0	
	¼	Prima Rekrutierungen	14	31	28	50	-14	-19
		Prima Beratungen	17		22		-5	
Total Erwachsenenschutz			625	625	597	597	28	28
Total Kindes-/Erwachsenenschutz			1'071	1'071	1'057	1'057	14	14
Bereich Sozialhilfe								
	FP	Sozialhilfe	2022	2022	2021	2021	Δ Vorjahr	Δ Vorjahr
Fallpauschale	1	Alleinerziehende	55	621	52	656	3	-35
		Bev. von Vers.leistungen	65		62		3	
		Suchtprobleme	58		66		-8	
		Gesundheitliche Probleme	157		178		-21	
		Working poor	8		10		-2	
		Jugendliche (bis 25 Jahre)	54		59		-5	
		Ausgesteuerte	22		24		-2	
		Vers.leistungen nicht ausreicht.	33		23		10	
		Diverses	169		182		-13	
		½	Beratung Prävention (SHG)		28		30	
	FREK		2	3	-1			
	Total Sozialhilfe			651	651	674	674	-23
	FP	Administrative Fälle	2022	2022	2021	2021	Δ Vorjahr	Δ Vorjahr
Fallp.	-	SH Rückerstattungen Soz.vers.	9	875	0	869	9	6
		SH Rückerstattungen	866		869		-3	
Total administratie Fälle			875	875	869	869	6	6
Total Bereich Sozialhilfe			1'526	1'526	1'543	1'543	-17	-17

Bereich Alimentenfachstelle								
	FP	Alimenten	2022	2022	2021	2021	Δ Vorjahr	Δ Vorjahr
Fallpauschale	¼	Alimentenbevorschussung	107	107	166	166	-59	-59
	¼	Alimenteninkasso	156	262	112	258	44	4
		Inkasso der Frauenrente	5		10		-5	
		Inkasso i.A. Sozialbehörde (aktiv)	60		68		-8	
		Inkasso i.A. Sozialbehörde (abgeschl.)	24		36		-12	
		Übrige Inkassomassnahmen (Auslandinkasso)	3		7		-4	
		Verlustscheinverwaltung	14		25		-11	
Total Alimenten			369	369	424	424	-55	-55
	FP	Administrative Fälle	2022	2022	2021	2021	Δ Vorjahr	Δ Vorjahr
Fallp.	-	Inkasso i.A. Sozialbehörde (Elternbeiträge)	27	143	41	147	-14	-4
		Inkasso i.A. KESB (Elternbeiträge)	5		0		5	
		Übrige Inkassomassnahmen (SH)	111		106		5	
Total administrative Fälle			143	143	147	147	-4	-4
Total Bereich Alimentenfachstelle			512	512	571	571	-59	-59
Total Fälle Fallpauschalen			2'091		2'155		-64	
Total admin. Fälle			1'387		1'440		-53	

Rechnung 2022, Budget 2023/2024

Konto HRM 2	Budget und Rechnung nach Sachgruppen		Budget 2024		Budget 2023		Rechnung 2022	
	Bezeichnung HRM2		Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag
3	Aufwand		24'787'570.00		26'609'481.00		23'056'076.94	
30	Personalaufwand		5'028'670.00		4'660'350.00		4'470'519.50	
31	Sach- und übriger Betriebsaufwand		803'400.00		806'631.00		621'312.64	
33	Abschreibungen Verwaltungsvermögen		45'000.00		32'000.00		30'754.60	
34	Finanzaufwand		10'000.00		10'000.00		2'045.00	
36	Transferaufwand		18'900'500.00		21'100'500.00		17'931'445.20	
4	Ertrag		24'787'570.00		26'609'481.00		23'056'076.94	
42	Entgelte			6'909'000.00		7'062'000.00		7'360'514.17
44	Finanzertrag			21'000.00		15'900.00		17'565.15
46	Transferertrag			17'857'570.00		19'531'581.00		15'677'997.62
Total			24'787'570.00	24'787'570.00	26'609'481.00	26'609'481.00	23'056'076.94	23'056'076.94

Detaillierte Zahlen zu Rechnung und Budget finden Sie unter www.sdrj.ch/de/gemeindeverband.

Für uns gibt es «entweder – oder».
Also entweder voll oder ganz!

Menschlichkeit

- dich für Anruf bedanken
- Bemerkung/Anerkennen der Anrufer Erziehung
- Ruhig bleiben, zuhören