

Die CM-Stelle Solothurn

**Ein Statusbericht
im 8. Betriebsjahr**



1. Die Abstimmungsbotschaft (Ziele)

2. Zielerreichung

3. Kritikpunkte

4. Änderungswünsche

5. Fazit

1. Die Abstimmungsbotschaft Volksabstimmung vom 5. Juni 2005

Teilrevision des Gesetzes über die Aufgabenreform 'soziale Sicherheit'

Worum geht es?

Heute werden die Aufgaben der einzelnen Sozialversicherungszweige durch verschiedene Ämter und selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten sichergestellt. Deren Zuständigkeiten sind zwar klar geregelt und in den einzelnen Stellen sind die Prozesse gut aufeinander abgestimmt. Es gibt aber strukturelle Mängel: An der „Front“, im Erfassen der Menschen mit Fragestellungen zur sozialen Sicherheit und im Betreuen von Menschen mit Mehrfachproblemen, wird bis heute wenig koordiniert auf diese eingegangen.

Mit dem vorliegenden Konzept Anlaufstellen und Case-Management-Stelle können diese Mängel behoben, inskünftig Doppelspurigkeiten vermieden und Abstimmungsprobleme zwischen den beteiligten Stellen in grossem Masse verringert werden.

In den Anlaufstellen will man die Zweigstellen und die Gemeindearbeitsämter regional zusammenfassen und eine professionelle Erstberatung zu Fragen der sozialen Sicherheit anbieten, ohne dabei die Bürgernähe zu verlieren. Die Anlaufstellen führen zu wesentlichen, qualitativen Verbesserungen aus Sicht der Klienten sowie aus Sicht der Institutionen, die an der Bearbeitung von Sozialhilfe-/Sozialversicherungsfällen beteiligt sind.

Die Case-Management-Stelle soll für schwierige Fälle, d.h. für Menschen, die Mehrfachprobleme haben, errichtet werden. Die Case-Management-Stelle ist eine klassische Verbundaufgabe zwischen Gemeinden und der Arbeitslosenversicherung ALV und IV.

Die Anlaufstellen und die Case-Management-Stelle werden so errichtet, dass die regionalen Anliegen berücksichtigt werden und diese ins künftige Sozialgesetz eingepasst werden können. Den Stellen werden keine Vorgaben auf Gesetzesstufe gemacht. Für die Gemeinden verbleibt so Handlungsspielraum.

Gesetzliche Grundlage für die Umsetzung des Konzepts Anlaufstellen und Case-Management-Stelle bildet die Ergänzung (Teilrevision) des Gesetzes über die Aufgabenreform „soziale Sicherheit“ (GASS) vom 7. Juni 1998 mit einem neuen § 7bis, „Interinstitutionelle Zusammenarbeit.“

Auszug aus der Abstimmungsbotschaft (1)

Es gibt aber strukturelle Mängel: An der „Front“, im Erfassen der Menschen mit Fragestellungen zur sozialen Sicherheit und im Betreuen von Menschen mit Mehrfachproblemen, wird bis heute wenig koordiniert auf diese eingegangen.

Mit dem vorliegenden Konzept Anlaufstellen und Case-Management-Stelle können diese Mängel behoben, inskünftig Doppelspurigkeiten vermieden und Abstimmungsprobleme zwischen den beteiligten Stellen in grossem Masse verringert werden.

Auszug aus der Abstimmungsbotschaft (2)

Die Case-Management-Stelle soll für schwierige Fälle, d.h. für Menschen, die Mehrfachprobleme haben, errichtet werden. Die Case-Management-Stelle ist eine klassische Verbundaufgabe zwischen Gemeinden und der Arbeitslosenversicherung ALV und IV.

Die Anlaufstellen und die Case-Management-Stelle werden so errichtet, dass die regionalen Anliegen berücksichtigt werden und diese ins künftige Sozialgesetz eingepasst werden können. Den Stellen werden keine Vorgaben auf Gesetzesstufe gemacht. Für die Gemeinden verbleibt so Handlungsspielraum.

2. Zielerreichung

Zielerreichung

- Die strategischen und operativen Ziele wurden **teilweise erreicht**.
(Zu viele individuelle Zuweisungspraktiken)
- Die finanziellen Zielsetzungen wurden jedes Jahr **übertroffen**. *(Gute Arbeit aber auch gute Situation am Arbeitsmarkt)*
- Verbleibender Handlungsspielraum der Gemeinden **gering**. *(Zusammenarbeit „auf gleicher Augenhöhe“ ist schwierig, im Notfall wird von kantonalen Stellen verfügt)*
- Überprüfung 2012/2013 durch Egger&Partner ergibt kaum grundsätzlichen Handlungsbedarf.

Zielerreichung (finanziell)

Selbst unter der zurückhaltenden Annahme, dass eine erfolgreiche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt lediglich ein Jahr Bestand hat und dass pro Integration „nur“ CHF 40'000.– eingespart werden können, hat die CM-Stelle seit der Inbetriebnahme im März 2007 rund **11 Millionen Franken** Versicherungs- oder Sozialhilfekosten verhindern können. Temporäre Anstellungen, Praktikas etc. sind dabei mit 0 Franken eingesetzt.

Eine Überprüfung von vermittelten Personen ergab, dass nur ein ganz geringer Teil ein Jahr nach der Eingliederung in den Statistiken der ALVF oder der Sozialhilfe wieder erschien. Die Nachhaltigkeit der Vermittlungen ist somit gegeben.

3. Kritikpunkte

Kritikpunkte

wer	was	Replik
RAV / IV / Sozialregionen	die CM-Stelle kann nicht mehr als „wir“	Die CM-Stelle kann individueller auf die Klienten eingehen.
Sozialregionen	Die materielle Existenzsicherung bleibt bei den Sozialregionen.	Das war so gewollt. Die CM-Stelle wäre zu klein als eigenständige Sozialregion.
IV	Wir führen eigene CM-Stellen.	Ja, aber bezogen auf IV-Bedürfnisse. Zahlreiche CM-Klienten beziehen (aufgrund der Mehrfachproblematik) IV-Leistungen.

Kritikpunkte

wer	was	Replik
AWA	Wir könnten die Arbeitsvermittlung günstiger anbieten.	Ziel ist zwar die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Aufgrund der Mehrfachproblematiken gestaltet sich die Eingliederung der CM-Klienten als besonders anspruchsvoll und verlangt nach Spezialwissen.
Politik	Die CM-Stelle ist nicht „spürbar“	Das CM-Budget beträgt etwa 3 Promille der Sozialausgaben des Kantons und der Gemeinden.

Kritikpunkte

wer	was	Replik
Politik	Man weiss nicht, was die CM-Stelle tut.	Die CM-Stelle informiert quartalsweise über wichtige Kennzahlen. Damit ist die CM-Stelle beispielhaft.

4. Was müsste geändert werden?

Änderungswünsche

wer	was
IV	Geringer Handlungsbedarf. Eigene Handlungsmöglichkeiten aufgrund der Bundesvorgaben gering.
AWA	Operativ gute Zusammenarbeit. Frühere Zuweisung an CM-Stelle wäre wünschenswert.
Sozialregionen	„Unité de doctrine“ bei der Zuweisung anstreben.

Allgemein: Der individuelle Interpretationsspielraum bezüglich Zuweisung an die CM-Stelle ist zu hoch. In diesem Bereich besteht insbesondere auf der kommunalen Stufe ein Führungsproblem.

5. Fazit

Das Konzept CM-Stelle hat sich grundsätzlich bewährt. Konzeptionelle Anpassungen bzw. Änderungen sind nicht notwendig. Diese Aussage wird durch den Bericht „Egger & Partner“ untermauert.

Im Vollzug ist aber eine einheitlichere Praxis anzustreben. Die Gefahr, dass zuweisende Stellen die CM-Stelle als „Überdruckventil“ bei Arbeitsüberlastung einsetzen, ist feststellbar.

Es bestehen auch auffällige Differenzen zwischen Aussagen über die CM-Stelle und deren Nutzung.

Was ist zu tun?

- Strategische Ziele konsequenter umsetzen.
- Nicht ständig grundsätzliche Entscheide hinterfragen.
- Führungsaufgaben wahrnehmen (auf allen Stufen).