



Schwander Susanne, Senti Julia

Umsetzungsprobleme bei der Schaffung der zusätzlichen Schulsozialarbeiterstellen

Mitunterzeichner: 0

Datum der Einreichung: 23.05.22

DFAC

Begehren

Im Rahmen der Umsetzung der vom Grossen Rat am 6. Oktober 2021 beschlossenen Schaffung von zusätzlichen Schulsozialarbeiter-Stellen (kurz: SSA) an den obligatorischen Schulen wurden wir über erhebliche Schwierigkeiten in Kenntnis gesetzt (Auftrag 2020-GC-206, eingereicht am 6. Dezember 2020 von 10 Grossrätinnen und Grossräten mit zusätzlichen 40 Unterschriften).

Das kantonale Schulinspektorat wurde mit der Umsetzung der Vorgaben des Auftrags betraut. Leider wurde festgestellt, dass die Probleme bei der unübersichtlichen und mehrgleisigen Kommunikation beginnen und sich bis zur Kündigung von bisher angestellten Schulsozialarbeiterinnen, aufgrund Unsicherheiten bezüglich der vertraglichen Bedingungen ihrer Anstellung, hinziehen, was nicht zielführend sein kann. Erfahrungen, festgestellte Bedürfnisse und Anliegen von Schulkreisen in Bezug auf die Arbeit mit SSA werden nicht berücksichtigt.

Konkret geht es bei der Umsetzung des Auftrags um folgende Punkte (gem. Auftrag 2020-GC-206):

- > Schaffung von 15 SSA-Stellen im Jahr 2022, von 15 SSA-Stellen im Jahr 2023, und von 16 SSA-Stellen im Jahr 2024;
- > Anwendung eines Berechnungsschlüssels mit 750 Schülerinnen und Schülern für eine 100 %-SSA-Stelle;
- > Abklärung, welche Schulorganisationen die Schulsozialarbeit prioritär einführen möchten;
- > Finanzierung gemäss gesetzlichem Aufteilungsschlüssel: hälftig zwischen Kanton und Gemeinde/n.

Wir verstehen nicht, wie bei der Umsetzung die bisherigen, bestehenden Anstellungen und Abläufe in verschiedenen Schulen, die seit langer Zeit SSA anbieten, übergangen werden können, ihr wertvolles Vorwissen quasi ignoriert und wenig Kontakt gesucht wird. Der Wunsch von bestimmten Schulvorständen nach einem runden Tisch wird seit dem Monat Januar 2022 gefordert und leider bis in den Monat Mai hinausgeschoben, obschon doch nun ein idealer Moment wäre, gemeinsam zu besprechen, wie die Schaffung der zusätzlichen Stellen umgesetzt werden kann. Es ist nicht zielführend, sämtliche Modalitäten von oben herab diktieren zu wollen, ohne die Situationen vor Ort zu beachten. So würden gemäss der im Konzept vorgeschlagenen Umsetzung künftig die SSA für das Einzugsgebiet der Orientierungsschule Murten (OSRM/CORM) zwei unterschiedlichen Inspektoratskreisen zugeteilt, was eine Teambildung und eine Zusammenarbeit über die Sprachgrenze hinweg – wie es bisher der Fall war – erschweren würde.

Zudem scheint der Kanton bei der Umsetzung, die unterschiedlichen Ausbildungswege und die entsprechende Auswirkung auf die Anstellungsbedingungen zu ignorieren. So gibt es in der Deutschschweiz keine Ausbildung zur/zum SSA auf Bachelorstufe, welche eine Einreihung in die Gehaltsklasse 18 rechtfertigen würde. Für eine Ausbildung als SSA ist in der Deutschschweiz

zusätzlich zu einem Bachelor in Sozialer Arbeit ein DAS oder ein Master notwendig, um die entsprechenden Qualifikationen zu erhalten, was die in den Gemeinden Murten und Kerzers angewandte Einteilung in die Gehaltsklasse 20 rechtfertigt. Die unterschiedlichen Bildungswege sind vom Kanton zu berücksichtigen und den bisher als SSA angestellten Personen, welche vom Kanton übernommen werden, sollen keine schlechteren Anstellungsbedingungen geboten werden.

Wünschenswert aus Sicht der Gemeinden wäre die Möglichkeit eine angestellte SSA oder einen angestellten SSA mit zusätzlichen Aufgaben zu betrauen und via Gemeinde dafür zu entlohnen, analog dem System bei Schuldirektorinnen und -direktoren.

Es ist uns wichtig auf die Bedeutung der Konstanz der Arbeit von SSA hinzuweisen, da häufige Personalwechsel für eine auf persönliche Beziehungsarbeit fussende SSA keinesfalls zielführend wären.

Unsere Fragen:

1. Wurden die Gemeinden der Schulkreise, welche bisher SSA beschäftigten, kontaktiert und in Bezug auf die geplanten Änderungen konsultiert?
 2. Wurden die Erfahrungsberichte, Wünsche, Bedürfnisse und Ängste in die Umsetzungsstrategie einbezogen?
 3. Wie stellt der Kanton als künftiger Arbeitgeber der SSA sicher, dass die Konditionen der bisherigen Anstellungsbedingungen der SSA im Sinne einer Bestandesgarantie beibehalten werden und ihre bisherige Arbeitserfahrung genügend valorisiert wird?
 4. Werden künftig unterschiedliche Ausbildungswege in der Lohnklassenbestimmung eine Rolle spielen?
 5. Werden bei der künftigen Staatsanstellung ebenfalls Möglichkeiten für Weiterbildung und Supervision durch externe Fachpersonen bestehen?
 6. Wird die zuständige Direktion im Tätigkeitsbericht zum Jahr 2022 über den Verlauf der Umsetzung des Auftrags in Bezug auf die zusätzlichen Stellen der SSA berichten?
-