

WAS WÄRE, WENN?

**... die KOKES-Empfehlungen in allen Kindes- und
Erwachsenenschutzorganisationen des Kantons
Aargau umgesetzt wären?**

Die wichtigsten Schlussfolgerungen und abgeleiteten Handlungsempfehlungen aus der Umfrage zum aktuellen Stand der Umsetzung der KOKES-Empfehlungen im Kanton Aargau.

AUSGANGSLAGE UND AUFTRAG	3
<hr/>	
ACHT KERNBEREICHE – SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	
<hr/>	
1 SPEZIALISIERUNG KINDESSCHUTZ – ERWACHSENENSCHUTZ	4
2 PERSONELLE RESSOURCEN	5
2.1 Erfassung der Leistungen (Fallzahlen, Fallbelastung)	5
2.2 Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen	6
2.3 Leitung	7
3 FACHLICHES PROFIL UND QUALIFIZIERUNG	8
3.1 Qualifikation Beistandspersonen	8
3.2 Qualifikation Administration/Buchhaltung	9
3.3 Qualifikation Leitung	9
4 RECHTSDIENST	10
5 QUALIFIKATIONSGEFÄSSE	11
6 QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT	12
7 PRIVATE MANDATSPERSONEN	14
8 VORGELAGERTE DIENSTLEISTUNGEN	15
FAZIT	16
KONTAKT	16



**PUBLIKATION
REALISATION
KONTAKT
WEBSITE
COPYRIGHT**

VABB Vereinigung Aargauischer Berufsbeiständinnen und -Beistände
 Andy Juchli und Hubert Staubli, inkognito – visuelle kommunikation gmbh, Zufikon
 Geschäftsstelle VABB, Esther Riedo, sekretariat@vabb-aargau.ch
 was-wäre-wenn.ch | vabb-aargau.ch
 VABB, Februar 2025

A **AUSGANGSLAGE UND AUFTRAG**

Am 18. Juni 2021 publizierte die Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz (KOKES) Empfehlungen zur Organisation von Berufsbeistandschaften (KOKES-Empfehlungen zur Organisation von Berufsbeistandschaften, 2021).

Von den Stellenleitenden wurde der Vorstand der VABB am 1.12.2022 mit der Durchführung einer Umfrage zur Analyse der Umsetzung dieser KOKES-Empfehlungen im Kanton Aargau beauftragt.

Die Umfrage fand im Zeitraum vom April bis Oktober 2023 statt.

Eine Arbeitsgruppe der VABB analysierte die Umfrageergebnisse, zog Schlussfolgerungen daraus und formulierte entsprechende Handlungsempfehlungen für die Kindes- und Erwachsenenschutzdienste des Kantons Aargau.

1 STRUKTUREN ÜBERDENKEN

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Die KOKES empfiehlt als Grundmodell eine spezialisierte Organisation für die Mandatsführung im Kinderschutz und die Mandatsführung im Erwachsenenschutz. Die Gründe dafür sind: Zunehmende Komplexität der Mandate, unterschiedliche Netzwerkpartner, stetige Änderung von gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie hohe Erwartungen an die Beistandspersonen, welche spezialisiertes Fach-, Methoden und Netzwerkwissen erfordern.

Die Trennung der Bereiche benötigt nicht zwingend eigenständige Organisationen, zentral ist die Spezialisierung der Bereiche Kindes- und Erwachsenenschutz. Die KOKES geht von einer Mindestorganisationsgrösse von 10 bis 14 Mitarbeitenden pro spezialisierte Organisation aus, die unter anderem eine lückenlose Präsenz, Stellvertretung auch in Ferienzeiten und eine gegenseitige Unterstützung sicherstellen kann. Zudem ist das Einzugsgebiet der Berufsbeistandschaften deckungsgleich mit dem Einzugsgebiet der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) zu organisieren.



Der Ansatz, Dienste zu regionalisieren, ist grundsätzlich der richtige Weg.

Michael Widmer | Gemeindefschreiber der Gemeinde Frick und Präsident des Verbandes Aargauer Gemeindefschreiberinnen und Gemeindefschreiber

SCHLUSSFOLGERUNG: Würden sich die Berufsbeistandschaften nach den Einzugsgebieten der Bezirksgerichte als Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden richten, gäbe es im Kanton Aargau nur noch grosse Dienste (in jedem Bezirk wohnen mittlerweile über 35000 Personen). Das würde eine Spezialisierung der Organisationen vereinfachen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Es wird empfohlen, unabhängig der Organisationsgrösse die Bereiche Kinder und Erwachsene zu spezialisieren. Alternativ könnten interkommunale, solidarisch finanzierte Zusammenschlüsse von kleineren und mittleren Diensten angestrebt werden, um eine für die Spezialisierung geeignete Grösse zu erreichen. Als Vorbild dienen die bereits bestehenden Gemeindeverbände. Weiter könnten einzelne Aufgaben, wie die Installation eines Rechtsdienstes, gemeinschaftlich organisiert werden.

2 **PERSONELLE RESSOURCEN ANPASSEN**

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Zu den personellen Ressourcen hat die KOKES detaillierte Empfehlungen verfasst. Das KOKES Faktenblatt* kann über die Info-Website zu dieser Kampagne abgerufen werden.



Die KOKES-Empfehlung machen ganz klare Aussagen zu den Ressourcen und der Organisation der Dienste.

Christian Bolt | Präsident Soziale Dienstleistungen Region Brugg

2.1 **ERFASSUNG DER LEISTUNGEN (FALLZAHLEN, FALLBELASTUNG)**

SCHLUSSFOLGERUNG: Um den Ressourcenbedarf ausweisen zu können, ist die interne Erfassung der Fallbelastung zwingend notwendig.

Aufgrund der heterogenen Organisationsstrukturen und Aufgabenbereiche fehlt ein einheitliches Fallzahlen-Management. Dies erschwert eine vergleichbare Datenerhebung durch eine übergeordnete Stelle (VABB, SVBB Schweizerischer Verband der Berufsbeistandspersonen) erheblich.

Es scheint teilweise kaum möglich zu sein, den personellen Bedarf für die unterschiedlichen Aufgaben in der Kindes- und Erwachsenenhilfe, zu welchem neben der Mandatsführung zivilrechtlicher Kindes- und Erwachsenenschutzmassnahmen unter anderem die Aufgaben der Sozialhilfe und die vorgelagerten Unterstützungsdienstleistungen wie Beratung gehören, differenziert auszuweisen.

Unabhängig von der Organisationsgrösse führen die Beistandspersonen in der Mehrheit der Dienste auch freiwillige Beratungen im Kindes- und Erwachsenenschutz. Die Fallzahlen der freiwilligen Beratungen sind bei einigen Stellen im Soll-Wert eingerechnet, bei anderen nicht, was eine dienstübergreifende Vergleichbarkeit der Daten nur bedingt möglich macht.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Um vergleichbare Daten erheben zu können, braucht es ein einheitliches Erfassungssystem der Leistungen der Berufsbeistandschaften im Kanton Aargau. Eine massgeschneiderte Software-Lösung sollte durch spezialisierte Fachpersonen entwickelt werden.



*KOKES Faktenblatt:
was-waere-wenn.ch/fakten

2.2 BEREITSTELLUNG DER ERFORDERLICHEN RESSOURCEN

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Folgende Ressourcen werden zur Abdeckung der beiden Kompetenzbereiche Kinder und Erwachsene bei einer Mindestgrösse von 10 bis 14 Personen empfohlen:

Spezialisierte Organisation für Mandatsführung im Erwachsenenschutz:

- **Leitung:** 40 Stellenprozent zuzüglich 4 Stellenprozent pro mitarbeitende Person;
- **Qualitäts-/Wissensmanagement:** 30–40 Stellenprozent;
- **Beistandspersonen:** 400–500 Stellenprozent, wobei **maximal 60 aktuelle Mandate** (Stichtag) pro 100 Stellenprozent und **maximal 70 bearbeitete Mandate** pro 100 Stellenprozent pro Jahr.
- **Administration/Buchhaltung:** 400–500 Stellenprozent (100 Stellenprozent pro 100 Stellenprozent Beistandsperson);
- **Rechtsdienst:** 30–40 Stellenprozent (intern oder extern).

Spezialisierte Organisation für Mandatsführung im Kinderschutz:

- **Leitung:** 40 Stellenprozent zuzüglich 4 Stellenprozent pro mitarbeitende Person;
- **Qualitäts-/Wissensmanagement:** 30–40 Stellenprozent;
- **Beistandspersonen:** 400–500 Stellenprozent, wobei maximal 50 aktuelle Mandate (Stichtag) pro 100 Stellenprozent und maximal 60 bearbeitete Mandate pro 100 Stellenprozent pro Jahr;
- **Administration/Buchhaltung:** 60–100 Stellenprozent (15–20 Stellenprozent pro 100 Stellenprozent Beistandsperson);
- **Rechtsdienst:** 30–40 Stellenprozent (intern oder extern).

SCHLUSSFOLGERUNG: Die von der KOKES empfohlenen personellen Ressourcen sind mehrheitlich nicht vorhanden. Der Fachkräftemangel erschwert die Rekrutierung von qualifizierten, erfahrenen Beistandspersonen.

Durch die hohe Mitarbeitenden-Fluktuation ist eine nahtlose Übergabe und Fortführung der Mandate kaum realisierbar, dies wird durch den Fachkräftemangel zusätzlich erschwert. Die übrigen Mitarbeitenden müssen so noch mehr Mandate führen und für eine sorgfältige Mandatsübergabe an die neue Mandatsperson besorgt sein.

Die Einarbeitung in vorhandene Abläufe und Strukturen, das Kennenlernen der betroffenen Personen und deren Vernetzung erfordern neben der alltäglichen Aufgabenbewältigung zusätzliche personelle Ressourcen.

Die Rekrutierung und Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden ist zeitintensiv und kann bei hoher Mitarbeitenden-Fluktuation schnell budgetrelevant werden.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Es wird jedem Dienst und seiner Trägerschaft empfohlen, den personellen Bedarf gemäss KOKES-Empfehlungen zu prüfen und eine Strategie zu entwickeln, um die notwendigen Ressourcen zu schaffen.

Dem Vorstand der VABB wird empfohlen, die Präsidien der Gemeindeammänner-Vereinigung des Kantons Aargau (GAV), Verband Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber (VAGG) und Verband Aargauer Gemeindesozialdienste (VAGS) zu diesem Thema zu sensibilisieren mit dem Ziel, eine gemeinsame Positionierung bzgl. personeller Ressourcen für den Kanton Aargau zu verfassen.

Zudem wird dem Vorstand der VABB empfohlen, öffentlichkeitswirksame Initiativen zur Vermittlung eines positiven Berufsbildes «Beistandsperson» zu starten.

2.3 LEITUNG

SCHLUSSFOLGERUNG: Die heterogenen Organisationsstrukturen und Aufgabenbereiche scheinen die Erfassung der effektiven Führungsprozente pro mitarbeitender Person zu erschweren.

Der Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit wird aktuell zu wenig Gewicht beigemessen. Dazu gehören auch die Mitwirkung in regionalen und kantonalen Arbeitsgruppen sowie die Mitarbeit im kantonalen und schweizerischen Berufsverband. Wir sind überzeugt, dass so für die einzelnen Stellen und insgesamt für die Qualitätsentwicklung ein deutlicher Mehrwert erzielt werden kann.



Stellenprofile und Stellen sollten attraktiver gestaltet werden.

Daniel Aeschbach | Geschäftsführender Gerichtspräsident Bezirksgericht Lenzburg

3 **BREITE WEITERBILDUNGEN ETABLIEREN UND FÖRDERN**

3.1 **QUALIFIKATION BEISTANDSPERSON**

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Um qualitativ hochwertige Leistungen zu erbringen, benötigen die bei einer Berufsbeistandschaft arbeitenden Personen spezifische fachliche Profile.

Beim fachlichen Profil ist die Gesamtheit der Fachkompetenzen aller Mitarbeitenden zentral. Für die einzelnen Funktionen werden folgende fachliche Profile empfohlen:

- **Leitung:** Abschluss auf Tertiärstufe in Sozialer Arbeit und/oder Recht mit Zusatzqualifikation und/oder langjähriger Erfahrung im Management-/Führungsbereich, Erfahrung in der praktischen Mandatsführung ist von Vorteil.
- **Stabsstelle Qualitäts-/Wissensmanagement:** Erfahrung als Beistandsperson, gekoppelt mit einer Weiterbildung im Qualitätsmanagement.
- **Beistandsperson:** Abschluss auf Tertiärstufe in Sozialer Arbeit mit guten Rechtskenntnissen, teamergänzend sind weitere Abschlüsse denkbar.
- **Administration/Buchhaltung:** Abschluss auf Stufe EFZ im kaufmännischen Bereich mit Weiterbildung in Buchhaltung und/oder im Sozialversicherungsbereich.



**Hohe Professionalität erfordert ein
breites Fachwissen.**

Arsène Perroud | Präsident KES Dienst Bezirk Bremgarten, Gemeindeammann Wohlen

SCHLUSSFOLGERUNG: Hier besteht auf allen Ebenen Handlungsbedarf, unter anderem aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Als formale Voraussetzung für beide Kompetenzbereiche Kinder und Erwachsene ist grundsätzlich eine abgeschlossene Ausbildung auf Tertiärstufe in Sozialer Arbeit mit guten Rechtskenntnissen erforderlich.

Ein Studium in Sozialer Arbeit reicht nicht aus, um den hohen Anforderungen an die Mandatsführung gerecht zu werden. Deshalb bieten Hochschulen Weiterbildungen im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes an, die in beiden Kompetenzbereichen eine solide Grundlage zur Befähigung der Mandatspersonen bieten. Es wird empfohlen, dass alle Organisationen unabhängig ihrer Grösse folgende fachliche Voraussetzungen von Beistandspersonen erwarten:

- Studium in Sozialer Arbeit, ergänzend auch Ausbildungen in Rechtswissenschaft, Psychologie oder Pädagogik
- Zusatzausbildungen im jeweiligen Kompetenzbereich (Kindes- oder Erwachsenenschutz)
- Beistandspersonen sollen regelmässig an Fortbildungen teilnehmen, sich mit anderen Fachstellen und Fachpersonen vernetzen und in Qualitätszirkeln Einsitz nehmen.

3.2 QUALIFIKATION ADMINISTRATION/BUCHHALTUNG

SCHLUSSFOLGERUNG: Über alle Organisationsgrössen hinweg verfügen nur 50% der Mitarbeitenden über eine kaufmännische Ausbildung und 12% über eine Zusatzqualifikation als Fachperson Sozialversicherungen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Für die Finanz-/Vermögensverwaltung im Bereich des Erwachsenenschutzes braucht es Mitarbeitende in der Administration und Buchhaltung, die über eine adäquate Ausbildung verfügen. Es wird erwartet, dass sie eine abgeschlossene Ausbildung auf Stufe EFZ im kaufmännischen Bereich (oder eine vergleichbare Ausbildung) absolviert haben.

Für die Administration kommt idealerweise Berufserfahrung im Sozialversicherungsbereich oder in einer Verwaltung hinzu. Für die Buchhaltung empfiehlt sich eine Weiterbildung in Buchhaltung und/oder im Sozialbereich, idealerweise mit Berufserfahrung im buchhalterischen Bereich.

Wenn auf die Zusatzqualifikation im Bereich der Sozialversicherungen verzichtet wird, sollten die Dienste unabhängig ihrer Grösse sicherstellen, dass Mitarbeitende vertiefende Fachkurse besuchen können.

Damit das Wissen der Mitarbeitenden in der Administration und Buchhaltung auf dem neuesten Stand bleibt, ist auch für sie die Möglichkeit zu schaffen, an Fortbildungen teilzunehmen. Denkbar wäre die Entwicklung von Fachkursen zusammen mit der SVA Aargau.

3.3 QUALIFIKATION LEITUNG

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Für die Leitung einer Berufsbeistandschaft braucht es ausgewiesene Führungskompetenzen sowie Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen: Soziale Arbeit, Betriebswirtschaft, Treuhandwesen, Verwaltungs- und Arbeitsrecht, Pädagogik und Psychologie.

Als formale Voraussetzung wird eine abgeschlossene Ausbildung auf Tertiärstufe in den Bereichen Soziale Arbeit und/oder Recht mit einer Zusatzqualifikation und/oder langjähriger Erfahrung im Management/Führungsbereich erwartet.

Neben der fachlichen Qualifikation sowie der Führungserfahrung ist der Vernetzung unter den Leitungspersonen Gewicht zu geben.

Je nach Einbettung des Dienstes in eine übergeordnete Organisation und der Hierarchiestufe der Leitungsperson, genauer gesagt abhängig von ihrem Aufgabenkatalog, ist es erforderlich, dass sie über weitere Zusatzqualifikationen verfügt, bspw. im betriebswirtschaftlichen Bereich.

Führungspersonen sollen regelmässigen Zugang zu Führungcoachings haben.

4 **RECHTSBERATUNG SOLL AUF ALLEN DIENSTEN ETABLIERT WERDEN**

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Qualifikation: Abschluss auf Tertiärstufe (lic. iur., Master, Bachelor, Rechtsfachleute HF, Rechtsagent) und Erfahrung in Zivilrecht, Sozialversicherungs- und Sozialhilferecht, Vermögensverwaltungsrecht, allgemeines Verwaltungsrecht und/oder (Jugend-)Strafrecht.

Ressourcen: Bei einer Dienstgrösse von 10–14 Personen werden 30–40 Stellenprozent für den Rechtsdienst vorgesehen. Diese können intern wie auch extern vergeben werden.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Rechtsberatung soll auf allen Diensten etabliert werden. Wichtig ist, dass die Beratung durch qualifizierte Personen (z. B. Abschluss als lic. iur. oder Master in Rechtswissenschaften sowie Spezialisierung im jeweiligen Fachgebiet – allenfalls mit Zusatzqualifikationen: Anwaltspatent/Abschluss Sozialversicherungsfachfrau) erfolgt.

Stehen intern qualifizierte Personen in gewissen Bereichen zur Verfügung, sollen diese Ressourcen genutzt werden.

Denkbar wäre ein Zusammenschluss von Diensten zur Organisation eines gemeinsamen Rechtsdienstes.

Ein Rechtsdienst, welcher situativ und flexibel hinzugezogen werden kann, ist bei der heutigen Arbeitsbelastung und Komplexität der Fälle unumgänglich. Ob die Rechtsberatung inhouse oder extern erfolgt, ist zweitrangig. Die Qualität der Rechtsberatung ist massgebend.



Auf kantonaler Ebene muss erreicht werden, dass alle Menschen Rechts- und Chancengleichheit erfahren.

Arsène Perroud | Präsident KES Dienst Bezirk Bremgarten, Gemeindeammann Wohlen

5 INTERNE UND EXTERNE UNTERSTÜTZUNG SIND ESSENZIELL

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Die Tätigkeit als Beistandsperson erfordert eine Vielzahl an Kompetenzen – methodisch und fachlich, um den Anforderungen an die Aufträge im Rahmen einer Begleitung, Unterstützung und Vertretung gerecht zu werden.

Um diese Kompetenzen bei den einzelnen Beistandspersonen sicherzustellen, sind sowohl interne als externe Unterstützungsangebote einzurichten. Zu den internen Angeboten gehören bspw. das Fach- und/oder Methodencoaching durch die Leitungsperson, ein internes Mentoringprogramm von erfahrenen Mitarbeitenden, die Unterstützung durch den Rechtsdienst oder Fallcoachings (mit externer Unterstützung).

Ein zentrales Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung in der Mandatsführung sind interne Fallbesprechungen. Die sogenannte Intervision ist neben der Supervision (Beratung durch eine externe Fachperson) und der Weiterbildung ein wichtiges Instrument zur Entwicklung gemeinsamer Haltungen und Vorgehensweisen sowie zur Festigung von Fachwissen. Intervision dient der Qualitätsentwicklung und -sicherung.



Die Kompetenzen und Erfahrungen, die es braucht, müssen in der Organisation gebündelt abgebildet werden.

Christian Bolt | Präsident Soziale Dienstleistungen Region Brugg

SCHLUSSFOLGERUNG: Der Weiterbildung sollte über alle Organisationsgrößen hinweg mehr Gewicht gegeben werden. Einige Qualifikationsgefässe sind in vielen Organisationen vorhanden. Aus den Rückmeldungen geht hervor, dass über alle Organisationsgrößen hinweg nicht alle Weiterentwicklungsgefässe zur Verfügung stehen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Weiterbildungen könnten im Verbund organisiert werden. Es könnten auch die Weiterbildungsangebote der VABB oder der Hochschulen genutzt werden. Sowohl interne Fallbesprechungen und Supervision als auch externe Unterstützungsangebote sind notwendig, um das Wissen zu erhalten und erweitern zu können. Zu den externen Unterstützungsangeboten gehört die Teilnahme an Fachtagungen und Zertifikats-Lehrgängen, welche von den Organisationen finanziert werden sollen.

Die Mitarbeitenden sind bei der Wahl der Weiterbildung frei. Das Ziel bleibt aber, dass ein möglichst breites Spektrum abgedeckt wird und allfällig nicht vorhandenes Wissen aufgebaut und dem ganzen Dienst zugänglich gemacht werden kann.

6 WISSEN UND ERFAHRUNG ZUGÄNGLICH MACHEN

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Um die Kompetenzen bei den einzelnen Beistandspersonen sicherzustellen und wo erforderlich auszubauen, sind sowohl interne als auch externe Unterstützungsangebote einzurichten.

Ein zentrales Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung in der Mandatsführung sind interne Fallbesprechungen.

Zur Unterstützung der Arbeit der Beistandspersonen sind eine Leitung, eine Stabsstelle für das Qualitäts-/Wissensmanagement, administrative Unterstützung sowie ein interner oder externer Rechtsdienst unabdingbar.

Unter dem Qualitätsmanagement werden folgende Aufgaben zusammengefasst:

- Qualitätsstandards und Massnahmen zur Erreichung der Qualitätsziele erarbeiten
- Prozessabläufe erstellen
- Prozessabläufe und Ergebnisse periodisch überprüfen
- Optimierungsvorschläge ausarbeiten und weiterentwickeln

Das Wissensmanagement beinhaltet folgende Aufgaben:

- Fachliteratur auswerten und systematisieren
- Rechtsentwicklung beobachten (in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst)
- Unterlagen/Checklisten erstellen u. a. zu sozialarbeiterischen, fachspezifischen, rechtlichen und administrativen Themen
- Interne Wissensvermittlung und externen Erfahrungsaustausch organisieren

SCHLUSSFOLGERUNG: Die Hälfte der Organisationen verfügt über ein Qualitäts- und Wissensmanagement. Der Fokus liegt dabei hauptsächlich auf der Entwicklung von Prozessen. Das Wissensmanagement wird eher schwach gewichtet.

Das Qualitäts- und Wissensmanagement soll die Leitung der Berufsbeistandschaft bei der Umsetzung der Qualitätssicherung und -entwicklung unterstützen. Dazu braucht es klare Verantwortlichkeiten. Die Zuständigkeit für das Qualitäts- und Wissensmanagement liegt aktuell bei den Leitungspersonen.

Hier lohnt es sich, genauer hinzuschauen:

- Bestehen bei den Leitungspersonen genügend zeitliche Ressourcen, um dem Qualitäts- und Wissensmanagement das nötige Gewicht zu geben?
- Welche Vorteile gäbe es, wenn diese Aufgabe einer Fachperson zugeordnet und die Leitung damit entlastet würde?
- Ist es sinnvoll, dass sich jeder Dienst allein auf den Weg macht oder gäbe es Vorteile, wenn Qualitäts- und Wissensmanagement im Verbund aufgebaut und gepflegt würde?

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Nicht jeder Dienst muss die erforderlichen Voraussetzungen für sich allein entwickeln. Jeder Dienst sollte jedoch selbstständig intern überprüfen, ob bei den Leitungs- oder Fachpersonen genügend zeitliche Ressourcen vorliegen und die passenden Werkzeuge vorhanden sind, um dem Qualitäts- und Wissensmanagement genügend Sorge zu tragen. Ebenso ist zu klären, ob das Qualitäts-/Wissensmanagement der Leitung oder einer Stabstelle zuzuordnen ist, und ob es sinnvoll ist, mit anderen Diensten ein Qualitäts- und Wissensmanagement aufzubauen.

Im Kontext der hohen Personalfuktuation ist das Wissensmanagement unbedingt höher zu gewichten. Zudem liegen gestützt auf die Antworten der Umfrage wenig Checklisten und Handbücher vor. Beides sind wichtige Hilfsmittel, um Prozesse zu standardisieren und zu festigen, sowie Wissen zu vertiefen und weiterzuentwickeln.

Zur Aufrechterhaltung der Qualität und des Wissens sind die Dienste verpflichtet, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren. Dazu sind finanzielle Ressourcen bereitzustellen.



Wenn man in einem solch herausfordernden Bereich arbeitet, ist sehr wichtig, in einer gut geführten Organisation eingebettet zu sein.

Michael Widmer | Gemeindeschreiber der Gemeinde Frick und Präsident des Verbandes Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber

7 AUSBILDUNGSANGEBOTE SCHAFFEN

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Abklärungen im Kindes- und Erwachsenenschutz sowie die Rekrutierung, Instruktion und Begleitung von privaten Beistandspersonen sind Aufgaben der KESB. Je nach kantonaler Organisation können diese Aufgaben ganz oder teilweise an andere Organisationen delegiert werden.



Ich habe Menschen gern, bin neugierig und finde es spannend, Menschen auf ihren Lebenswegen zu begleiten

Esther Riedo | Berufsbeiständin, Leiterin Soziale Dienste Gemeinde Meisterschwanden

SCHLUSSFOLGERUNG: Kaum ein Dienst im Kanton hat sich bisher der Schulung und der Ausbildung privater Mandatspersonen (PriMas) angenommen.

Aktuell werden im Kanton Aargau ausschliesslich Angehörige der Betroffenen als PriMas eingesetzt.

Sozialpolitisch wird der Einsatz von privaten Mandatspersonen durch die KESB gefordert und gefördert. Die Familiengerichte des Kantons Aargau verfügen über ein kleines Pensum für die Vermittlung von Grundlagenwissen an PriMas (u. a. Infoabende, Dokumente und Handbücher erstellen und aktualisieren).

Es gibt Kantone und Städte, die über eine Fachstelle für die Rekrutierung, Schulung und Betreuung von PriMas verfügen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Private Mandatspersonen sind wichtig. Für die Ausbildung müssen Ressourcen geschaffen werden. Diese können helfen, die Belastung der Dienste zu reduzieren.

Sofern sich ein Dienst der Schulung und Ausbildung privater Mandatspersonen annehmen will, wird empfohlen, die geplanten Schritte mit der zuständigen KESB abzusprechen.

Die anstehende Änderung des Erwachsenenschutzrechts im ZGB ist zu berücksichtigen, wonach zuerst zu prüfen ist, ob eine nahestehende Person die Beistandschaft übernehmen kann.

Die Schaffung einer kantonalen Fachstelle für die Rekrutierung, Schulung und Betreuung von privaten Mandatspersonen ist zwingend zu prüfen.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung ist es prüfenswert, einen Pool von privaten Mandatspersonen aufzubauen. Deren Betreuung sollte (bei entsprechender Anpassung der personellen Ressourcen) durch die Familiengerichte oder eine kantonale Fachstelle organisiert werden.

8 **VORGELAGERTE DIENSTE BRINGEN ENTLASTUNG**

KOKES-EMPFEHLUNGEN

Vorgelagerte Dienstleistungen (wie Mütter-/Väterberatung, Kinder- und Jugendberatung, Schulsozialarbeit, persönliche Hilfe gemäss Sozialhilfegesetz, freiwillige Einkommens- und Vermögensverwaltungen, Treuhanddienste der Pro-Werke oder andere freiwillige Beratungsstellen) sind anzubieten und mit den nötigen Ressourcen auszustatten, damit die Berufsbeistandschaften entlastet werden können.



Vorgelagerte Dienste entlasten den Kindes- und Erwachsenenschutzdienst.

Arsène Perroud | Präsident KES Dienst Bezirk Bremgarten, Gemeindeammann Wohlen

SCHLUSSFOLGERUNG: Nicht in allen Regionen des Kantons ist ein ausreichendes und qualitativ hochstehendes, vorgelagertes, niederschwelliges Beratungsangebot für Kinder, Familien und Einzelpersonen oder Schulsozialarbeit vorhanden. Fehlt dieses Beratungsangebot, kann dies zu erhöhten Belastungssituationen der Betroffenen führen und einschneidende, kostspielige Massnahmen im zivilrechtlichen Kindes- und Erwachsenenschutz zur Folge haben. Der Kanton Aargau verfügt über kein Kinder- und Jugendhilfegesetz, welches eine flächendeckende Versorgung sicherstellt und die notwendige Qualität und Finanzierung verbindlich regelt.

Vorgelagerte Dienstleistungen haben eine Schutzwirkung. Sie unterstützen Kinder, ihre Eltern und erwachsene Einzelpersonen in belasteten Lebenssituationen und wirken der Entstehung und Chronifizierung von Problemen entgegen.

Eine Übersicht der vorhandenen Angebote mit Angaben zur Quantität, Qualität und Finanzierung gibt es nicht. Auch liegen keine Angaben darüber vor, ob und wie die Koordination und Vernetzung zwischen den Fachpersonen der vorgelagerten Dienstleistungen und jenen aus dem Bereich des zivilrechtlichen Kindes- und Erwachsenenschutzes in den jeweiligen Regionen gelingt.

Die Quantität und Qualität der vorgelagerten Dienstleistungen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den Entwicklungen im zivilrechtlichen Kindes- und Erwachsenenschutz. Dies geht u. a. aus den Kennzahlen Kindes- und Erwachsenenschutz hervor: In Bezirken mit kaum vorgelagerten und zugänglichen Dienstleistungen werden in der Regel mehr Kindes- und Erwachsenenschutz-Massnahmen verzeichnet. So hat beispielsweise auch die Politik die Notwendigkeit erkannt, die niederschweligen Dienstleistungen und Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche und Familien zu optimieren. Zurzeit läuft das Projekt zur «Klärung der Rechtsgrundlage Kinder- und Jugendhilfe» im Kanton Aargau.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG: Der Ist-Stand der vorhandenen vorgelagerten Dienstleistungen sowie der Versorgungsbedarf in den jeweiligen Einzugsgebieten sollte dringend durch den Kanton erhoben werden. Qualität, Quantität und Kosten sollten daraus ersichtlich werden. Eine lückenlose Versorgung ist sicherzustellen.

Je nach Ergebnis der Erhebungen kann es sinnvoll sein, sich für die Sicherstellung einer flächendeckenden Versorgung mit anderen Gemeinden zusammenzuschliessen.

HANDLUNGSBEDARF ERKENNEN UND UMSETZEN

Wenn alle beteiligten Instanzen den ausgewiesenen Handlungsbedarf erkennen und anhand der KOKES-Empfehlungen umsetzen, werden die Dienste im Kanton Aargau stabiler, qualitativ hochstehender, effizienter und transparenter. Die sehr hohe Mitarbeiterfluktuation würde signifikant sinken. Die Gewinner sind Menschen, die unsere Hilfe benötigen und letztlich die ganze Gesellschaft.



«Wenn die Stabilität der Dienste wegfällt, werden die Gemeinderätinnen und -räte als Nicht-Sachverständige sehr stark belastet. Das ist untragbar.»

Verena Buol Lüscher | Gemeindepräsidentin Gipf-Oberfrick

KONTAKT

PRÄSIDIUM VABB

Sandra Wey
sandra.vey@gv-laufenburg.ch

Hinterer Wasen 58
CH-5080 Laufenburg

www.vabb-aargau.ch

GESCHÄFTSTELLE VABB

Esther Riedo
sekretariat@vabb-aargau.ch

Amselweg 12
CH-5616 Meisterschwanden

WAS-WÄRE-WENN.CH



Vereinigung Aargauischer
Berufsbeiständinnen und -beistände
Vernetzen · Anregen · Bilden · Berichten



Jugend-, Ehe- und Familienberatung
im Kanton Aargau

