

Beschluss vom 28. März 2023

**Kleine Anfrage 2022/43
betreffend betriebliches Gesundheit Management in der kantonalen Verwaltung**

In einer Kleinen Anfrage vom 25. November 2022 stellt Kantonsrätin Regula Salathe verschiedene Fragen zu einem betrieblichen Gesundheit Management in der kantonalen Verwaltung.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t :

Vorbemerkung:

Für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der Gerichte sind die Dienststellenleitenden erste Ansprechpersonen. Nach 20 Ausfalltagen pro Jahr (ein Monat) erfolgt zudem eine Begleitung durch das Personalamt. Für die Lehrpersonen der Primar- und Sekundarstufe I sind die Schulbehörden oder Schulleitungen bei Krankheitsabsenzen erste Ansprechperson. Ab einer Absenz von drei Monaten wird zudem die Dienststelle Primar- und Sekundarstufe I aktiv. Ein übergeordnetes, institutionalisiertes betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es darüber hinaus jedoch nicht. Davon ausgenommen sind die Lernenden der Kantonalen Verwaltung, für welche ein Case Management beim Berufsbildungsamt geführt wird.

Bei den Spitälern Schaffhausen sind ähnlich dazu die Vorgesetzten und das Human Resource Management zuständig. Speziell zu erwähnen ist, dass die Spitalleitung im Frühjahr 2022 mehrere Massnahmen (z.B. Kapazitätsmanagement, Aufbau und Umsetzung eines auf die Pflege ausgerichteten betrieblichen Gesundheitsmanagements, Einsatz von temporären Mitarbeitenden) getroffen und zudem eine Taskforce Pflege eingesetzt hat, um den gestiegenen Anforderungen und Belastungen insbesondere in der Pflege zu begegnen. Sodann werden zur Sensibilisierung und Ausbildung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden verschiedene Ausbildungsmodule angeboten.

Nach diesen einleitenden Erläuterungen können die gestellten Fragen wie folgt beantwortet werden:

1. *Wie geht es dem kantonalen Personal in der Verwaltung, den Spitälern und in den Schulen?*

In allen Bereichen werden die Absenzen systematisch erhoben und ausgewertet.

Für die kantonale Verwaltung und die Gerichte werden die Absenzen seit 2006 systematisch erhoben und ausgewertet. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Statistiken ein wertvolles Hilfsmittel sind, um Problemfelder zu erkennen, Verantwortliche zu sensibilisieren und gezielte Massnahmen ergreifen zu können. Die durchschnittlichen Ausfalltage der Mitarbeitenden in Verwaltung und Gerichten lagen bis 2021 jeweils in der vom BFS für die öffentliche Verwaltung publizierten Bandbreite mit der Untergrenze von 6.2 Tagen und der Obergrenze von 9.2 Tagen, 2022 lagen die durchschnittlichen Ausfalltage mit 10.81 Tagen erstmals darüber. Dabei fällt auf, dass die Kurzabsenzen (unter 5 Tage) massiv gesunken sind, während die mittleren Absenzen (5.5 – 20 Tage) deutlich zunahmen und auch die Langzeitabsenzen (über 20 Tage) gestiegen sind. Die überwiegende Mehrheit dieser Mitarbeitenden ist zwischenzeitlich aber wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Das Erziehungsdepartement wertet für die Volksschulwesen die unfall- und krankheitsbedingten Abwesenheiten seit 2019 aus. Für das Jahr 2022 ist die Auswertung noch nicht abgeschlossen. In der Tendenz zeigt sich aber ein ähnliches Bild, wonach vermehrt länger andauernde Absenzen zu verzeichnen sind.

Bei den Spitälern Schaffhausen hat sich die Ausfallquote gegenüber der Zeit vor der Covid-Pandemie nicht spürbar erhöht. Jedoch hat sich im Zusammenhang mit der Pandemie ein bereits zuvor bestehender Trend von Kündigungen verstärkt. Es kommt aufgrund der beruflichen Belastungen vermehrt zu personellen Wechseln und einem Ausstieg von Mitarbeitenden aus den Pflegeberufen. Dadurch verstärkt sich wiederum der Druck auf die bestehenden Mitarbeitenden.

2. *Wie viele Mitarbeitende sind in den letzten Jahren infolge psychischer Belastung, Stress und Überforderung über längere Zeit der Arbeit ferngeblieben oder haben gekündigt?*

Es besteht keine Auskunftspflicht über den Krankheitsgrund, weshalb von einer Erfassung der Krankheitsgründe abgesehen wird. Diese Frage kann somit nicht beantwortet werden.

3. *Wurde bei den Kündigungen von kantonalen Angestellten der Grund erfragt und evaluiert?*

Das Personalamt erfasst anlässlich der offerierten Austrittsgespräche, welche freiwillig sind, die Kündigungsgründe nicht strukturiert nach Kategorien. Bei den freiwilligen Umfragen für die austretenden Lehrpersonen werden die Austrittsgründe seit zwei Jahren zwar explizit erfragt, es existiert jedoch keine Antwortkategorie «Überlastung oder gesundheitliche Gründe». Wie häufig Kündigungen (unter anderem) auf arbeitsbedingten Stress oder psychische Erkrankungen zurückzuführen sind, lässt sich somit nicht sagen. Ähnliches gilt für die Spitäler Schaffhausen. Diese führen zwar ebenfalls Austrittsgespräche durch, können aber auch nicht eindeutig eruieren, inwiefern Kündigungen auf somatische oder psychische Belastungen oder generell auf allgemeine Belastungen im Arbeitssetting zurückzuführen sind.

4. *Welche Schritte werden eingeleitet, wenn sich Mitarbeitende überfordert zeigen?*

Erste Ansprechpersonen für die Mitarbeitenden bei einer Überforderung sind die Vorgesetzten respektive bei den Lehrpersonen die Schulbehörden und / oder die Schulleitung. Eine Überforderung kann aus verschiedenen Gründen vorliegen. Entsprechend stehen unterschiedliche Massnahmen zur Diskussion wie eine Anpassung des Aufgabenfeldes, Weiterbildungen, Unterstützungslektionen bei den Lehrpersonen, ein Mentoring oder bei persönlichen Problemen das Angebot des externen Sozialdiensts Movis. Nach dessen Einführung bei der kantonalen Verwaltung und den Gerichten sowie den Lehrpersonen prüfen nun auch die Spitäler Schaffhausen dessen Angebot.

5. *Übernimmt das Beratungsunternehmen Movis bei den kantonalen Angestellten nur kurzfristige Sozialberatungen und weist sie dann an andere Beratungsstellen weiter oder bietet Movis den Betroffenen auch ein weiterführendes langfristiges Casemanagement an?*

Movis bietet im Rahmen der Vereinbarung Sozialberatungen im Umfang von bis zu 10 Stunden an. Je nach Fragestellung werden die Ratsuchenden an weitere Institutionen vermittelt. Es besteht kein Zusatzvertrag zwischen der kantonalen Verwaltung und Movis betreffend Case Management. Wenn Movis den Eindruck erlangt, dass Problemstellungen mit dem Arbeitgeber nachhaltig gelöst werden sollten, ermuntert es Mitarbeitende zur Besprechung, soweit die betreffenden Themen nicht ohnehin bereits zwischen den Mitarbeitenden und Vorgesetzten aufgenommen sind.

6. *Warum wird Movis so wenig genutzt?*

Für die kantonale Verwaltung und die Gerichte besteht das Unterstützungsangebot durch Movis seit 2020, für die Lehrpersonen seit 2022. Obwohl das Angebot immer wieder beworben wurde und wird, liegt die Nutzung tiefer als erwartet. Weshalb das Angebot nicht stärker genutzt wird, kann aufgrund des erst kurzen Zeitraums noch nicht näher beurteilt werden. Es muss aber nicht per se ein schlechtes Zeichen sein. Vielleicht bestehen beim Grossteil der Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung keine Beratungsbedürfnisse wegen persönlicher Probleme. Aus Sicht des Regierungsrates ist es gleichwohl wichtig, dass der Arbeitgeber eine solche unabhängige Beratungsmöglichkeit zur Verfügung stellt.

7. *Besteht ein Absenz Management, um frühzeitig auf häufige Abwesenheit oder psychische Belastungen zu reagieren?*

Wie einleitend dargelegt, sind für das Absenzenmanagement primär die Vorgesetzten verantwortlich. Mitarbeitende müssen die Vorgesetzten informieren, wenn sie nicht arbeiten können, und ein Arzzeugnis vorlegen, wenn sie bei Unfall mehr als zwei, bei Krankheit mehr als fünf Tage ausfallen. Bei längeren Abwesenheiten oder auch wenn sich Kurzabsenzen häufen, liegt es in der Verantwortung der Vorgesetzten, dies im Gespräch zu thematisieren, aufzunehmen und in geeigneter Form anzusprechen. Bei Langzeitabsenzen unterstützen die jeweiligen Personaldienste (Personalamt, Dienststelle Primar- und Sekundarstufe I, Human Resource Management). Insbesondere wird ein gemeinsames Gespräch gesucht, wenn möglich im Beisein des behandelnden Arztes oder der behandelnden Ärztin, um zu schauen, wo die Person steht, wie die mutmassliche Entwicklung ist und was der Arbeitgeber tun kann, um den Wiedereinstieg zu unterstützen. Bei unklarer Entwicklung gleisen die Personaldienste zudem nach Information der Mitarbeitenden eine Früherfassung bei der IV auf.

8. *Gibt es Handlungsleitfäden für Führungskräfte bei Verdacht auf emotionale Erschöpfung und Burnouts?*

Handlungsleitfäden im beschriebenen Sinne sind nicht vorhanden. Die Vorgesetzten können Unterstützung bei den Personaldiensten holen und haben auch die Möglichkeit, sich bei MOVIS zu erkundigen. Die Vorgesetzten können sich nicht nur als Mitarbeitende, sondern generell auch bei Fragestellungen aus ihrer Führungsrolle heraus an Movis wenden.

9. *Bestehen Schulungen für Führungskräfte zum Thema Förderung der psychischen Gesundheit, sowie Prävention und Früherkennung bei psychischen Erkrankungen?*

Die Spitäler Schaffhausen bieten im Rahmen des betrieblichen Fort- und Weiterbildungsprogramms sowohl für Vorgesetzte als auch für Mitarbeitende Schulungen an. Diese verschiedenen Ausbildungsmodule dienen zur Sensibilisierung sowie zur rollenspezifischen Verantwortung und zum Einsatz und zum Handling von konkreten Instrumenten im Umgang mit persönlichen und beruflichen Belastungen. Nicht derart umfassend ausgerichtet ist das Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der Gerichte sowie die Lehrpersonen, es finden sich im Rahmen des Weiterbildungsangebotes aber punktuell auch Kurse für Vorgesetzte und Mitarbeitende zu solchen Themen (z.B. «Stressmanagement als Führungsaufgabe», «Gesund führen», «Resilienz», «Von Belastung bis Burnout»).

10. *Verfügt der Kanton Schaffhausen über eine Strategie oder ein Konzept «betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)» oder ist der Regierungsrat bereit, ein Konzept zu erarbeiten?*

Obschon ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement in den unterschiedlichen Bereichen noch nicht vollständig etabliert ist, so verfügen doch alle Bereiche über bewährte Instrumente, die Teil eines solchen Konzepts sind. Ein weiterer Ausbau, insbesondere für die Lehrpersonen wird aktuell geprüft. Klar ist, dass für die Einführung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements zusätzliche Ressourcen erforderlich sein werden.

Schaffhausen, 28. März 2023

DER STAATSSCHREIBER


Dr. Stefan Bilger