

Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
in der kantonalen Verwaltung

Konzept

Datum: 16. August 2004

Personalamt

A. ZUSAMMENFASSUNG	3
B. EINLEITUNG.....	5
B.1. Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5
B.2. Anforderungen und Ressourcen	5
C. ZIELE.....	6
C.1. Verhältnisse und Verhalten	6
D. BESTEHENDE INSTRUMENTE IN DER KANTONALEN VERWALTUNG	7
D.1. Übergeordnete Instrumente.....	7
D.2. Instrumente und Massnahmen in einzelnen Dienststellen.....	7
E. UNTERTEILUNG DER DIENSTSTELLEN.....	8
E.1. Bereits einer Branchenlösung angeschlossene Dienststellen.....	8
E.2. Unterteilung nach Gefährdung	8
E.3. Unterteilung in Risikoeinheiten	9
F. ORGANISATION	10
F.1. Kantonsinterne Akteure und Aufgaben.....	10
F.2. Externe Akteure und Aufgaben.....	12
G. AUFBAU UND ENTWICKLUNG.....	12
H. GEFAHRENERMITTLUNG, RISIKOANALYSE, MASSNAHMENREGELUNG	12
I. UMSETZUNG IM BAUKASTENSYSTEM	13
I.1. Modul Bildschirm.....	13
I.2. Modul Beschaffung von EDV und Büroeinrichtung	13
I.3. Modul bauliche Eingriffe.....	13
I.4. Information	13
I.5. Aus- und Weiterbildung	13
I.6. Beratung und Coaching	15
I.7. Modul Gesundheitszirkel	15
I.8. Modul Aktionstage	15
I.9. Modul Sicherheit	15
I.10. Modul Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung MAB.....	15
I.11. Modul Notfallorganisation	16
I.12. Module für Gruppen von Mitarbeitenden mit Spezialfunktion	16
J. WIRKUNGSKONTROLLE UND STEUERUNG - ABSENZENMANAGEMENT	17
K. KOSTEN	17
L. EINSPARUNGEN	18
M. WEITERES VORGEHEN	19
ANHANG I: GLOSSAR.....	20
ANHANG II: SCHULUNGSKONZEPT	21

A. Zusammenfassung

Der Arbeitgeber Kanton Solothurn ist daran interessiert, die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern, denn gesunde, zufriedene und motivierte Mitarbeitende erbringen qualitativ und quantitativ bessere Leistungen. Ausserdem gilt es, die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umzusetzen. Die anfallenden Kosten durch Arbeitsausfälle aufgrund von Unfällen und Krankheit in der kantonalen Verwaltung sind bedeutend und lassen sich mit entsprechenden Massnahmen deutlich reduzieren. In der kantonalen Verwaltung, wo vor allem Büroarbeitsplätze vorhanden sind, spielen Berufsunfälle eine untergeordnete Rolle. Deshalb darf sich das Konzept nicht auf die Unfallverhütung im Betrieb beschränken, sondern strebt eine ganzheitliche Gesundheitsförderung an. Eine beachtliche Zahl an gesundheitsfördernden Instrumenten ist bereits vorhanden, jedoch fehlt bisher ein Gesamtkonzept und die systematische Erfassung von Gefahren und Massnahmen.

Dienststellen, die sich bereits einer Branchenlösung angeschlossen haben (insbesondere Spitäler) erfüllen die gesetzlichen Auflagen und werden in diesem Konzept nicht berücksichtigt.

Gesundheit ist Chefsache!

Den Vorgesetzten kommt im Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sowie die Gesundheitsförderung eine zentrale Rolle zu. Wohl können operationelle Arbeiten an Sicherheitsbeauftragte/Kontaktpersonen delegiert werden. Die Verantwortung und Schaffung eines gesundheitsförderlichen Klimas bleibt bei den Vorgesetzten!

Gefahreninventar, Risikoanalyse, Massnahmenplanung

Dienststellen mit einer ähnlichen Gefahrensituation am gleichen Standort werden zu Risikoeinheiten zusammengefasst. Unterschieden werden anhand schwerer physikalischer Gefahren Risikoeinheiten "ohne besondere Gefahren" und solche "mit besonderen Gefahren in geringem Umfang". In allen Risikoeinheiten wird ein Gefahreninventar erstellt, welches in Risikoeinheiten "mit besonderen Gefahren in geringem Umfang" durch eine Risikoanalyse ergänzt wird. Die Massnahmenplanung erfolgt in den Risikoeinheiten durch die Sicherheitsbeauftragten/Kontaktpersonen mit Unterstützung der zentralen Koordinationsstelle.

Umsetzung im Baukastensystem

Die Umsetzung erfolgt in Modulen, welche auf einzelne Risikoeinheiten oder Personengruppen zugeschnitten sind. Dies ermöglicht eine schrittweise Umsetzung mit gestaffelten Kostenfolgen. Vorgesehen sind beispielsweise Module zu Themen wie "Bildschirmarbeitsplatz", "Sicherheit", "Aktionstage" oder "Notfallorganisation". Bei Bedarf können neue Module entwickelt werden.

Organisation

Die EKAS-Richtlinie 6508, welche seit dem 1.1.2000 in Kraft ist, ordnet den Beizug von Arbeitsärzten und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA). Aus den verschiedenen Möglichkeiten zur Umsetzung der EKAS-Richtlinie ist der Anschluss an die Branchenlösung "Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den kantonalen und eidgenössischen Verwaltungen" (Branchenlösung Westschweiz) für den Kanton Solothurn die optimale Lösung. Es ist gewährleistet, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden, dass Anpassungen auf den Kanton Solothurn und die sehr unterschiedlichen Gefährdungssituationen in den einzelnen Dienststellen vorgenommen werden können und

ein gutes Kosten-Nutzenverhältnis besteht. Die Gesamtkoordination und Entwicklung, die fachliche Beratung und das Controlling werden durch eine 50% Stelle eines internen ASA¹ abgedeckt.

Kosten- / Nutzenanalyse

Die Kosten für die Umsetzung dieses Grobkonzeptes werden in der Pilotphase auf Fr. 213'000.--, später auf Fr. 400'000.-- pro Jahr geschätzt. Bei einer Reduktion der Ausfalltage um 10%, die innerhalb von 4 Jahren angestrebt wird, ist jährlich mit Einsparungen von 1.2 Mio. zu rechnen. Die Umsetzung des vorliegenden Grobkonzeptes verspricht nach dieser Schätzung innerhalb weniger Jahre deutlich höhere Einsparungen als Ausgaben.

¹ Arbeitsarzt/-ärztin oder Spezialist/in der Arbeitssicherheit gemäss Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit vom 25. November 1996.

B. Einleitung

Die Erbringer der staatlichen Leistungen sind alle Mitarbeitenden in der Kantonalen Verwaltung. Ihre Motivation und Zufriedenheit sowie der Zustand ihrer Gesundheit beeinflussen die Qualität dieser Leistungen. Deshalb sind Arbeit und Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass die Fähigkeiten und Potentiale der Mitarbeitenden berücksichtigt und gleichzeitig Gesundheit und Sicherheit gewährleistet werden. Der Arbeitgeber Kanton Solothurn ist nicht nur aus ethischen und gesetzlichen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen an der Erhaltung der Gesundheit seiner Mitarbeitenden interessiert, denn Ausfalltage und übermässige Fluktuation sind wesentliche Kostenfaktoren.

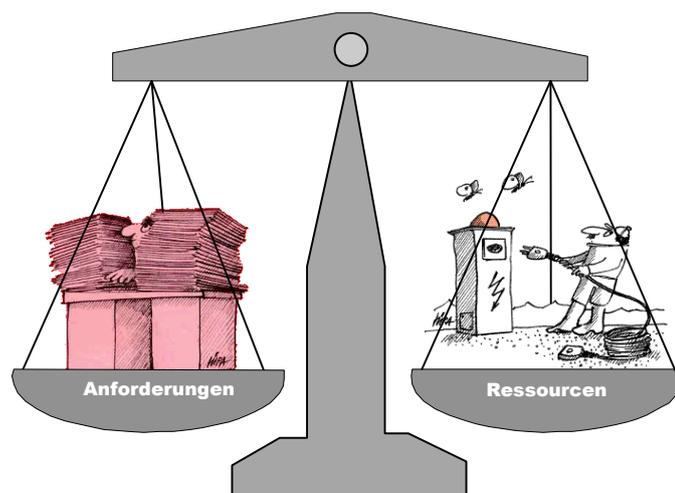
B.1. Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das Arbeitsumfeld ist für die Gesundheit von grosser Bedeutung. Die Gesetzgebung verpflichtet die Arbeitgeber, alle Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt und mit dieser Entwicklung kam es auch zu einer Veränderung der Belastungen. Entstanden Belastungen für die Gesundheit früher vor allem durch physische Faktoren (körperliche Arbeit, Umgang mit schweren Maschinen, Lärm, Licht und Hitze) so liegen die Ursachen für gesundheitliche Beschwerden heute häufig bei psychischen und sozialen Faktoren, wie Über- oder Unterforderung. Zunehmende Anforderungen und ein härteres wirtschaftliches Umfeld fördern Stress und Mobbing. Aber auch der Einsatz neuer Technologien und der Übergang zu vermehrt sitzender Tätigkeit sorgte für Veränderungen in den Belastungserscheinungen für die Gesundheit. Der im Arbeitsgesetz und der dazugehörigen Verordnung (ArGV 3) geregelte Gesundheitsschutz ist von zunehmender Bedeutung. Dem Umstand, dass in der Mehrzahl der Dienststellen in der Kantonalen Verwaltung ausschliesslich Büroarbeitsplätze vorhanden sind, ist Rechnung zu tragen.

B.2. Anforderungen und Ressourcen

Dieses Konzept will dazu beitragen, einem Ungleichgewicht zwischen Anforderung und Ressourcen zu deren Bewältigung vorzubeugen. Anforderungen können sich beispielsweise aus der Schwierigkeit der Bearbeitung einer neuen Aufgabe ergeben oder durch die Art der Beziehungen zu anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Unter Ressourcen sind Bewältigungsstrategien, Energien und Kräfte, die sich zum Beispiel aus der beruflichen Qualifikation, Lebenserfahrung, einem guten Betriebsklima oder auch der mentalen und körperlichen Fitness ergeben, zu verstehen. Stehen nicht genug Ressourcen zur Verfügung, lassen sich die Anforderungen nicht mehr bewältigen und das verursacht zum Beispiel dauerhaften Stress oder Überforderung, was sich wiederum negativ auf die Gesundheit auswirkt. Mit ausreichenden Ressourcen lassen sich die Anforderungen bewältigen. Im Gesundheitsmanagement wird auf eine Stärkung der Ressourcen geachtet.



C. Ziele

Der Regierungsrat verfolgt folgende Ziele, welche durch das Konzept zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Kantonalen Verwaltung unterstützt werden sollen:

Leistungsorientierte Ziele

- Das Arbeitsumfeld muss so gestaltet sein, dass eine hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität erreicht wird, die Mitarbeitenden eine hohe und konstante Leistung erbringen können und ihre volle Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.
- Das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden soll gestärkt werden.
- Mitarbeitende sollen den Arbeitsprozess nach ihren Möglichkeiten mitgestalten und in ihrem Aufgabenfeld Verantwortung übernehmen

Kostenorientierte Ziele

- Die Kosten, welche heute durch Ausfalltage, Berufsunfälle und Berufskrankheiten entstehen, sollen gesenkt werden. Arbeitsausfälle sind möglichst kurz zu halten.
- Durch Erfüllung der gesetzlichen Pflicht bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Haftungsansprüche zu verhindern.

Imageorientierte Ziele

- Das betriebliche Ansehen (fairer Arbeitgeber) soll weiter verbessert werden. Durch das Gesundheitsmanagement soll die Unternehmenstreue der Mitarbeitenden verstärkt und ein gutes Betriebsklima gefördert werden.

C.1. Verhältnisse und Verhalten

Die Ziele des Konzepts lassen sich erreichen, wenn die betrieblichen Verhältnisse beziehungsweise die Arbeitsbedingungen optimiert werden. Darunter ist etwa die Gestaltung der Arbeitsumgebung nach ergonomischen Gesichtspunkten, ein für alle Mitarbeitenden günstiges Arbeitsklima sowie sinnvolle und nützliche Arbeitsinhalte und eine zweckmässige Arbeitsorganisation zu verstehen. Die Verantwortung für die Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse tragen der Arbeitgeber und insbesondere die Vorgesetzten.

Aber auch die Mitarbeitenden tragen einen Teil der Verantwortung: Sie leisten durch entsprechendes Verhalten einen wichtigen Beitrag zum Erreichen der Ziele dieses Konzepts. Darunter ist beispielsweise die Einhaltung der vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen zu verstehen sowie sich vorhandenes Gesundheitswissen anzueignen und dieses am eigenen Arbeitsplatz und auch in der Freizeit eigenverantwortlich umzusetzen. Als Experten ihres eigenen Arbeitsplatzes ist es zudem ihre Pflicht, auf Mängel, die zu Gefahren für die Gesundheit werden können, aufmerksam zu machen. Ein wichtiger Punkt ist auch, dass die Mitarbeitenden mit der Art und Weise des Umgangs untereinander wesentlich zur Gestaltung eines motivierenden Arbeitsklimas beitragen können.

D. Bestehende Instrumente in der kantonalen Verwaltung

D.1. Übergeordnete Instrumente

In der kantonalen Verwaltung ist bereits eine Reihe von Instrumenten vorhanden, welche die Anliegen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterstützen und die sich mühelos in ein entsprechendes Gesamtkonzept einfügen lassen.

- **Unternehmenskultur**

Einer förderlichen, motivierenden Entwicklung der Unternehmenskultur wird mit dem Prozess „So-wieso! Im Dienste des Kantons Solothurn“ grosse Bedeutung beigemessen. Dabei wird insbesondere der Kommunikation und Information als Basis für eine gute Unternehmenskultur ein hoher Stellenwert zugeordnet.

- **Information**

Die Mitarbeiterinformation hat in der Kantonalen Verwaltung einen hohen Stellenwert; mit der regelmässig erscheinenden Personalzeitschrift „So!“ und den bedarfsweise eingesetzten Blitz-Infos werden die Mitarbeitenden gesamthaft über wesentliche Themen informiert. Zudem finden in allen Organisationseinheiten regelmässig Team- und Informationssitzungen statt. Als weiteres Instrument stehen in allen Verwaltungsgebäuden Infowände zur Verfügung.

- **SOMIHA**

Dieses Handbuch, das regelmässig ergänzt wird, informiert die Mitarbeitenden über ihre Rechte und Pflichten und enthält wertvolle Tipps, die ein förderliches Miteinander unterstützen sollen.

- **Solothurner Jahresarbeitszeit (SOJAZ)**

Dieses Arbeitszeitmodell gestattet Freiräume bei der Gestaltung der Gesamtarbeitszeit eines Jahres. Je nach Pensum ist im Jahr eine bestimmte Anzahl an Gesamtarbeitsstunden zu erreichen. Nach Absprache mit dem Vorgesetzten ist die Arbeitszeit innerhalb des Jahres variabel gestaltbar. Mit dieser Regelung lassen sich Stresssituationen umgehen und berufliche Verpflichtungen sowie private Bedürfnisse gut auf einander abstimmen. Des weiteren fördern die bereitgestellten Entscheidungsspielräume die Persönlichkeitsentwicklung.

- **Mitarbeitergespräch**

Das Mitarbeitergespräch ist ein offenes, regelmässiges und vertrauliches Gespräch zwischen den einzelnen Mitarbeitenden und ihren direkten Vorgesetzten. Die Hauptthemen dieses Gesprächs sind die Arbeitsleistung, das Arbeitsverhalten, das Sozialverhalten und gegebenenfalls die Führungstätigkeit. Dabei kommen aber auch Themen wie die Arbeitssituation, allfällige Probleme, die Zusammenarbeit und die gegenseitigen Erwartungen zur Sprache. Ein weiterer wesentlicher Teil sind die zukunftsorientierten Zielvereinbarungen und die daraus resultierenden Förderungsmöglichkeiten.

- **Kursangebote**

Im Personalamt hat die Abteilung Ausbildung und Information ein Ausbildungsprogramm entwickelt. Allen Mitarbeitenden werden Kurse aus verschiedenen Bereichen wie etwa Führung, Kommunikation, Teamentwicklung oder Persönlichkeitsentwicklung angeboten.

- **Beratungen**

Allen betroffenen Mitarbeitenden steht ein staatliches Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Verfügung. Speziell dafür bezeichnete Ansprechpersonen helfen in Problemsituationen (Mobbing, sexuelle Belästigung). Zusätzlich bietet der Verein für Ehe- und Lebensberatung (VEL) als externe Anlaufstelle im Auftrag des Kantons Beratungen bei unüberwindlichen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz an.

D.2. Instrumente und Massnahmen in einzelnen Dienststellen

Eine Befragung der einzelnen Dienststellen durch das Personalamt hat ergeben, dass im Bereich Schutzvorkehrungen, Alarm- und Notfallplanung sowie bei der Arbeitsplatzgestaltung bereits viele Vor-

kehrungen getroffen wurden. Dies sind aber gleichzeitig auch die Bereiche, in denen am häufigsten weiterer Handlungsbedarf gesehen wird.

Ausserdem haben einzelne Personengruppen bereits Initiativen zur Bewegungsförderung ergriffen. Als Beispiel dafür sei das offene Turnen für das Staatspersonal genannt.

E. Unterteilung der Dienststellen

Die sehr unterschiedlichen betrieblichen Verhältnisse in den verschiedenen Dienststellen erfordern individuelle Lösungen und den Bedürfnissen angepasste Massnahmen.

E.1. Bereits einer Branchenlösung angeschlossene Dienststellen

Einige Dienststellen haben sich bereits einer Branchenlösung angeschlossen (resp. den Anschluss in die Wege geleitet); sie erfüllen somit die gesetzliche Pflicht zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und werden in diesem Konzept nicht weiter berücksichtigt:

Organisationseinheit	Branchenlösung
Spitäler und Psychiatrische Dienste des Kantons Solothurn	H+
KBDS Wohnheim Wyssestei	Insos Securit
Strafanstalt Schöngrün	BUL
Alle Dienststellen des Amtes für Verkehr und Tiefbau ausser den Mitarbeitenden des AVT im Rötihof	Strassenunterhaltsdienste (Tiefbauämter / ASTRA)

E.2. Unterteilung nach Gefährdung

Eine Einteilung der Dienststellen nach den vorkommenden Gefahren ergibt sich aus der EKAS – Richtlinie 6508. Dabei werden hauptsächlich schwere physikalische Gefahren betrachtet. Ob eine Risikoanalyse gemacht werden muss, hängt von der ermittelten Gefährdung ab: "Betriebe ohne besondere Gefahren", beispielsweise reine Bürobetriebe, können sich auf andere Schwerpunkte konzentrieren, jedoch ist die Bewertung der vorkommenden Risiken (die sogenannte Risikoanalyse) für „Betriebe mit besonderen Gefahren in geringem Umfang“ zwingend. "Betriebe mit besonderen Gefahren (in grossem Umfang)" sind bei der Kantonalen Verwaltung nicht vorhanden.

Tabelle 1: Provisorische Unterteilung der Betriebe nach Gefährdung

Betriebe ohne besondere Gefahren	Betriebe mit besonderen Gefahren in geringem Umfang
<ul style="list-style-type: none"> • Ausschliesslich Büroarbeitsplätze • Büroarbeitsplätze mit schwieriger Kundschaft • Schulen • Abwarte und Hausdienste 	<ul style="list-style-type: none"> • Amt für Umwelt • Hochbauamt • Kantonspolizei • Betriebe mit land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsplätzen • Motorfahrzeugkontrolle • Lebensmittelkontrolle • Strafvollzug

E.3. Unterteilung in Risikoeinheiten

Dienststellen welche sich am gleichen Standort befinden und in der Art der vorkommenden Gefahren übereinstimmen werden zu Risikoeinheiten zusammengefasst. Die Grundeinheit in der Organisation nach diesem Konzept ist die Risikoeinheit.

F. Organisation

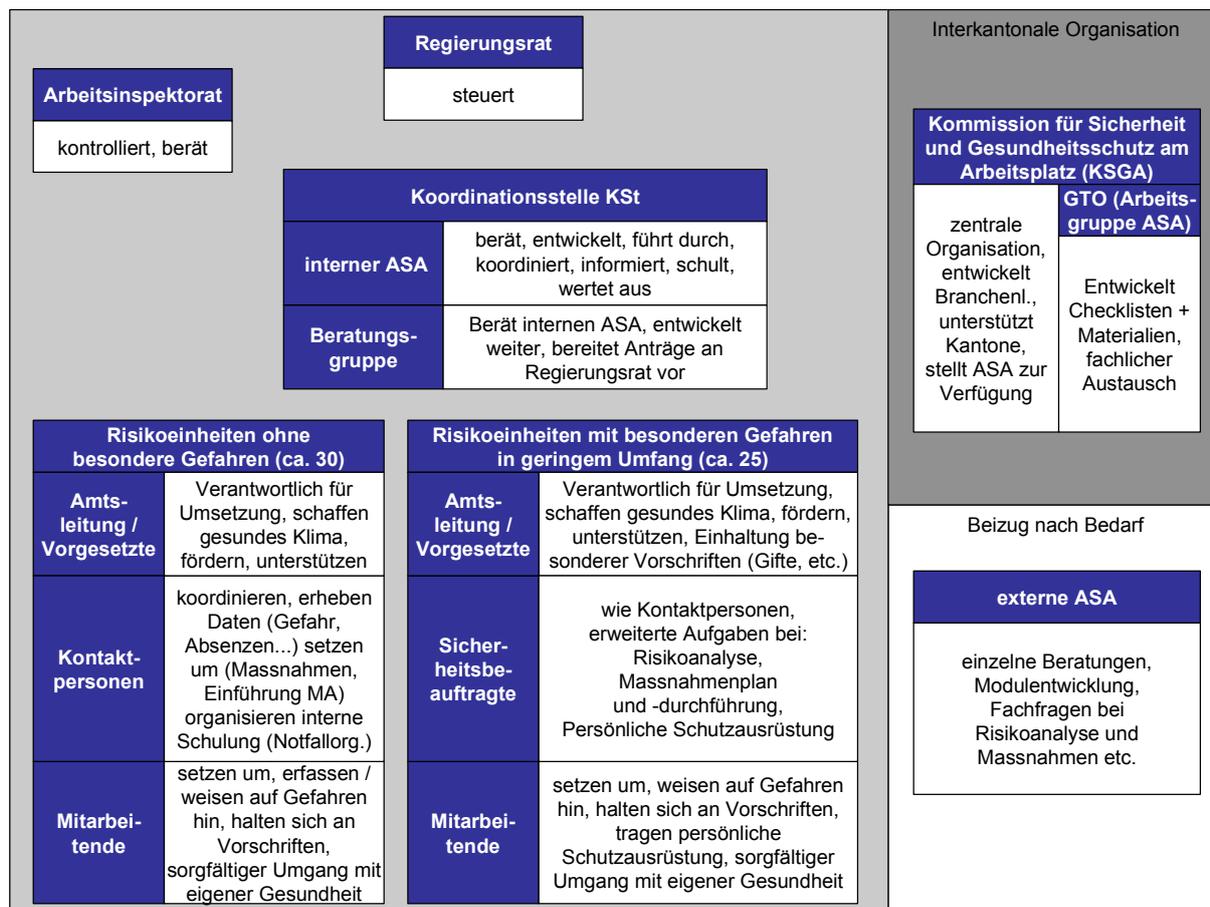


Abbildung 1: Kantonsinterne und externe Organisation (Details vgl. F.1 bis F.2.3)

F.1. Kantonsinterne Akteure und Aufgaben

F.1.1. Regierungsrat

Der Regierungsrat legt Ziele bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fest und steuert als politische Instanz die Umsetzung in der kantonalen Verwaltung Solothurn.

F.1.2. Arbeitsinspektorat

Das Arbeitsinspektorat übt die Kontrollfunktion aus und überprüft die Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien. Das Arbeitsinspektorat berät den internen ASA.

F.1.3. Koordinationsstelle - interner ASA

Die zentrale Organisation des Gesundheitsmanagements ist Aufgabe des Personalamts. Hierfür wird innerhalb des Personalamts ein Spezialist oder eine Spezialistin für Arbeitssicherheit ² (interner ASA) angestellt. Der interne ASA ist die zentrale Person für die Entwicklung, Durchführung und Koordination des Gesundheitsmanagements.

² Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit vom 25. November 1996

F.1.4. Koordinationsstelle - Beratungsgruppe

In der Beratungsgruppe sind vertreten: die Departemente, Personalverbände, die Sicherheitsbeauftragten und Kontaktpersonen und der interne ASA. Die Beratungsgruppe diskutiert Rückmeldungen und Ergebnisse und schlägt Prioritäten bezüglich der Umsetzung von Massnahmen vor. Ihr obliegt die Vorbereitung der Entscheide des Regierungsrates bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung.

F.1.5. Amtsleitungen und Vorgesetzte

Die **Amtsleitungen** sind verantwortlich für die sach- und fristgerechte Umsetzung in Ihrem Bereich. Sie informieren neue Vorgesetzte und stellen sicher, dass die speziellen Vorschriften über Arbeitssicherheit eingehalten werden (z. B. Strahlenschutz, Gifte).

Den **Vorgesetzten** kommt eine Schlüsselfunktion zu. Sie beeinflussen das Betriebsklima, die Arbeitszufriedenheit und Motivation ihrer Mitarbeitenden massgeblich, was sich auf deren Wohlbefinden bei der Arbeit auswirkt. Bei der Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsumfeldes haben sie die Möglichkeit eine gesundheitsfördernde Umgebung zu schaffen. Sämtliche Vorgesetzte sind ausreichend über ihre Pflichten hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes informiert und nehmen diese in ihrem Führungsalltag wahr. Sie unterstützen die Sicherheitsbeauftragten oder Kontaktpersonen in ihrem Bereich aktiv.

F.1.6. Kontaktpersonen und Sicherheitsbeauftragte

Die Sicherheitsbeauftragten und Kontaktpersonen dienen dem internen ASA als Bindeglied auf der Ebene der Risikoeinheiten. Sie stehen sowohl mit den Vorgesetzten als auch mit den Mitarbeitenden in engem Kontakt und haben koordinative Aufgaben.

In Risikoeinheiten ohne besondere Gefahren werden **Kontaktpersonen** bestimmt. Sie sind über interne Projekte informiert und können Mitarbeitende bei Bedarf an die richtigen internen und externen Stellen weiterweisen. Sie sind zuständig für die Notfallorganisation, erstellen unter Beteiligung der Mitarbeitenden ein einfaches Gefahreninventar und beteiligen sich an der Massnahmenplanung. Sie erheben Daten zuhanden der Koordinationsstelle. Die Module werden teilweise durch sie umgesetzt.

In den Risikoeinheiten mit besonderen Gefahren in geringem Umfang werden **Sicherheitsbeauftragte** bestimmt. Sie übernehmen im Bereich der Gefahrenenerhebung, Risikoanalyse und Massnahmenplanung weitergehende Funktionen als die Kontaktpersonen. Entsprechend sind die Ansprüche an Ihre fachliche Weiterbildung höher. Bei der Beschaffung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen sind sie die Ansprechpersonen.

F.1.7. Mitarbeitende

Als grösste Zielgruppe im Gesundheitsmanagement haben auch die Mitarbeitenden eine Funktion. Es ist ihre Pflicht, die Sicherheitsbestimmungen einzuhalten sowie das durch Information und Schulung erlernte Gesundheitswissen eigenverantwortlich am Arbeitsplatz und in der Freizeit umzusetzen. In Risikoeinheiten ohne besondere Gefahren wirken sie bei der Gefahrenermittlung mit. Als Experten ihres eigenen Arbeitsplatzes ist es zudem ihre Pflicht, auf Mängel, die zu Gefahren für die Gesundheit werden können, aufmerksam zu machen. Mit der Art und Weise des Umgangs untereinander tragen die Mitarbeitenden wesentlich zur Gestaltung eines motivierenden Arbeitsklimas bei.

F.1.8. Querschnittämter

In einzelnen Bereichen, wie der Beschaffung von EDV – Geräten, Büroeinrichtungen oder im Bereich Bauten und Sanierungen haben die dafür zuständigen Ämter die Vorgaben der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung zu berücksichtigen. Dem Personalamt kommt in verschiedenen Bereichen eine zentrale Rolle zu (z.B. Führungsunterstützung, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterförderung, Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen).

F.2. Externe Akteure und Aufgaben

F.2.1. Externe Arbeitsärzte und Spezialisten der Arbeitssicherheit

Aus der gesetzlichen Pflicht heraus müssen externe Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (externe ASA) beigezogen werden. Sie unterstützen hauptsächlich den internen ASA bei seiner Arbeit im Bereich Gefahren- und Risikoermittlung, Massnahmenplanung und Controlling, können aber auch für Schulungs- und Beratungstätigkeiten beigezogen werden.

F.2.2. Kommission für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (KSGA)

Die KSGA ist die Kommission, welche die Branchenlösung entwickelt hat. Sie übernimmt die zentrale Organisation und unterstützt die Kantone beim Aufbau und der Umsetzung der Branchenlösung in den kantonalen Verwaltungen. Die KSGA setzt sich aus Vertretern der Personaldienste, Spezialisten der Arbeitssicherheit, Personalvertretern und Vertretungen der Durchführungsorgane zusammen.

F.2.3. GTO (Interkantonale Arbeitsgruppe der ASA)

Die KSGA organisiert eine Arbeitsgruppe, in der die internen ASA der beteiligten Verwaltungen vertreten sind. Gemeinsam entwickeln sie benötigte Materialien wie etwa Checklisten und Handbücher.

G. Aufbau und Entwicklung

Der Aufbau und die Entwicklung umfasst die Erarbeitung der Details auf der Grundlage dieses Konzeptes und deren Abstimmung auf die Verwaltung. Der interne ASA plant den zeitlichen Ablauf und regelt in Absprache mit der Beratungsgruppe die Zuständigkeiten.

H. Gefahrenermittlung, Risikoanalyse, Massnahmenregelung

Zur Ermittlung der Gefahren wird in allen Risikoeinheiten ein Gefahreninventar erstellt. In den Risikoeinheiten ohne besondere Gefahren, beurteilen die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz selbst. Diese Beurteilungen werden von der Kontaktperson koordiniert. Werden bei der Beurteilung des eigenen Arbeitsplatzes grössere Mängel festgestellt, die sich nicht einfach beheben lassen, so stehen die Kontaktpersonen als erste Anlaufstelle zur Verfügung.

In Risikoeinheiten mit besonderen Gefahren erfolgt die Gefahrenermittlung durch die Sicherheitsbeauftragten. Anhand der ermittelten Gefahren wird in Risikoeinheiten mit besonderen Gefahren eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Gefahren werden nach dem Wahrscheinlichkeitsgrad und der Häufigkeit ihres Auftretens sowie nach der Grösse des zu erwartenden Schadens eingestuft.

Die Ermittlung der Gefahren ist regelmässig durchzuführen und zu überprüfen. In Betrieben ohne besondere Gefahren wird alle fünf Jahre eine Gefahrenermittlung durchgeführt. In Betrieben mit besonderen Gefahren in geringem Umfang wird eine Gefahrenermittlung alle zwei Jahre überarbeitet.

Die Risiken sind mit geeigneten Massnahmen zu minimieren. Diese Massnahmen werden durch die Sicherheitsbeauftragten und Kontaktpersonen in den einzelnen Risikoeinheiten vorgeschlagen. Dabei leistet der interne ASA Unterstützung. Die Priorität der Umsetzung von Massnahmen mit grösseren Kostenfolgen wird durch die Koordinationsstelle beurteilt. Getroffene Massnahmen werden mittels Präventionschecklisten katalogisiert und evaluiert.

Das Gefahreninventar wird in einer Access-Datenbank festgehalten. Daten aus dieser Quelle werden mit den anderen Mitgliedern der Branchenlösung ausgetauscht.

I. Umsetzung im Baukastensystem

Die Umsetzung erfolgt schrittweise und im Baukastensystem. Mit einem modularen Aufbau kann gezielt auf die individuellen Bedürfnisse in den Risikoeinheiten oder bei Personengruppen eingegangen werden, ohne dass für Nichtbetroffene ein grosser Aufwand entsteht. Module sind Bausteine, die Verfahren und Methoden enthalten, um für unterschiedliche Verhältnisse Lösungen zur Gesundheitsförderung bereitzustellen. Zielgruppen der Module können einzelne Risikoeinheiten oder Personengruppen, aber auch sämtliche Bereiche der Staatsverwaltung sein.

Die Entwicklung von Modulen lässt sich zukünftig beliebig weiterführen. Folgende Module sind angedacht:

I.1. Modul Bildschirm

Dieses Modul betrachtet alle Bildschirmarbeitsplätze. Zur Modulgestaltung gehört die Aufklärung bzw. Information über mögliche Gefahren für die Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz. Gleichzeitig werden Hinweise gegeben, wie den Gefahren entgegengewirkt werden kann. Schwerpunkt ist dabei die richtige Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Möglichkeiten zur Entspannung und Bewegung.

I.2. Modul Beschaffung von EDV und Büroeinrichtung

Bei der Beschaffung von Hardware und Büroeinrichtungen sind die Grundsätze der Ergonomie zu berücksichtigen. Dazu werden mit den betroffenen Ämtern eindeutige Beschaffungsrichtlinien festgelegt respektive überprüft.

I.3. Modul bauliche Eingriffe

Dieses Modul sieht Möglichkeiten vor, Gefahren für Leben und Gesundheit zu vermeiden, wenn dazu bauliche Massnahmen notwendig sind. Insbesondere sind die entsprechenden Vorschriften aus den Vorordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz bei Neu- und Umbauten zu beachten.

I.4. Information

Der Austausch und die Bereitstellung von Informationen hat in beiden Varianten eine sehr grosse Bedeutung. In der kantonalen Verwaltung stehen dazu unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung. Neue Kanäle müssen nicht geschaffen werden.

- Intranet und Internet werden als Plattformen für die Vermittlung von Grund- und Hintergrundwissen bezüglich Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung genutzt.
- „So!“, Plakate, Broschüren, SOMIHA; Anschlagbretter etc. werden für Veröffentlichungen und die Verbreitung von Informationen genutzt.
- Teamsitzungen/Informationssitzungen dienen als Informationskanäle auf denen auch Themen zur Sicherheit, Gesundheit und zum Arbeitsklima besprochen werden.

I.5. Aus- und Weiterbildung

Für die verschiedenen Akteure sind ihren Funktionen entsprechende Schulungen vorgesehen. Mitarbeitende aus Betrieben mit besonderen Gefahren werden intensiver und umfassender ausgebildet. Das vorgeschriebene Programm an Aus- und Weiterbildungen gemäss Branchenlösung "Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den kantonalen und eidgenössischen Verwaltungen" muss absolviert werden (vgl. Anhang II: Schulungskonzept).

Die Abteilung Ausbildung und Information im Personalamt bietet innerhalb des Ausbildungsprogramms Kurse für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung an. Zwei neue Kurse mit dem Schwerpunkt Gesundheit werden zusätzlich angeboten.

I.6. Beratung und Coaching

Für die Mitarbeitenden und Vorgesetzten steht ein Beratungs- und Coachingangebot zur Verfügung. Beispielsweise in Fragen zu:

- Schwierigen Führungssituationen
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Mobbing, sexueller Belästigung, Sucht

Der interne ASA übernimmt die Vermittlung an geeignete Fachpersonen.

Zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung stehen Ansprechpersonen zur Verfügung. Zusätzlich bietet der Verein für Ehe- und Lebensberatung (VEL) als externe Anlaufstelle im Auftrag des Kantons Beratungen bei unüberwindlichen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz an.

I.7. Modul Gesundheitszirkel

Freiwillige Gesundheitszirkel dienen dazu, Belastungen anzusprechen und auf deren Beseitigung und Verminderung einzuwirken. Vorrangig geht es dabei um die Suche nach Lösungen innerhalb eines Teams oder zwischen Team und Vorgesetzten. Die Grundidee ist der aktive Einbezug der Mitarbeitenden in die Planung und Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung. Hierfür werden die Betroffenen an der Erarbeitung von Lösungen beteiligt und in Entscheidungsvorbereitungen einbezogen. Dabei ist das Experten- und Erfahrungswissen der Mitarbeitenden über ihren eigenen Arbeitsplatz von grossem Nutzen.

I.8. Modul Aktionstage

Aktion heisst Bewegung. Vor allem im Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden soll etwas bewegt werden. Mit kleinen Tips und Anregungen soll gezeigt werden, wie einfach es ist, mehr für die eigene Gesundheit zu tun. Zur Vorbeugung häufiger Krankheiten (Herz-Kreislauf, Stoffwechsel, Skelett und Muskulatur) können beispielsweise Themen wie richtige Ernährung, mehr Bewegung etc. an den Aktionstagen aufgegriffen werden.

I.9. Modul Sicherheit

Eine Reihe von Dienststellen und Personen sind durch die Art ihrer Tätigkeiten, wie beispielsweise durch Kontakt mit schwieriger Kundschaft, erhöhten Gefahren ausgesetzt. Zu dieser Gruppe gehören vor allem Mitarbeitende von Ämtern mit Eingriffs- und Aufsichtsfunktionen, sowie Organen der Rechtspflege wie Polizei oder Gerichte.

Gemäss den Resultaten der Dienststellenbefragung vom Herbst 2002 besteht ein erstaunlich grosses Bedürfnis nach mehr Schutz- und Sicherheitsvorkehrungen, sei es durch bauliche und technische Verbesserungen, sei es durch die Vorbereitung der Mitarbeitenden auf gefährliche Situationen beim Umgang mit aggressiven Personen.

I.10. Modul Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung MAB

Das Mitarbeitergespräch dient als Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Mit der Einführung des Gesundheitsmanagements soll bei diesem Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin die Gesundheit stärker an Bedeutung gewinnen. Das Gespräch bietet die Möglichkeit sich über das Arbeitsklima, die Arbeitsorganisation sowie Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz auszutauschen. Gleichzeitig erfüllt es auch den Zweck eines Frühwarnsystems zum Schutz vor Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Der bestehende MAB-Bogen ist entsprechend anzupassen.

I.11. Modul Notfallorganisation

Es werden Standards bezüglich Abläufen bei Notfällen, erster Hilfe, Brandschutzmassnahmen, Evakuierung eingeführt. Es ist zusätzlich Aufgabe der Sicherheitsbeauftragten und Kontaktpersonen, Anschlagtafeln mit Notruftelefonnummern an gut sichtbaren Stellen anzubringen.

I.12. Module für Gruppen von Mitarbeitenden mit Spezialfunktion

Für Personen mit Funktionen, die spezifischen Gefährdungen ausgesetzt sind und in verschiedensten Organisationseinheiten angesiedelt sind, können eigene Module angeboten werden (z. B. für alle Hauswarte, Personen, die Umgang mit schwierigen Kunden haben, etc.).

J. Wirkungskontrolle und Steuerung – Absenzenmanagement

Mit Hilfe der Wirkungskontrolle lässt sich überprüfen, ob die Ziele erreicht werden und ob die hierfür getroffenen Massnahmen zweckmässig sind. Der Kontrollvorgang ist die Grundlage für die Steuerung des Gesundheitsmanagements durch den Regierungsrat. Der Regierungsrat wird bei dieser Aufgabe vom internen ASA und der Beratungsgruppe unterstützt.

Die Voraussetzung für die Wirkungskontrolle ist eine Übersicht über die getroffenen Massnahmen. Neben der periodischen Gefahrenermittlung werden die getroffenen Massnahmen hinsichtlich ihrer Wirkung und der Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch Audits überprüft. In Betrieben mit besonderen Gefahren werden jährlich Audits durchgeführt. Grundlage für die Durchführung der Audits ist das Festlegen von Kontrollgrössen durch den internen ASA. Die Kontrollgrössen werden in Anlehnung an die Branchenlösung festgelegt. Die Indikatoren werden von den Sicherheitsbeauftragten und Kontaktpersonen in den Risikoeinheiten erfasst.

Der interne ASA fasst auf der Grundlage von Tätigkeits- und Leistungsindikatoren einen Jahresbericht. Gleichzeitig werden in diesem Bericht die Erfahrungen der Vorgesetzten, Sicherheitsbeauftragten und Mitarbeitenden bei der Umsetzung festgehalten.

Für die Kontrolle der Wirkung über die Senkung der Ausfalltage, welche durch Berufsunfälle, Berufskrankheiten, Nichtberufsunfälle und Ausfälle durch andere Krankheiten verursacht werden, wird ein Absenzenmanagement eingerichtet. Für Ämter mit Globalbudget ist in diesem Bereich bereits eine regelmässige grobe Berichterstattung obligatorisch – Doppelspurigkeiten sind hier zu vermeiden. Die koordinierte Einführung eines umfassenden Absenzenmanagements erfolgt im Rahmen des geplanten Personalcontrollings.

K. Kosten

Geschätzte Kosten in CHF	2004	2005	ab 2006 im normalen Budgetprozess durch betroffene Amtsstellen zu beantragen
Bauliche Massnahmen (Hochbauamt) z.B. im Bereich Brandschutz und Fluchtwege, Sanierungen an Bauten, Liftanlagen, Schutzanstriche (Verkehrswege, Treppen) und Schutzvorrichtungen, Einbau von Sicherheitssystemen etc.			ca. 150'000.-
Beschaffung HBA z.B. Mehrkosten für ergonomisches Büromobiliar, Fuss- und Handgelenkstützen, Konzepthalter			ca. 30'000.-
Beschaffung AIO z.B. Mehrkosten für Flachbildschirme			ca. 25'000.-
Massnahmenumsetzung (Diverse Ämter) z.B. Persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitshilfen wie Hub- und Tragehilfen, Gelenkschoner etc.			ca. 25'000.-

M. Weiteres Vorgehen

		2004				2005								2006					
Vorbereitung / Konzeptionelles / Organisation		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
1	RRB Branchenlösung Westschweiz	■																	
2	Beitritt Branchenlösung Westschweiz	■																	
3	Anstellung interner ASA	■	■	■	■	■													
4	Bestimmen Risikoeinheiten, Priorisierung								■	■	■								
5	Vorbereitung Pilot-/Hauptprojekt					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Organisation Koordinationsstelle					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Organisation Beratungsgruppe					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Module erarbeiten								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Budgetierungsprozess									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pilotphase																			
10	Auswahl Pilotämter, Detailkonzept Pilotprojekte					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11	Kick-Off Pilotprojekte					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
12	Schulung der Akteure					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
13	Erstellen Gefahreninventar								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
14	Risikoanalyse									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
15	Massnahmenregelung, Budgetierung für 2006 in Pilotämtern bei Bedarf									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
16	Umsetzung Pilotprojekt Amt I.....													■	■	■	■	■	■
17	Umsetzung Pilotprojekt Amt II.....													■	■	■	■	■	■
18	Evaluation & Zwischenbericht															■	■	■	■
Rollout																			
19	Rollout Risikoeinheiten ohne beso Gefahren																		■
20	Rollout Risikoeinheiten mit geringen Gefahren																		■
21	Regelmässige Aktualisierung / Überprüfung																		■

Tabelle 2: Zeitplan. Pilotphase (mit ca. zwei Dienststellen) 2005, Rollout auf die ganze Verwaltung ab 2006 (Projektstart in ca. 10 Organisationseinheiten pro Jahr)

Anhang I: Glossar

EKAS – Richtlinie:	Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit
ASA:	Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, Sicherheitsfachleute, Ergonomen, Arbeitshygieniker)
ArGV:	Verordnung zum Arbeitsgesetz
KSGA:	Kommission für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (hat als zentrales, interkantonales Organ die Branchenlösung "Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den kantonalen und eidgenössischen Verwaltungen" entwickelt)
ASG:	Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (die ASG übernimmt auf der Ebene Departement die Umsetzung der Branchenlösung)
Branchenlösung	Eine Branchenlösung ist ein anerkanntes Konzept zur Gewährleistung der Vorgaben aus der EKAS-Richtlinie 6508. In diesem Konzept wird das Wort Branchenlösung vereinfachend anstelle der korrekten und vollständigen Bezeichnung "Branchenlösung Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den kantonalen und eidgenössischen Verwaltungen" verwendet.

Anhang II: Schulungskonzept

Akteure	Gesundheitsmanagement nach EKAS-Richtlinie 6508			Branchenlösung		
	Ziel / Inhalt	Dauer	Durchführung	Ziel / Inhalt	Dauer	Durchführung
Interner ASA				<ul style="list-style-type: none"> regelmässige Fortbildung 		
				Zu Beginn der Branchenlösung <ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse Branchenlösung Erläuterung von Verfahrensschritten wie die Risikoanalyse oder Kontrolltechniken Erfahrungsaustausch 		KSGA
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> Information über Ziele / Hintergrund Gesundheitsmanagement Bedeutung für Führungsfunktion und Mitarbeitende erkennen Austausch 	1/2 Tag	Interner ASA	<ul style="list-style-type: none"> Informationen zur Branchenlösung und deren Umsetzung in der Kantonalen Verwaltung Verantwortung der Vorgesetzten im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes 	1x jährlich 4 h	interner ASA
				<ul style="list-style-type: none"> Vorgesetzten aus Betrieben mit besonderen Gefahren wird zusätzliches Fachwissen vermittelt. 	1x jährlich 4 h	SIBE / interner ASA
Sicherheitsbeauftragte ⁴	<ul style="list-style-type: none"> SUVA-Lehrgang Arbeitssicherheit Überblick Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz 	8 Tage	SUVA-Lehrgang	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzlicher Rahmen Diskussion über ausgewählte Aspekte der Branchenlösung Hilfsmittel für das Gefahreninventar, einschliesslich Checklisten 	2x jährlich 8 h	Interner ASA.
Sicherheitsbeauftragte ⁴ und Kontaktpersonen ⁵	<ul style="list-style-type: none"> Projektorganisation, Vorgehen, Ablauf Gesundheitsmanagement Einführung in die Aufgaben Wo sind Informationen, Materialien, Unterstützung erhältlich 	1/2 Tag	Interner ASA	<ul style="list-style-type: none"> Motivation und Förderung Praktische Übungen (mit Betriebsbesuchen) 		
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitsförderung und Stressbewältigung Notfallorganisation 	1/2 Tag	Sicherheitsbeauftragte / Kontaktpersonen	Mitarbeitende in Betrieben ohne besonderen Gefahren <ul style="list-style-type: none"> Gesetzesbestimmungen, Rechte und Pflichten Vorstellung Branchenlösung Gesundheitsförderung und Stressbewältigung 	2 h bei Stellenantritt	Kontaktpersonen oder Sicherheitsbeauftragte

⁴ in Risikoeinheiten mit besonderen Gefahren in geringem Umfang

⁵ in Risikoeinheiten ohne besondere Gefahren

				<p>Mitarbeitende in Betrieben mit besonderen Gefahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetzesbestimmungen, Rechte und Pflichten • Vorstellung Branchenlösung • Gesundheitsförderung und Stressbewältigung • besondere Gefahren, individueller Präventionsansatz, Ermittlung und Verhütung besonderer Gefahren 	<p>4 h bei Stellenantritt + jährlich 4 h</p>	<p>Die Zuständigkeit für Schulung und Information liegt beim internen ASA.</p>
--	--	--	--	---	--	--