

Regierungsratsbeschluss

vom 25. November 2014

Nr. 2014/2048

KR.Nr. K 176/2014 (FD)

Kleine Anfrage Susanne Koch Hauser (CVP, Erschwil): Arbeitnehmende und Burn-out-Syndrom (o.ä.) (12.11.2014); Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Der Kanton Solothurn verfügt über einen GAV, der in Bezug auf Arbeitszeiten, Überzeitenregelung, Ferien- und Freitagsregelungen wie auch das Lohnsystem die Arbeitnehmenden schützt und sichert. Trotz dieser Sicherheit scheinen zunehmend Arbeitnehmende mit „Burn out“ (oder ähnlicher Diagnose) längere Ausfallzeiten zu verursachen.

Ich bitte den Regierungsrat aufzuzeigen:

1. Wieviele Arbeitnehmende der kantonalen Verwaltung sind mit der Diagnose „Burn-out-Syndrom“ (o.ä.) pro Jahr betroffen?
2. Kann eine Zunahme in den letzten Jahren beobachtet werden?
3. Wieviel Prozent davon betreffen Kadermitarbeiter und Kadermitarbeiterinnen und wieviel Prozent Lehrpersonen der Mittel- und Volksschule (Frauen/Männer)?
4. Welche Netto-Kosten verbleiben dem Kanton für Stellvertretungen?
5. Sind Massnahmen zur Verhinderung vorhanden oder geplant? Welche?
6. Werden betroffene Mitarbeitende neben der privaten, medizinischen Versorgung seitens des Arbeitgebers begleitet (Case Management, o.ä.). Falls ja, wie sind die Erfahrungen?
7. Was wird im Sinne der Prävention gemacht?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Laut Studien nehmen das Burnout-Syndrom und andere psychische Krankheiten, die zu Arbeitsausfällen führen, generell zu. Arbeitgeber sind gefordert, denn neben den menschlichen Schicksalen verursachen diese Krankheiten betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten. Der Arbeitgeber Kanton Solothurn hat bereits Massnahmen zur Prävention und Unterstützung bei solchen Krankheitsfällen umgesetzt. Einerseits besteht beim Personalamt ein Beratungsangebot für Mit-

arbeitende und Führungskräfte und andererseits wurde mit dem Wechsel der Krankentaggeldversicherung von einer durch die Pensionskasse Kanton Solothurn geführten Fondslösung hin zu einer Versicherungslösung per 1. Januar 2014 ein Case Management eingeführt. Zudem stehen allen Mitarbeitenden präventiv Informationen zur Verfügung und im Ausbildungsprogramm wurde dieses Jahr die Standortbestimmung 50+ aufgenommen.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wieviele Arbeitnehmende der kantonalen Verwaltung sind mit der Diagnose „Burn-out-Syndrom“ (o.ä.) pro Jahr betroffen?

Arbeitnehmende haben im Fall eines krankheitsbedingten Arbeitsausfalles dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorzulegen. Darin muss das Datum der ärztlichen Untersuchung sowie die Dauer und der Grad der Arbeitsunfähigkeit enthalten sein. Die Diagnose fällt unter das Arztgeheimnis und wird nicht genannt. Daher können wir keine Auskunft über die Häufigkeit von Krankheiten geben. Mit der Einführung der neuen Krankentaggeldversicherung ist es denkbar, dass künftig entsprechende Aussagen möglich sein werden. Das Personalamt arbeitet derzeit mit dem Versicherer an entsprechenden Auswertungen.

3.2.2 Zu Frage 2:

Kann eine Zunahme in den letzten Jahren beobachtet werden?

Wie bei Frage 1 erwähnt liegen uns keine Daten über die Häufigkeit von Krankheiten vor. Somit können wir nicht statistisch korrekte erhobene Aussagen zur Entwicklung von psychischen Krankheiten machen. Im Rahmen von individuellen Beratungen stellen wir fest, dass Burnout immer öfter thematisiert wird. Ob dem eine Zunahme der Fallzahlen oder eine durch Information und Prävention geprägte grössere Offenheit zu Grunde liegt, können wir nicht beurteilen.

3.2.3 Zu Frage 3:

Wieviel Prozent davon betreffen Kadermitarbeiter und Kadermitarbeiterinnen und wieviel Prozent Lehrpersonen der Mittel- und Volksschule (Frauen/Männer)?

Leider fehlen uns auch hier aus den in Frage 1 geschilderten Gründen die nötigen Angaben, um die Frage beantworten zu können.

3.2.4 Zu Frage 4:

Welche Netto-Kosten verbleiben dem Kanton für Stellvertretungen?

Diese Daten werden nicht erhoben.

3.2.5 Zu Frage 5:

Sind Massnahmen zur Verhinderung vorhanden oder geplant? Welche?

Einerseits besteht beim Personalamt ein Beratungsangebot, das allen Führungskräften und Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Nebst den Mitarbeitenden des Personalamtes steht der Verein für Ehe- und Lebensberatung (VEL) zur Verfügung, mit dem ein Leistungsauftrag abgeschlossen wurde. Dessen Beratungsstellen befinden sich in Solothurn, Grenchen, Olten und Breitenbach. Das Beratungsangebot greift vor allem bei Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing, sexueller Belästigung, Suchtproblemen und persönlichen, psychischen oder gesundheitlichen Problemen. Es

basiert auf absoluter Diskretion und umfasst Problemerkennung, Definition möglicher Massnahmen und Unterstützung bei der Umsetzung von Massnahmen. Ebenfalls Bestandteil ist die Vermittlung von persönlichen Coachings, individuelle Ausbildungsberatung und je nach Situation auch Teamentwicklungsprogramme. Die Kosten werden zentral beim Personalamt geplant und abgerechnet. Ziel ist, frühzeitig aktiv zu werden und dadurch Krankheitsfälle zu vermeiden. Das Personalamt hat dieses Jahr begonnen, das Beratungsangebot zu analysieren. Nächstes Jahr soll diese Arbeit abgeschlossen und wenn nötig Verbesserungsmassnahmen definiert werden.

Weiter wurde dieses Jahr die Standortbestimmung 50+ ins Ausbildungsprogramm aufgenommen. Sie soll Mitarbeitenden, die älter als 50 Jahre alt sind, die Möglichkeit geben, sich über zentrale Fragen im Berufsleben klar zu werden und helfen, sich entsprechend zu positionieren. Die Auseinandersetzung mit solchen Fragen soll unter anderem mithelfen, in den Jahren vor der Alterspensionierung das Burnout-Risiko zu vermindern.

3.2.6 Zu Frage 6:

Werden betroffene Mitarbeitende neben der privaten, medizinischen Versorgung seitens des Arbeitgebers begleitet (Case Management, o.ä.). Falls ja, wie sind die Erfahrungen?

Mit der Einführung der neuen Krankentaggeldversicherung per 1. Januar 2014 wurde auch ein Case Management eingeführt. Dieses wird vom Versicherer angeboten. Die Teilnahme ist für die Arbeitnehmenden freiwillig. In der Regel wird das Case Management in den ersten drei Monaten nach Krankheitsbeginn initiiert. Ziel ist die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess unter Berücksichtigung aller Beteiligten und Rahmenbedingungen. Es ist noch zu früh, um die ersten Erfahrungen abschliessend zu beurteilen. Aufgrund von Beobachtungen in Einzelfällen haben wir den Eindruck, dass das Case Management ein geeignetes Angebot für die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und die Unterstützung von erkrankten Mitarbeitenden ist.

3.2.7 Zu Frage 7:

Was wird im Sinne der Prävention gemacht?

Das unter Frage 5 erwähnte Beratungsangebot hat auch präventiven Charakter. Daneben enthält das Mitarbeitenden-Handbuch SOMIHA ein Kapitel Gesundheitsmanagement. Ein Teil dieses Kapitels widmet sich der Burnout-Prävention. Darin finden die Mitarbeitenden Erklärungen zu Burnout, einen Burnout-Test und Hinweise zur Prävention. Aufgrund der Erkenntnisse aus der erwähnten Analyse des Beratungskonzepts und den Erkenntnissen aus dem Case Management wird auch geprüft, ob die Prävention weiterentwickelt werden muss.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat