

## **Postulat Ueli Stückelberger (GFL): Programm zur Gesundheitsförderung zwecks Reduktion der Krankheitstage in der Verwaltung**

In der Antwort des Gemeinderates vom 16. Mai 2007 auf die Interpellation „Wie ‚krank‘ ist die Verwaltung?“ beziffert der Gemeinderat die durchschnittlichen Krankheitsabsenzen ohne Unfall pro Person mit 9,7 Tage. Diese Krankheitskosten würden ca. 6,6 Mio. Fr./jährlich betragen. Die Unterzeichnenden erachten diese Zahl als hoch. Zudem ist zu befürchten, dass diese Zahl ohne zusätzliche Massnahmen (mittelfristig) ansteigen wird. Ziel muss es sein, die Krankheitsabsenzen zu senken, einerseits um der Mitarbeitenden selbst willen, andererseits aber auch um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhöhen: Wenn auch nicht direkt, so wirkt sich eine hohe Zahl von Krankheitstagen doch indirekt stark auf die Stadtfinanzen aus. Bei gewissen grösseren Betrieben (SwissRe, SBB, Migros.....), aber auch in der Bundesverwaltung, wurde inzwischen erkannt, dass es sinnvoll ist, als Arbeitgeber koordinierte und umfassende Massnahmen zu ergreifen, damit der Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden verbessert wird. Damit lassen sich die Krankheitstage erheblich reduzieren.

Ein Programm mit Zielen zur Reduktion der Krankheitstage erachten die Unterzeichnenden auch für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung als wichtig. Dabei geht es darum, mehr zu tun als das gesetzliche Minimum. Sie verlangen deshalb, dass der Gemeinderat ein solches Programm mit klaren Zielen – das nicht 50 oder mehr Seiten umfassen muss – erarbeitet. Aus diesem Gründen wird der Gemeinderat gebeten, ein Programm zur Reduktion der Krankheitstage der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zu erarbeiten. Dabei hat sich der Gemeinderat

1. klare Ziele für die nächsten 5 Jahre zur Reduktion der Krankheitstage zu setzen (z.B. jedes Jahr im Schnitt Reduktion um einen Tag),
2. Massnahmen aufzuzeigen, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Bern, 16. August 2007

*Postulat Ueli Stückelberger (GFL)*, Rania Bahnan Buechi, Conradin Conzetti, Peter Künzler, Susanne Elsener, Barbara Streit-Stettler, Martin Trachsel, Nadia Omar, Gabriela Bader Rohner, Erik Mozsa, Verena Furrer-Lehmann

### **Antwort des Gemeinderats**

Der Gemeinderat teilt die im Postulat geäusserten Anliegen. Er hat den Handlungsbedarf bereits früher erkannt und die nötigen Massnahmen getroffen. Am 30. Mai 2007 hat er beschlossen, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2008 ein neues Absenzenmanagementsystem in der ganzen Stadtverwaltung einzuführen. Dieses enthält unter anderem auch Ziele zur Reduktion der Krankheitstage, verbunden mit den entsprechenden Realisierungsmassnahmen, wie sie das Postulat fordert. Der Gemeinderat ist daher bereit, das Postulat entgegenzunehmen und erstattet gleichzeitig folgenden *Prüfungsbericht*:

### 1. *Die Entwicklung von Presente*

Unter Leitung des Personalamts und mit Unterstützung eines Präventionssachverständigen der SUVA erarbeitete ein Team im Rahmen eines breit abgestützten Projekts (Personal- und Linienverantwortliche, interne Fachvertretungen, Personalverbände) die Grundlagen für ein Absenzenmanagementsystem in der Stadtverwaltung.

### 2. *Die Ziele von Presente*

Als Teil eines umfassenden Gesundheitsmanagements soll Presente gewährleisten, dass die kranken und verunfallten Mitarbeitenden durch geeignete Mittel kontinuierlich begleitet und unterstützt werden. Ohne den Heilungsprozess zu gefährden sollen sie möglichst rasch wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Das vorzeitige Ausscheiden von Mitarbeitenden ist wenn immer möglich zu vermeiden (vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen).

Presente liegt die Überzeugung zu Grunde, dass wegen Krankheit oder Unfall abwesende Mitarbeitende möglichst bald wieder arbeiten wollen.

Im Einzelnen sollen mit Presente folgende Ziele erreicht werden:

- Alle Mitarbeitenden sind für die sozialen und betrieblichen Folgen der Arbeitsabsenzen sensibilisiert. Sie sind über den Umgang mit Absenzen in der Stadtverwaltung und über das richtige Verhalten bei Abwesenheiten wegen Unfall oder Krankheit orientiert;
- Alle Mitarbeitenden, die in Folge von Krankheit oder Unfall abwesend sind, werden vorab durch ihre Vorgesetzten kontinuierlich begleitet. Dies im Hinblick auf eine rasche Reintegration in den Arbeitsprozess oder andere dauerhafte Zukunftslösungen;
- Die Abwesenheitsrate wegen Unfall und Krankheit sowie die krankheitsbedingten Lohnfortzahlungskosten sollen nachhaltig gesenkt werden;
- Die Zahl der neuen IV-Renten soll langfristig stabilisiert und nach Möglichkeit gesenkt werden.

### 3. *Die Grundidee von Presente*

Gutes Absenzenmanagement funktioniert personenbezogen. Der Schlüssel zur raschen und erfolgreichen Wiederaufnahme der Arbeit liegt bei den direkten Vorgesetzten der verunfallten oder erkrankten Mitarbeitenden. Es ist Teil ihrer Führungsaufgabe, die betroffenen Personen in einer gesundheitlich eingeschränkten Lebenssituation zu begleiten, ihnen Wertschätzung zu vermitteln, sie individuell und angemessen zu unterstützen, damit sie rasch an den Arbeitsplatz zurückkehren und erfolgreich integriert werden können. Dies gilt zwar schon heute, wird aber in Zukunft mit einem systematischen Vorgehen noch an Bedeutung gewinnen.

Neu sollen Mitarbeitende mit krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten einen Prozess durchlaufen, der aus verschiedenen Phasen besteht: In der Meldephase werden Absenzen gemeldet, erfasst und seitens der Vorgesetzten die nötigen Schritte eingeleitet. Darauf folgt die Begleitphase, in der mehrtägig abwesende Mitarbeitende durch die Vorgesetzten in persönlichem oder telefonischem Kontakt begleitet und unterstützt werden. Abgeschlossen wird der Prozess in aller Regel mit der Rückkehrphase, welche die optimale Reintegration der ab-

wesenden Mitarbeitenden zum Ziel hat. Für langzeitabwesende Mitarbeitende, bei denen nicht klar ist, ob, wann und wie sie wieder arbeiten können, wird nach 30 Tagen eine Standortbestimmung durchgeführt, bei der die Perspektiven für die berufliche Zukunft erörtert und entsprechende Massnahmen in die Wege geleitet werden. Bei schwierigen Reintegrationsfällen soll bei Bedarf ergänzend ein Case Management stattfinden, bei dem externe Case Managerinnen oder Case Manager die umfassende Betreuung und Begleitung der betroffenen Mitarbeitenden zur beruflichen Wiedereingliederung entsprechend den vorhandenen Möglichkeiten übernehmen. Dabei sollen auch die neuen Dienstleistungen der IV (Früherkennung und Frühintervention) genutzt werden.

Neben dem Vorgehensablauf bei krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten gibt es einen weiteren Prozess, der bei regelmässigen, gehäuften Absenzen (Absentismus) zu durchlaufen ist. Auch dieser Prozess besteht aus verschiedenen Phasen. In der Analysephase stellen Vorgesetzte anlässlich der monatlichen Kontrolle der elektronisch unterstützten Zeiterfassung ihrer Mitarbeitenden auffällige Absenzen fest und prüfen den Interventionsbedarf. Gegebenenfalls führen sie in einer daran anschliessenden Interventionsphase und aufgrund der festgestellten Fakten mit betroffenen Mitarbeitenden ein Führungsgespräch durch. Ziel des Gesprächs ist, Probleme frühzeitig zu erkennen und anzugehen. Im Rahmen des Führungsgesprächs werden die Gründe und Auswirkungen der Absenzen gemeinsam erörtert und anschliessend verbindliche Ziele und Massnahmen festgelegt. Kann keine Veränderung festgestellt werden, wird in einer letzten Phase nach Abklärung der persönlichen Situation der Betroffenen eine dauerhafte Zukunftslösung gesucht.

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass die einzelnen Phasen dieses Prozesses richtig durchlaufen werden. Presente als Instrument der Führungsunterstützung hilft ihnen dabei mit einer Arbeitsmappe und weiteren Hilfsmitteln, die auch im Intranet verfügbar sind. Interessierten Mitgliedern des Stadtrats stellt das Personalamt gerne das vorhandene Dokumentationsmaterial zu.

#### *4. Die Einführung von Presente*

Die Einführung von Presente ist am Laufen. In den Direktionen sind Informations- und Schulungsmassnahmen für die Vorgesetzten mit gutem Echo durchgeführt worden. Diese werden im Frühjahr 2008 abgeschlossen sein. Im Dezember 2007 sind alle Mitarbeitenden mit einer Lohnbeilage über Presente orientiert worden.

#### *5. Ausblick*

Erfahrungsgemäss kann mit einem Absenzenmanagement die Abwesenheitsrate innert weniger Jahre deutlich gesenkt werden (verbessertes Wohlbefinden und erhöhte Eigenverantwortung der Mitarbeitenden). Dies wirkt sich auf die Lohnfortzahlungskosten (gegenwärtig ca. 13 Mio. Franken pro Jahr) aus, allerdings nur indirekt. Im Rahmen des Personalcontrollings wird die Entwicklung der Abwesenheitsrate verfolgt und zuhanden der politischen Behörden die nötigen Massnahmen beantragt.

Dem Gemeinderat ist klar, dass ein Absenzenmanagement nur als Teil eines eigentlichen Gesundheitsmanagements zu verstehen ist. Mit dem Zweck, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, umfasst ein Gesundheitsmanagement neben dem Absenzenmanagement auch die Themengebiete Arbeitssicherheit, Arbeitsgestaltung, Umgang mit Ressourcen sowie Betreuung der Mitarbeitenden. Der Gemeinderat hat im

Dezember 2007 die organisatorischen Grundlagen für ein solches Gesundheitsmanagement geschaffen und den Auftrag erteilt, ein entsprechendes Leitbild und Konzept zu erarbeiten.

**Antrag**

1. Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, das Postulat erheblich zu erklären.
2. Die Stellungnahme gilt gleichzeitig als Prüfungsbericht.

Bern, 16. Januar 2008

Der Gemeinderat