

The cover features a black and white photograph of a riverbank with a large rock overhang on the left and a path leading into the water on the right. A vertical purple bar is on the left side, and a horizontal purple bar is at the top. The text is overlaid on a semi-transparent white area on the right.

# Espace Gesundheit- Soziales

—  
Tätigkeitsbericht 2018



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

**Service du personnel et d'organisation SPO**  
**Amt für Personal und Organisation POA**

## Einleitung

Die schon seit Ende 2007 aktive Beratungsstelle «Espace Gesundheit-Soziales» (EGS) ist 2018 mit der Verabschiedung der am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Verordnung über den Espace Soziales-Gesundheit in ihrer Existenz und ihren Grundprinzipien offiziell legitimiert worden. Diese Rechtsgrundlage sieht einen Bericht zuhanden des Staatsrats vor, der über die Tätigkeit des EGS Rechenschaft ablegt und in anonymisierter Form über gewisse Aspekte aus den verschiedenen Fällen berichtet. Dieser Tätigkeitsbericht wird gemäss der Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz (MobV) auch der paritätischen Aufsichtskommission zugestellt.

Der EGS ist eine Beratungsstelle, die allen Mitarbeitenden des Staates Freiburg offensteht und ihnen Unterstützung in verschiedenen schwierigen Situationen bietet: gesundheitliche Probleme (mit oder ohne Arbeitsunfähigkeit), psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz (z. B. Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung), finanzielle Schwierigkeiten oder schwierige persönliche Lebensumstände. Der EGS bietet gezielte Leistungen entsprechend den jeweiligen Umständen, den Bedürfnissen und seiner Arbeitsprinzipien: individuelle Betreuung, Interventionen im Team (Mediation, Krisenintervention), Koordination zwischen den verschiedenen Partnern (Vorgesetzte, HR-Ansprechpersonen, Versicherungen, Ärztinnen/Ärzte, Therapeutinnen/Therapeuten usw.) und Verweisen an Fachstellen.

Auch Vorgesetzte und HR-Ansprechpersonen können sich Rat holen für den Umgang mit Mitarbeitenden, die sich in solchen Problemsituationen befinden. Diese Beratung erfolgt in der Regel in Form eines Austauschs und von Vorschlägen oder gar Handlungsempfehlungen. Der EGS hat keinerlei Entscheidungsbefugnis; eine solche hat nur die Anstellungsbehörde, die konkrete Massnahmen zur Anwendung personalrechtlicher Bestimmungen beschliessen und umsetzen kann.

Der EGS erfüllt seine Aufgabe mit Überzeugung und Engagement. Diese Arbeit wäre aber nicht möglich, ohne die verschiedenen involvierten Personen. Der EGS möchte daher dem Arbeitgeber Staat, den Vorgesetzten, den HR-Ansprechpersonen, dem Staatspersonal und den regulären Partnern wie Invalidenversicherung und Pensionskasse des Staatspersonals für ihr Vertrauen und ihren wichtigen Einsatz in den verschiedenen Fällen danken.

Gabrielle Merz Turkmani  
Dienstchefin

Anne Helbling  
Sektionschefin

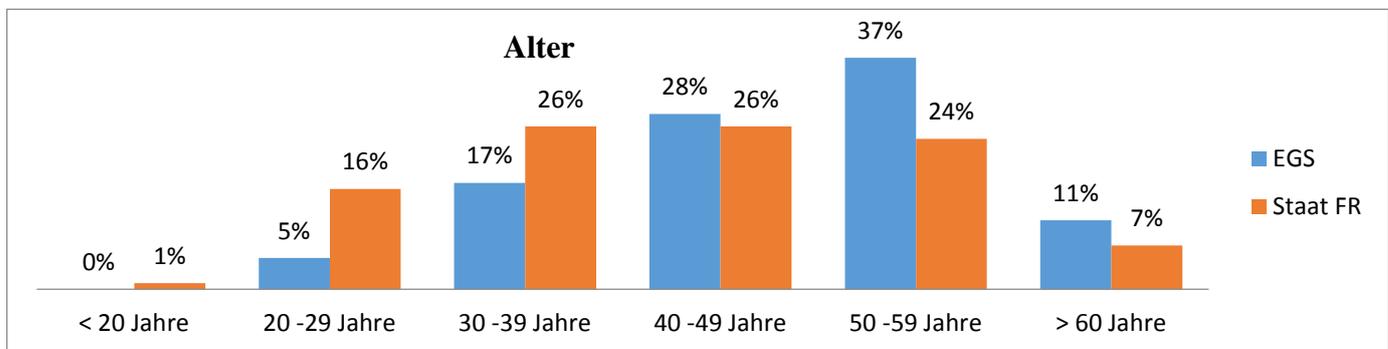
## Einige Kennzahlen

	2015	2016	2017	2018
<b>Anzahl betreute Personen</b>	<b>382</b>	<b>438</b>	<b>446</b>	<b>527</b>
Treffen mit der betroffenen Person	244	299	342	414
Treffen mit einer/mehreren beteiligten Personen	97	89	124	144
Netzgespräche/Bilanzen/Mediationen	56	85	123	175
Telefongespräche mit der betroffenen Person oder Dritten	1 266	1 548	2 040	2 010
<b>E-Mail-Verkehr mit der betroffenen Person oder Dritten</b>	<b>1 424</b>	<b>1 698</b>	<b>2 481</b>	<b>3 336</b>

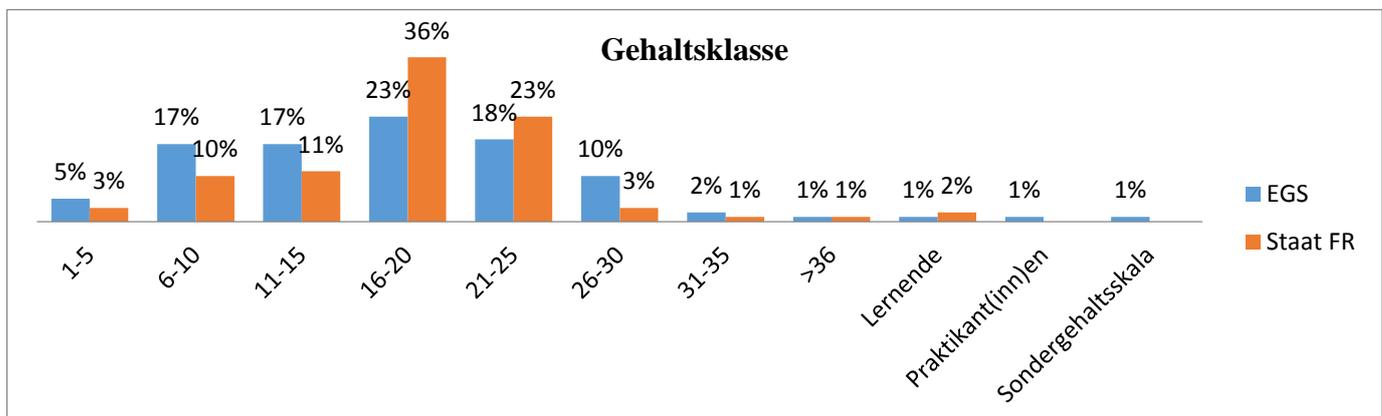
Die markante zahlenmässige Zunahme der Beratungen und entsprechenden Massnahmen zeigt, dass der EGS und seine Leistungen vom Staatspersonal besser wahrgenommen werden. Ausserdem lässt sich ein allmählicher Kulturwandel feststellen: Personal und Vorgesetzte trauen sich immer mehr, über Schwierigkeiten zu sprechen und um Unterstützung zu bitten, um besser damit umgehen zu können.

## Profil der betroffenen Personen

2018 waren 60% der Personen, sich an den EGS gewandt haben, Frauen und 40% Männer, was dem Verhältnis zwischen den beim Staat angestellten Frauen und Männern entspricht. Ganz generell werden die Beratungsdienste häufiger von Mitarbeitenden im Alter von über 50 Jahren in Anspruch genommen.

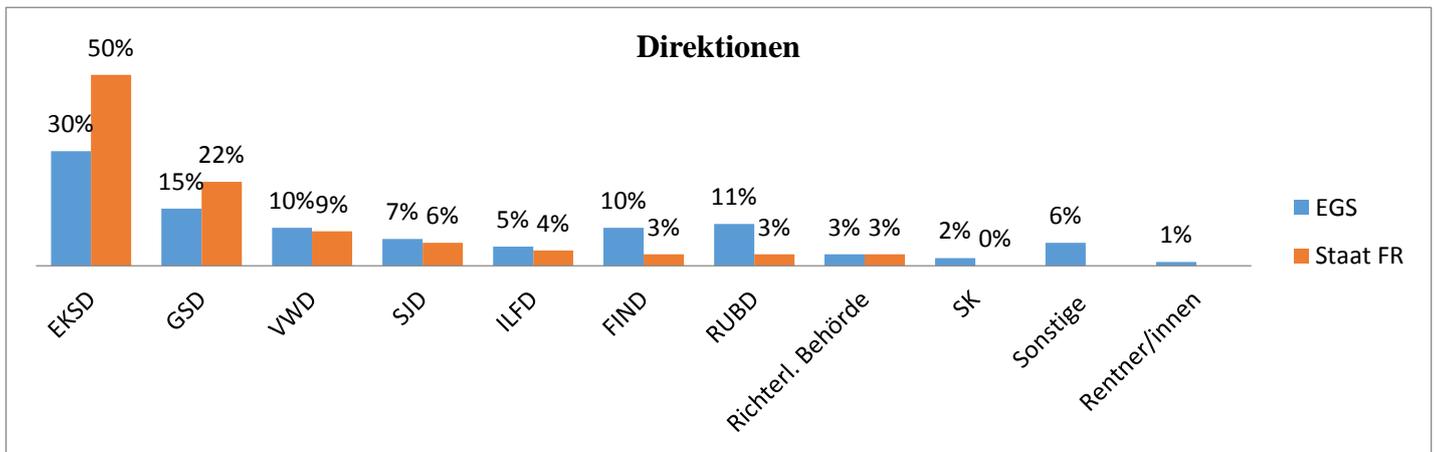


Im Vergleich zur Verteilung nach Gehaltsklassen beim Staatspersonal (Staat FR) lässt sich feststellen, dass sich Mitarbeitenden in tieferen Lohnklassen (bis Klasse 15) am häufigsten an den EGS wenden. Auch Mitarbeitende in den Lohnklassen 26 bis 30 sind überdurchschnittlich vertreten, allerdings meistens für Führungsberatung in Fällen von Mitarbeitenden in einer schwierigen Situation.

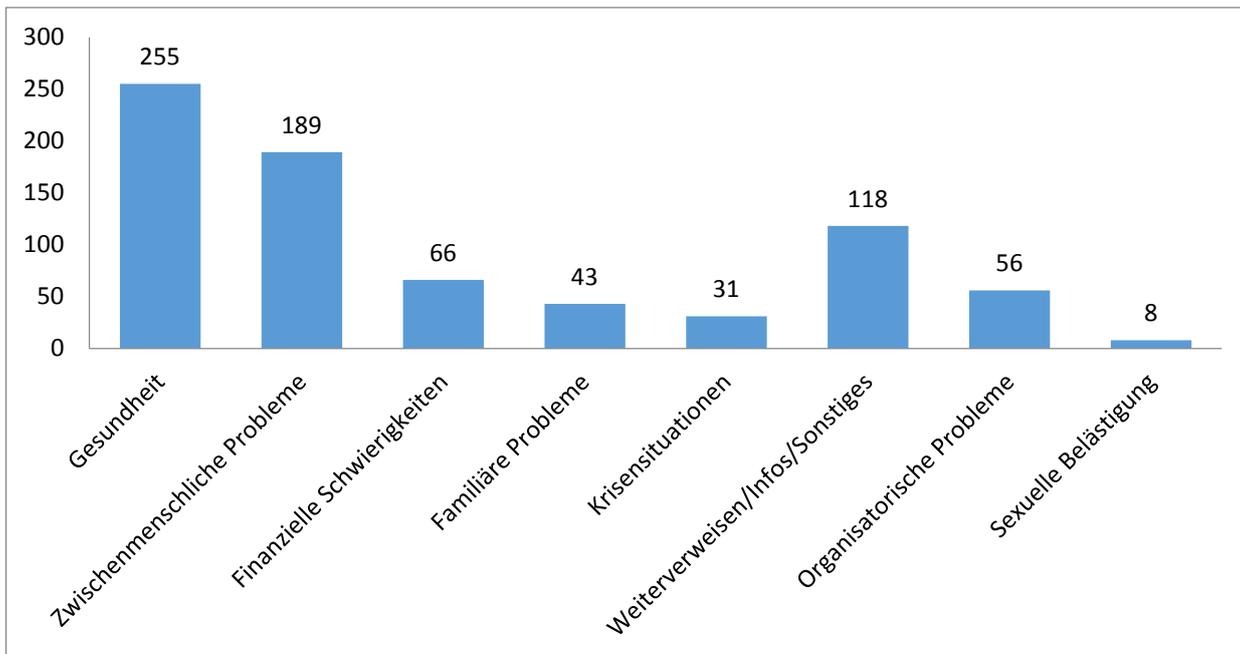


Die folgende Grafik zeigt, wie sich die Hilfesuchenden im Vergleich zur Verteilung des Staatspersonals auf die verschiedenen Direktionen verteilen. Die EKSD ist in beiden Fällen am häufigsten vertreten. Die Unterschiede sind auf mehrere Faktoren zurückzuführen:

- > Zusammenarbeit zwischen gewissen Ämtern und dem EGS mit systematischem Verweisen des Personals mit Problemen an den EGS;
- > «geografische» Nähe zum EGS;
- > bestehende Beratungsdispositive für das Personal gewisser Direktionen oder gewisser Ämter (das Lehrpersonal verfügt beispielsweise schon über einige Unterstützungsstellen und wendet sich nur in letzter Instanz an den EGS).



### Arten von Problematiken



NB: In gewissen Fällen kann es gleichzeitig um mehrere Problematiken gehen.

## Umgang mit Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung

Von zwischenmenschlichen Problemen und sexueller Belästigung betroffen waren 197 Personen (von insgesamt 527). In den meisten dieser Fälle wurde eine individuelle Betreuung angeboten (beispielsweise mit der Entwicklung individueller Strategien für den Umgang mit diesen Problemen), der EGS führte aber für 46 Mitarbeitende auch Interventionen im Team durch, und zwar in 14 Teams; diese Art von Intervention hat also gegenüber 2017 zugenommen (7 Teams für insgesamt 28 betroffene Personen). Eine Mediation im engeren Sinn wurde in 9 Teams (25 Personen) durchgeführt. 2 Mediationen führten zu einer Einigung, 2 weitere wurden nach der Kündigung einer der betroffenen Personen abgebrochen, und in den 5 übrigen Fällen wurden mit den Vorgesetzten andere Optionen in Betracht gezogen. Die MobV sieht auch die Möglichkeit vor, dass das Personal für eine rechtliche Beratung zu dieser Thematik an eine oder einen der vier externen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte verwiesen werden kann. 2018 haben 2 Personen davon Gebrauch gemacht.

## Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung

67% der Personen, die sich an den EGS gewendet haben, waren während der Betreuung arbeitsunfähig. Bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit wird die Invalidenversicherung (IV) eingeschaltet um abzuklären, ob von der betroffenen Person möglicherweise speziell auf ihre Situation zugeschnittene IV-Massnahmen in Anspruch genommen werden können.

	2017	2018
Massnahmen der Frühintervention	21	28
Integrationsmassnahmen	44	54
Umschulungsmassnahmen	4	9

Bei Arbeitsunfähigkeit ist ein rascher Beizug der IV positiv für die betroffene Person. Der Arbeitgeber kann ab 30 Tagen Arbeitsunfähigkeit oder bei häufigen und wiederholten Absenzen bei der IV-Stelle schon eine Meldung zur Früherfassung einreichen.

Anschliessend wird geprüft, ob Massnahmen der Frühintervention eingeleitet werden sollen. Das Ziel dieser Massnahmen ist es, der betroffenen Person den Verbleib an ihrem Arbeitsplatz zu ermöglichen. Sie kosten wenig und sind einfach umzusetzen. Möglich sind etwa die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Schulungen oder eine Kompetenzbilanz.

Ist die Wiederaufnahme der ursprünglichen Tätigkeit aufgrund medizinischer Einschränkungen nicht möglich, so werden Massnahmen zur Integration in eine passende Tätigkeit eingeleitet, manchmal in einem anderen Amt oder in einer anderen Direktion. Nach Abschluss dieser Massnahme kann das betreffende Amt nicht immer eine Stelle anbieten, um die langfristige Wiedereingliederung der Person zu gewährleisten. In diesen Fällen kann der EGS auf den Kredit für die Eingliederung von Personen mit gesundheitlichen Problemen zurückgreifen. Die unter 50-Jährigen können mit dieser befristeten Anstellung umfangreiche Berufserfahrung in einer neuen Funktion sammeln, was ihnen bei der Suche nach einer Festanstellung helfen wird, während die über 55-Jährigen dank einer solchen Anstellung oftmals ihre berufliche Karriere in Würde abschliessen und die Zeit bis zur vorzeitigen Pensionierung überbrücken können. Zurzeit wird die Beschäftigung von 52 Personen über diesen Kredit finanziert.

Der EGS kann sich bei diesen Wiedereingliederungsmassnahmen auf die Unterstützung der Anstellungsbehörden und der Ämter sowie auf eine gute Zusammenarbeit mit der IV verlassen.

## Finanzielle Probleme

Die Vergabe eines Darlehens des Sozialfonds für das Staatspersonal wurde in 14 Fällen von Personen in finanziellen Schwierigkeiten geprüft. 3 dieser Fälle wurden dem Vorstand zur Entscheidung für die Gewährung eines Darlehens unterbreitet, der diesen Gesuchen stattgab. Die anderen 11 Anträge erfüllten die Voraussetzungen für die Darlehensgewährung nicht, weil sie nicht der Zweckbestimmung des Fonds entsprachen, keine Rückzahlungsmöglichkeit ohne Unterschreitung des Existenzminimums der betreffenden Person bestand, oder weil es zuerst eine Betreuung brauchte, bevor ein Darlehen in Frage kam, oder die betreffende Person nichts weiter unternommen hat. 5 Gesuche sind in Zusammenarbeit mit dem Schuldenberatungsdienst der CARITAS Freiburg im Hinblick auf eine Schuldensanierung oder eine Budgetberatung bearbeitet worden.

## Dienstleistungen

Von allen Dienstleistungen des EGS sind die 6 häufigsten mit Zielsetzung hier kurz beschrieben:

### Situationsanalyse

- Die Beraterin/der Berater ist in der Lage, sich eine Gesamtsicht/systemische Sicht der Situation zu verschaffen und die Probleme auf den Punkt zu bringen.
- Die betreffende Person klärt ihre Erwartungen und Bedürfnisse und strukturiert schrittweise ihren Bericht.

### Information und Beratung über mögliche Vorgehensweisen

- Die Beraterin/der Berater zeigt die verschiedenen Optionen auf.
- Die betreffende Person kann die Konsequenzen (Vor- und Nachteile) der verschiedenen Optionen in Worte fassen und sollte in der Lage sein, eine fundierte Entscheidung unter den gegebenen Möglichkeiten zu treffen.

### Entwicklung individueller Strategien

- Der Beraterin/dem Berater stehen verschiedene Mittel zur Verfügung, um die betreffende Person bei der Bewältigung gewisser Probleme zu unterstützen.
- Die betreffende Person entwickelt eigene Strategien, um ein akzeptables Gleichgewicht zu finden und die als schwierig empfundene Situation zu bewältigen.

### Koordination mit den beteiligten Partnern

- Die Beraterin/der Berater koordiniert die Informationen mit den Vorgesetzten, den Versicherungen, der Ärzteschaft und den Therapeut(inn)en (mit Zustimmung der betreffenden Person), damit alle auf das gleiche Ziel hin arbeiten.
- Das Unterstützungsnetzwerk der betreffenden Person wird koordiniert, was die Schritte die sie unternimmt, vereinfacht.

### Weiterverweisen an andere Fachstellen

- Die Beraterin/der Berater koordiniert die Interventionen, die ausserhalb der Zuständigkeit des EGS liegen oder die Einschaltung von Fachleuten erfordern: medizinische Betreuung, Therapie, Familienmediation, Verhandlung mit Gläubigern, Rechtsvertretung usw.
- Die betreffende Person verfügt über die notwendigen Informationen für eine ihren Erwartungen und Bedürfnissen entsprechende Betreuung.

### Vorbereitung schwieriger Gespräche mit Vorgesetzten oder Untergebenen

- Die betreffende Person nimmt etwas Abstand und bespricht mit einer Drittperson, welche Punkte wie angegangen werden sollen.
- Die Beraterin/der Berater informiert die betreffende Person über gewisse Rechte und Pflichten.

## **Beurteilung der Dienstleistungen des EGS durch die betroffenen Personen**

Anhand der ausgefüllten Beurteilungsfomulare ist festzustellen, dass die beim EGS Hilfe suchenden Personen mit den Beratungsdienstleistungen zufrieden oder sogar sehr zufrieden sind. Besonders hervorgehoben wird, dass die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales gut zuhören können, freundlich und offen sind. Auch die in das Vorgehen einbezogenen Vorgesetzten und HR-Ansprechpersonen sind zufrieden mit der Unterstützung, die sie erhalten.

## **Weitere massgebliche Tätigkeiten des EGS**

2018 wurde die Verordnung über den EGS beim gesamten Personal in die Vernehmlassung geschickt. Der Staatsrat beschloss ihr Inkrafttreten auf den 1. Januar 2019. In der Verordnung sind die Arbeitsprinzipien des EGS verankert und die Datenschutzaspekte formell festgeschrieben worden.

Um seine Bekanntheit zu steigern hat der EGS 2018 einen neuen Faltprospekt herausgegeben und ausserdem wie alle anderen staatlichen Dienststellen seine Website [www.fr.ch/egs](http://www.fr.ch/egs) auf die neue Plattform migriert. Die Mitarbeitenden wurden bei verschiedenen Gelegenheiten (15 Vorträge) über die Existenz des EGS, seine Funktionsweise, Dienstleistungen und Arbeitsprinzipien informiert. Der EGS hatte auch Gelegenheit zu einem vertieften Austausch mit 10 HR-Ansprechpersonen und seinen Zusammenarbeitspartnern (IV, GFB).

In Zusammenhang mit der MobV führt der ESG das Sekretariat der paritätischen Aufsichtskommission. So konnte der ESG 2018 an der Einführung einer halbtägigen Schulung zur Sensibilisierung für die Prävention und Bewältigung von Spannungen und Konflikten beim Staat Freiburg mitwirken, die vom Staatsrat für alle Chefinnen und Chefs der Verwaltungseinheiten für obligatorisch erklärt worden ist. Insgesamt 113 Personen haben eine dieser 8 halbtägigen Schulungen besucht.

## **Künftige Herausforderungen**

Seit dem Inkrafttreten der MobV im Juli 2016 hat der EGS schrittweise Erfahrungen in ihrer praktischen Umsetzung in seinem Tätigkeitsbereich des informellen Verfahrens gesammelt. Es sind einige Fragen aufgetaucht, die nach einer praktischen Feinabstimmung verlangen. Wie lässt sich die einvernehmliche Suche nach Lösungen fördern und wie lassen sich somit sowohl die betroffene/n Person/en als auch die Vorgesetzten von einer alternativen Konfliktbewältigungsmethode überzeugen? Wie lässt sich erreichen, dass sich das informelle Verfahren in einem Umfeld behaupten kann, in dem oft gleich rechtliche Schritte eingeleitet werden, und dass auf Interventionen wie die Mediation gesetzt wird, bevor in der zwischenmenschlichen Beziehung der Punkt erreicht ist, an dem es kein Zurück mehr gibt?

Die Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen ist nach wie vor ein sehr aktuelles Thema. Das berufliche Umfeld ist generell und auch in der öffentlichen Verwaltung gegenwärtig sehr anspruchsvoll. Wie können Mitarbeitende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung in einem solchen Kontext beim Arbeitgeber Staat ihren Platz (wieder) finden?

## **Fazit**

2018 war ein entscheidendes Jahr für den EGS, denn mit der Verabschiedung der Verordnung über den EGS ist seine Intervention legitimiert worden. Die Zunahme der betreuten Fälle und der erbrachten Dienstleistungen zeigt auch, dass der Bekanntheitsgrad des EGS gestiegen und die Hemmschwelle für die Inanspruchnahme des Beratungsangebots gesunken ist. Gegenwärtig findet ein Kulturwandel bei der Bewältigung von Personalproblemen statt, der sich insbesondere mit einer Feinabstimmung der Massnahmen bei zwischenmenschlichen Problemen und der begünstigten (Wieder-)Eingliederung von Mitarbeitenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung fortsetzen wird.