

Interpellation Schlegel-Grabs / Kendlbacher-Gams / Sturzenegger-Flums
vom 26. November 2007

Personalpolitik in den Spitalregionen

Schriftliche Antwort der Regierung vom 29. Januar 2008

Die Interpellanten stellen Fragen zur Personalpolitik in den vier Spitalverbunden im Allgemeinen und in der Spitalregion Rheintal Werdenberg Sarganserland im Besonderen. Sie verweisen dabei auf das von der Regierung am 22. Mai 2002 erlassene Leitbild Gesundheit, in welchem unter dem Leitsatz 15 «Mitarbeitende schätzen» die Verpflichtung des Kantons zur Gewährleistung geeigneter Arbeitsbedingungen festgehalten ist, mit den gute Mitarbeitende gewonnen, gefördert und gehalten werden sollen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die kantonalen Spitäler sind in vier rechtlich selbständige Spitalverbunde zusammengefasst, die strategisch durch einen Verwaltungsrat geführt werden. Auf politisch-strategischer Ebene erfolgt die Führung durch den Kanton, indem die Leistungsaufträge an die Spitalverbunde von der Regierung vorgegeben und vom Kantonsrat jährlich genehmigt werden. Mit der übergeordneten Steuerung wird auch sichergestellt, dass die Spitalverbunde kantonale Vorschriften und Richtlinien einhalten. Zu diesen gehören das kantonale Personalrecht mit den Anstellungsbedingungen und Vorgaben für die Führung der Mitarbeitenden. Die Einhaltung dieser Richtlinien wird mittelbar durch den Verwaltungsrat gewährleistet, welcher die Aufsicht über die Spitalverbunde und damit auch über die Personalführung und das Betriebsklima hat. Unmittelbar verantwortlich für die operative Personalführung sind die Geschäftsleitungen der einzelnen Spitalverbunde, die im Rahmen der geltenden kantonalen Richtlinien bei der Umsetzung der Vorgaben zur Personalführung eigene Schwerpunkte nach Massgabe der jeweils vorhandenen betrieblichen Bedürfnisse und Möglichkeiten setzen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass der gemäss kantonalem Leitbild Gesundheit vorgegebene Leitsatz «Mitarbeitende schätzen» in den vier Spitalverbunden umgesetzt wird. Konkret bedeutet dies das Vorliegen von Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, gute Mitarbeitende zu gewinnen, zu fördern und zu erhalten.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Wie bereits einleitend festgehalten, gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und die Vorgaben aus dem Leitbild Gesundheit auch für die Spitalverbunde und die anderen Institutionen des öffentlichen Gesundheitswesens im Kanton und werden dort auch angewendet. Liegen allgemeine Hinweise oder konkrete Vorwürfe für einen unkorrekten Umgang mit dem Personal vor, werden diese vom Verwaltungsrat der Spitalverbunde wie auch vom Gesundheitsdepartement ernst genommen und sorgfältig geklärt. Der Verwaltungsrat hat dafür einen Personalausschuss eingesetzt. Dieser trifft Abklärungen und schlägt dem Verwaltungsrat geeignete Massnahmen vor.
2. Die Zufriedenheit wird – wie auch in der kantonalen Verwaltung – mit periodisch durchgeführten Befragungen der Mitarbeitenden gemessen. Die Fragestellungen sind dabei auf die besonderen Probleme und Anforderungen der Berufsgruppen in den Spitälern zugeschnitten und weichen deshalb von denjenigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung ab. Die letzte Mitarbeiter-Befragung in den Spitälern und Kliniken wurde im Jahr 2002 durchgeführt. Gestützt auf die Ergebnisse wurden verschiedene Massnahmen getroffen. Konkret gehörten dazu die Anhebung der Inkonvenienzentschädigungen

oder die Erhöhung der Anzahl Krippenplätze in den Spitälern. In den letzten drei Jahren wurde eine ganze Reihe struktureller Veränderungen in den Spitälern vorgenommen. Erfahrungsgemäss verlieren Umfragen in Zeiten von erheblichen Veränderungen stark an genereller Aussagekraft. Es wurde daher zugewartet, bis die Veränderungen verarbeitet und getroffene Massnahmen konsolidiert waren. Die nächste Befragung der Mitarbeitenden ist noch für das laufende Jahr 2008 vorgesehen. Der für die Spitäler zuständige Verwaltungsrat der Spitalverbunde und das für die übrigen kantonalen Gesundheitsinstitutionen zuständige Gesundheitsdepartement haben entsprechend Beschluss gefasst.

3. Die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements und Präsidentin des Verwaltungsrates der Spitalverbunde führt zusammen mit dem Generalsekretär monatlich das Gespräch mit jedem Vorsitzenden der Geschäftsleitung der vier Spitalverbunde. Bei diesen Gelegenheiten werden regelmässig Personalfragen erörtert wie auch Führungsaspekte angesprochen. Zudem findet im Jahresturnus mit jedem Vorsitzenden der vier Geschäftsleitungen ein Mitarbeitergespräch statt. Diese Gespräche haben ein deutliches Gewicht bei den operativen und sozialen Führungsqualitäten.

Der Verwaltungsrat hat sich an der VR-Klausurtagung im Jahr 2007 mit den künftigen Hauptherausforderungen für die Spitäler beschäftigt. In der Erkenntnis, dass das Personal einen zentralen Erfolgsfaktor darstellt, hat er unter anderem die Führung im Personalbereich als Kernpunkt für die erfolgreiche Zukunft der Spitäler bestimmt. Entsprechend hat er Massnahmen in Aussicht genommen und die hohe Verantwortung der Geschäftsleitungen, insbesondere der Vorsitzenden, im Umgang mit dem Personal unterstrichen.

4. Neben den allgemeinen und periodisch durchgeführten Befragungen der Mitarbeitenden und dem jährlichen individuellen Standortgespräch – wie sie in allen Spitalverbunden und Kantonalen Psychiatrischen Diensten zur Durchführung gelangen – weist die Spitalregion Rheintal Werdenberg Sarganserland zusätzlich ein besonderes Instrument aus. Den Mitarbeitenden steht über das Intranet ein standardisiertes Formular zur anonymen Beurteilung ihrer Arbeitssituation zur Verfügung. Die Ergebnisse werden standortbezogen ausgewertet und mit den jeweiligen Vorgesetzten besprochen. Daraus resultieren bei Handlungsbedarf entsprechende Massnahmen. Als weiteres wichtiges Element zur Überwachung der Mitarbeiterzufriedenheit finden regelmässig Round-Table-Gespräche zwischen dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung und Mitarbeitenden der einzelnen Kliniken und Fachbereiche statt. Darüber hinaus steht es den Mitarbeitenden offen, ihre Anliegen auch direkt an den Verwaltungsrat zu richten. Davon wird gelegentlich mit persönlichen Schreiben an die Präsidentin des Verwaltungsrates Gebrauch gemacht. Ebenso haben Mitarbeitende auch schon die Gelegenheit genutzt, die Verwaltungsratspräsidentin während einem ihrer Besuche im Spital direkt anzusprechen. Aus diesen Kontakten ergaben sich Hinweise und Anordnungen, die letztlich zu Verbesserungen und damit auch zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit führten.
5. Die Geschäftsführung und Verwaltung in Rebstein umfasst 44 Personen. Sie setzt sich grossmehrheitlich aus Personen zusammen, die vorher dezentral in den einzelnen Spitälern beschäftigt waren. Damit konnten zusätzliche Aufgaben ohne neues Personal bewältigt werden. Aus der Neuorganisation ergaben sich zudem fachliche Synergiegewinne. Die Personalfluktuationsrate liegt bei 4.6 Prozent. Eine Fluktuationsrate von weniger als 5 Prozent gilt als gut.
6. Mit allen austretenden Mitarbeitern werden Austrittsgespräche geführt. In diesen Gesprächen werden die Austrittsgründe besprochen. Die Hinweise der austretenden Mitarbeitenden werden erfasst und zielgerichtet bearbeitet, indem die Ergebnisse mit den Vorgesetzten besprochen und notwendige Verbesserungsmassnahmen eingeleitet werden. Für das Jahr 2008 ist eine Verbesserung dieses Instruments durch eine weitergehende Systematisierung des Austrittsinterviews vorgesehen.