



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Büro für Mitarbeiterunterstützung
und Konfliktmanagement

Geschäftsbericht 2024

Bureau de soutien et de gestion des conflits
Route de Gravelone 1
1950 Sion

BSGC@admin.vs.ch
www.vs.ch/web/bsgc
027 607 35 50

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Beratungsteam: Das Wort des Präsidenten	4
3.	Präsentation der Dienstleistungen	5
3.1	Die Dienstleistungen des BMUKM	6
3.1.1	Telefonische Beratungen	6
3.1.2	Beratungsgespräche.....	6
3.1.3	Vorschlag von individuellen Massnahmen an die ratsuchende Person	7
3.1.4	Empfehlung von kollektiven oder organisatorischen Massnahmen	7
4.	Dienstleistungen des BMUKM im Jahr 2024	8
4.1	Interne Organisation / Hilfsmittel / Prozesse	8
4.2	Wirkung der Dienstleistungen auf die Zielgruppen im Jahr 2024.....	8
4.2.1	Gespräche	8
4.2.2	Konfliktmanagement	8
4.2.3	Andere Dienstleistungen	9
4.3	Information und Ausbildung	9
4.3.1	Information und Prävention.....	9
4.3.2	Ausbildung und Sensibilisierung	9
4.3.3	Entwicklung kollektiver Interventionen	10
4.3.4	Partnerschaften	11
5.	Das Team.....	11
6.	Perspektiven 2025	13
7.	Verdankung	13
8.	Anhang : Reporting.....	14

1. Einleitung

Das Jahr 2024 war nicht nur durch eine anhaltend hohe Inanspruchnahme geprägt, sondern auch vom Weggang der Leiterin des Büros für Mitarbeiterunterstützung und Konfliktmanagement (nachfolgend: BMUKM), Liliane Baer, die sich nach fünf Jahren, während derer sie diese Struktur mit aufgebaut hatte, entschied beruflich neue Wege zu gehen.

Die Art der in diesem Jahr begleiteten Situationen lehrt uns einmal mehr, dass zwischenmenschliche Schwierigkeiten am Arbeitsplatz – sei es auf horizontaler oder vertikaler Ebene – nachteilige Auswirkungen auf das gesamte Team haben können. Um ein gesundes Arbeitsklima aufrechtzuerhalten, ist eine transparente Kommunikation innerhalb der verschiedenen Dienststellen unerlässlich. Dies stärkt nicht nur die Teams, sondern erhöht auch deren Effizienz und trägt zu mehr Wohlbefinden und Wirksamkeit am Arbeitsplatz für alle bei.

Ebenso trägt die Sensibilisierung für bestimmte Themen – sei es im Bereich psychosozialer Risiken oder im Konfliktmanagement – dazu bei, Hindernisse innerhalb der Dienststellen zu verringern, indem Führungskräften wie Mitarbeitenden konkrete Instrumente zur Früherkennung und Intervention bietet. Darüber hinaus ermöglicht sie jedem Einzelnen, innezuhalten, um Raum für Reflexion zu schaffen, die eigene Perspektive zu differenzieren und die persönliche Haltung in einem zunehmend anspruchsvollen Berufsalltag anzupassen.

Im Jahr 2024 wurden zudem umfassende Überlegungen über die künftigen Prioritäten der verschiedenen Aufgaben des BMUKM sowie über die Weiterentwicklung seines Leistungsangebots für die verschiedenen Zielgruppen angestellt. Diese Überlegungen können, unter Berücksichtigung der organisatorischen Veränderungen im Jahr 2024, im Laufe des Jahres 2025 konkretisiert und umgesetzt werden. Ein besonderer Fokus wird dabei auf dem Bereich der Prävention liegen.

Es zeigt sich, dass uns auch im kommenden Jahr viele spannende Herausforderungen erwarten.

Wie in den vergangenen Jahren freut sich das Team des BMUKM darauf, Sie auch weiterhin bei Ihren Anliegen zu begleiten und zu unterstützen.

Abschließend bedankt sich das Team des BMUKM bei allen Personen, die seine Dienste in Anspruch genommen haben, für das entgegengebrachte Vertrauen – ohne dieses wäre die Weiterführung seiner Mission nicht möglich.

Géraldine, Sonia et Catherine

2. Beratungsteam: Das Wort des Präsidenten

Das Büro für Mitarbeiterunterstützung und Konfliktmanagement (nachfolgend: BMUKM) ist ein Ort des Zuhörens, der Beratung und Orientierung sowie der Hilfe und Begleitung bei der Lösung individueller oder teambezogener Situationen.

Im Jahr 2024 hat das BMUKM seinen Auftrag erneut in vorbildlicher Weise erfüllt. Neben der täglichen Arbeit im Bereich der Unterstützung und Begleitung bei beruflichen oder persönlichen Schwierigkeiten erlebte das BMUK in den vergangenen Monaten einige bedeutende organisatorische Veränderungen – insbesondere durch den Weggang seiner Leiterin, Frau Liliane Baer, der wir für ihr großes Engagement für das Büro seit dem Jahr 2020 herzlich danken.

Trotz dieser Veränderungen ist es dem neuen Team, das im Laufe des Jahres 2023 gebildet wurde, gelungen, sich die Aufgaben des Büros anzueignen und die an sie herangetragenen Anliegen aktiv und professionell zu begleiten – und dabei die hohe Qualität der erbrachten Leistungen aufrechtzuerhalten.

Die Betreuungsgruppe bedankt sich herzlich bei den Mitarbeiterinnen des BMUKM für ihren unermüdlichen Einsatz im Dienst der Führungskräfte und Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, der Staatsanwaltschaft und der Walliser Gerichte, der IV-Stelle, der KKVA, der Lehrpersonen der Sekundarstufe II sowie – seit 2024 – auch der Arbeitslosenkasse. Die Herausforderungen, denen sie sich täglich stellen, und ihr grosses Engagement zeigen, wie essenziell die bestehende Struktur ist, um die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und damit einer gesetzlichen Pflicht eines jedes Arbeitgebers nachzukommen.

Das BMUKM ist funktional der Betreuungsgruppe und administrativ der Dienststelle für Personalmanagement (nachfolgend: DPM) angegliedert. Die Betreuungsgruppe hebt die ausgezeichnete Zusammenarbeit und die Synergien zwischen den drei Einheiten hervor, die, unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit der begleiteten Situationen, den gemeinsamen Anspruch auf kontinuierliche Verbesserung teilen.

Das Hauptziel für das Jahr 2025 wird darin bestehen, ein starkes und gut zusammenarbeitendes Team zu formen, das in der Lage ist, die bevorstehenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Die Betreuungsgruppe wird, in Zusammenarbeit mit der DPM, die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, um dieses Ziel zu erreichen.

Vincent Biselx
Präsident der BMUKM-Betreuungsgruppe

3. Präsentation der Dienstleistungen

Das BMUKM ist für die Umsetzung und Anwendung des in Artikel 40 des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis (kGPers) vom 19. November 2010 (SGS/VS 172.2) sowie in Artikel 34 der Verordnung über das Personal des Staates Wallis (kVPers) vom 22. Juni 2011 vorgesehenen Persönlichkeitsschutzes zuständig (SGS/VS 172.200).

Seine **Hauptaufgabe** ist die Bearbeitung von Anfragen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen IV-Stelle, der kantonalen Ausgleichskasse, der kantonalen Arbeitslosenkasse sowie des Lehrpersonals der Sekundarstufe II, die aus privaten und/oder beruflichen Gründen Unterstützung benötigen, unabhängig von ihrer Hierarchiestufe. Das Büro empfängt Personen in **absoluter Diskretion**, kann gemeinsame Treffen vorschlagen oder auf andere individuelle oder kollektive Massnahmen verweisen. Es ist befugt, im Sinne der Prävention zwischenmenschliche Beziehungen zu besprechen, mit dem Ziel, an Harmonie zu gewinnen und **so schnell wie möglich konstruktive** Lösungen zu finden und so eine **Verschlechterung** der Arbeitsbeziehungen zu **vermeiden**.

Das BMUKM widmet sich auch aktiv der **Prävention**, insbesondere durch den Austausch von Dokumenten sowie durch Informationsveranstaltungen, Schulungen/Sensibilisierungen und Supervisionen.

Darüber hinaus beteiligt sich das BMUKM aktiv an der **Förderung und Entwicklung der Feedbackkultur**, der gewaltfreien Kommunikation und des Empowerments und stellt sein Fachwissen im Rahmen des **Change-Managements**, der **Teamkohäsion** und anderer "massgeschneiderter" Tools zur Verfügung, die auf Effizienz und Wohlbefinden am Arbeitsplatz abzielen.

Dabei geht es um die Verbesserung des Wohlbefindens, um Konflikte am Arbeitsplatz sowie um Schäden an der Persönlichkeit, die in ihrer akuten Form in Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder Mobbing auftreten können. Ein grosser Fokus liegt auch auf der Unterstützung von Führungskräften, damit diese mit den verschiedenen Herausforderungen, die mit ihrer Rolle verbunden sind, mit mehr Gelassenheit umgehen können.

Das BMUKM arbeitet in völliger **Unabhängigkeit**. Zu diesem Zweck ist es funktionell an das Beratungsteam und administrativ an die DPM angegliedert.

Das BMUKM kann von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter, die/der bei der Arbeit auf erhebliche persönliche Schwierigkeiten und/oder Beziehungsschwierigkeiten stösst, die zu einer Beeinträchtigung seiner Persönlichkeit führen könnten, frei und in **absoluter Diskretion** konsultiert werden, ohne dass seine Vorgesetzten informiert werden.

Auch die **Anstellungsbehörde, die Vorgesetzten und die Personalverantwortlichen**, die mit einer schwierigen Situation konfrontiert sind, können sich frei an das BMUKM wenden, um einen Lösungsvorschlag für einen oder für mehrere von der Situation betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erarbeiten.

3.1 Die Dienstleistungen des BMUKM

Folgende Dienstleistungen werden angeboten:

3.1.1 Telefonische Beratungen

- Telefonische Beratungen zur Klärung eines Anliegens, für den Informationsaustausch, ggf. Weiterleitung an andere Dienstleister, falls notwendig.

3.1.2 Beratungsgespräche

- Individuelle** Unterstützungsgespräche;
- Gemeinsame Gespräche** (mit den verschiedenen beteiligten Parteien) mit dem Ziel, Lösungen zu den einzelnen Situationen zu finden;

Die verschiedenen **Schritte** bei der Kontaktaufnahme mit dem BMUKM sind die folgenden:

Analyse der Situation:	- Die Beraterin/der Berater ist in der Lage, eine globale/systemische Sicht auf die Situation zu haben und kann die Probleme identifizieren, um die es geht. - Die Kontaktperson klärt ihre Erwartungen und Bedürfnisse und strukturiert nach und nach ihr Erzähltes.
Information und Beratung zu den möglichen Vorgehensweisen:	- Die Beraterin/der Berater erläutert die verschiedenen verfügbaren Optionen. - Die Person ist in der Lage, die Konsequenzen (Vor- und Nachteile) der verschiedenen Optionen zu formulieren und kann dann, eine fundierte Auswahl aus den verschiedenen verfügbaren Optionen zu treffen.
Ausarbeitung von Einzelstrategien:	- Die Beraterin/der Berater verfügt über verschiedene Hilfsmittel, um bestimmte Schwierigkeiten durchzuarbeiten. - Die Person entwickelt individuelle Strategien, um eine akzeptable Lebensbalance zu finden und die schwierige Situation zu bewältigen.
Koordination mit implizierten Partnern:	- Die Beraterin/der Berater koordiniert die Informationen mit den Vorgesetzten und den Ad-hoc-Partnern (mit Zustimmung der Person), so dass alle auf das gleiche Ziel (die gleichen Ziele) hinarbeiten. - Das Unterstützungsnetzwerk der Person wird koordiniert und der Prozess wird erleichtert.
Zuweisung an andere spezialisierte Dienstleistungserbringer:	- Die Beraterin/der Berater identifiziert Interventionen, die nicht in den Zuständigkeitsbereich des BMUKM fallen oder die das Eingreifen von Spezialisten erfordern: medizinische Nachsorge, Therapie, Familienmediation, Verhandlungen mit Gläubigern usw. - Die Person verfügt über die notwendigen Informationen, um ein Follow-up zu erhalten, das ihren Erwartungen oder Bedürfnissen entspricht.
Vorbereitung von schwierigen Gesprächen mit der Linie und den Mitarbeitern:	- Die Beraterin/der Berater hilft der Person, das Gespräch und das, was sie sagen möchte, zu strukturieren, und macht sie auf bestimmte Punkte in Bezug auf die Ausdrucksform, die nonverbale Kommunikation usw. sowie auf bestimmte Rechte und Pflichten aufmerksam. - Die Person betrachtet die Situation mit Abstand und bespricht mit einer Drittperson, die Themen, welche es anzusprechen gilt und auf welche Art und Weise dies geschehen soll. ,

3.1.3 Vorschlag von individuellen Massnahmen an die ratsuchende Person

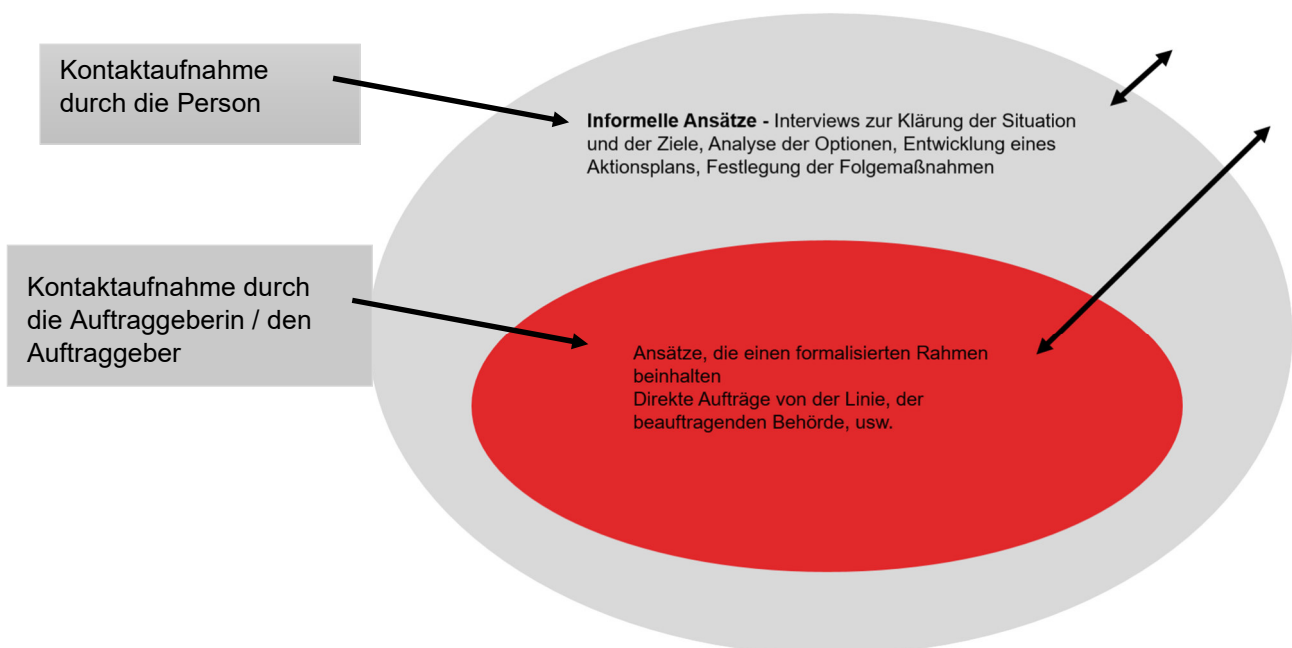
- ▲ Kontakt der ratsuchenden Person (bzw. des Büros für Mitarbeiterunterstützung und Konfliktmanagement mit Einverständnis der ratsuchenden Person) mit einem internen Relais, um in Absprache mit der Hierarchie die Durchführung von Unterstützungsmassnahmen (Coaching, Training) oder anderen individuellen Massnahmen zu prüfen;
- ▲ Überweisung an eine andere Struktur, wenn der Bedarf besteht;

3.1.4 Empfehlung von kollektiven oder organisatorischen Massnahmen

Nach einer Analyse der Situation durch eine informelle Prüfung kann das BMUKM verschiedene Massnahmen vorschlagen:

- ▲ Intervention in Form von Gruppenkonfliktmanagement, Supervision, **Teamkohäsion**, Change-Management, **Führungskräfteentwicklung**;
- ▲ Analyse des Arbeitsklimas oder organisatorische Massnahmen, wenn eine leidverursachende Störung nicht nur auf beziehungsbezogene, sondern auch auf strukturelle oder organisatorische Ursachen zurückzuführen zu sein scheint, oder wenn eine grosse Anzahl von Personen betroffen ist;
- ▲ Alle anderen nützlichen Massnahmen.

Die Kontaktaufnahme mit dem Büro für Mitarbeiterunterstützung und Konfliktmanagement kann informell und/oder formell erfolgen:



4. Dienstleistungen des BMUKM im Jahr 2024

4.1 Interne Organisation / Hilfsmittel / Prozesse

Das BMUKM befindet sich abseits der anderen Räumlichkeiten des Staates Wallis, um einen diskreten Zugang zu gewährleisten.

Abgesehen von der Unterstützung von Situationen, die dem BMUKM anvertraut worden sind, war dieses Jahr insbesondere folgenden Aufgaben gewidmet:

- ▲ Einführung verschiedener organisatorischer Prozesse innerhalb des Teams;
- ▲ Erstellung verschiedener Richtlinien in Zusammenarbeit mit der DPM und der Betreuungsgruppe;
- ▲ Entwicklung von Präventionsmassnahmen im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken;
- ▲ Erweiterung des Angebots an Büchern, die vom BMUKM zur Verfügung gestellt werden => <https://www.vs.ch/web/bsgc/bibliotheque>
- ▲ Kontaktaufnahme mit externen Partnern, um die Zusammenarbeit auszubauen und/oder zu stärken.

4.2 Wirkung der Dienstleistungen auf die Zielgruppen im Jahr 2024

4.2.1 Gespräche

Gespräche bleiben die Hauptdienstleistung. Sie entsprechen dem Wunsch der ratsuchenden Personen, einen Ort zu haben, an dem sie gehört werden, um die aufgetretenen Schwierigkeiten zu erläutern, eine Aussensicht zu erhalten, die möglichen Optionen zu erkennen und ihre Überlegungen zu begleiten, damit sie mit der notwendigen Distanz und einem besseren Verständnis der Situation vorankommen können. Das Ziel der Gespräche ist es auch, die ratsuchenden Personen zu befähigen, die Situation ganzheitlich zu umfassen und zu entscheiden, wie sie den eingeleiteten Prozess weiterverfolgen wollen.

Das BMUKM legt besonderen Wert darauf, rasch einen ersten Termin anzubieten, um so **schnellstmöglich** eine Möglichkeit zur Beruhigung der Situation zu schaffen.

4.2.2 Konfliktmanagement

Sitzungen, die Menschen in spannungsgeladenen Situationen zusammenbrachten, ermöglichten es ihnen, ihre Wahrnehmungen offenzulegen und dank der vorherigen Vorbereitung und des vorher festgelegten Rahmens einen Dialog zu ermöglichen und gemeinsame Lösungen zu finden.

4.2.3 Andere Dienstleistungen

Das BMUK begleitet etwa zehn Teamzusammenführungen und führte zehn Workshops zur Sensibilisierung für psychosoziale Risiken durch.

4.3 Information und Ausbildung

4.3.1 Information und Prävention

Zusätzlich zu den Informationen, die über die Intranetseite und die verschiedenen Flyer im Zusammenhang mit seinen Aktivitäten verbreitet werden, ist das BMUKM im Bereich der Prävention tätig, indem es im Rahmen von verschiedenen Bereichen aktiv ist:

- ▲ Interne Schulungen;
- ▲ Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende;
- ▲ Informationssitzungen in Departementen und Dienststellen;
- ▲ Antworten auf verschiedene spezifische Anfragen.

Zusammen mit der DPM gestaltet das BMUKM Halbtagsseminare für Führungskräfte, in denen diese Einblicke in die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing erhalten. In diesen Modulen wird auf interaktive Weise und mittels kleiner gespielter Szenen aufgezeigt, was unter unangemessenem Verhalten zu verstehen ist, wie darauf reagiert werden sollte und welche Handlungsmöglichkeiten es für die Betroffenen, die Zeugen oder die Verursacher des Verhaltens gibt. Dabei wird insbesondere der rechtliche Kontext berücksichtigt und darauf hingewiesen, dass das Empfinden der Betroffenen weitaus stärker gewichtet werden sollte, als die Absicht der Verursacher und dass das Ausbleiben einer Reaktion auf derartige Vorfälle gar als Billigung angesehen werden könnte.

4.3.2 Ausbildung und Sensibilisierung

Das BMUKM **sensibilisiert und schult**, auf Wunsch des Kaders, innerhalb der Teams in interaktiver und «massgeschneiderter Form» die vorgängig identifizierten Themen, insbesondere im Zusammenhang mit:

- ▲ Förderung des Teamzusammenhalts;
- ▲ Themenbezogene Sitzungen (z. B. psychosoziale Risiken, Change-Management usw.);
- ▲ Arbeitsklima-Analyse.

4.3.3 Entwicklung kollektiver Interventionen

Etwa ein Viertel der vom BMUKM behandelten Fälle betrifft Arbeitsteams in Spannungs- oder sogar Krisensituationen, sei es zwischen einer Person und einer Gruppe oder Spannungen zwischen mehreren Gruppen innerhalb derselben Einheit.

Häufig entwickeln sich Beziehungskonflikte um eine strukturelle Komponente, sowohl in individuellen als auch in kollektiven Situationen. Dazu gehören Meinungsverschiedenheiten über Methoden und/oder Werte oder organisatorische Probleme. Das BMUKM verfügt über verschiedene Mittel, um diese Situationen anzugehen. In jedem Fall führt das BMUKM Gespräche, die eine Distanz und ein Abstand gewinnen ermöglichen, und prüft, ob eine Weiterleitung an einen internen oder externen Ansprechpartner sinnvoll ist.

Wenn die Problematik von vornherein eine gewisse Grössenordnung (z. B. in Anbetracht der Anzahl der Personen in derselben Abteilung, die sich an das Büro wenden) und einen signifikanten Schweregrad der beschriebenen Thematiken aufweist, hat das BMUKM die Möglichkeit, eine Vorprüfung der Situation vorzunehmen. In diesem Fall erweitert das BMUKM mit Zustimmung der verantwortlichen Person ihr Verständnis, indem sie die betroffenen Teammitglieder anhört, die das Büro nicht von sich aus konsultiert haben, um unterschiedliche Sichtweisen und die Situation in Bezug auf deren Komplexität zu berücksichtigen, und eine Analyse sowie Empfehlungen zur Verbesserung der Situation abzugeben. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass sie ein Gesamtbild einer kollektiven Lage aus einem neutralen und professionellen Blickwinkel ermöglicht und vor allem Lösungsvorschläge unterbreiten kann.

Das BMUKM hat keine Entscheidungsbefugnis, sondern hilft bei der Suche nach Lösungen. Einerseits bietet sie den angehörten Personen eine Möglichkeit, ihre Meinung zu einer schwierigen Situation am Arbeitsplatz zu äussern und über Verbesserungsmöglichkeiten nachzudenken; andererseits gibt es Empfehlungen für Verbesserungsmassnahmen der Situation ab. Diese Vorgehensweise ist zwar in bestimmten Situationen sinnvoll, ermöglicht es den Befragten jedoch nicht immer, eine aktive Rolle bei der Lösung einer schwierigen Situation zu übernehmen, und kann die Rolle jedes Einzelnen auf die eines einfachen Beschreibers beschränken, der dann die Verantwortung für die von ihm als nützlich erachteten Massnahmen den Vorgesetzten überlässt. Ausserdem kann es bei den von der BMUKM angehörten Personen zu Frustrationen führen, da die Rückmeldung, die ihnen am Ende eines solchen Verfahrens gegeben wird, die Vertraulichkeit der geführten Gespräche gewährleisten muss somit als kurz und simpel betrachtet werden könnte.

Ein Konflikt zwischen zwei Personen beispielsweise hat Auswirkungen auf das gesamte Team, und wenn er nicht gelöst wird, steigt das Risiko einer allgemeinen Verschlechterung der Teamdynamik, des Auftretens psychosozialer Risiken und sogar des Ausscheidens von Mitarbeitern, was hohe Kosten verursacht und die Struktur schwächt. Selbst wenn der Konflikt gelöst wird, ist es sinnvoll zu berücksichtigen, dass die Situation alle Teammitglieder beeinflusst hat und dass die Arbeit an dem Zusammenhalt eine Antwort auf die Regulierung der Dynamik sein kann. Das BMUKM bietet regelmässig seine Unterstützung bei der Begleitung von Teams an, wobei immer die Besonderheiten der jeweiligen Situation berücksichtigt werden.

Die Interventionen betrafen sowohl Teile von Teams als auch ganze Teams. Einige waren in die Hierarchie eingebunden, andere nicht. Es ist festzustellen, dass es zwar mehr Transparenz über den Prozess gibt, die Frage der Vertraulichkeit über den Inhalt jedoch ähnlich bleibt. Die Dynamik der Teaminterventionen ermöglicht es, die Beteiligung und die Persönlichkeit jedes Einzelnen zu respektieren. Ein eher zurückhaltender Mitarbeiter wird zum Sprechen ermutigt,

aber nicht gezwungen, ebenso wie ein sehr aktiver Mitarbeiter nicht in seinen Vorschlägen behindert wird, sondern eventuell aufgefordert wird, die anderen ebenfalls zu Wort kommen zu lassen. Jeder hat die Gelegenheit gehabt, sich zu äussern, und zwar in einem sicheren und vertraulichen Rahmen, der gegebenenfalls von dem BMUKM gewährleistet wird.

Bis heute zieht das BMUKM eine positive Bilanz der Teameinsätze, die es durchführen konnte. Einer der sichtbarsten positiven Effekte ist zweifellos die Tatsache, dass jeder Teilnehmer direkt an der Verbesserung der Situation beteiligt ist, unabhängig von seiner Beteiligung an der Gruppendynamik. Der individuelle Ausdruck während des Vorbereitungsgesprächs, kombiniert mit dem Ausdruck und der Reflexion in der Gruppe, trägt zu einer sowohl persönlichen als auch kollektiven Beteiligung bei, was es oft leichter macht, Veränderungen zu akzeptieren, Vorschläge zu machen, die das gesamte Team einbeziehen, und sich vor allem bewusst zu werden, dass man Teil eines Systems ist.

Dies trägt dazu bei und hilft, Abstand zu gewinnen. Natürlich ist die Teamkohäsion kein Wundermittel, und die Wiederherstellung einer positiven Teamdynamik kann sich nicht allein auf diese Art von Intervention stützen. Dennoch fördert sie das Zusammenführen von Standpunkten, das Aussprechen von Bedürfnissen und führt zu konkreten, umsetzbaren und gemeinsam getragenen Lösungsansätzen.

Dieser Prozess hat den Vorteil, dass er die Teammitglieder, die eine schwierige Situation erleben, dazu anregt, es nicht einzig bei klagenden oder vorwurfsgeladenen Aussagen zu belassen, sondern aktiv am gemeinsamen Aufbau von Lösungen mitzuwirken. Teamkohäsionen sind also ein bescheidener und zugleich bewegender Schritt. Sie mobilisieren eine Projektion in die Zukunft und bringen die Teilnehmer dazu, sich in einer noch anspruchsvolleren Phase zu engagieren: dem Übergang zur Aktion, zur Umsetzung und Anwendung der guten Absichten und Vorschläge. Dieser Übergang setzt die Akzeptanz der Notwendigkeit einer Veränderung voraus oder manchmal auch die Akzeptanz, dass eine Veränderung nicht möglich sein wird. Dieser Prozess ist nicht möglich ohne die Entwicklung von Toleranz gegenüber dem Standpunkt des anderen, das Bewusstsein für die Komplexität, die Schwierigkeiten und den Reichtum des Systems, in dem jedes Teammitglied arbeitet.

4.3.4 Partnerschaften

Im Jahr 2024 hat das BMUKM sein Netzwerk an externen Partnern ausgebaut und wird dies auch 2024 fortsetzen, um die Zusammenarbeit weiter auszubauen oder zu verstärken.

Ausserdem wird die Qualität der Zusammenarbeit mit internen Partnern wie dem DPM, der ZMLP, usw. weiterentwickelt.

5. Das Team

Das BMUKM wird durch ein multidisziplinäres Team von Spezialisten und Fachleuten auf dem Gebiet des Konfliktmanagements vertreten. Das BMUKM ist in der Lage, mit allen Situationen umzugehen, unabhängig davon, ob es sich um einen Konflikt handelt oder nicht, mit dem Ziel, so schnell wie möglich konstruktive Lösungen zu finden und damit eine Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen zu vermeiden. Das BMUKM kann Anfragen in deutscher und französischer Sprache beantworten.

Vorteil der Multidisziplinarität: komplementäre und vielseitige Sichtweisen bezüglich der Situationen.

Im Jahr 2024, das Team setzt sich aus 4 Teilzeitkräften zusammen: 4 Beraterinnen für Mitarbeiterunterstützung und Konfliktmanagement.



Von links nach rechts, Liliane Baer, Géraldine Biollaz, Catherine Locher-von Roten und Sonia Zbinden

6. Perspektiven 2025

Die Gesellschaft entwickelt sich weiter und ebenso die Bedürfnisse ihrer Bürger/-innen.

Das BMUKM sieht für die nahe Zukunft folgende Hauptentwicklungs- bzw. Veränderungsziele vor:

- ▲ Stufenweise Umsetzung der für das BSGC definierten Strategie;
- ▲ Entwicklung von Aufgaben mit dem Ziel, die Zusammenarbeit innerhalb der verschiedenen Dienststellen zu stärken;
- ▲ Stabilisierung der neu eingeführten Struktur;
- ▲ Ausbau des Netzwerks externer Partner;
- ▲ Entwicklung von Präventionsmaßnahmen durch Workshops zur Sensibilisierung für psychosoziale Risiken und Konfliktmanagement;
- ▲ In Zusammenarbeit mit der DPM, Entwicklung eines Sensibilisierungsprojekts im Zusammenhang mit Sucht, das sich an Lehrlingsausbilder sowie an Lehrlinge richtet;
- ▲ Entwicklung und Förderung des Angebots an Publikationen, die vom BMUKM zur Verfügung gestellt werden.

7. Verdankung

Das BMUKM bedankt sich bei den folgenden Partnern und Personen:

Das Beratungsteam durch ihrem Präsidenten, Herr Vincent Biselx, und ihren Mitgliedern, Frau Danielle Chevrier und Herr Manfred Kuonen,

Die Direktion der DPM durch Herr Gilbert Briand, Chef der Dienststelle für Personalmanagement und seine Stellvertreterin, Frau Carine Knubel,

Die gesamte Belegschaft der Dienststelle für Personalmanagement,

Die Vorsteher der Departemente, die Generalsekretäre und die HR-Verantwortlichen,

Die ZMLP, die Sozialpartner und die Personalverbände.

8. Anhang : Reporting

Auszug aus der BMUKM-Statistik, Stand 31. Dezember 2024 :

Während des Jahres 2024 begleitete das BMUKM 199 Situationen, von insgesamt 331 betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon 325 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung (KV), was einer Quote von 5.76 (KV) in Bezug auf die ganze Verwaltung entspricht.

Zur Information: Eine Situation kann eine Person betreffen, wie sie auch eine ganze Abteilung betreffen kann. Es ist zu erwähnen, dass im Rahmen der Förderung des Teamzusammenhalts auch Personen angehört werden, welche keine besonderen Schwierigkeiten darlegen. Diese werden in der nachfolgenden Statistik ebenfalls mitgezählt.

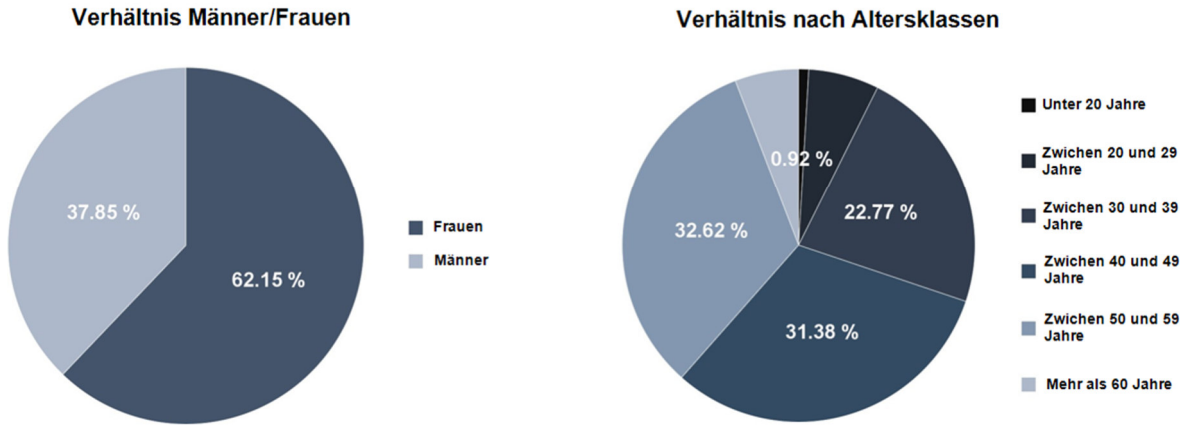


Jahr	Anzahl Dossiers (1)	Anzahl Klienten (2)	Anzahl Mitarbeitende	Verhältnis Klienten
2024	199	325	5'640	5.76

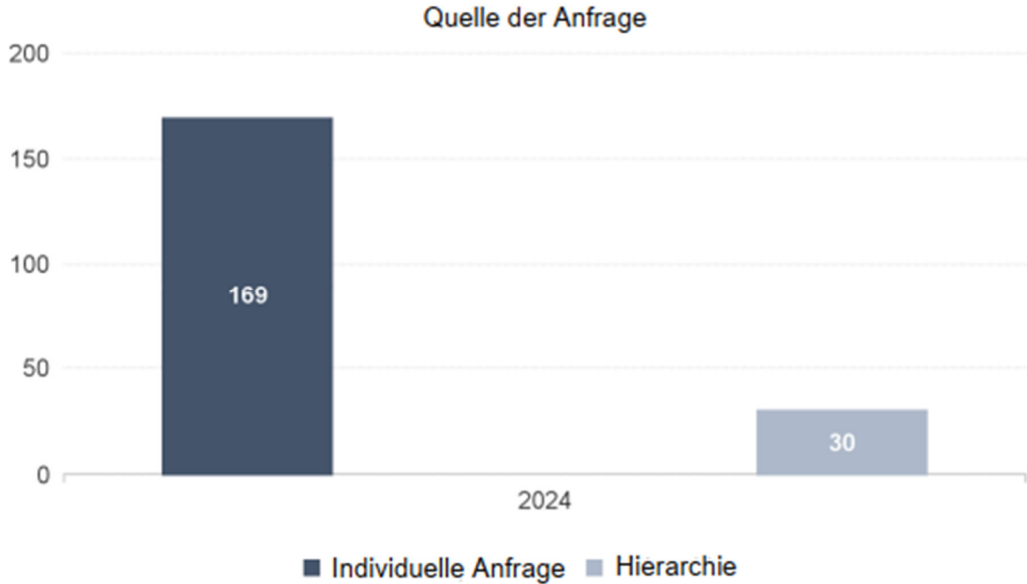
(1) Daten basierend auf allen vom BMUKM überwachten Situationen
(2) Daten, welche nur Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung betreffen

Anmerkung: Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht sich auf die in Punkt 2 dieses Berichts genannten Zielgruppe

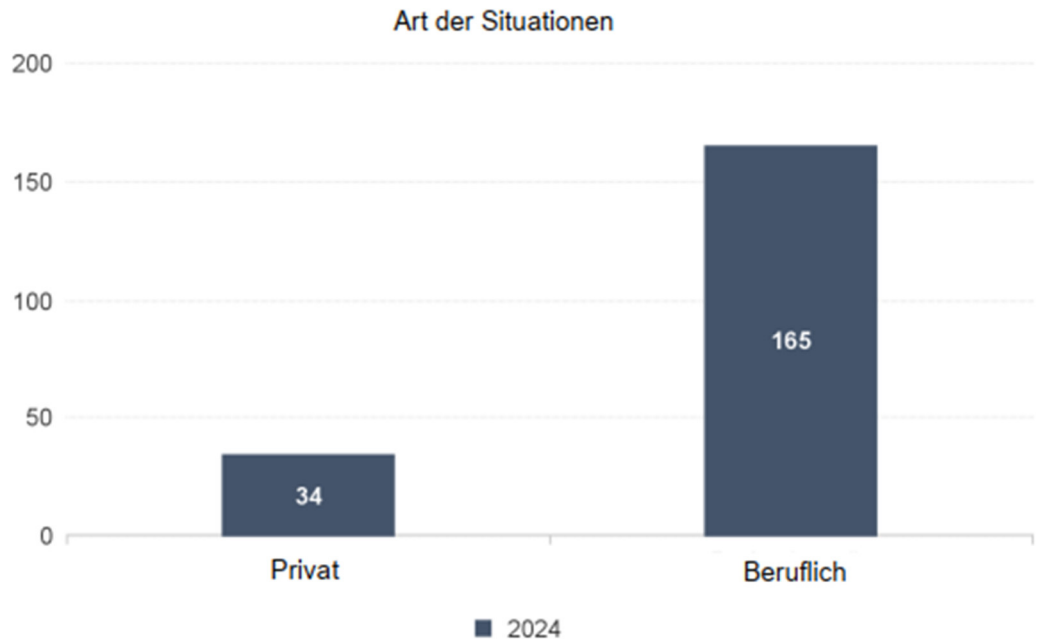
Was die von der BMUKM im Jahr 2024 angetroffenen Personen betrifft, so war die Verteilung zwischen Männern und Frauen ausgewogen, auch wenn im Jahr 2024 im Vergleich zu den letzten Jahren ein leichter Anstieg der weiblichen Besucher des Büros festzustellen war. Die Mehrheit der Besucher war zwischen 40 und 59 Jahre alt.



Von den 199 begleiteten Situationen baten 169 Personen spontan um BMUKM-Dienstleistungen und 30 Anfragen kamen von Seiten der Direktion oder wurden von ihr angeregt.

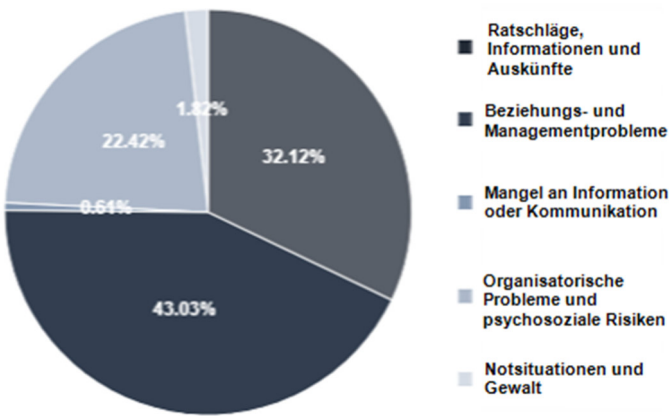


Im Jahr 2024 hat das BMUKM 165 berufliche und 34 private Situationen begleitet.



Im Jahr 2024 betrafen 43% der beruflichen Situationen Beziehungs- und/oder Managementprobleme und etwa 38% der privaten Situationen standen im Zusammenhang mit Gesundheitsproblemen.

Berufliche Situationen



Private Situationen

