

Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit*
vom 27. August 2020

5619 a

**Beschluss des Kantonsrates
über die Genehmigung des Jahresberichts der
Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich und
des Berichts über die Umsetzung der Eigentümer-
strategie für das Jahr 2019**

(vom)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in die Anträge des Regierungsrates vom 6. Mai 2020 und der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit vom 27. August 2020,

beschliesst:

I. Der Jahresbericht der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich für das Jahr 2019 wird genehmigt.

II. Der Bericht über die Umsetzung der Eigentümerstrategie für die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich für das Jahr 2019 wird genehmigt.

III. Veröffentlichung im Amtsblatt.

* Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit besteht aus folgenden Mitgliedern: Katrin Cometta, Winterthur (Präsidentin); Pia Ackermann, Zürich; Nathalie Aeschbacher, Zürich; Raffaella Fehr, Volketswil; Hans Finsler, Affoltern a. A.; Christian Mettler, Zürich; Arianne Moser, Bonstetten; Daniela Rinderknecht, Wallisellen; Brigitte Rösli, Illnau-Effretikon; Qëndresa Sadriu, Opfikon; Wilma Willi, Stadel; Sekretärin: Jacqueline Wegmann.

IV. Mitteilung an den Regierungsrat.

Zürich, 27. August 2020

Im Namen der Aufsichtskommission
Bildung und GesundheitDie Präsidentin: Die Sekretärin:
Katrin Cometta Jacqueline Wegmann

1. Einleitung zum Geschäftsjahr 2019

Nach der Verselbstständigung im Jahr 2018 ging es im Berichtsjahr vor allem darum, die Zukunft der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) konkret an die Hand zu nehmen und erste Akzente zu setzen. Im Zentrum der Strategie 2025 stehen unter anderem Themen wie die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin, die digitale Transformation, die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Angebote in allen Settings sowie die Verbesserung von Qualität und Rentabilität. Um die Erreichung der strategischen Ziele noch besser zu unterstützen, ist die neue Direktion Finanzen & Services ins Leben gerufen worden. Ihr sind seit Juli des letzten Jahres sämtliche Bereiche der PUK untergeordnet, die nicht direkt mit der Behandlung der Patientinnen und Patienten in Zusammenhang stehen. Als zweite Massnahme wurde ebenfalls per Juli 2019 der Direktionsstab in die Unternehmensentwicklung übergeführt. Darin zusammengefasst sind neu alle Belange von Prozess-, Projekt- und Qualitätsmanagement, das Risk Management sowie das Medizincontrolling.

Die digitale Transformation wird in den kommenden Jahren eine der grossen Herausforderungen für die PUK darstellen. Mit ihren 20 Standorten und den verschiedenen Aufträgen in der Versorgung aller Altersgruppen im gesamten Diagnosespektrum sowie in Forschung und Lehre ist die PUK ein vielschichtiges Unternehmen mit unterschiedlichsten Partnern. Einerseits gilt es, die Komplexität des Unternehmens zu erfassen und digital abzubilden. Andererseits ist parallel dazu die Entwicklung der entsprechenden (Führungs-)Kultur zu ermöglichen.

Ein zweites grosses Ziel ist mittel- bis langfristig die Zahl der stationären Standorte der PUK zu reduzieren. Damit verbunden ist die schrittweise Erneuerung der über weite Strecken veralteten und zum Teil sanierungsbedürftigen Infrastruktur (ICT und Immobilien). Dieses ambitionierte Vorhaben wird in den kommenden Jahren den Investitionsbedarf deutlich erhöhen.

Die PUK hat per September 2019 die psychiatrische Grundversorgung der Insassinnen und Insassen der Gefängnisse und Vollzugseinrichtungen von Justizvollzug und Wiedereingliederung des Kantons Zürich übernommen. Die betroffenen Stellen sind in die PUK integriert worden und stehen seitdem unter der Leitung der Klinik für Forensische Psychiatrie. Mit der Übernahme von Zuständigkeit und Personal konnte die bisher schon sehr gute und konstruktive Zusammenarbeit mit der Direktion der Justiz und des Innern weiter ausgebaut werden.

Das neue Tarifsystem TarPsy wurde auf Anfang 2019 auch für die Kinder- und Jugendpsychiatrie eingeführt. Dies hatte wesentliche Prozessänderungen zur Folge, gestaltete sich jedoch aus heutiger Sicht ertragsneutral.

Der betriebliche Ertrag steigerte sich 2019 um 4,7% auf 247,3 Mio. Franken. Die Nettoerlöse mit den Tarifpartnern entwickelten sich vor allem im stationären Bereich der Klinik für Forensische Psychiatrie, in dem eine im Vorjahr eröffnete zusätzliche Station mit 13 Betten 2019 voll ausgelastet betrieben werden konnte, sowie im ambulanten Bereich der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie positiv. Die weiteren Behandlungsangebote der Kliniken entwickelten sich mit kleineren Abweichungen im Rahmen des Vorjahres.

Der betriebliche Aufwand stieg gegenüber dem Vorjahr um 6,2 Mio. auf 244,3 Mio. Franken oder um 2,6%. Der Personalaufwand erhöhte sich im Vergleich zu 2018 um 3,1% oder 5,7 Mio. Franken. Die wichtigsten Gründe hierfür sind der ganzjährige Betrieb der neuen Sicherheitsstation der Klinik für Forensische Psychiatrie sowie die Integration des Psychiatrisch-Psychologischen Dienstes in dieselbe, die Erhöhung der Personalressourcen in den Ambulatorien der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie sowie die Jahressteuerung von einem Prozent auf den Personalkosten.

Im ersten Jahr nach der Verselbstständigung wurden die gesamten Fondseinlagen erfolgsneutral verbucht. 2019 sind keine wesentlichen Einlagen in die verschiedenen Fonds getätigt worden, was die hohe Abweichung zum Vorjahr erklärt.

Die Zukunft wird für die PUK auch finanziell viele Herausforderungen bringen. Der mit dem Legislaturziel des Regierungsrates zu Recht geforderte Ausbau der ambulanten Angebote wird ohne entsprechende flankierende Finanzierungsmassnahmen den finanziellen Druck auf die bereits heute defizitären Ambulatorien weiter verstärken.

2. Tätigkeit der Gesundheitsdirektion als Aufsicht

Nachdem das vorangegangene Jahr ganz im Zeichen der Verselbstständigung und der Weiterentwicklung der Strategie durch den Spitalrat gestanden hatte, hat die PUK 2019 erste neue Akzente gesetzt. Das in verschiedener Hinsicht gute Geschäftsjahr spiegelt sich in einem finanziellen Ergebnis, welches gegenüber dem Vorjahr verbessert werden konnte.

Die Eigentümerstrategie der PUK verlangt eine überdurchschnittliche Qualität der Leistungserbringung. Messungen des Nationalen Vereins für Qualitätsentwicklung in Spitälern und Kliniken (ANQ) deuten auf teilweise überdurchschnittliche, teilweise aber auch unterdurchschnittliche Qualität hin. Vertiefte Abklärungen und allfällige Massnahmen seitens der PUK sind diesbezüglich erforderlich.

Aus Eigentümersicht ist der Fokus bei den Risiken stärker auf strategische Risiken auszurichten. Gestützt auf die Erfahrung des Spitalrates ist eine Weiterentwicklung des Risikomanagements sinnvoll und seitens Eigentümer auch erwartet.

Die strategischen Ziele (so insbesondere die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin, die digitale Transformation, die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Angebote sowie die Verbesserung von Qualität und Rentabilität) sind richtig gesetzt und stellen einen geeigneten Rahmen für die Weiterentwicklung dar.

3. Tätigkeit der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit (ABG) übt gemäss § 104 des Kantonsratsgesetzes, § 33 des Kantonsratsreglements und § 7 des Gesetzes über die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUKG) die parlamentarische Kontrolle (Oberaufsicht) über die PUK aus. Sie prüft den Geschäftsbericht, die Jahresrechnung und den Antrag auf Gewinnverwendung sowie den Bericht über die Umsetzung der Eigentümerstrategie und stellt dem Kantonsrat Antrag dazu. Im Rahmen der parlamentarischen Kontrolle über die selbstständigen Anstalten ist insbesondere zu prüfen, ob die Interessen des Kantons ge-

wahrt werden. Dazu gehört, ob der Umgang mit den Risiken für Kanton und Volkswirtschaft angemessen ist und die Leistungserfüllung zielgerichtet erfolgt.

Gestützt auf den Geschäftsbericht und den Bericht über die Umsetzung der Eigentümerstrategie hat die ABG Fragen formuliert, welche von der PUK und der Gesundheitsdirektion schriftlich beantwortet und in einer gemeinsamen Sitzung mündlich vertieft wurden. Im Oktober 2019 fand zudem ein Besuch der ABG bei der PUK statt, zum einen, um den Betrieb an sich besser kennenzulernen, zum anderen, um mit verschiedenen PUK-Angehörigen diverse Themen vertiefter diskutieren zu können.

Eine wichtige Grundlage für die Einschätzung der Führung und des Erfolgs des Unternehmens PUK bilden die Berichte und Feststellungen der Finanzkontrolle. Die ABG schätzt den offenen Austausch mit der Finanzkontrolle und erachtet deren Informationen und Erläuterungen als sehr wertvoll für das Wahrnehmen der parlamentarischen Oberaufsicht.

Elektronisches Patientendossier (EPD)

Die Zürcher Spitäler und Kliniken haben sich im Berichtsjahr weiter auf die Einführung des EPD vorbereitet und sich der Stammgemeinschaft Axsana AG angeschlossen. Es ist zu bedauern, dass der 15. April 2020 als Startdatum des EPD nicht eingehalten werden konnte. Das Hauptproblem ist, dass die Stammgemeinschaften und damit auch die Axsana AG zertifiziert werden müssen und die beiden Zertifizierungsstellen selber noch nicht zertifiziert sind. Daneben sind zahlreiche weitere Fragen noch ungeklärt. Dem Datenschutz ist im Bereich des EPD eine hohe Priorität beizumessen. Auf Antrag der Gesundheitsdirektion hat die Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) vereinbart, dass von allen Spitälern und Kliniken der Nachweis zu erbringen ist, sich einer Stammgemeinschaft angeschlossen zu haben. Ebenso ist die Abrechnung der Leistungen über die obligatorische Krankenpflegeversicherung bis am 30. Oktober 2020 vereinbart worden.

Tarife für ambulante Leistungen

Die ABG stellt fest, dass das geltende Tarifsystem eine erhebliche Herausforderung darstellt. Leistungen im ambulanten und tagesklinischen Bereich sowie Home Treatment sind unterfinanziert. Die ABG erwartet, dass sich die Gesundheitsdirektion in den zuständigen nationalen Gremien einsetzt, dass die Tarifierung Anreize zur Umsetzung der Strategie «ambulant vor stationär» setzt.

Fachkräftemangel

Zunehmend deutlicher zeichnet sich für die nächsten Jahre im Gesundheitswesen ein Fachkräftemangel ab, der die Spitäler und Kliniken vor grosse Herausforderungen stellen wird. Nicht nur demografisch bedingt, sondern auch wegen der immer umfassenderen medizinischen Möglichkeiten steigt die Nachfrage stark an. Gleichzeitig steht eine Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation (Jahrgänge bis 1964) an. Betroffen ist nicht nur die Pflege, sondern zunehmend auch hochspezialisierte Fachkräfte wie Ärzte, Chirurgen, Medizintechniker und Fachangestellte Gesundheit.

Um die Attraktivität des Pflegeberufs auch gegen aussen zu fördern, wurde bei der PUK ein Laufbahnmodell eingeführt, welches den Pflegenden die Möglichkeiten der individuellen Entwicklung aufzeigt. Die Vorgesetzten sind angehalten, ihre Mitarbeitenden diesbezüglich zu fördern und die Erwartungen zu klären, damit auf die individuellen Bedürfnisse so weit wie möglich eingegangen werden kann. Zudem wurde vermehrt ins Personalmarketing investiert, z. B. mit speziellen Pflegekampagnen in den Sozialen Medien (LinkedIn-Kampagne, AdWords-Kampagne von Google) oder auch mit der eigenen Microsite (jobs.pukzh.ch).

Personalreglement

Nach dem Scheitern der Vorlage zur Umwandlung des Kantonsospitals Winterthur in eine Aktiengesellschaft haben alle vier kantonalen Spitäler und Kliniken eine Flexibilisierung im Personalbereich gewünscht, um die Nachteile gegenüber anderen Anbietern im Gesundheitsmarkt etwas mindern zu können. Daher wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit der Gesundheitsdirektion gebildet mit dem Resultat, dass die Spitäler und Kliniken Vorschläge im Rahmen der geltenden Gesetze für ein neues Personalreglement ausarbeiten würden. Die Vorschläge werden in Kürze vorliegen. Danach ist die Konsultation des kantonalen Personalamtes vorgesehen, bevor der Antrag an den Regierungsrat vorbereitet werden kann. Anschliessend wird eine offizielle Vernehmlassung durchgeführt. Aufgrund der übergeordneten Rahmenbedingungen, welche das kantonale Personalrecht vorgibt, sind keine revolutionären Änderungen zu erwarten.

4. Risikomanagement

Das zweite Jahr nach der Verselbstständigung war der Konsolidierung gewidmet. Neben der neuen Rechtsform, den neuen Gremien und der neuen Zusammenarbeit mit der Gesundheitsdirektion wurden auch Schlüsselstellen neu besetzt. Zudem wurden Organisationsanpassungen vorgenommen, die nun greifen und als sehr positiv emp-

funden werden (Direktion Finanzen & Services sowie die Unternehmensentwicklung neu geschaffen). Im Mai 2019 wurde die Strategie 2025 vom Spitalrat verabschiedet. Die Strategie unterteilt sich in elf Bereiche, für die je operative Massnahmen formuliert wurden, die innerhalb von drei Jahren umzusetzen sind.

Als die drei grössten strategischen Risiken werden die Tarifentwicklung vs. die Lohnkostenentwicklung, die Immobilien- und IT-Infrastruktur sowie der Fachkräftemangel genannt.

Die ABG schliesst sich der Erwartung der Gesundheitsdirektion, wonach das strategische Risikomanagement weiterzuentwickeln sei, an.

5. Personalsituation

Geschlechterverteilung in leitenden Funktionen

Die ABG hat sich bei allen Anstalten in ihrem Zuständigkeitsbereich nach dem Anteil von Frauen in Führungspositionen erkundigt und ob Massnahmen ergriffen werden, wenn das Geschlechterverhältnis unausgewogen sein sollte.

In der PUK arbeiten 66,6% Frauen, das heisst, dass in den eigenen CAS-Leadership-Schulungen mehrheitlich weibliche Führungskräfte unterstützt und gefördert werden. Trotzdem bestehen die Leitungsorgane der PUK (Spitalrat, Geschäftsleitung, Medizinisches Direktorium, Klinische Leitungskonferenz) überwiegend aus Männern. Die Aussage, nicht das Geschlecht, sondern die persönlichen und fachlichen Kompetenzen einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten seien ausschlaggebende Kriterien bei Stellenbesetzungen, greift zu kurz. Die Anstrengungen zur Förderung von Frauen müssen gezielt und frühzeitig erfolgen und die Arbeitsbedingungen flexibel ausgestaltet sein.

Zufriedenheit der Mitarbeitenden / Pflege der Mitarbeitenden

Die Psychiatrische Universitätsklinik (PUK) hat in den letzten Jahren mehrere strukturelle Veränderungen erfahren. Per 1. Januar 2015 ist die Integration der Kinder- und Jugendforensik in die Klinik für Forensische Psychiatrie der PUK erfolgt. Zum 1. Januar 2016 ist die Fusion von PUK und Kinder- und Jugendpsychiatrischem Dienst (KJPD) vollzogen worden. Seit dem 1. Januar 2018 schliesslich ist die PUK eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt. Vor diesem Hintergrund ist es eine besondere Herausforderung für die Führungskräfte, die Mitarbeitenden aktiv in die Veränderungsprozesse einzubeziehen.

Die PUK legt grossen Wert auf die Kommunikation über die Strategischen Ziele 2025 und deren Umsetzung. Diskussionen und Austausch über die Ausrichtung und Vorbereitung für die Zukunft sind zum All-

tag geworden. Die Orientierung auf diesem Weg soll durch Werte und vorgelebtes Verhalten vermittelt werden: Respekt, Zusammenarbeit und Qualität.

Die Führungskultur ist ein weiterer Aspekt des Kulturwandels. Die Führungskräfte unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Change- und Qualitätsmanagementprozess. Dazu sind Kaderanlässe geplant. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, an verschiedenen Projekten teilzunehmen und damit einen eigenen Beitrag zur Veränderung zu leisten. Ihre Ideen können sie über die Linie oder durch Mitteilung in geeigneten Gefäßen einbringen. Ein strukturiertes Ideen-Management existiert erst in Teilen der PUK. Eine «Kultur-Null-Messung» wird dieses Jahr mit GreatPlaceToWork (GP2W), einem spezialisierten Beratungsunternehmen, erhoben. Künftige Vergleichsmessungen sollen die Kulturentwicklung sichtbar machen.

10% der Mitarbeitenden (263) sind Auszubildende, womit die Aus- und Weiterbildung als Thema ein ständiger Begleiter im Alltag ist. Um als Arbeitgeberin in einem angespannten Arbeitsmarkt attraktiv zu sein, ist es der PUK wichtig, die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden nach Möglichkeit zu fördern.

Umkleidezeiten

Die Pflegenden und Ärztinnen und Ärzte arbeiten an der PUK im Normalbetrieb in ihrer zivilen Kleidung, weshalb es hier keiner besonderen Regelung bedarf. Einzig in den Bereichen Gastronomie und Hotellerie kommen Berufskleider zum Einsatz. Die zuständigen Vorgesetzten und die Personalabteilung sind aktuell an der Erarbeitung einer Lösung.

6. Projekt DigIT

DigIT steht für Digitale Transformation in Administration, Diagnostik und Behandlung. Es besteht aus den vier Teilprojekten Strategie-, Kultur-, Struktur- und ICT-Entwicklung unter der Leitung der neu gebildeten Stabsstelle Unternehmensentwicklung. Für die Verantwortlichen der PUK ist die Digitalisierung nicht nur ein technisches, sondern vor allem auch ein kulturelles Thema. Technische Veränderungen sollen nicht nur als weiteres Projekt gesehen werden, welches auch noch umgesetzt werden muss, sondern es soll sich gemeinsam mit den Mitarbeitenden eine neue, digitalisierte Kultur entwickeln. Deshalb sind innerhalb der Digitalisierung die kulturelle Entwicklung und die Entwicklung neuer Führungsprozesse wichtige Vorhaben. Unter anderem soll eine wiederkehrende Mitarbeiterbefragung etabliert werden, die dabei hilft, die Kulturentwicklung kontinuierlich zu beobachten.

7. Infrastruktur

Von den insgesamt 20 Standorten der PUK-Institutionen gibt es an sechs Standorten ein stationäres Angebot, das beim Stammhaus im Gebiet der Lenggstrasse in Zürich konzentriert werden soll. Dafür ist ein Neubauprojekt vorgesehen, welches bis 2030 realisiert werden soll. Im Berichtsjahr wurden die Vorbereitungen so weit vorangetrieben, dass die Testplanung als Grundlage für den darauf basierenden Architekturwettbewerb beginnen konnte. Es sollen Ideen entwickelt werden, welche die Gegebenheiten vor Ort berücksichtigen und das zusätzliche Potenzial evaluieren, denn auch die Standorte für die ambulanten, die tagesklinischen und die Home-Treatment-Angebote sollen überprüft werden.

Es wird erwartet, dass das stationäre Angebot (Betten) insgesamt für alle Leistungsbereiche der PUK zurückgehen wird. Neben den 31 Plätzen der Kinderstation Brüsshalde in Männedorf, welche dort weiterbetrieben wird, besteht jedoch ein zusätzlicher Bedarf an stationären Angeboten in der Kinder- und Jugendpsychiatrie. Deshalb wird geprüft, ob Betten im Erwachsenenbereich zugunsten der Kinder- und Jugendpsychiatrie umgewidmet werden können.

Wiederholt wird seitens PUK angemerkt, dass das Stammhaus an der Lenggstrasse und das Forensische Zentrum Rheinau als denkmalgeschützte Gebäude den heutigen Anforderungen an patientenorientierte und effiziente Betriebsabläufe, welche vom Eigentümer verlangt werden, nicht mehr entsprechen, weshalb eine Teilentlassung aus dem Denkmalschutz hilfreich wäre. Neben dem Neubauprojekt gibt es eine Vielzahl an Instandsetzungs- und Instandhaltungsvorhaben. Mit der gegebenen Gebäudestruktur und dem Neubau sind die finanziellen Herausforderungen in den nächsten Jahren beträchtlich.

Auch die IT-Infrastruktur ist von strategischer Bedeutung. Für ein übergeordnetes Klinikinformationssystem wird an einem Anforderungskonzept gearbeitet. Mit der Implementierung der Projekte eArchiv, Elektronisches Patientendossier und Tarifsystem TarPsy soll die Grundlage für die einheitliche Entwicklung der Kliniken geschaffen werden.

8. Eigentümerstrategie

Mit dem Geschäftsbericht 2018 haben die beiden Anstalten Universitätsspital Zürich und PUK im letzten Berichtsjahr erstmals ihre Berichte zur Umsetzung der Eigentümerstrategie für das Jahr 2018 vorgelegt. Für das Kantonsspital Winterthur und die Integrierte Psychia-

trie Winterthur – Zürcher Unterland folgt diese Neuerung ab diesem Berichtsjahr. Da es sich dabei um ein für die Oberaufsicht neues Instrument handelt, hat sich die ABG wie geplant in der zweiten Jahreshälfte 2019 vertieft mit formellen und inhaltlichen Fragen dieser Berichterstattung auseinandergesetzt. Sie hat sich mit der Gesundheitsdirektion über die internen Abläufe rund um die Berichterstattung zur Umsetzung der Eigentümerstrategie ausgetauscht. Ziel ist es, einen möglichst effektiven und effizienten Behandlungs- und Beratungsablauf zu etablieren.

Die Spitäler und Kliniken liefern trimesterweise Kennzahlen an die Gesundheitsdirektion, welche diese fachlich prüft. Sie erstellen einen Jahresbericht über ihre Geschäftstätigkeit, einen Entschädigungsbericht und einen Bericht über die Umsetzung der Eigentümerstrategie. Diese drei Berichterstattungen sowie allfällige diskussionsbedürftige Entwicklungen, die sich aus den Kennzahlen ergeben, werden jeweils im April als sogenannte Eigentümergespräche auf strategischer Ebene zwischen der Gesundheitsdirektorin und dem Präsidium des Spitalrates besprochen. Jeweils im Oktober findet zudem ein entsprechendes Treffen zur mittel- und langfristigen Planung von Investitionen und zu strategischen und finanziellen Risiken statt.

Gestützt auf diese vielfältigen Informationen erstellt die Gesundheitsdirektion im Mai ihren Bericht zum Geschäftsgang und zur Umsetzung der Eigentümerstrategie und legt sie zusammen als Anträge zur Genehmigung dem Regierungsrat vor, worauf sie gegen Ende Mai dem Kantonsrat vorliegen.

Die ABG betrachtet dieses strukturierte Vorgehen als zweckmässig und zielführend, doch mit Blick auf die Terminierung der Debatten über die Geschäftsberichte des Regierungsrates und der Anstalten erfolgen die Vorlagen des Regierungsrates und die Berichte über die Umsetzung der Eigentümerstrategien zu den Spitälern zu spät. Die äusserst knappen Vorbereitungszeiten sind für die Kommissionsmitglieder nicht miliztauglich. Die ABG ist deshalb bei der Geschäftsleitung des Kantonsrates vorstellig geworden, um gemeinsam mit dem Regierungsrat einen neuen Zeitplan auszuarbeiten.

In formaler Hinsicht stellte die ABG im Vorjahr fest, dass aus dem Bericht des Regierungsrates nicht hervorgeht, in welchen Strategiebereichen unterschiedliche Auffassungen über die Zielsetzungen in der Eigentümerstrategie zwischen der Gesundheitsdirektion als direkter Aufsichtsbehörde und der Anstalt bestehen. Die Gesundheitsdirektion zeigte Verständnis für dieses Anliegen und sicherte zu, in Zukunft auf Differenzen im Bericht des Regierungsrates hinzuweisen.

Gemäss § 9 Abs. 3 PUKG überprüft der Regierungsrat die Eigentümerstrategie mindestens alle vier Jahre und führt sie nach. Erste Überprüfungen müssen bis zum Jahr 2022 erfolgen, denn die erste Eigentümerstrategie stammt aus dem Jahr 2018. Mit Anpassungen ist zu rechnen und sie würden im Folgejahr aus dem Bericht des Regierungsrates zur Umsetzung der Eigentümerstrategie ersichtlich. Ein formaler Prozess zur Information des Kantonsrates, wenn aus Sicht des Regierungsrates aus der Überprüfung keine Änderungen resultieren, ist nicht vorgesehen. Wenn es in Zukunft einmal keine Anpassung gibt, was mit zunehmender Dauer der Eigentümerstrategie wahrscheinlicher wird, ist die Gesundheitsdirektion bereit, dies dem Kantonsrat schriftlich anzuzeigen.

9. Bericht über die Umsetzung der Eigentümerstrategie

Finanzielle Ziele

Alle finanziellen Kennzahlen konnten gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Die teilweise unter Denkmalschutz stehenden und damit im Unterhalt teuren Gebäude und der geplante Neubau sowie die vom Eigentümer verlangte verstärkte Verlagerung der stationären zur ambulanten Versorgung werden erheblichen Druck auf die finanziellen Kennzahlen ausüben. Es ist mit einem vorübergehenden Absinken der guten diesjährigen Resultate zu rechnen.

10. Ereignisse nach dem Stichtag

Im Rahmen der Geschäftsberichterstattung im Mai 2020 bat die ABG um eine Einschätzung der Auswirkungen der Corona-Pandemie.

Die PUK wird im Geschäftsjahr 2020 vermutlich einen Verlust erleiden. Dieser wird voraussichtlich signifikant, aber nicht existenzbedrohend. Die Höhe des Verlustes hängt stark von der weiteren Entwicklung der Corona-Pandemie und den initiierten Massnahmen ab. Derzeit ändert sich der Ausblick wöchentlich.

Im Leistungsangebot sind es vor allem zwei Themen, die aufrechterhalten werden müssen: Home Treatment und Telemedizin. Die Weiterentwicklung dieser Angebote wird von der künftigen Finanzierung abhängen.

Es ist ausserdem festzustellen, dass sich ein Personalmangel rasch auf die Behandlungsqualität auswirkt. Die aktuelle Corona-Krise hat aber auch gezeigt, dass die Mitarbeitenden der PUK grösstenteils sehr agil sind und flexibel auf neue Situationen reagieren können.

11. Abschliessende Bemerkungen

Die PUK erfüllt ihren Leistungsauftrag mit viel Engagement. Sie kann auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2019 zurückblicken. Im zweiten Jahr der Verselbstständigung hat sich das Führungsteam gefunden. Es geht die sich stellenden Herausforderungen vor allem auch mit einem kulturellen Fokus an, um für bestehende und zukünftige Mitarbeitende ein motivierendes Umfeld bieten zu können. Die ABG dankt der Gesundheitsdirektion, dem Spitalrat und der Spitaldirektion für die gute Zusammenarbeit und allen Mitarbeitenden der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich für ihr grosses Engagement zum Wohl der Patientinnen und Patienten.

12. Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit beantragt dem Kantonsrat, den Jahresbericht 2019 der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich zu genehmigen.

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit beantragt dem Kantonsrat, den Bericht zur Umsetzung der Eigentümerstrategie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich für das Berichtsjahr 2019 zu genehmigen.