

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/024/2010

Arbeitsprogramm 2011 für Amt 11; Eingliederungsmanagement; Stellenplan 2011 und Rödl & Partner Stelleneinsparvorschlag

Beratungsfolge	Termin	Status	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss	19.01.2011	öffentlich	Kenntnisnahme	

Beteiligte Dienststellen

I. Kenntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

Wie im Arbeitsprogramm 2011 des Personal- und Organisationsamtes ausgeführt, besteht bezüglich der Nichtschaffung der 0,5 Planstelle Sachbearbeitung Eingliederungsmanagement für das Jahr 2011 kein Konsens.

Des weiteren wird in der Abstimmungsvorlage der Maßnahmenvorschläge von Rödl & Partner unter lfd. Nr. 2 die „Reduktion der Sachbearbeitungsstellen bei Abt. 112“ (Abt. Organisation) um 0,5 Stellen vorgeschlagen.

Nach Ansicht des Personal- und Organisationsamtes soll die zum Einzug vorgeschlagene Stelle für die Aufgabe „Eingliederungsmanagement“ bei der Stabsstelle Betrieblicher Sozialdienst verwendet werden.

Es wird deshalb gebeten, die **Stelle bei Abt. 112 nicht einzuziehen, sondern** lediglich eine **Funktionsänderung** an vorgenannter Stelle, **für die Aufgabe Eingliederungsmanagement** zu beschließen.

Begründung:

§ 84 SGB IX schreibt ein systematisches Eingliederungsmanagement vor.

Die Stadt Erlangen führt aktuell zwar Maßnahmen im Rahmen des Eingliederungsmanagement durch; jedoch gibt es noch keine Dienstvereinbarung, v.a. gibt es aber nicht die erforderlichen organisatorischen Strukturen bzw. die hierzu notwendigen personellen Kapazitäten.

Ein zielorientiertes Eingliederungsmanagement bedeutet eine individualisierte Betreuung und ein Zusammenwirken der betrieblichen Parteien.

Folgende Qualitäts- und Leistungsstandards können derzeit nicht erfüllt werden:

- Eingliederungsmanagement auf Basis eines ganzheitlichen systematischen Konzeptes
- Strukturierte Auswertungen als Grundlage für die erweiterte Bedarfsanalyse und Prophylaxe.
- Keine frühzeitige Bearbeitung des "eigentlichen " Problems
Häufig wandelt sich das zunächst "medizinische Problem" in Form von "Krankheit/ Beeinträchtigung" durch die lange Zeitdauer von Prozessen in eine "psychosoziale Problemstellung" in Form von "nicht-mehr-gebraucht-werden", Abschied vom Be-

rufsleben, innerer Kündigung", die dann mit den gegebenen medizinischen Mitteln nicht mehr bearbeitet werden können und einen erheblichen Zusatzaufwand verursachen.

- Keine zeitnahe, individuelle Betreuung des Betroffenen, um die Leistungsfähigkeit, den Bedarf an Hilfestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu klären.
- Keine zeitnahe Absprachen mit Beteiligten (Fachbereich, Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung, Betriebsärztin, Integrationsamt), um die Möglichkeiten des weiteren Einsatzes sowie mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern.
- Erarbeitung von Integrationsmodellen, die dienststellenspezifische Grundlage für die Integration von Einzelfällen bilden.
- Keine Nachhaltigkeit für die Organisation Stadt Erlangen, da vorrangig individualisierte Einzelfalllösungen.
- Keine Sicherstellung der Begleitung der/des betroffenen Mitarbeiter/innen und der Nachhaltigkeit. Die Begleitung ist ein wesentlicher Faktor bei der Wiedereingliederung, um frühzeitig Überlastungssituationen zu erkennen und zeitnah Modifikationen am WE-Plan vornehmen zu können.
- Keine Sicherstellung der Beratung nach abgeschlossener WE. Diese ist für betroffene MA/innen sinnvoll, um frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen.
- Keine statistische Erfassung und Aufbereitung.
- Eingeschränkter Know-how-Transfer auf die Dienststellen, da keine zeitlichen Ressourcen für Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte vorhanden ist.
- keine zentrale Steuerung und kein zentrales Controlling der WE-Maßnahmen.

Mit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung wird zusätzlicher Beratungsbedarf entstehen, dieser ist mit den Kapazitäten innerhalb der Abt. Personalwirtschaft nicht mehr steuerbar.

Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX ist ein Kernelement von Diversity. D.h. im Rahmen einer Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity-Konzeptes muss Eingliederung mitgedacht werden.

Eine Zuordnung der 0,5 Planstelle beim Betrieblichen Sozialdienst ist keine üppige Personalausstattung sondern würde die wichtigsten Grundkoordinations- und Steuerungsfunktionen ermöglichen.

Kontinuität und Nachhaltigkeit könnte gesichert werden und die Grundlage für eine zielorientierte individualisierte Umsetzung in der Personalwirtschaft könnte geschaffen werden.

III. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

IV. Zum Vorgang