

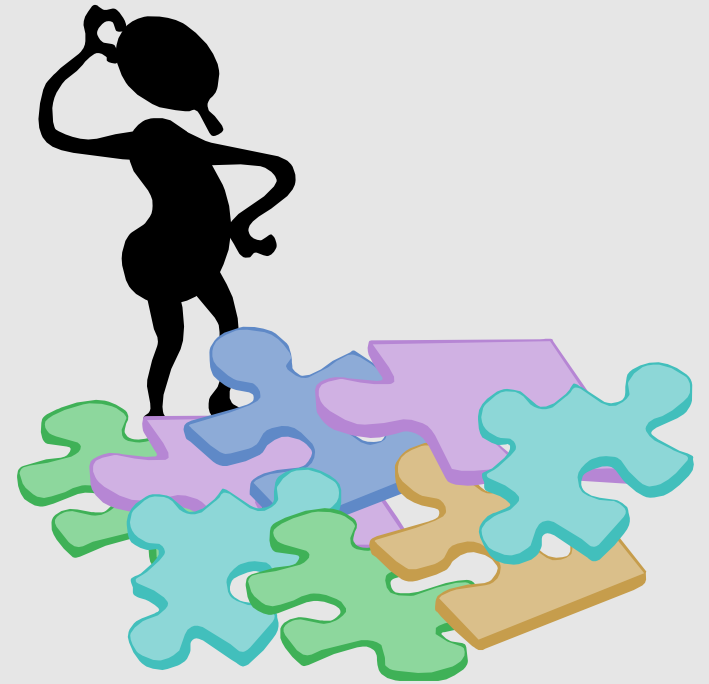


Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Modell der Stadtverwaltung Lüdenscheid

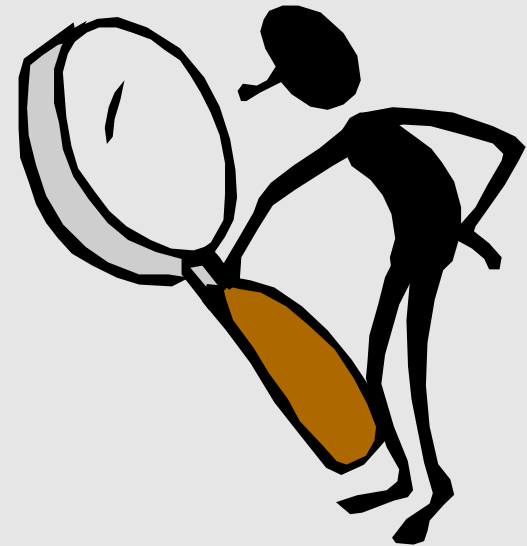
Überblick

- Rahmenbedingungen
- Regelwerk
- Personelle Unterstützung
- Kommunikation
- Erste Erfahrungen
- Perspektiven



Rahmenbedingungen (1)

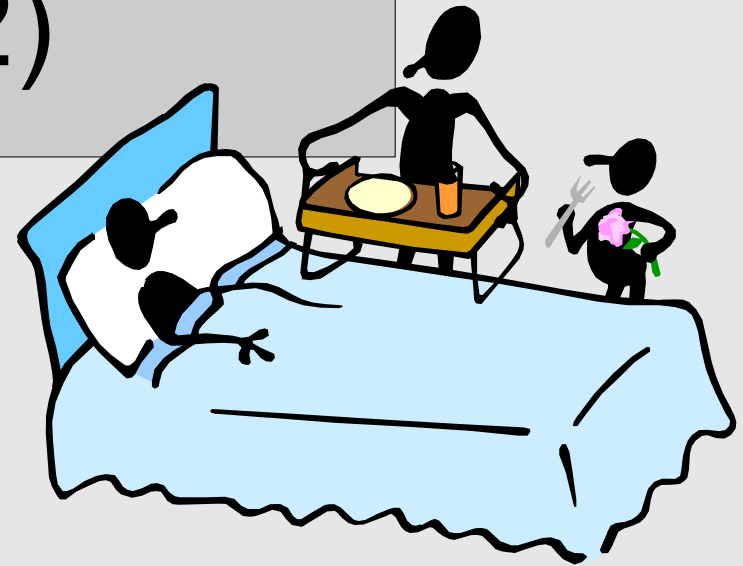
Legaldefinition des betrieblichen
Eingliederungsmanagements in
§ 84 II SGB IX



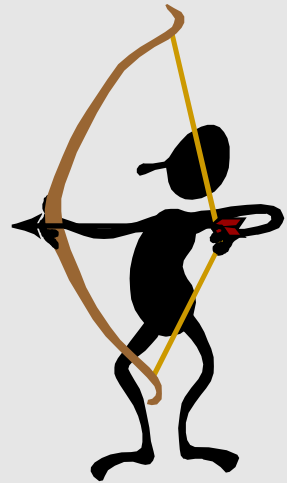
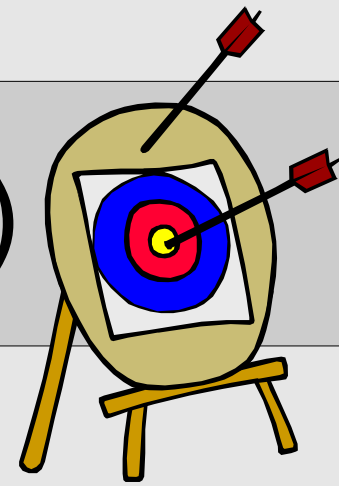
Rahmenbedingungen (2)

Voraussetzungen:

- Arbeitsunfähigkeit
- länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres
- Verfahrenszustimmung und -beteiligung der betroffenen Person



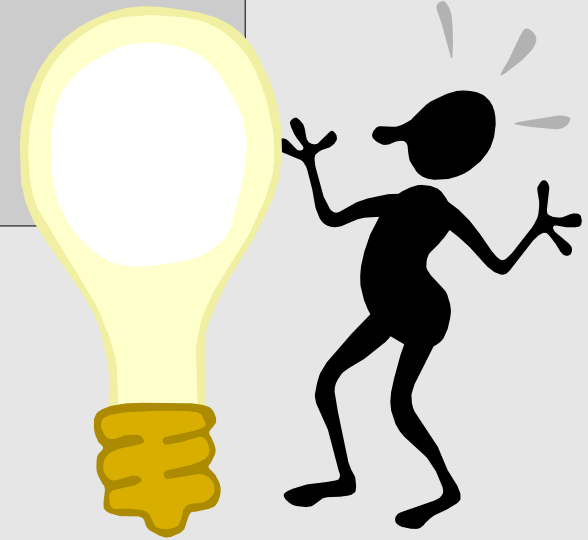
Rahmenbedingungen (3)



Ziele:

- Arbeitsunfähigkeit überwinden
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- Arbeitsplatz erhalten

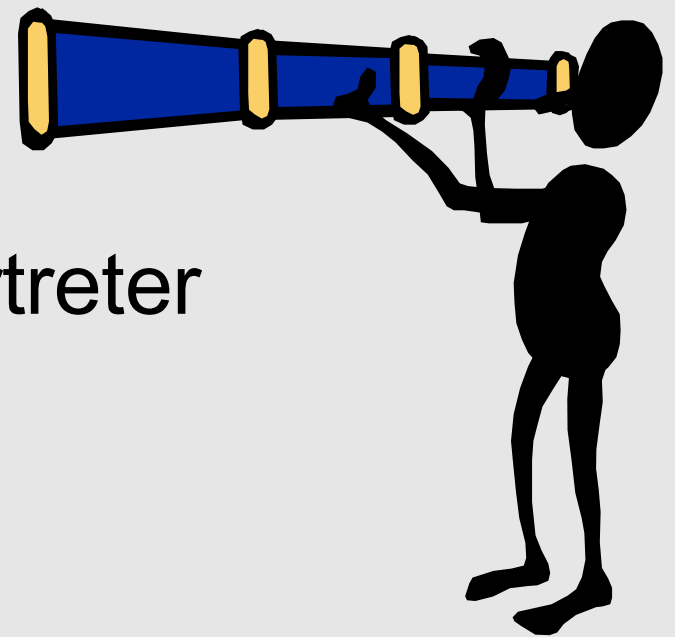
Regelwerk (1)



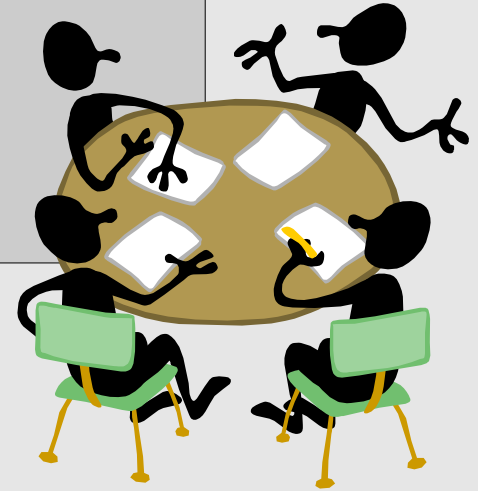
Erlaß einer Dienstanweisung
im Vorgriff auf eine nach § 83 SGB IX
abzuschließende Integrationsvereinbarung

Regelwerk (2)

- § 1: Zielsetzung
- § 2: Geltungsbereich
- § 3: Benennung Arbeitgebervertreter
- § 4: Datenschutz
- § 5: **Verfahrensbeschreibung**
- § 6: Regelungen für Schwerbehinderte
- § 7: **Hinweise auf weitere Möglichkeiten**



Regelwerk (3)



Das Verfahren (§ 5)

- Meldung der betroffenen Personen
- Erstkontakt: Erläuterung der Ziele, Hinweis auf Datenerhebung, Zustimmung zum Gespräch
- Einladung zum Erstgespräch
- ggfls. ergänzendes/erweiterndes Zweitgespräch
- später: Wiederholungsgespräch

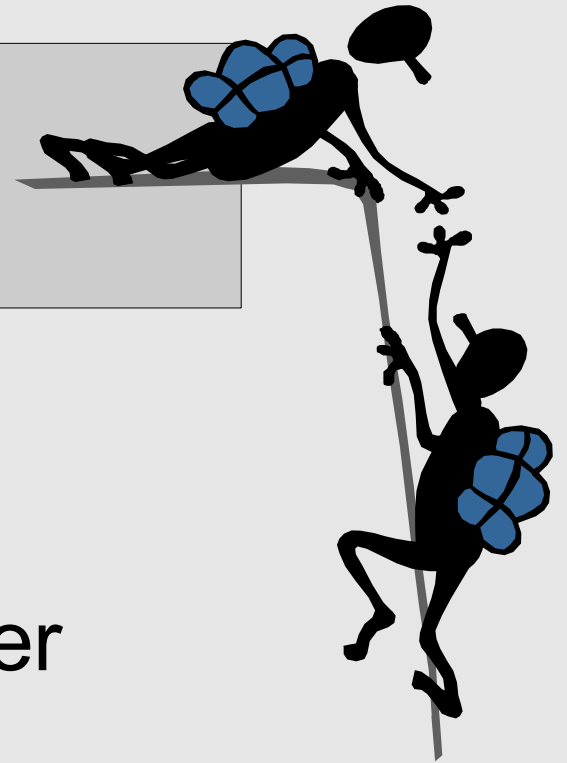
Regelwerk (4)



Verfahrensunterstützung

- Checkliste zum Gesamtverfahren
- Mustervordrucke für alle Verfahrensschritte
- persönliche Unterstützung durch soziale Ansprechpartnerin

Regelwerk (5)



Weitere Möglichkeiten (§ 7)

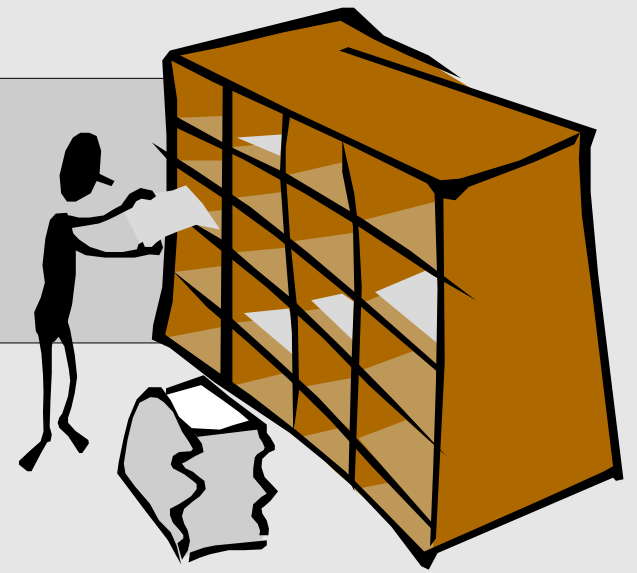
- Gesprächsangebot vor Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen
- Gespräch mit PR, SBV, GB jederzeit möglich
- Hinweis auf weitere Stellen, etwa: gemeinsame Servicestelle bei der AOK, Integrationsamt, örtliche Fürsorgestelle, Rententräger

Personelle Unterstützung



- ausgebildete „soziale Ansprechpartnerin“ mit Freistellung im Umfang von 0,25 Planstelle
- zwei ausgebildete Suchtberater
- Schwerbehindertenvertretung mit vereinbarter Freistellung im Umfang von ca. 0,6 Planstelle
- Personalrat (3 Freistellungen)
- Gleichstellungsbeauftragte mit Freistellung im Umfang von 0,5 Planstelle

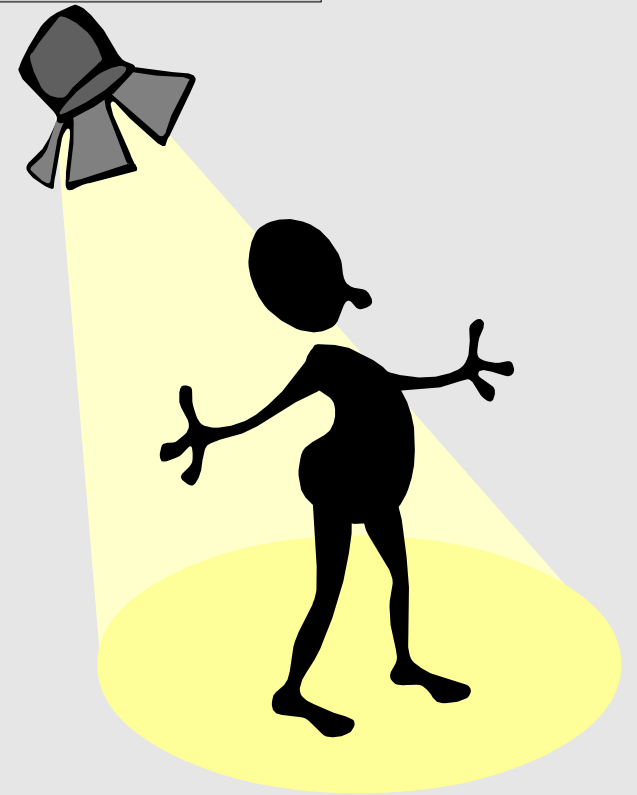
Kommunikation (1)



- Informationsschreiben an Beschäftigte mit Erläuterungen zum Ziel des Verfahrens
- Anschreiben an Amtsleitungen

Kommunikation (2)

persönliche Vorstellung der
sozialen Ansprechpartnerin
in zwei Personalversammlungen

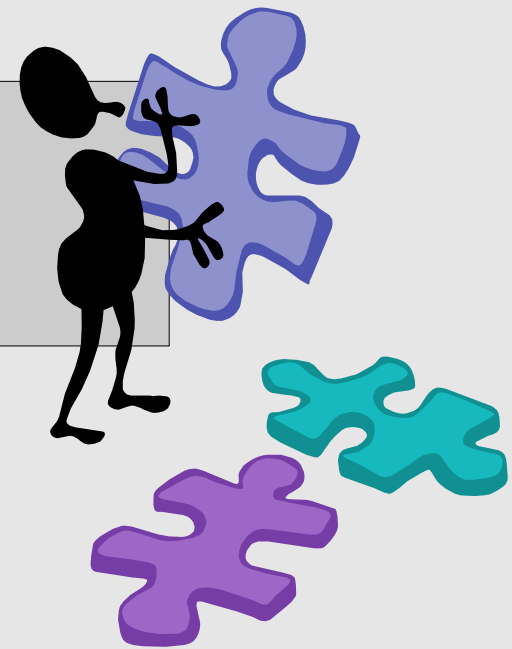


Kommunikation (3)



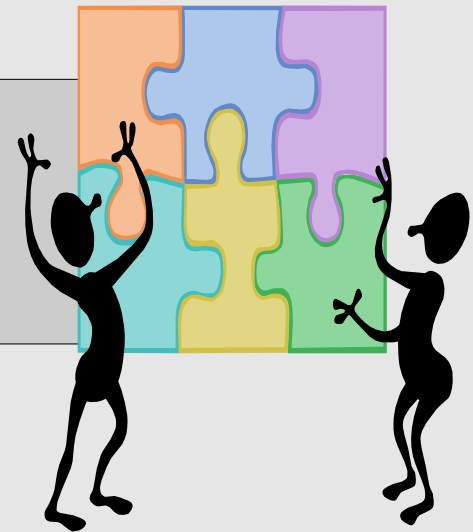
Bereitstellung sämtlicher Informationen
im Intranet zum jederzeitigen Zugriff

Erste Erfahrungen



- unproblematische Einführung
- Checklisten erleichtern Bearbeitung
- soziale Ansprechpartnerin ermöglicht niedrigschwelligen Zugang
- Bekanntheit des Präventivgesprächs bei Beschäftigten verbesserungswürdig
- planmäßige Evaluation zum Jahresende

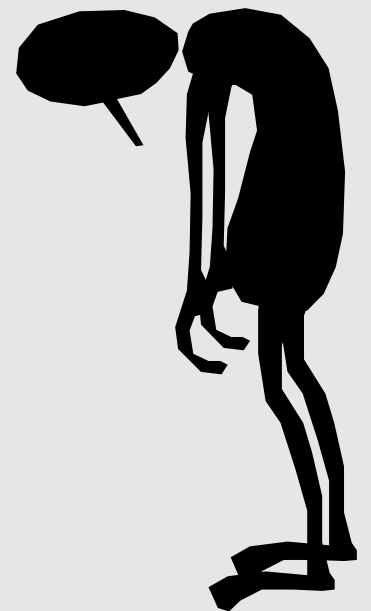
Perspektiven



- Verknüpfung mit dem Konzept des ganzheitlichen Personalmanagements
- Systematisierung der Präventionsarbeit
- Positionierung der „sozialen Ansprechpartnerin“ festigen
- Zusammenarbeit mit PR, SBV, GB bestätigen und ausbauen
- Bekanntheit des Präventivgesprächs steigern

Perspektiven

zentrales Thema:
psychische Erkrankungen



Perspektiven



Problem-Faktoren bei psychischen Erkrankungen

- deutlich steigende Fallzahlen
- oft lange Erkrankungszeiten
- erheblicher Schaden durch nicht erkennbares/
vorhersehbares Fehlverhalten
- Identifikation von Risikobereichen
- gesellschaftliche Relevanz



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!