

## Konzept zur Realisierung einer systemtechnisch eindeutigen Zuordnung von Personal auf Planstellen

### Ziel und Nutzen des Instrumentes

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verlangt, dass sich Unternehmen um alternative Betätigungsfelder für langzeiterkrankte Beschäftigte kümmern, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden können.

Unternehmen werden demnach vor die Aufgabe gestellt, sich einen umfassenden Überblick über aktuell sowie in naher Zukunft zur Verfügung stehende Einsatzmöglichkeiten für leistungsgewandelte Beschäftigte zu verschaffen.

Eine entsprechende Sichtung setzt voraus, dass das zur Personaleinsatzplanung verwendete System, allen Anforderungen eines idealtypischen

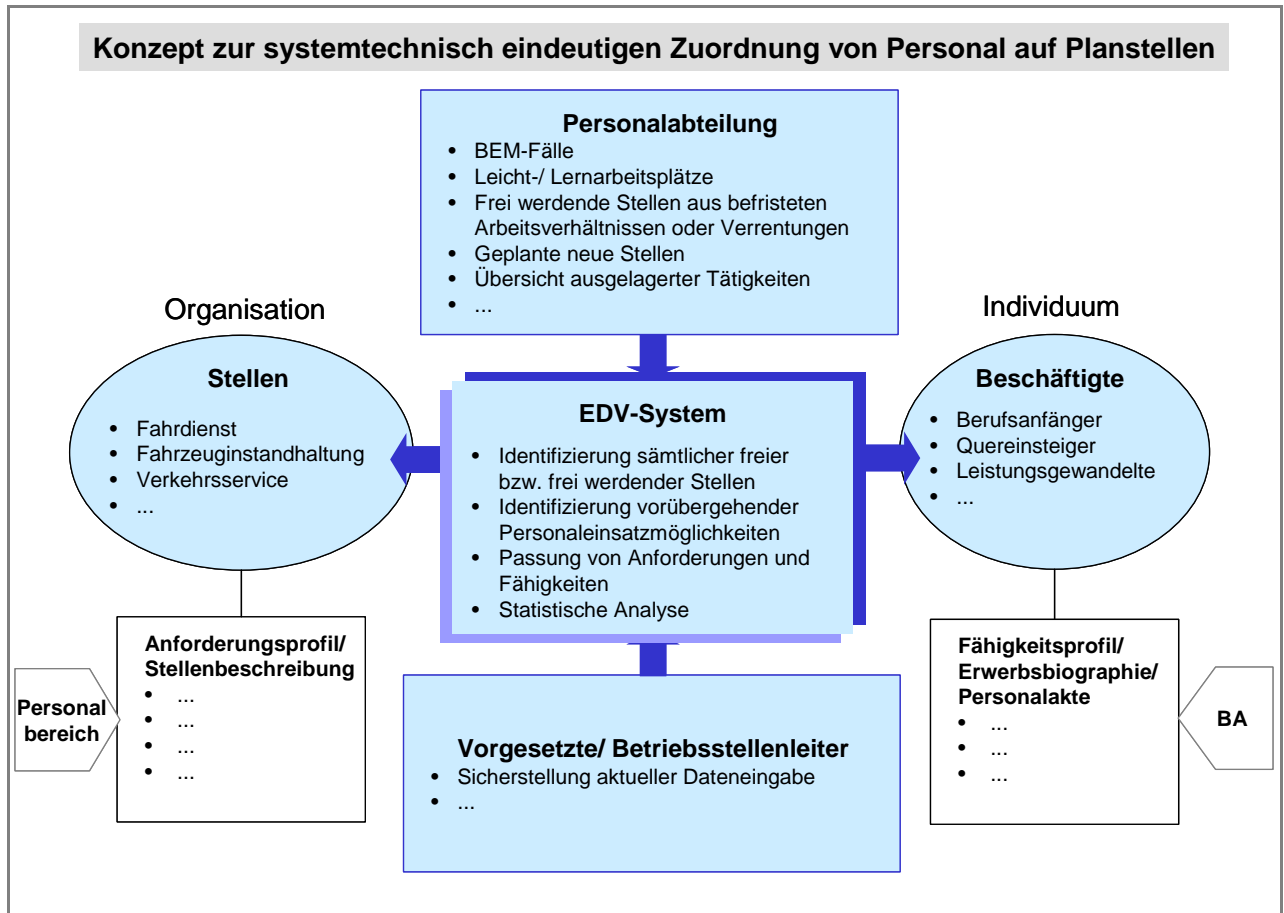
Personalinformationssystems (PIS) gerecht wird. Dies bedeutet unter anderem,

- dass die Informationen bezüglich sämtlicher im Unternehmen vorhandener Stellen sowie den damit verbundenen Anforderungen jeweils in aktualisierter Form im PIS hinterlegt sind
- dass – falls verschiedene Datenbanken zur Informationspflege relevanter Personaldaten verwendet werden – diese miteinander vernetzt sind
- dass die im Kontext von BEM relevanten betrieblichen Akteure Zugriffsmöglichkeiten auf die zur Ausübung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Daten (z. B. auf Stellenbeschreibungen sowie auf das vom Betriebsarzt erstellte Fähigkeitsprofil des/ der Beschäftigten) haben.
- etc.

Um im Rahmen des BEM für leistungsgewandelte Beschäftigte potenziell zur Verfügung stehende Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze identifizieren zu können, wurde ein Konzept (mit Checkliste) zur verbesserten Zuordnung von Personal auf Planstellen entwickelt. Dieses dient

- der Identifizierung sämtlicher im Unternehmen freier bzw. frei werdender Stellen
- der Identifizierung vorübergehender Personaleinsatzmöglichkeiten sowie
- dem Abgleich der Anforderungen, welche an einzelne Stellen gekoppelt sind, mit den Fähigkeiten des/ der jeweiligen Stelleninhabers/ Stelleninhaberin.

Der Einsatz der Checkliste ermöglicht es, konkrete Handlungsbedarfe (z. B. im Hinblick auf die Optimierung der Informationspflege einzelner Fachbereiche) zu ermitteln und sinnvolle Verbesserungsprozesse anzustoßen.



Checkliste zur Realisierung einer systemtechnisch eindeutigen Zuordnung von Personal auf Planstellen		
Soll-Konzept	Check	Handlungsbedarf
Das PIS ist allen Funktionalitäten, den Führungskräften und anderen relevanten betrieblichen Akteuren bekannt!	Bekanntmachung des PIS im Rahmen einer Informationsveranstaltung	
Wer hat Zugriff auf das PIS?		
Das PIS spiegelt die aktuelle betriebliche Realität wider!	Wie wird sichergestellt, dass alle notwendigen Informationen verpflichtend eingegeben werden? Wer ist zur Eingabe personalbezogener Informationen berechtigt (z. B. direkte(r) Vorgesetzte(r), Betriebsarzt/ Betriebsärztin, etc.)? Wer ist zur Abfrage personalbezogener Informationen berechtigt? Wird das auch umgesetzt?	
Das PIS ist qualitätsgesichert!	Wer prüft das PIS (z. B. auf Eingabefehler)? Werden von allen Personen, die zur Eingabe verpflichtet sind, jährlich (oder monatlich) schriftliche Bestätigungen der Sorgfaltspflicht eingeholt?	

Soll-Konzept	Check	Handlungsbedarf
Das PIS sollte alle mit den Stellen/ Tätigkeiten im Unternehmen verbundenen Anforderungsprofile vorhalten.	Existieren für sämtliche Arbeitsplätze Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile nach IMBA?	
Das PIS sollte alle gesondert gekennzeichneten Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze ermitteln können.	Definition für Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze (IMBA als Kriterium für entsprechende Anforderungsprofile)! Werden Leicht- bzw. Lernarbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte frei- bzw. vorgehalten?	
Das Unternehmen hat alle aktuellen Fremddienstleistungen auf Selbstbearbeitung geprüft!	Liegen Ergebnisse der Prüfung aktueller Fremddienstleistungen auf Selbstbearbeitung vor? Wurde kreative Vorschläge hierzu erarbeitet?	
Das PIS kann auf Abfrage die zukünftig frei werdenden bzw. neu geplanten Stellen ermitteln (Beendigung von Befristungen, Verrentungen, Neuplanungen)!	Wie werden neu geplante Stellen in das PIS eingepflegt?	
Das Unternehmen erstellt bei potenziellen Leistungseinschränkungen, bei Neueinstellungen, bei Umsetzungen (und auch bei neu geplanten Stellen) Anforderungsprofile!	Werden die Anforderungsprofile (außer bei Leistungseingeschränkten) auch bei allen anderen Anlässen erstellt?	
Das PIS sollte bei Eingabe individueller Fähigkeitsprofile die vorhandenen passfähigen Anforderungsprofile der Stellen ermitteln können, um eine optimale Zuordnung von Personal auf Planstellen zu ermöglichen.	Wer gibt die Fähigkeitsprofile in das PIS ein?	
Das System enthält alle personenbezogenen Informationen herkömmlicher PIS- Systeme inklusive der BEM-Daten!	Werden die im Hinblick auf das BEM relevanten Daten leistungsgewandelter Beschäftigter (gesundheitsbezogene Informationen des Stammblasses) im HR-System hinterlegt? Wer hat Zugriff auf diese Daten?	
Das PIS kann je nach Abfrage statistisch verdichtete Daten zusammenstellen!	Wie hoch ist die Leichtarbeitsplatzquote? Wie hoch ist die Trefferquote bezüglich des Fähigkeits-/ Anforderungsabgleichs? Wie hoch ist die Anzahl leistungseingeschränkter Beschäftigter? Werden Zeitreihenanalysen vorgenommen?	
Das PIS ist kompatibel/ vernetzt mit anderen Systemen (Stellenplan)!		

