



Sozialprogramm

1 Entstehung und Ziele

Der Kanton als Arbeitgeber nimmt eine besonders verantwortungsvolle Stellung ein. Im Leitbild zur Personalpolitik sind verschiedene Themen formuliert, für die sich die Regierung einsetzen will. Unter anderem soll eine Anzahl Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung angeboten werden, welche über dem Durchschnitt vergleichbarer privater Arbeitgeber liegt. Auch für Mitarbeitende, welche aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll arbeitsfähig sind, setzt sich die Regierung ein.

Die Weiterbeschäftigung oder Anstellung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen stellt in vielen Fällen eine zusätzliche Belastung dar, namentlich in den sich häufigeren Fällen, in denen die eingeschränkte Leistungsfähigkeit weniger physisch als vielmehr psychisch bedingt ist (z.B. Burnout-Syndrom).

Um die gesteckten Ziele tatsächlich zu erreichen hat die Regierung mit dem Sozialprogramm ein Konzept genehmigt, welches die Grundlage für eine personelle und finanzielle Unterstützung der Vorgesetzten im Zusammenhang mit der Anstellung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung darstellt (RRB2007/667). Daneben sind auch die Mitarbeit und der Goodwill der Vorgesetzten notwendige Voraussetzungen für die Zielerreichung.

Mit dem Konzept Sozialprogramm werden folgende Ziele verfolgt:

1. Erhöhung des Angebotes von Arbeitsplätzen für kantonale Mitarbeitende mit verminderter Leistungsfähigkeit durch
 - Suchen verwaltungsinterner Alternativen,
 - Erhaltung der Erwerbsfähigkeit sowie des sozialen Netzes,
 - befristete oder unbefristete Lösungen (je nach Situation).
2. Angebot befristeter Arbeitsplätze zur Reintegration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsprozess durch Zusammenarbeit mit externen Institutionen.
3. Gezielte Erhöhung des Angebotes an Arbeitsplätzen für Menschen mit körperlicher Behinderung.

2 Arbeitsplatz-Kategorien

Im Konzept zum Sozialprogramm werden folgende drei Kategorien von Arbeitsplätzen für Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit unterschieden:

1. Nischenarbeitsplatz
2. Integrationsarbeitsplatz
3. Behindertenarbeitsplatz

Neu seit 2020:

4. Inklusionsarbeitsplatz



Die nachfolgende Tabelle beschreibt diese vier Kategorien und zeigt entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten auf:

Kategorie	Zielgruppe	Ziel	Finanzierung
Nischenarbeitsplatz	<p>Mitarbeitende mit andauernd eingeschränkter Arbeitsleistung aufgrund ihrer gesundheitlicher Situation. Mit oder ohne Berentung durch eine Sozialversicherung.</p> <p>Eine Steigerung der Erwerbsfähigkeit ist nicht mehr zu erwarten.</p> <p>Begleitung durch Case Management.</p>	<p>Langfristige Arbeitsplatzhaltung für bestehende Mitarbeitende. Grundsätzlich keine Neuanstellung externer Personen.</p>	<p>Teilweise oder ganze Finanzierung über Sozialkredit (je nach Leistungsvermögen).</p> <p>Dauernde Finanzierung möglich.</p>
Integrationsarbeitsplatz	<p>Mitarbeitende mit einer temporären Einschränkung der Arbeitsleistung aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation oder befristete Neuanstellungen.</p> <p>Eine maximale Steigerung der Erwerbsfähigkeit ist beabsichtigt.</p> <p>Nicht zu verwechseln mit Arbeitsversuchen und Wiedereingliederungen während der Lohnfortzahlung.</p>	<p>Befristete Lösung für bestehende Mitarbeitende oder externe Personen, um eine berufliche Perspektive bzw. Arbeitsmarktfähigkeit zu erlangen.</p>	<p>Befristete teilweise oder ganze Finanzierung über Sozialkredit während maximal 2 Jahren. Wenn Verlängerung oder Dauerfinanzierung zielführend ist, erfolgt Wechsel auf Nischenarbeitsplatz.</p>
Behindertenarbeitsplatz	<p>Mitarbeitende, die einen behindertengerechten und auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Arbeitsplatz benötigen (z.B. Menschen im Rollstuhl, Menschen mit einer Seh- oder Hörbehinderung).</p>	<p>Arbeitsplatz anbieten im Sinne der Zielerreichung aus der Personalpolitik.</p> <p>Vorwiegend Neuanstellungen.</p>	<p>Grundsätzlich keine Finanzierung über Sozialkredit, wenn keine Leistungseinschränkung besteht. Eine allfällige arbeitsplatzbezogene Leistungseinschränkung ist individuell zu prüfen.</p> <p>Die Anpassungen am Arbeitsplatz werden in der Regel von der Invalidenversicherung finanziert.</p>
Inklusionsarbeitsplatz	<p>Mitarbeitende oder Neuanstellungen mit einer ganzen oder teilweisen IV-Rente.</p> <p>Vorgängig Arbeitsplatzanalyse mittels Inclusive-Job-Design-Methode.</p> <p>Begleitung durch externen Jobcoach.</p>	<p>Arbeitsplatz anbieten im Sinne der Zielerreichung aus der Personalpolitik.</p> <p>Integration im 1. Arbeitsmarkt.</p> <p>Vorwiegend Neuanstellungen.</p>	<p>Teilweise oder ganze Finanzierung über Sozialkredit (je nach Leistungsvermögen). Einstieg mit einem befristeten Vertrag von 6 Monaten.</p>



3 Instrumente und Zuständigkeiten

Zur Umsetzung des Sozialprogrammes stehen folgende **Instrumente** zur Verfügung:

- **Sozialkredit:**
Zentral beim Personalamt eingestellter Kredit zur finanziellen und stellenplanmässigen Unterstützung der Dienststellen zwecks Erhöhung der Bereitschaft von Vorgesetzten.

→ **Abgrenzung** zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall:
Arbeitsausfälle auf Grund von Krankheit und Unfall sind durch die Lohnfortzahlung gemäss Art. 47f. PersG sowie Art. 104f. PersV abgedeckt und werden nicht über den Sozialkredit abgerechnet.
- **Unterstützung der Vorgesetzten und des betrieblichen Umfeldes:**
Sensibilisierung und Beratung der Vorgesetzten sowie Begleitung des mittelbaren und unmittelbaren betrieblichen Umfeldes durch das Personalamt eventuell unter Beizug eines professionellen externen Coachings.

Wegen der engen Verknüpfung des Sozialprogrammes mit dem Case Management ist die **zentrale Koordination** des Sozialprogrammes dem Case Management **im Personalamt** angegliedert.

Zu den Aufgaben in diesem Bereich gehören insbesondere

- die Beratung der Vorgesetzten,
- die Prüfung der Anträge zur Finanzierung einer Stelle über den Sozialkredit,
- die Begleitung und Unterstützung von Betroffenen insbesondere auf Integrationsarbeitsplätzen (in enger Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten),
- Abklärungen mit der IV betreffend Hilfsmitteln und speziellen Einrichtungen am Arbeitsplatz,
- die aktive Zusammenarbeit mit externen Institutionen wie Dreischiibe oder Profil - Arbeit & Handicap oder Förderraum.

Ansprechperson für Vorgesetzte und Externe im Zusammenhang mit dem Sozialprogramm ist **Karin Bon, Case Managerin** im Personalamt.



4 Alternativarbeitsplätze gesucht!

Für Fälle, bei denen die ursprüngliche Aufgabe am angestammten Arbeitsplatz nicht mehr erfüllt werden kann, suchen wir innerhalb des Kantons Alternativarbeitsplätze (vielfach für die Erledigung von sehr niederschweligen Aufgaben).

Hierfür benötigen wir die Unterstützung der Vorgesetzten: Melden Sie sich bitte, wenn Sie in Ihrem Zuständigkeitsbereich die Möglichkeit sehen, einen befristeten oder dauernden Arbeitsplatz für Menschen mit einer Beeinträchtigung anzubieten. Füllen Sie dazu das [Formular](#) «**Sozialprogramm: Anforderungsprofil für offene Stellen**» aus und senden es an das Personalamt des Kantons St.Gallen, zu Händen Karin Bon (karin.bon@sg.ch oder Davidstrasse 35, 9001 St.Gallen).

Frau Bon wird sich anschliessend mit Ihnen in Verbindung setzen, die Möglichkeiten und Bedürfnisse klären und die Koordination und Steuerung für Nischen-, Integrations- und Behindertenarbeitsplätze übernehmen. Frau Bon beantwortet auch gerne weitere Fragen in diesem Zusammenhang (per [E-Mail](#) oder Telefon 058 229 59 01).

Besten Dank für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement!