

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 20. Dezember 2018

16:15 – 18:10 Uhr, HG E 42

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

| | |
|----------------|--|
| Vorsitz | W. Wegscheider |
| Dozierende | Ad. Gilli, D. Iber, B. Taylor |
| Mittelbau | C. Bourquard, T. Eberhart, J. Maschler, M. Roszkowski |
| Studierende | L. Könemann, J. Stekhoven, L. Sturm, |
| Personal | An. Blanchard, D. Kalbermatter, S. Karlen, E. Manna, J. Müller-Gantenbein, Y. Ogg, C. Sauder, |
| Ständige Gäste | K. Becker (Delegierte ETH-Rat), N. Staub (HK)) |
| Gäste | R. Perich (SL), L. Vonesch (HR) |
| Protokoll | A. Heinzelmann |
| Entschuldigt | E. Mazza, Ch. Schmid, H. Roquet, S. Vogg, , A. Mylaeus, L. Möller, L. Reichart, M. Bigler, E. Milani, B. T. Adey |

| | |
|---|---|
| 01 | Begrüssung und Genehmigungen |
| Das Protokoll der Sitzung vom 08. November 2018 wird genehmigt und verdankt. | |
| 02 | Bericht aus der SL Robert Perich, VPFC |
| <p>Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich: Anpassung der Ansätze für wissenschaftliche Assistierende I und II per 1. Januar 2019</p> <p>Die Schulleitung hat an ihrer Sitzung vom 13.11.2018 beschlossen, dass die Lohnansätze 2019 für Doktorierende / Wiss. Assistenz I (Anhänge 2 und 3 zur Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich (RSETHZ 516.1)) gegenüber 2018 unverändert bleiben. Die Lohnansätze für Postdoktorierende / Wiss. Assistenz II (Anhang 3 zur Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich (RSETHZ 516.1)) werden abhängig vom Entscheid des ETH-Rats betreffend Teuerungsausgleich gegebenenfalls per 1. Januar 2019 um den entsprechenden Prozentsatz erhöht (Nachtrag: Erhöhung per 1.1.2019 um 0.8%).</p> <p>Aufbau ETH Circle</p> <p>Die Schulleitung ist einem Vorschlag des Global Advisory Boards gefolgt und hat beschlossen, einen so genannten ETH Circle aufzubauen. Dabei geht es um den Aufbau einer Gemeinschaft von «ETH-Ambassadors». Der ETH Circle bringt eine derzeit noch lose Gemeinschaft von Alumni und Freunden der ETH zusammen mit dem Ziel, diese formal an die ETH zu binden und sie proaktiv für die Zielerreichung und Unterstützung der ETH im In- und Ausland zu nutzen. Neben dem philanthropischen Aspekt erlaubt die Formalisierung eines ETH Circle der ETH, ihre Beziehungen zu wichtigen Personen des weltweiten ETH-Netzwerks zu pflegen, stärken und auszubauen.</p> <p>Projekt «Führung», Zwischenbericht</p> <p>Aufgrund der im letzten Jahr identifizierten Herausforderungen wurde Ende 2017 ein Katalog von Handlungsfeldern im Bereich «Führung» erstellt und von der Schulleitung priorisiert. Am 27.2.2018 lancierte die Schulleitung daraufhin das Projekt «Führung». Das Projekt umfasst die sechs Teilprojekte «Berufungen», «Einführung Professoren», «Doktorat», «Postdoktorat», «Früherkennung» und «Vorgehen bei mutmasslichem Fehlverhalten». Die Teilprojekte werden von unterschiedlichen Gruppen bearbeitet. Eine Projektleitung koordiniert die Arbeiten.</p> <p>Im Sommer 2018 beschloss die Schulleitung die Einstellung eines Interims Managers. Dieser wurde beauftragt, einerseits als Case Manager die laufenden Fälle zu koordinieren und andererseits die Analyse und Optimierung der Prozesse zu unterstützen.</p> <p><i>Teilprojekt «Berufungen» (Lead bei Stab Professuren)</i></p> <p>Die Berufungskommissionen agieren ab sofort gestützt auf die <u>Erweiterung der Kriterien</u> (betr. Führungskompetenz und Persönlichkeit).</p> | |

Teilprojekt «Einführung Professoren» (Lead beim Stab Professuren)

Das Konzept zur Einführung von Professoren/innen wurde von der Schulleitung verabschiedet: Zweimal Jährlich wird eine eintägige Einführungsveranstaltung mit den neuen Professoren und Professorinnen stattfinden, erstmals im HS 2019. Es sind auch modulare Folgeveranstaltungen und e-learning Tools geplant.

Teilprojekt «Doktorat» (Lead beim Prorektor Doktorat)

Im Fokus des Berichts unter der Federführung des Prorektors Doktorat steht die Verbesserung der Betreuung der Doktorierenden. Das Papier geht bald in zweiter Lesung in die Schulleitung und dann in eine breite Vernehmlassung bei den Departementen und Hochschulgruppen.

Im Übrigen findet am 24. und 25. Januar 2019 ein Symposium zum Thema «Doctoral Supervision» statt. <https://www.ethz.ch/de/doktorat/symposium-doctoral-supervision.html>

(Einmal mehr Hinweis, dass die aktuellen (wenigen) Fälle kein systemisches oder strukturelles Problem darstellen!)

Keine detaillierten Angaben zu

Teilprojekt «Postdoktorat» (Lead bei der Personalabteilung)

Teilprojekt «Früherkennung» (Lead bei der Generalsekretärin)

Teilprojekt «Vorgehen bei mutmasslichem Fehlverhalten» (Lead beim Case Manager)

Waldlabor Zürich: Konzept und Beteiligung der ETH Zürich

Die Schulleitung hat beschlossen, dass die ETH Zürich dem Verein «Waldlabor Zürich» als Gründungsmitglied beitrifft.

Zu seinem hundertjährigen Bestehen will WaldZürich, die kantonale Interessensorganisation privater und öffentlicher Zürcher Waldeigentümer, nächstes Jahr nebst den Jubiläumsfeierlichkeiten auch ein Zeichen für die Nachhaltigkeit setzen. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee für das «Waldlabor Zürich», eines langfristig angelegten, erlebnisorientierten Bildungs- und Forschungsortes für die breite Bevölkerung, Waldfachleute und Forschende. Es soll das Verständnis für die Zusammenhänge sowohl im Ökosystem Wald als auch zwischen dem Wald, seiner Bewirtschaftung und den daraus resultierenden Produkten und Leistungen fördern. Stadt und Kanton Zürich stellen dem Waldlabor auf dem Hönigberg langfristig (Zeithorizont 100 Jahre) 140 Hektar Wald zur Verfügung.

Interne Forschungsförderung: Lancierung von «ETH+ Grants»

Die Schulleitung hat beschlossen, im Rahmen der «ETH Zurich Research Grants» in Ergänzung des bestehenden Instruments «ETH Grants» auf den 1. März 2019 das Förderinstrument «ETH+ Grants» für eine Pilotphase von 5 Jahren einzuführen.

«ETH+ Grants»: Neue Förderlinie für disziplinenübergreifende, komplexe Fragestellungen, welche Kompetenzen über vorzugsweise verschiedene Departemente hinweg einbinden, vorhandene Infrastruktur synergistisch nutzen und einen klar erkennbaren Mehrwert gegenüber monodisziplinären Einzelprojekten aufweisen, mit einem Fördervolumen von kCHF 750 bis CHF 3.

Finanzperspektiven (BFI Botschaft 2017-2020 im Zeichen der Haushaltskonsolidierung)

- Sinkende Planungsstabilität; nach 9 Jahren mit \varnothing 3% Wachstum sind es im Moment noch etwa 1-2% => Auftrag des ETH-Rats an die Institutionen, langfristige Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund der eingeschränkten finanziellen Perspektiven aufzuzeigen (= Sparmassmassnahmen)
- Deutlich besser als prognostizierte Abschlüsse der Bundesrechnung und korrigierende Eingriffe der eidg. Räte zu Gunsten des BFI-Bereichs im Rahmen der jährlichen Budgetdebatten führen zu Teilkorrekturen am Sparprogramm des BR (und damit auch am Budget der ETH Zürich)

Würdigung der Entwicklung des ETH (SL) Budgets

Inhaltliche Würdigung:

- Budgetwachstum des Grundauftrags der Departemente um 1.6%
- Diverse Sondereffekte beim Bauen. Die grössten finanzwirksamen Positionen für 2019 umfassen die Neubauprojekte GLC und BSS sowie die Sanierungsprojekte ML/FHK und HIF
- Strukturelle Mehrkosten Personal: voller Teuerungsausgleich im Budget berücksichtigt (1%)
- Fazit: den erwarteten Erlösen stehen minimale Mehrkosten gegenüber

Prozessuale Würdigung:

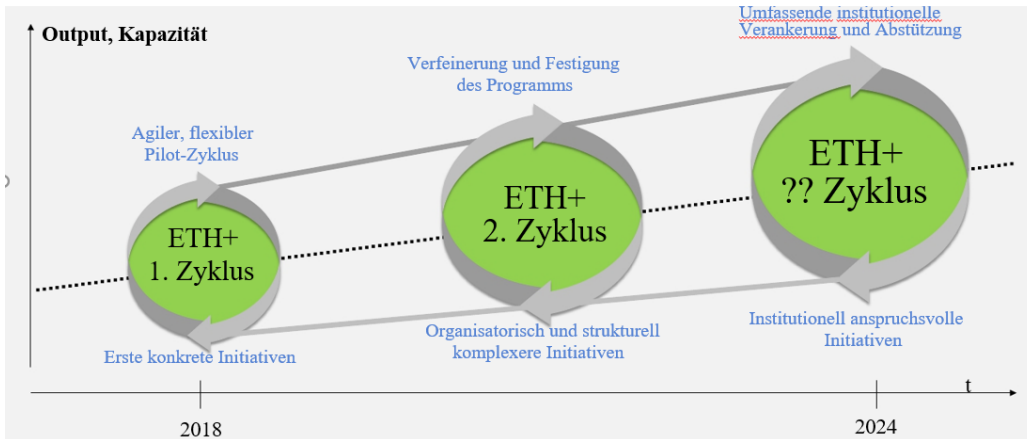
- 52 Budgetgespräche (Departemente, SL-Bereiche/Abteilungen, ausserdep. Plattformen)
- Systemwechsel von der Budgetierung nach Fonds zur Budgetierung nach Sachkonten unter refine erfolgreich vollzogen
- Erstmaliger Einsatz des Budgetierungstools BCP
- Ein grosser Dank gilt insbesondere dem engagierten Einsatz der Departementscontroller-Innen und BudgetkoordinatorInnen!

ETH+

- Der 1. Zyklus konnte fristgerecht aufgelegt werden → positive Aufbruchstimmung
- 9 Initiativen wurden von der SL am 10. Dezember 2018 bewilligt
- Der 2. Zyklus ist bereits angelaufen (Eingabe Ideenskizzen 20. Dezember 2018)

Dynamischer Prozess iterativer Organisationsentwicklung

«ETH+» neue Ideen = Zukunft



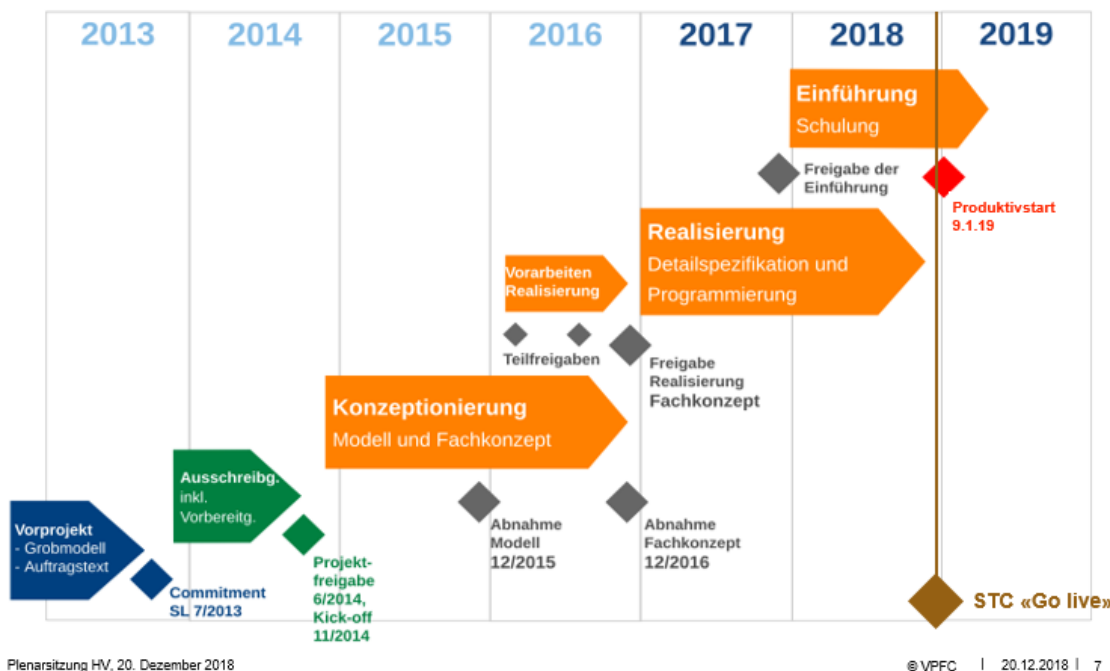
Frage zu den Reserven: ca. hälftig bei der SL und den akad. Einheiten. Mit der Bewilligung der ersten 9 Projekte kann bereits im Jahresabschluss 2018 eine Reduktion der Reserven ausgewiesen werden.

Projekt refine, slides

Nach langjähriger Planung (siehe nachfolgende Graphik) wird das Projekt «refine», welches ursprünglich durch Gesetzesänderungen im Finanzbereich notwendig wurde, am 9 Januar 2019 live gehen. Bis am ca. Ende April 2019 wird die sogenannte «Hypercare-Phase» dauern.

Neue Ressourcen- und Finanzplattform der ETH Zürich

Projekt refine – “Go live” am 9. Januar 2019 bestätigt



03 Mitteilungen des Präsidenten

Weihnachtskarte der AE – WW wird sich bedanken. Nächstes Jahr wir auch => ah

| | |
|---|---|
| 04 | Bericht aus dem ETH-Rat Kristin Becker |
| <p>Fritz Schiesser wird Ende April 2019 den ETH Rat verlassen, sein Nachfolger oder -folgerin wird von Guy Parmelin, dem neuen Chef des WBF, vorgeschlagen und vom Bundesrat bestimmt. Die HV würde eventuell Vorschläge machen wollen, KB wird sich erkundigen, auf welchem Weg und für wann dies am besten möglich ist.</p> <p>Sitzung des ETH-Rats vom 12./13. Dezember <i>Budget 2019</i> Die von der Kürzung von CHF 50 Mio. zurückerworbenen CHF 30 Mio. werden gemäss dem klassischen Verteilungsschlüssel an die Institute verteilt, die endgültige Entscheidung wird im März 2019 getroffen. <i>Strategische Planung 2021-2024</i> Die meisten Bemerkungen der HVs zum Mission Statement und zum Kapitel über das Personal wurden übernommen. Die Bemerkungen der Ausschüsse zum Mission Statement wurden ebenfalls noch integriert. Das Mission Statement wird auch in den Selbstevaluationsbericht für die Zwischenevaluation 2019 integriert. Ausserdem wurde auf Wunsch von externen ETH-Rat-Mitgliedern etwas zu «Sustainable economy» integriert. Dialog 2019 ETH: 18. Juni, voraussichtlich am Ende des Tages. Thema: Doktoranden, wie 2018. Die HV kann ein oder zwei weitere Themen vorschlagen und bis zum 7. Mai ein Positionspapier zu Doktoranden (und eventuell zu den anderen Themen) einreichen.</p> <p>Varia <i>Teilrevision der Personalverordnung</i> Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen (viele Bemerkungen aus den Bundesämtern). Es wird wahrscheinlich eine zweite Konsultation der Ämter und Institutionen geben, entweder nach der Märzsession oder nach der Mairsitzung. <i>Teilrevision des ETH-Gesetzes</i> Die Anhörung wurde vom Bundesrat unter der Verantwortung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) und des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) eröffnet. Die ETH Zürich wird nicht konsultiert, sondern nur VSETH, actionuni (der Schweizer Mittelbau) und die Schweizerische Hochschullehrerkonferenz. Die ETH wird daher keine Vernehmlassung organisieren, ebenso wenig wie die EPFL. Die HV wird die Stellungnahme mit Katharina Poiger, mit den Ständen und mit der HV EPFL koordinieren. <i>Teilrevision der Professorenverordnung</i> Wird nach der Revision des ETH-Gesetzes vom ETH-Rat wiederaufgenommen. Themen: 65+, Möglichkeit für Professorinnen bis 65 zu bleiben.</p> | |
| 05 | Charta – deutsche Version |
| <p>Neu wurde ein vereinfachtes Verfahren zur Wiederwahl integriert. Die HV Mitglieder verabschieden die Charta einstimmig (deutsche Version). Sie wird, sobald unterschrieben, auf der Webseite der HV veröffentlicht.</p> | |
| 06 | Bildung AG: Teilrevision ETH-Gesetz |
| <p>Werner (Lead), Stefan, Martin, Joy und Lewin</p> | |
| 07 | Reaktivierung AG Interne Kommunikation |
| <p>Christopher (Lead), Lewin, Claire, André, Werner</p> | |
| 08 | Besuch Lukas Vonesch, HR |
| <p>Zur Vernehmlassung Salärmodell Postdoktorierende (Beilage 1, Iv) Aufgrund eines Antrags eines Departements hat die Schulleitung beschlossen, eine Vernehmlassung zu einem Lohnmodell mit drei Stufen durchzuführen. Aus den Reihen der Dozierenden wird befürchtet, dass die Lohnstufen nicht SNF-kompatibel sind – der SNF scheint von einer Lohnstufe pro Institution auszugehen. Sie plädieren deshalb analog zur KdL für eine einzige Lohnstufe, auch um mögliche Ungleichbehandlungen einzuschränken. Die Ansätze werden von der SL festgelegt.</p> <p>Zur Lohnrunde – Verhandlung ETH-Rat und Beschlüsse SL (Beilage 2, Iv) Die ETH Zürich orientiert sich bei den Löhnen der Doktorierenden an den SNF Ansätzen; da Ansätze des SNF unverändert seit 2014 => keine Anpassungen für Doktorierende seit 2014.</p> | |

Zum Case Manager (Beilage3, Iv)

Stand heute: eingeführt, soll 2019 weiter optimiert werden, Hauptaugenmerk soll nach der Aufarbeitungsphase auf der Früherkennung sein. Ca. 30-50 Situationen aktuell, deshalb wird eine weitere Person per 1.1.2019 eingestellt; um die Flexibilität zu erhalten, bestehen auch Partnerschaften mit externen Partnern (externe Fachpersonen werden manchmal explizit gewünscht). Verschiedene Managementfaktoren werden quasi präventiv angeschaut (Z. B. Arztzeugnis spätestens nach zwei Wochen wird nachgefragt von HR, Rückmeldungen von Vorgesetzten, etc.)

Zu Pensionierungswelle, Pensionierungsszenarios/-modelle (Beilage 4, Iv)

Ca. 100 Pensionierung pro Jahr, wenig Fluktuation im Vergleich zu andern Wirtschaftszweigen
Fachkräftemangel & kompetitiver Arbeitsmarkt: ist nicht nur Problem wegen Pensionierungen – ein Arbeitgeber muss offen sein und andere Potentiale auch ausschöpfen: gut positioniert sein im Arbeitsmarkt, attraktiv sein, Frauen im Beruf halten bzw. zurückholen, Teilzeit und Flexibilität anbieten, ausländische MitarbeiterInnen, Fördern & Aus- und Weiterbilden, möglichst lange nicht frühpensionieren, z. B. stufenweise Pensionierungen (Weiterbeschäftigungen (sehr selten an der ETH, siehe unten*)). Es wird im Moment nicht über Anreizmodellen diskutiert, sondern mehr über (individuelle) Flexibilität.

Ebenso Berücksichtigung der Diskussion um Erhöhungen des Rentenalters (Frauen und überhaupt), vor allem hinsichtlich Sicherung der Altersvorsorge.

*Beispiel: MA möchte länger. Wird nur in extremen Ausnahmefällen bewilligt, viele offene Fragen, z. B. wer bestimmt das, junge sind froh, wenn auch mal ein Platz frei, etc.

HR hält sich an ordentliches Pensionierungsalter, der damit verbundene Wechsel ist gewünscht. Es wird festgehalten, dass die Mitarbeitenden an der ETH altersmässig gut durchmischt sind.

09 Vernehmlassung Saläre Postdocs (Deadline Ende Dez.2018)

AG: eine Lohnstufe wird klar befürwortet.
Der Vorschlag wird unverändert an den VPPR weitergeleitet.

10 Varia

AG Führung – es ist nicht viel passiert.

VSETH => Umfrage zu Chancengleichheit und psychologischer Gesundheit. Danach sollen mit allen Ständen und der SL datenbasiert Problemlösungsansätze für die Studierenden (analog zu den Doktorierenden) erarbeitet werden. Themen sind z. B. Prüfungsstress, Diskriminierung u. ä.

An der EPFL gab es eben eine Umfrage bei den Doktorierenden, u.a. ebenfalls zum Themenbereich psychologische Gesundheit.

Verschiedene Hinweise, dass darauf geachtet wird, dass die Umfrage gut formuliert ist; es besteht sonst die Gefahr, dass die Resultate falsch kommuniziert und interpretiert werden. Der VSETH versichert, dass mit der Konsultation von Fachpersonen (Psychologie, Kommunikation etc.) eine Umfrage auf hohem Niveau gewährleistet ist. Ein offener Umgang mit Problemen (z. B. Umfragen) kann bei der Suche nach einem Studienplatz/Doktorat positiv wirken.

Termine: Die Januarsitzung findet nicht statt – kaum Themen.

Nun lädt Werner Wegscheider ein zum

 **Weihnachtsapéro** 



Vernehmlassung Lohnmodell für Postdoktorierende

Human Resources, Lukas Vonesch, 23.11.2018

Beilagen 1-4

Themen Human Resources

Themen HV:

- Vernehmlassung Saläre Postdocs
- Lohnrunde 2019
- Case Management
- Pensionierungs-Welle und –Modelle

Prioritäten HR:

- Unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientist)
- Wissenschaftliche Laufbahnen Postdoc / Oberassistentz
- Führung und Betreuung (Doktorat, Früherkennung, Führung in wissenschaftlichen Funktionen)
- Immatrikulation und Anstellung
- Laufbahnunterstützung PhD / Postdoc / Oberassistentz (Seminare, MyFuture Development Plan)
- Interner Stellenmarkt und Persönlicher Entwicklungsplan admin.-techn. Mitarbeitende

Vernehmlassung Lohnmodell für Postdoktorierende

Beilage 1

Die Schulleitung hat am 23. August 2018 (SLB 23.08.18-04.04) den Vorschlag für ein abgestuftes Lohnmodell für Postdoktorierende diskutiert und die Unterlage im Anhang für eine Vernehmlassung genehmigt.

Die Schulleitung möchte mit dieser Vernehmlassung eine Diskussion um ein mögliches abgestuftes Lohnmodell für Postdoktorierende und allfällige Kriterien für die Ansätze ermöglichen. Sie bittet deshalb um Stellungnahme zu folgenden Fragen:

1. Abgestuftes Lohnmodell:

Befürworten Sie ein abgestuftes Lohnmodell für Postdoktorierende

(mit drei Lohnstufen, die die Bandbreite des SNF von CHF 80'000 bis CHF 105'000 abdecken)?

2. Kriterien für Lohnstufen:

Befürworten Sie eine freie Wahl aller drei Lohnstufen oder sehen Sie bestimmte Kriterien für die Lohnstufen?

- Sollte die neue Lohnstufe SNF Minimum (ab CHF 80'000) für alle Postdoktorierenden gewählt werden können (insb. auch bei einem vorliegenden Doktorat der ETH Zürich) oder sollte diese nur bei bestimmten Kriterien gewählt werden dürfen (z.B. bei Doktorat von bestimmten Hochschulen, bei Drittmittelfinanzierung, bei ausgewiesenem Einführungs- und Ausbildungsbedarf)?
- Sollen die Beurteilungskriterien gegebenenfalls durch jedes Departement individuell oder für die ganze ETH Zürich einheitlich festgelegt werden?

Vernehmlassung Lohnmodell für Postdoktorierende

| Vorschlag neues Lohnmodell | 1. Jahr | 2. Jahr | 3. Jahr | 4. Jahr |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Stufe S-1 | 80'000 | 86'800 | 91'150 | 95'600 |
| Stufe S (aktuelle ETH Ansätze) | 86'800 | 91'150 | 95'600 | 100'000 |
| Stufe S+1 | 91'150 | 95'600 | 100'000 | 105'000 |

| | | | | |
|--------------------------------------|------------------|--------|--------|--------|
| EPFL | 81'400 | 82'900 | 84'400 | 85'900 |
| Forschungsanstalten (PSI, Empa, Eaw) | 85'000 | 88'000 | 91'000 | 94'000 |
| SNF | 80'000 - 105'000 | | | |

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Das Migrationsamt Zürich geht für einen Aufenthalt für diese Ausbildungskategorie von einem Minimum von CHF 75'000 aus.
- Der SNF schreibt einen Minimalansatz von CHF 80'000 vor mit einer Bandbreite bis CHF 105'000.
- Ein Salärmodell muss für alle Postdoktorierenden einheitlich gelten und darf nicht zwischen Personen aus der CH, EU/EFTA oder Drittstaaten unterscheiden.
- Die Schulleitung hat in ihrer Diskussion vom Mai 2018 ein entsprechendes dreistufiges Modell auf Basis der SNF-Bandbreite unterstützt. Sie hat dabei explizit entschieden, dass der tiefste Ansatz der ETH Zürich das Minimum des SNF nicht unterschreiten darf.

Lohnrunde 2019

Beilage 2

- SNF lässt Ansätze für Doktorierende unverändert, Ansätze für Doktorierende an der ETH Zürich bleiben unverändert
- 0.8% Teuerungsausgleich für Professorinnen und Professoren, Mitarbeitende im Lohnsystem, Postdoktorierende
- Nachverhandlungen im Februar 2019 über allfälligen Ausgleich der vollen Teuerung (evtl. plus 0.2%)
- 1.2% für individuelle Lohnsteuerung für Mitarbeitende im Lohnsystem (Erfahrungs- und Leistungsanteil)
- Keine Realloohnerhöhung
- Lohnbriefe werden aufgrund des Projekts refine im Januar 2019 versendet

Postdoktorierende / Wiss. Assistenz II

| | 1. Jahr | 2. Jahr | 3. Jahr |
|--|---------|---------|---------|
| 2018 | 86'800 | 91'150 | 95'600 |
| 2019 (inkl. Teuerungsausgleich von 0.8%) | 87'500 | 91'900 | 96'400 |

Case Management

Beilage 3

Das Case Management ist eine Fachstelle der ETH Zürich für Mitarbeitende und deren Vorgesetzte bei bestehender oder absehbarer gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit.

Bei gesundheitlicher Einschränkung bietet Case Management aktive und systematische Prozessbegleitung.

Ziel ist der Wiederaufbau und Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie eine Reintegration ins Berufsleben.

Bestmögliche Unterstützung durch individuelle ressourcen- und lösungsorientierte Begleitung, umfangreiches Netzwerk, Kenntnisse der relevanten Ansprechpartner und Fachstellen sowie von Arbeitsrecht und Sozialversicherungen.

Ein frühzeitiges Erkennen und Handeln erhöht die Aus- sichten auf eine erfolgreiche Reintegration.

Kurzbeschreibung Case Management

Bei gesundheitlicher Einschränkung bietet Case Management aktive und systematische Prozessbegleitung. Ziel ist der Wiederaufbau und Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie eine Reintegration ins Berufsleben. Als Fachstelle von Human Resources arbeitet das Case Management eng mit der Personalberatung zusammen, koordiniert und agiert als Schnittstelle zwischen verschiedenen internen sowie externen Akteuren. Dabei werden vertrauliche Informationen der Mitarbeitenden nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben.

Vorgehensweise

Das Case Management nimmt eine umfassende Analyse der jeweiligen Situation und des Bedarfs vor. Zusammen mit der betroffenen Person werden dabei Chancen identifiziert, Lösungen erarbeitet und einzelne Teilziele definiert. In regelmässigen Standortbestimmungen wird deren Erreichung sowie der Fortschritt überprüft und schliesslich das Ergebnis evaluiert.

Nutzen

Bestmögliche Unterstützung durch individuelle ressourcen- und lösungsorientierte Begleitung, umfangreiches Netzwerk, Kenntnisse der relevanten Ansprechpartner und Fachstellen sowie von Arbeitsrecht und Sozialversicherungen.
Orientierung durch strukturierte Analyse des Bedarfs und der Handlungsmöglichkeiten.
Klarheit durch spezifische Zielsetzungen und entsprechende Massnahmen.
Perspektiven und nachhaltige Lösungswege erarbeiten anhand eines systematischen Ansatzes.
Befähigung zu selbstverantwortlichem Handeln.

Erfolgsfaktoren

Ein frühzeitiges Erkennen und Handeln erhöht die Aus- sichten auf eine erfolgreiche Reintegration. Basis ist eine kooperative Zusammenarbeit aller Beteiligten. Die Eigenverantwortung und aktive Mitwirkung der Mitarbeitenden sind wichtige Voraussetzungen für ein nachhaltiges Case Management.

So handeln Sie als betroffene Person

Im Regelfall informieren Sie Ihre Führungskraft – sie ist Ihre erste Ansprechperson. Bei Bedarf können Sie sich auch bei Ihrer Personalberatung oder direkt beim Case Management melden. In einem ersten Schritt wird Ihre Situation und das weitere Vorgehen besprochen.

So handeln Sie als Führungskraft

Bei reduzierter Arbeitsfähigkeit oder gesundheitlicher Belastung eines Teammitglieds ist es Ihre Fürsorgepflicht umgehend zu reagieren. Sie als Führungskraft sind eine Schlüsselperson für eine nachhaltige Unterstützung und Reintegration Ihrer Mitarbeitenden. Unterstützung bietet Ihnen gerne Ihre Personalberatung, welche das Case Management involviert. Situativ können Sie sich auch direkt beim Case Management melden. Gemeinsam wird das weitere Vorgehen besprochen.

Kontakt

Case Management, Birgit Koschier
birgit.koschier@hr.ethz.ch
 Personalberatung
www.hr.ethz.ch/contact →

Ausblick demografische Entwicklung

