

Arbeitsplatz erhalten?



Bei den häufigsten Fällen des Eintretens eines Krankheits- und Unfallereignisses ist der Heilungsprozess meist vorhersehbar und abschätzbar und daher die Arbeitsplatzgefährdung kein Thema. Oft aber, so auch im geschilderten Fall, sieht diese Fragestellung nicht auf Anhieb so klar und eindeutig aus und für den Betroffenen kommt dann sehr rasch die Frage: "Was steht mir bevor." Nebst den Schmerzen und der Unfallbewältigung, tritt auch die Existenzfrage rasch in den Vordergrund. Für den Kandidaten stellt sich dann ernsthaft die Frage was geschieht, wenn die Stelle gekündigt wird, wenn er/sie, nicht wie bisher, die erforderliche Leistung erbringen kann. Ob man will oder nicht tauchen Ängste und Zweifel auf, die bei einem weniger, bei anderen aber sehr belastend sein können und dadurch die Psyche bedrohlich in Mitleidenschaft gezogen werden kann. Physische oder psychische Veränderungen (Psychosomatische Störungen, Depressionen etc.), können eine Folge sein, die eine gleiche

oder ähnliche berufliche Betätigung nicht mehr ohne weiteres, also nur mit Einschränkungen oder Veränderungen des Arbeitsplatzes oder der Aufgabe, zulassen.

Wo die Frage nach Veränderung gestellt und notwendig ist, ist die Arbeitsplatzzerhaltung erstes Gebot für das Case Management. Arbeitsplatzzerhaltung heisst aber nicht zwingend auch die gleiche Tätigkeit! Da ist Flexibilität und Einfallsreichtum gefordert, ebenso die Bereitschaft des Arbeitgebers, Alternativen und Möglichkeiten zu kreieren.

In unserem hier dargestellten Falle hat der Casemanager mit den Verantwortlichen des damaligen Arbeitgebers nach ernsthafter und solider Prüfung erkannt, dass zum damaligen Zeitpunkt eine Weiterbeschäftigung nicht in Frage kam. Nach einer Zeit intensiver verschiedenartiger, individuell angemessener Therapien entschloss sich das Casemanagement, nachdem sich einige Verbesserungen im Gesamtzustand der Kandidatin eingestellt hatten, um die Chancen doch rechtzeitig zu ergreifen, zu einem externen Wiedereingliederungsprozess. Die Abklärungen durch die Situationsanalyse und in der Folge zur Standortbestimmung angesagte, kontinuierlich und mehrfach durchgeführte Arbeitsleistungstrainings, mittels Arbeitsleistungstests ergaben, dass wohl Leistungssteigerungen in kleinen Schritten erfolgten, die aber für eine berufliche Wiedereingliederung im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht ausreichen würden, um einen Einsatz erfolgreich zu gestalten.

Ausserdem wurde im Coaching festgestellt, dass die **posttraumatische Belastungsstörung** aus dem Unfallereignis nach wie vor präsent, dass es auf die Belastbarkeit und die Konzentration, insbesondere aber auf das Selbstvertrauen so Einfluss nahm, dass jegliche Stellensuche im jetzigen Zeitpunkt verfrüht, also aussichtslos sei und jegliche anvertraute Verantwortung die psychischen Kräfte der Kandidatin übertrafen. Coaching war weiterhin angesagt, damit auch die Suche nach möglichen adäquaten Lösungen. Dabei kamen wir, fast gezwungenermassen, und in diesem Falle, zum Glück und Wohle der Kandidatin, auf die unkonventionelle Idee, erneut den Versuch der **Arbeitsplatzzerhaltung** zu wagen.

So ergab es sich, dass der Versuch durch uns gestartet wurde, erneut beim letzten Arbeitgeber sanft anzuklopfen. Den Verantwortlichen der Firma ist es hoch anzurechnen, dass sie, auf dem Hintergrund der langjährigen Mitarbeiterschaft der Kandidatin und unter Anerkennung der vorhandenen persönlichen Tragik, bereit zu Gesprächen waren und, nachdem sich im jetzigen Zeitpunkt eine Möglichkeit des Arbeitseinsatzes ergab, einer Lösung ihren Zuspruch gaben, die es ermöglichte, eine den aktuellen Möglichkeiten angemessene Tätigkeit zu offerieren, der die Kandidatin heute nachgehen kann und ihr eine angemessene tägliche Struktur bietet. Die neue Tätigkeit ist eine einfachere, anspruchslosere, aber den Möglichkeiten genau angemessene. Der nächste Schritt wird sein, das Arbeitsverhältnis zu sanktionieren, stellt man doch eine allmähliche Besserung des Selbstvertrauens und der psychischen Kräfte fest.

Rolf Buchmann