

Fallbeispiel 4

Es war der Geschäftsführer, der auf Empfehlung einer anderen Beratungseinrichtung Kontakt mit mir als Arbeitsassistentin aufnahm: Es gäbe Probleme mit einer behinderten Mitarbeiterin, Frau K., die in ihrer Arbeitsleistung als Lohnverrechnerin in den letzten Monaten sehr stark nachgelassen hätte. Gleichzeitig hätte der Betrieb sich wegen einer Verschlechterung der Auftragslage bereits von einigen Angestellten trennen müssen. Weitere Kündigungen könnten notwendig werden. Da wolle man doch lieber leistungsfähige MitarbeiterInnen behalten und denke bereits daran, Frau K. zu kündigen, weil sie nur mehr ca. ein Viertel der üblichen Arbeitsleistung erbringe.

Ich bot dem Geschäftsführer telefonisch an, ihn vor Ort im Betrieb zu beraten, was dieser auch gerne annahm. In unserem Gespräch stellte sich heraus, dass Frau K. begünstigte Behinderte nach dem BEinstG war. Sie hatte ein schweres Herzleiden und war deswegen mehrmals im Jahr in Krankenstand. Ihre Belastbarkeit war außerdem von Anfang an geringer gewesen als jene der nicht behinderten KollegInnen. Man hatte ihr deshalb nur einfache und leicht überschaubare Fälle zugeteilt, da sie mit komplexeren Aufgabenstellungen schnell überfordert war. Das Unternehmen bezog aus diesem Grund für sie bereits seit einigen Jahren zunächst eine Eingliederungsbeihilfe und im Anschluss daran eine Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe seitens des Sozialministeriumservice. Dennoch reichten diese Zuschüsse nicht aus, um den Arbeitsplatz von Frau K. nachhaltig zu sichern, da sich infolge des Wettbewerbsdruckes das Personal reduziert und die pro MitarbeiterIn zu bearbeitende Fallzahl erhöht hatte. Frau K. konnte da überhaupt nicht mehr mithalten. Obwohl sie eine sehr freundliche und beliebte Kollegin war, sah man sich nicht mehr in der Lage, sie und ihre sich laufend verschlechternde Arbeitsleistung noch länger mitzutragen.

Es wurde dem Geschäftsführer vorgeschlagen, einerseits beim Sozialministeriumservice um eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe anzusuchen und andererseits Frau K. vom Beratungsangebot der Arbeitsassistenten zu informieren, damit ich im Rahmen einer längerfristigen Begleitung eventuell an einer möglichen Verbesserung der Arbeitsleistung und Belastbarkeit mit ihr arbeiten könnte.

Frau K. war seit kurzem über die drohende Kündigung informiert und mehr als bereit, sich von mir als Arbeitsassistentin unterstützen zu lassen. In der Beratung stellte sich heraus, dass sie bereits seit Monaten mitverfolgt hatte, dass KollegInnen gekündigt wurden und insgeheim schon lange gefürchtet hatte, die nächste zu sein. Das hatte sie psychisch stark belastet und sich negativ auf ihre Arbeitsleistung ausgewirkt. Sie bestätigte auch, dass sich durch eine Verschlechterung ihres körperlichen Gesundheitszustandes ihre Leistungsfähigkeit zusätzlich verringert hatte. Außerdem verstand sie sich mit der Kollegin, mit der sie seit einigen Monaten das Zimmer teilen musste, überhaupt nicht, was einen zusätzlichen Stressor darstellte. Sie hatte insgesamt das Gefühl, dass sie am drohenden Arbeitsplatzverlust ohnehin nichts mehr ändern können würde. Im Rahmen der Betreuung durch Arbeitsassistenten jedoch schöpfte sie erneut Hoffnung, dass ihr Arbeitsplatz vielleicht doch noch gerettet werden könnte.

Da ihr die Augen oft wehtaten, wurde sie ermuntert, fachärztliche Hilfe einzuholen. Eine neue Lesebrille brachte Erleichterung. Sie wurde von mir außerdem an die Beratungsstelle fit2work verwiesen, um sich dort im Bereich der körperlichen und psychischen Gesundheit unterstützen zu

lassen. Tatsächlich wurde ihr schließlich ein Kuraufenthalt bewilligt sowie ein Psychotherapieplatz in Aussicht gestellt.

In Gesprächen mit dem Geschäftsführer konnte erreicht werden, dass sie wieder in ein Einzelzimmer wechseln konnte. Weiters wurde das von ihr zu bewältigende Arbeitspensum vorübergehend noch stärker reduziert und vereinfacht. Es wurde ihm auch transparent gemacht, wie sehr sich die ungewisse und bedrohliche Stimmung auf das Befinden von Frau K. ausgewirkt hatte und dass Frau K. sich intensiv um eine Verbesserung ihres gesundheitlichen Zustandes bemühte. Das Sozialministeriumservice bewilligte tatsächlich eine beträchtliche Erhöhung der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe, was Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinnenseite sehr entlastete.

In regelmäßigen persönlichen und telefonischen Gesprächen mit der Klientin sowie dem Geschäftsführer und der unmittelbaren Vorgesetzten von Frau K. wurde jeweils die aktuelle Arbeitssituation besprochen und evaluiert, Veränderungen reflektiert und Adaptierungen angedacht und in der Folge umgesetzt. Nach ein paar Monaten verbesserte sich die Arbeitsleistung von Frau K., man konnte ihr wieder mehr und komplexere Arbeit zuteilen. Die Verminderung der Angst und die Ungestörtheit im Einzelzimmer wirkten sich positiv auf ihre Konzentration aus. Auch die schlechte Auftragslage des Unternehmens entschärfte sich wieder etwas. Nach einem dreiviertel Jahr teilte der Geschäftsführer Frau K. und mir mit, dass der Arbeitsplatz nun nicht mehr gefährdet sei und dass sie sich keine Sorgen mehr machen müsse. Ihre und meine Freude waren groß. Der Arbeitsplatz war gesichert. Die Betreuung wurde beendet.

Vor einiger Zeit jedoch rief mich Frau K. an. Bei ihr sei ein neues Leiden festgestellt worden, das demnächst mehrere Operationen und vermutlich eine nachfolgende Rehabilitation erforderlich machen würde. Wir einigten uns darauf, dass ich sie nächstes Jahr, nach den erfolgten Operationen, erneut in Arbeitsassistenz aufnehmen würde, um gemeinsam nochmals zu versuchen, den Arbeitsplatz zu erhalten.