

Betriebliches Case Management | BCM

Organisierte Rettungsmaßnahmen



«Menschen, Prozesse & Organisationen im Wandel der Zeit.»

Im Wechselbad der Gefühle

In der heutigen Zeit der Einflüsse, der Anforderungen und der gegenseitigen Erwartungshaltung, erstaunt es nicht, dass des Menschen Körper nicht nur in seinen Funktionalitäten Grenzen setzt, sondern sich auch «die Seele» vermehrt zu Wort meldet. Persönlichkeiten, welche im Alltag mit besten Resultaten und hocheffizientem Zeitmanagement überzeugt haben, klagen über Schlafstörungen, haben unerklärliche Ängste, Panikattacken, fühlen sich matt, müde und lustlos. Sie kommen bereits kraftlos an ihren Arbeitsplatz und tragen ein Gefühl des Versagens & De-Motivation in sich. Es bedarf nur noch ein kleiner Auslöser und das gesundheitliche und emotionale Kartenhaus bricht zusammen. Der Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik wird unausweichlich.

DIE KOMPLEXITÄT FÜR BETROFFENE

Psychozialer Bereich	Medizinischer Bereich
Bereich Recht, Finanzen & Administration	Bereich Beruf & Arbeitsmarkt

ZIELE VON BCM

- Möglichst frühzeitige Massnahmen zur Erkennung der Erwerbstätigkeit mit gesundheitlich bedingten Einschränkungen.
- Produktive Nutzung von Rest-Arbeitsfähigkeiten anstelle teurer Invalidisierung.
- Senkung der Re-Nettokosten für ein Unternehmen.
- Reduktion von Krankheits- und Langzeitabsenzen.

Indikatoren zu Auffälligkeiten

- Wenn eine Person über 4 Wochen krankheits- oder unfallbedingt abwesend ist, ein Ende ist nicht absehbar und die Prognose ist unklar.
- In jedem der zwei Anstellungsjahre sind pro Jahr mehr als 3 Ereignisse/Fehlzeiten wegen Krankheit und/oder Unfall (BU oder NBU) entstanden.
- Wenn jemand noch kein ganzes Jahr in der gegenwärtigen Funktion tätig ist und bereits erste Fehlzeiten (mehr als 1 Ereignis), aufgrund von Krankheit und/oder Unfall (BU oder NBU), entstanden sind.
- 5 oder mehr Abwesenheitstage im ersten Anstellungsjahr.

DAS UMFELD HAT SICH VERÄNDERT.

Die Betroffenen Mitarbeitenden auch.

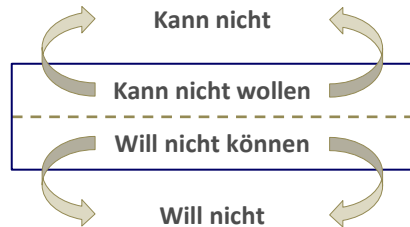
Die Kunst ist, diese Mitarbeitenden nach dem geschützten Klinikalltag und der dort konzipierten Tagesstruktur wieder ins Leben und in den Arbeitsprozess zurück zu führen. Die Rekonvaleszenz erfolgt mit langsamen Schritten, damit während dem Integrationsprozess keine unverhofften Rückschläge provoziert werden.

GRUNDSÄTZE & RESSOURCEN

WOLLEN und **KÖNNEN**, müsste für alle involvierten Parteien eine Grundsatzfrage sein und in einem ersten Schritt im Mittelpunkt stehen; aber, wenn dies so einfach wäre. Wie oft neigt das Umfeld zu vorschnellen Urteilen und Bewerten von Situationen, Personen und Gegebenheiten.

In einem Case Management-Prozess jedoch findet vorher gelesenes keinen Platz. Die Vielfalt der verschiedenen Ansprechpersonen verlangt eine hohe Professionalität, systemisches Denken und Handeln sowie eine ausgeprägte Empathie gegenüber den anvertrauten Betroffenen. Wenn die volle Aufmerksamkeit auf das, was sich im zu integrierenden Menschen bewegt, gelenkt wird, kann sich im Augenblick ein Momentum entwickeln und das Potenzial erkannt werden.

WAS GILT ES IM VORFELD ZU KLÄREN?



- ✓ **Anpassung des angestammten Arbeitsplatzes**
- ✓ **Interne Reintegration mit Anpassung des Arbeitsverhältnisses**
- ✓ **Alternative Integrationsvarianten**
- ✓ **Externe Reintegration**
- ✓ **Auflösung des Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit**
- ✓ **Auflösung des Arbeitsverhältnis durch arbeitsrechtliche Massnahmen**

«Zulassen und Verantwortung übernehmen.»

MITWIRKUNG & VERPFLICHTUNG.

Durch die Wertneutralität und Erfahrung in diesem komplexen und emotionalen Prozess, können sich alle Parteien auf eine absolute Diskretion verlassen.

WIR KLÄREN. WIR LÖSEN. WIR ENTWICKELN.

In einem ausführlichen Erstgespräch mit dem Arbeitgeber werden die Möglichkeiten, Chancen und Risiken für den zurückzuführenden Mitarbeitenden evaluiert. In diesen Gesprächen kristallisieren sich meist auch die Integrationshürden heraus. Denn, nach längerer Krankheitsabwesenheit sieht sich eine Unternehmung oftmals veranlasst, die Funktion neu zu besetzen, um die Prozesse aufrecht zu halten und einer Überstrapazierung des verbleibenden Personals entgegen zu wirken.

In einer ausführlichen Standortbestimmung ist vielfach erkennbar, dass die zu integrierenden Persönlichkeiten die Lust auf einen Kultur- oder Funktionswechsel verspüren. In einem intensiven Coachingprozess erarbeiten wir neue Ziele und schaffen eine solide Basis für den Wiedereinstieg beim neuen oder bestehenden Arbeitgeber.

ZEIT, RESSOURCEN & GESUNDHEIT.

Die Sinnhaftigkeit einer Reintegration ins bestehende Umfeld gilt es vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gut zu reflektieren. Denn, das Risiko, in dasselbe Verhaltensmuster zu fallen, ist latent vorhanden und Bedarf regelmässiger Wachsamkeit.

Natürlich geht es um Inhalte, aber vorwiegend darum, die individuelle Persönlichkeit wieder auf allen Ebenen fit zu machen, damit sie sich wieder vollumfänglich und freudvoll auf den internen und externen Arbeitsmarkt einstellen kann.

Das Verständnis für die eigene Selbstwirksamkeit erhöht ganz natürlich und selbstverständlich das Bewusstsein an die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und die Integrationsmöglichkeiten. Hierin setzen wir aussergewöhnliche Massstäbe.

Die Kraft und die Gesundheit liegen in der Zufriedenheit, nicht in der Jagd nach Zeit und Erfolgen.

Herzlichst Ihre,



Monica Fischer