Essentieller Perspektivenwechsel: Was ihn ausmacht, um was es konkret geht, was verändert werden muss

6

Der im vorigen Kapitel konstatierte essentielle Perspektivenwechsel für ein erfolgreiches Disability Management besteht in einer partizipativen Grundhaltung. Dieser ist von dem Leitgedanken geprägt, nicht über, sondern mit den Menschen gemeinsam zu entscheiden und zu handeln. Dafür benötigen Personalverantwortliche und alle beteiligten Mitarbeiter ein gewisses Maß an Empathie. Denn Menschen mit Beeinträchtigungen möchten i. d. R. als Menschen auf Augenhöhe behandelt werden. Die größte Veränderung besteht darin, mit den Menschen ins Gespräch zu gehen. Nicht über sie zu urteilen und sie zu bewerten und zu bevormunden, sondern sie zu fragen, was sie sich vorstellen können, wie sie selbst ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit einschätzen. Ebendies bietet die Grundlage für die Herstellung eines gemeinsamen Blickwinkels. Man könnte auch von einem gelingenden Arbeitsfähigkeitsmanagement (Rosken 2017/2018, 2020) sprechen. Selbiges setzt voraus, dass in regelmäßigen Abständen nach der selbsteingeschätzten Arbeits- und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters gefragt wird. Wie eine aktuelle Studie (Rosken 2020) belegt, ist diese Einschätzung Personalverantwortlichen häufig nicht zugänglich. Der Grund liegt in der fehlenden Befragung des Mitarbeiters. Das führt dazu, dass vielmehr über den Mitarbeiter geurteilt und über seinen Kopf hinweg entschieden wird. Der Mitarbeiter entwickelt dabei in der Regel noch mehr Frustration und Demotivation. Im schlimmsten Fall führt dieser Zustand zu noch mehr psychischen Belastungen, da sich der Betroffene nicht richtig wahrgenommen und wertgeschätzt fühlt. Dieser Teufelskreis wurde bereits im Circulus-Vitiosus-Modell (Hollederer 2009) skizziert.