



Krebsbetroffene am Arbeitsplatz

OFFENE KOMMUNIKATION IST ZENTRAL

Die Krebserkrankung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters stellt sowohl für das Unternehmen wie auch für das ganze Team eine Herausforderung dar. Vorgesetzten und Personalverantwortlichen kommt eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht, die betroffene Person nach oder bereits während der Therapie wieder in den Arbeitsalltag zu begleiten und zu integrieren sowie die interne Kommunikation sicherzustellen.

Im Gespräch mit Kurt Jäggi,
Leiter HR bei der Glutz AG in Solothurn.

In Ihrer langjährigen Berufspraxis hatten Sie bereits mehrfach mit an Krebs erkrankten Mitarbeitenden zu tun. Wie war Ihre erste diesbezügliche Erfahrung?

Kurt Jäggi: Unmittelbar nach Arbeitsbeginn bei der Glutz AG war ich mit der ersten Krebserkrankung eines Mitarbeiters konfrontiert. Bereits da habe ich die Erfahrung gemacht, dass ein direkter, offener Dialog mit der betroffenen Person in solchen Situationen äusserst wichtig ist. Viele Ängste und Unsicherheiten plagten den Betroffenen, da ist es entscheidend, dass der Arbeitgeber unterstützend handelt.

Wie gehen Sie einen Wiedereingliederungsprozess heute an?

Bei einer Wiedereingliederung spielt der direkte Vorgesetzte eine entscheidende Rolle. Als Personalverantwortlicher unter-

stütze und begleite ich den gesamten Wiedereingliederungsprozess und suche zusammen mit dem Betroffenen und seinem Vorgesetzten nach der bestmöglichen Lösung. Vonseiten des Arbeitgebers müssen wir vermeiden, auf den Betroffenen Druck für einen Wiedereinstieg auszuüben. Den Entscheid über eine Wiederaufnahme der Tätigkeit und das Arbeitspensum trifft der Betroffene, in Absprache mit seinem Arzt.

Was erachten Sie als besondere Herausforderung bei der Reintegration von Krebsbetroffenen?

Eine Herausforderung besteht darin, dass wir zum Zeitpunkt einer Krebsdiagnose noch nicht wissen, wie sich die Situation entwickeln wird. Es liegt sowohl für den Betroffenen als auch für uns als Arbeitgeber eine grosse Unsicherheit vor, und eine konkrete Planung ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich. Die richtige Balance zwischen der Betreuung des betroffenen Mitarbeitenden und der erfolgreichen Weiterführung der Geschäftstätigkeit ohne Überforderung des restlichen Teams zu finden, ist oft nicht ganz einfach. Weiter stellt die interne Kommunikation eine Herausforderung dar. Nicht allen Betroffenen fällt es leicht, über ihre Krankheit zu sprechen. Sie selber entscheiden, wann welche Personen im Betrieb informiert werden. Ich empfehle den Betroffenen jeweils eine offene Kommunikation, ansonsten besteht die Gefahr einer Isolation oder von Ge-

rüchten, da die anderen Mitarbeitenden oft nicht verstehen, weshalb sich eine Person verändert hat.

Wie gehen Sie persönlich mit der Krebserkrankung eines Mitarbeitenden um?

Eine Erkrankung eines Mitarbeitenden – unabhängig ob Krebs oder etwas anderes – stellt für mich persönlich jeweils eine erhebliche Belastung dar. Ich pflege ein enges Verhältnis zu den Mitarbeitenden, da trifft einen das Schicksal einer erkrankten Person immer. Als Personalverantwortlicher werde ich mehrheitlich mit Problemen und Forderungen von Mitarbeitenden konfrontiert. Es ist deshalb wichtig, jemanden zu haben, mit dem ich mich offen und auf Augenhöhe austauschen und über diese Probleme sprechen kann. Ich habe Glück, im Unternehmen eine Ansprechperson zu haben, mit der ich das tun kann.

Welche Herausforderung bedeutet eine Krebserkrankung für die anderen Mitarbeitenden und das unmittelbare Team?

Die Erkrankung eines Mitarbeitenden bedeutet für alle Teammitglieder immer eine doppelte Belastung: Einerseits ist es eine psychische Belastung, andererseits muss die Arbeit der betroffenen Person zunächst zusätzlich übernommen werden. Dazu kommt die Unsicherheit, ob und wann die Person wieder und mit welcher

Leistungskraft zurückkehren wird. Auch in solchen Fällen ist eine offene Kommunikation äusserst wichtig, um eine Ausgrenzung der betroffenen Person zu vermeiden und Ängste abzubauen.

Als Vorstandsmitglied und Leiter der HR-Gruppe INVESO sind Sie Ansprechperson für die Personalverantwortlichen von 73 Firmen mit mehr als 7'000 Beschäftigten. Welche Fragen zu Krebserkrankung von Mitarbeitenden werden dabei an Sie herangetragen?

Das Thema Krankheit im Allgemeinen ist ein regelmässiges Traktandum an unseren Vorstandssitzungen. Es geht dabei immer um die interne Kommunikation, die Aufgabenteilung zwischen der Personalabteilung und dem Vorgesetzten sowie um die Prävention, um weitere Krankheitsfälle soweit möglich zu verhindern.

Herr Jäggi, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen Ihnen alles Gute!

Kurt Jäggi hat ein Nachdiplomstudium in Personalmanagement absolviert und ist seit knapp 21 Jahren als Leiter HR bei der Glutz AG mit Sitz in Solothurn tätig. Als international renommierter Lösungsanbieter kombiniert Glutz seit mehr als 150 Jahren Handwerk, Technologie, Design und Kundenservice zu sicheren Gesamtlösungen für den komfortablen Zutritt und beschäftigt rund 300 Mitarbeitende. Kurt Jäggi fungiert zudem ehrenamtlich als Vorstandsmitglied und Leiter der HR-Gruppe des Industrieverbands Solothurn und Umgebung INVESO.