

Über Erkrankungen spre-

Krankheiten sollten geheim gehalten werden, um den Selbstwert der Führungskräfte nicht zu gefährden, findet der Coach Urs R. Bärtschi. Personalberatungsinhaber Marc Thurnheer plädiert dagegen für mehr Transparenz, wenn die Arbeitsleistung durch eine Krankheit beeinträchtigt wird.

Eine Krankheit zu verheimlichen, ist keine Lösung. Stimmt etwas nicht, wird das schnell bekannt. Egal, ob es sich um ein körperliches Problem oder ein psychisches handelt. Wenn jemand tageweise fehlt, wiederholt Termine nicht einhält, ständig müde, abgekämpft und gereizt ist, sind das ernstzunehmende Hinweise. Wer das Gespräch sucht, sagt meist: «Mein Chef reagierte viel besser als erwartet, mein Team trägt mich mit.» Es macht also durchaus Sinn, Chef und Arbeitskollegen mit ins Boot zu holen. Sie merken ja, dass etwas nicht stimmt und machen sich Gedanken zu den Gründen – meist keine positiven. Krankheiten anzusprechen, ist nicht nur für angestellte Top-Führungskräfte und Mitarbeitende ein heikles Thema, sondern auch für alle, die einen Job suchen. Grundsätzlich geht es den Arbeitgeber nichts an, wer welche Krankheiten hatte. Es geht ihn dann etwas an, wenn die künftige Arbeitsleistung teilweise oder sogar stark beeinträchtigt wird. Wichtig ist deshalb bei der Selektion von Fach- und Führungskräften: Was gebe ich zu welchem Zeitpunkt preis? Ehrlichkeit währt am längsten – denn die Welt ist ein Dorf. Aus meiner Praxis kenne ich zwei Varianten: Bei chronischen Beschwerden stellt sich die Frage, ob die Arbeitsleistung beeinflusst wird oder nicht. Wer regelmässig an Rücken- oder Rheumaschmerzen leidet, die ihn bei der Arbeit nicht einschränken, muss diese Tatsache nicht in einem Bewerbungsschreiben oder CV erwähnen. So-

«Eine Krankheit zu verheimlichen ist keine Lösung. Stimmt etwas nicht, wird das schnell bekannt.»

bald die Leistung beeinträchtigt ist, ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, seinen künftigen Arbeitgeber zu informieren. Hand aufs Herz: Er wird es sowieso merken – früher oder später. Diese Information gehört aber nicht ins Motivationsschreiben. Viel besser punkten Bewerber im Vorstellungsgespräch als Mensch mit Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen. Allfällige Beeinträchtigungen sind am Schluss zu erwähnen. Wie vieles im Leben hat das Vor- und Nachteile. Vielfach steckt in den vermeintlich negativen Lebenserfahrungen ein Geschenk für weiteres Wachstum. Bei der zweiten Variante – bei längerer Abwesenheit durch Krankheit – stehen Bewerber vor dem Dilemma: Wie erkläre ich das in den Bewerbungsunterlagen? Ein Personaler entscheidet in der Regel innert Sekunden. Deshalb ist es ratsam, die Krankheit in den Bewerbungsunterlagen nicht zu erwähnen. Im Vorstellungsgespräch auf die Lücke angesprochen, gilt es Farbe zu bekennen. Wichtig ist zu erzählen, was aus dieser Erfahrung gelernt wurde. Vielleicht hat die Krankheit wacherüttelt und zu einer Veränderung des Lebensstils oder der Denkhaltung geführt. Etwa, weil man dankbarer und bewusster geworden ist und die Welt mit anderen Augen sieht. Vielleicht hat die Krankheit als Führungskraft sensibilisiert, Warnsignale des Körpers bei sich und den Mitarbeitenden früher zu erkennen und rechtzeitig Massnahmen einzuleiten. ■

Pro



Marc Thurnheer ist seit 16 Jahren Inhaber und Geschäftsführer der Personalberatungsfirma Almo Personal AG. Dass wir nicht anders können, als unserer Berufung zu folgen und viel mehr können, als wir meinen, vermittelt er in Outplacements und Seminaren.