

VIELE FRAGEN, SCHWIERIGE ANTWORTEN

Text: Martin Spohn
Fotos: Thomas Stucki

Die Diagnose ALS stellt das Leben aller Beteiligten von einem Tag auf den anderen auf den Kopf. Betroffene, Angehörige, Freunde und Arbeitskollegen sind mit einer Krankheit konfrontiert, von deren Auswirkungen sie meist nichts oder nur wenig wussten. Ebenso die Arbeitgeber. Unzählige Fragen tauchen auf, aber Antworten sind nur schwer zu finden. So erging es auch André Bortolin und dessen Arbeitgeberin, der Firma Delta Zofingen AG.

Die Delta Zofingen AG hat dem Verein ALS Schweiz im Dezember 2016 eine grosszügige Spende für die ALS-Ferienwoche zukommen lassen. Sie wollte damit ALS-Betroffene konkret unterstützen, ohne die Spende an die grosse Glocke zu hängen. Der Grund war eine persönliche Betroffenheit, denn ihr Mitarbeiter André Bortolin hatte 2015 die Diagnose ALS erhalten. Ein Blitz aus heiterem Himmel für die Firma und ihre Belegschaft, besonders natürlich für die engen Kolleginnen und Kollegen von Herr Bortolin. Angeregt wurde die Spende zugunsten des Vereins denn auch von einer Arbeitskollegin.

Wie geht man als Vorgesetzter damit um, wenn ein Mitarbeiter eine derart niederschmetternde Diagnose erhält, eine Diagnose, die auch das Geschäft und die Arbeit stark tangiert? Marc Schmidlin ist Geschäftsführer der Delta Zofingen AG. Er denkt lange nach, bevor er die Frage beantwortet: «Ich bin ein Mensch, der eigentlich mit jeder Situation umgehen kann. In diesem Fall aber ging es ja nicht um meine Person, eine geschäftliche Entscheidung oder dergleichen. Auch hatte ich von ALS keine grosse Kenntnis. Ich konnte mich schon noch an die «IceBucket-Challenge» erinnern, hatte aber keine konkrete Vorstellung von der Krankheit und deren Verlauf.» Deshalb habe man kaum beurteilen können, welche Reaktion nun korrekt und welche eher falsch sein würde. Rückblickend – mit dem heutigen Wissen – würde er Unterstützung suchen und Ratschläge einholen. «Es wäre sicher hilfreich gewesen, wenn ich mich bei jemandem hätte erkundigen können, der schon einmal in einer ähnlichen Situation gewesen ist. Soll man sich auf die administrative und finanzielle Unterstützung konzentrieren oder die Emotionen sprechen lassen, auch gegenüber der restlichen Belegschaft? Wo ist der Mittelweg, bei dem man sowohl dem Betroffenen und seinen Angehörigen als auch der Firma am besten Rechnung trägt?» Eine Garantie, dass man die für alle beste Entscheidung trifft, gebe es nicht, weil sie sich erst im Nachhinein als richtig oder falsch einschätzen lasse, meint der Geschäftsführer.



Die Suche nach Alternativen

André Bortolin stiess im Januar 2007 zur Delta Zofingen AG. Nach der Diagnose im Dezember 2015 konnte er bis November letzten Jahres weiterhin arbeiten, bis er im Dezember aus dem Arbeitsprozess ausschied. Inwiefern konnte ihn die Firma während dieser Zeit unterstützen? Marc Schmidlin erinnert sich, dass Herr Bortolin nichts von einer Auszeit wissen, sondern weiter arbeiten wollte. «Wir haben versucht, die Stelle umzugestalten. Weil Herr Bortolin schneller ermüdete, übertrugen wir ihm Aufgaben im Data-Management, die weniger zeitkritisch waren. Es ist mir aber sehr wohl bewusst, dass solche Möglichkeiten nicht bei allen Firmen bestehen, insbesondere nicht bei Kleinunternehmen. Denn eines ist klar: Unabhängig davon, welche Massnahmen und Alternativen man ins Auge fasst, es muss immer eine sinnvolle Arbeit sein. Denn es darf nicht darum gehen, jemanden einfach zu beschäftigen. Das finde ich ganz wichtig. Es wäre dem Betroffenen gegenüber unwürdig und der Firma auch nicht dienlich.»



Kommunikationshürden

Bei ALS ist der Verlauf im Vergleich zu vielen anderen schweren Krankheiten unberechenbar, der Gesundheitszustand der Betroffenen verschlechtert sich nach und nach. Ein Umstand, der im beruflichen Umfeld sowohl Kollegen als auch Vorgesetzten sehr zu schaffen macht und mit dem sie nur schwer umgehen können, nicht zuletzt aufgrund verständlicher Berührungängste: Ich will dem Kollegen nicht zu nahe treten, ihn nicht verletzen. Doch wie soll ich mich verhalten? Spreche ich ihn offen an oder ist es ihm angenehmer, wenn ich genau das nicht tue, mich so verhalte, als falle mir nichts auf? Die Angst vor Missverständnissen ist offensichtlich, denn man will nichts falsch machen. Umso mehr, wenn beim Betroffenen der Verlust der Sprache hinzukommt.

Marc Schmidlin erinnert sich gut und selbstkritisch an jene Situation. Rückblickend denke er, man habe aus Vorsicht zu viel falsche Rücksicht genommen und es nicht gewagt, gewisse Punkte direkt anzusprechen, sowohl im Kontakt mit dem Betroffenen als auch in Bezug auf die Information der Belegschaft. In personalpolitischer Hinsicht sei das Vorgehen sicherlich korrekt gewesen, doch «heute würde ich pro-aktiver handeln und stärker informieren. Wir haben gewisse Faktoren nicht oder nicht ausreichend thematisiert, weil wir Rücksicht nehmen wollten. Bei Herrn Bortolin entstand aber der Eindruck, es würde uns zu wenig interessieren.»

André Bortolin bestätigt dieses Missverständnis. Seine direkten Vorgesetzten hätten ihn zwar sehr unterstützt und sich auch über ALS informiert. Doch seitens der Geschäftsleitung hätte er sich mehr bzw. ein früheres Engagement gewünscht. Erst nach Tagen sei man auf ihn zugekommen und in den folgenden Monaten habe ihn das Management kaum je gefragt, wie es ihm gehe. «Ich weiss, wie schwierig das gewesen sein muss, und ich brauche bestimmt kein Mitleid. Darum ist es mir auch nie gegangen. Aber es wäre eine grosse Hilfe gewesen, wenn die Geschäftsleitung stärker auf mich eingegangen wäre», gibt er zu bedenken. Und Marc Schmidlin ist sich sicher, «dass ich in diesem Bereich heute anders handeln würde». Auf die Frage, ob er anderen Geschäftsführern in einer vergleichbaren Situation einen Ratschlag erteilen könne, antwortet er: «Pauschal korrekte Verhaltensregeln gibt es wohl nicht, so individuell Menschen und der Krankheitsverlauf von ALS sind. Ich hoffe, dass Interviews wie dieses und die Arbeit des Vereins ALS Schweiz zur Bekanntmachung der Krankheit ALS und somit zur Aufklärung beitragen.»



Delta Zofingen AG

Gegründet 1906, seit 1951 eigenständiges Tochterunternehmen der Geistlich-Gruppe. Delta Zofingen AG ist spezialisiert in den Bereichen Hygiene & Sauberkeit, Arbeitsschutz sowie Reinraum und hat ca. 55 Mitarbeitende.
www.delta-zofingen.ch

