

Wie kann HR chronisch erkrankte Mitarbeitende am besten unterstützen?

Passende Prozesse gestalten

Personalabteilungen sind von zentraler Bedeutung in der Unterstützung von Mitarbeitenden mit chronischer Erkrankung. Zentrale HR-Aufgabe ist die Entwicklung von Verfahren, die sowohl gesetzlichen Anforderungen entsprechen als auch spezifische Bedarfe berücksichtigen.

Erfolgsfaktoren sind:

- Individualisierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und anderer Maßnahmen
- Mitarbeitendenzentrierung statt Standardlösungen
- frühzeitiger Einsatz von Präventionsangeboten
- Fokus auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Vernetzung schaffen

Ein funktionierendes Zusammenspiel verschiedener Akteur*innen ist entscheidend, damit Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung passende Unterstützung erhalten.

HR koordiniert und verbindet:

- Wann kann der Betriebsärztliche Dienst unterstützen?
- Welche Rolle kann der Betriebs-/Personalrat haben?
- Welche Aufgaben übernehmen Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement?
- Braucht es unterstützende Leistungen durch die Inklusionsämter/Integrationsfachdienste?
- An welchen Stellen können die Krankenkassen bedeutsam sein?

Arbeitsgestaltung ermöglichen

HR schafft den Rahmen, in dem Führungskräfte spezifische Lösungen entwickeln können.

Dazu gehören:

- flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle
- Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion
- Entwicklungsmöglichkeiten durch Weiterbildung
- Versetzungen oder Anpassungen von Aufgaben
- ergonomische und technische Arbeitsplatzanpassungen

Offene Kommunikationskultur fördern

Kommunikation über chronische Erkrankungen ist sensibel und erfordert klare Leitplanken.

HR unterstützt hier, indem es:

- Offenheit für gesundheitliche Themen stärkt,
- regelmäßige, wertschätzende Gesprächsformate fördert,
- Führungskräfte qualifiziert und
- sicherstellt, dass keine unfreiwillige Offenlegung erfolgt.

Im Arbeitsalltag

Führungskräfte stärken

Qualifizierung und Beratung helfen Führungskräften, Gesprächsbedarf zu erkennen, gesundheitliche Veränderungen sensibel anzusprechen und passende Lösungen zu entwickeln.

Offenheit fördern

Offen für gesundheitliche Themen sein, ohne Offenlegungsdruck zu erzeugen.

Informationen bereitstellen

Mitarbeitende über Unterstützungs- und Beratungsangebote sowie über das Thema „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“ informieren.

Frühzeitig unterstützen

Gespräche und Anpassungen ermöglichen, bevor gesundheitliche Belastungen zu längeren Ausfällen führen.

Mehr unter:

