

«ICH SCHIESSE DIR GEWISSE BÄLLE ZU – ABER DAS TOR SCHIESSEN MUSST DU SELBST»

Christoph Widmer übergibt die HR-Leitung von Abraxas Informatik per Ende Juni an Thomas Sepassi. Im Gespräch erklären die beiden, wie die interne Nachfolge vorbereitet wurde, warum Transparenz keine Garantie dafür sein darf und weshalb HR beim Generationenwechsel eine aktive Rolle übernehmen muss.

Interview: Daniel Thüler / Bilder: Aniela Lea Schafroth

HR Today: Herr Widmer, Herr Sepassi, wir führen dieses Gespräch, weil die Übergabe der HR-Leitung bei Abraxas als gutes Beispiel für eine geordnete interne Nachfolgeplanung dienen kann. Herr Widmer, wurde Herr Sepassi bereits mit Blick auf eine mögliche spätere Übernahme ihrer Funktion rekrutiert?

Christoph Widmer: Ja. Der Ausgangspunkt war, dass ich einen HR Business Partner suchte. LinkedIn sei Dank schreibt man so eine Stelle aus, und dann melden sich Leute. So auch Tom. Er suchte aber eine Führungsfunktion. Da ich das Gefühl hatte, dass er ein guter Match für Abraxas sein könnte, köderte ich ihn ein wenig und sagte ihm: Du kannst mein Stellvertreter werden. Seine Reaktion war natürlich: Ferienvertretung sei nicht dasselbe. Ich sagte also: «Nein, ich gebe dir mehr. Du kannst Verantwortung übernehmen, ich gebe dir Verantwortung ab.» Es war also schon ein «strategic hire». Denn ich wusste damals bereits, dass ich nicht bis 65 arbeiten werde. Für mich war im Hinterkopf klar: Es geht um drei, vier, fünf Jahre – vielleicht weniger, vielleicht etwas mehr. Damit musste Tom leben können. So haben wir uns schliesslich gefunden. Ich habe ihn eingebunden und ihm Plattformen gegeben. Bei gewissen Themen und Projekten sagte ich: Jetzt gehst du in die Geschäftsleitung, jetzt präsentierst du. So wurde es eine klassische Nachfolgelösung mit Integration und Einführung. Nicht so, dass der CEO schon wusste, wann ich die Leitung abgeben werde. Aber der Weg war vorbereitet.

Herr Sepassi, wie sicher waren Sie damals, dass Sie eines Tages tatsächlich die HR-Leitung von Abraxas übernehmen werden?

Thomas Sepassi: Ich bin lange genug im Geschäft, um zu wissen: Es kann jederzeit kippen, eine Garantie gibt es nicht. Ich konnte gut damit umgehen, weil ich Christophs Vertrauen spürte. Ich wusste: Egal, was herauskommt, ich werde mich in diesen Jahren weiterentwickeln

können. Aber ich konnte mich nicht darauf verbeissen, dass es zu 100 Prozent klappen wird. Christoph und ich haben unseren gemeinsamen Weg gesehen. Ich konnte mich unter, mit und neben ihm zu einem Partner auf Augenhöhe entwickeln. Er sagte: «Tom, ich schiesse dir gewisse Bälle zu – aber das Tor schiessen musst du selbst.» Ich vertraute darauf, dass die Bälle kommen – und habe mir sie selbstverständlich teilweise auch selbst geholt –, wusste aber auch, wenn ich sie nicht verwerte, könnte ich ausgewechselt werden. Ein wichtiger Teil dieser «Bälle» waren Projekte, die man im Unternehmen spürte und die ich in der Geschäftsleitung präsentieren konnte. Das war nicht die klassische Stellvertretung während der Ferien, bei der man nur reaktiv administrative Fragen beantwortet. Es ging darum, Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig konnten beide Seiten prüfen: Wie funktioniert ich? Wie funktioniert Abraxas? Wie funktioniert die Geschäftsleitung? Heute kann ich sagen: Es ist wunderbar aufgegangen. Auch wenn nicht immer alles perfekt lief, gehört gerade das dazu. Beide Seiten konnten sich echt kennenlernen. Schön finde ich auch das Signal nach innen: Wenn man bei Abraxas Leistung bringt, kann man intern zum Zug kommen. Es ist zwar nicht garantiert, aber es wird nicht automatisch eine externe Lösung gesucht. Das motiviert jüngere Mitarbeitende. Sie sehen: Wenn ich mich entwickle, steht bei jeder spannenden Position nicht zwingend jemand Externes vor mir.

Wie haben Sie die Nachfolgelösung intern kommuniziert?

Widmer: Ende Februar, in einem Video-Podcast des CEO. Er hat einmal im Monat einen Gast, und im Februar war ich das. Dort sagte ich, dass ich die HR-Leitung per Ende Juni abgeben werde. Zudem wurde breit kommuniziert. Die Reaktionen zeigen: Die Mitarbeitenden sehen, dass ein interner Aufstieg möglich ist. Ich sage immer: HR hat oft nicht den besten Namen. Arbeitskräfte haben mit HR zu tun bei Rekrutierung, Kündigung oder Austrittsgespräch. Ich wollte deshalb auch Vorbild sein. Gerade als Babyboomer oder Generation X müssen wir aufgrund der demografischen Entwicklung das Thema Nachfolge gezielt anpacken. Und ich wollte nicht Knall auf Fall von 120 Prozent auf null herunterfahren. Als Leistungssporttrainer, der ich ja auch bin, erkläre ich es so: Eine Athletin, die siebenmal pro Woche trainiert, hört auch nicht von einem Tag auf den anderen komplett auf. Sie reduziert schrittweise. Genau so wollte ich es machen. Das ist gesünder für den Körper, für den Kopf und auch für die Organisation. Seit der Kommunikation konnten wir eine sehr gute Übergabe machen. Wenn ein Externer käme, wäre ich – böse gesagt – schon weg, und die Person müsste auf einem weissen Blatt anfangen. Wir haben eine gute Basis gelegt. Tom darf jetzt übernehmen und kann darauf aufbauen, so wie er es im Zusammenspiel mit CEO und Geschäftsleitung richtig findet.

“
DIE REAKTIONEN ZEIGEN:
DIE MITARBEITENDEN SEHEN,
DASS EIN INTERNER
AUFSTIEG MÖGLICH IST.

Christoph Widmer



Zu den Personen

Christoph Widmer ist seit 2019 Leiter Human Resources und IT Ausbildung bei Abraxas Informatik AG. Er führt das HR-Team, verantwortet HR-Strategie, Change-Prozesse, HR-Prozesse sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement «We care@Abraxas». Zuvor war er 13 Jahre Senior HR Business Partner bei der Credit Suisse und über 7 Jahre bei Siemens Schweiz tätig. Widmer kommt aus dem Spitzensport: Er war Chef Leistungssport beim Schweizerischen Volleyballverband und ist seit vielen Jahren Swiss-Olympic-Leistungssporttrainer in der Leichtathletik, unter anderem im Langhürdenbereich.

Thomas Sepassi ist seit Juni 2023 HR Business Partner und stellvertretender Leiter Human Resources bei Abraxas Informatik AG; er übernimmt per 1. Juli 2026 die Nachfolge von Christoph Widmer als HR-Leiter. Vor seinem Wechsel zu Abraxas war er mehrere Jahre bei CH Media tätig, unter anderem als HR Manager, Leiter HR Projekte und Analytics sowie interimistisch als Leiter Human Resources. Frühere Stationen führten ihn zur Credit Suisse und zur Neuen Aargauer Bank. Sepassi studierte Business and Economics an der Universität Basel und absolvierte Weiterbildungen in HR, Human Capital Management und Analytics.

Wie haben Sie die Aufgaben während der Übergangsphase verteilt?

Sepassi: Bei Projekten war es relativ einfach. Als Projektleiter kann man Verantwortlichkeiten klar trennen. Christoph hatte gewisse Projekte, ich andere. Für alle Aussenstehenden war sichtbar, wer für was zuständig ist. Bei personellen Themen war ebenfalls klar: Solange Christoph Leiter ist, entscheidet er. Sonst wäre es schwierig geworden. Man hätte sich ständig gefragt: Muss ich jetzt mit beiden sprechen? Trotzdem hat er mich früh eingebunden. Ich war bei Interviews dabei, bei personellen Wechseln, bei Umstrukturierungen. Ich war Sparringpartner, und wir sagten beide offen, wenn wir etwas gut oder nicht gut fanden. Das schätzte ich sehr. Ich wusste: Mir wird nichts verbaut. Wenn etwas wichtig ist, kommt Christoph auf mich zu. Je näher der Termin kommt, desto schwieriger wird es natürlich, weil der «Fade-out» beginnt. Aber wir versuchen, die Klarheit zu halten.

Widmer: Genau. Die Grenzen sind klar. Wenn heute etwas Dringendes vom CEO kommt, landet es noch bei mir. Gleichzeitig hatte Tom von Anfang an seinen eigenen Bereich als HR Business Partner. Die Themen, die ich ihm zusätzlich gab, waren bewusst Plattformen: Geschäftsleitung kennenlernen, Organisation verstehen, sich präsentieren, aber auch prüfen, ob er überhaupt zu diesem Unternehmen passt. Wichtig ist: Das klingt jetzt alles sehr kollegial, aber privat machen wir nichts zusammen. Das war keine Kumpelgeschichte. Entscheidend war die Nähe im Arbeitsalltag. Wir sind viel vor Ort, trotz grosszügiger Homeoffice-Regel. Dadurch entsteht Vertrauen. Tom musste nie Angst haben, mir zu sagen: Christoph, spinnst du jetzt, das kannst du so nicht machen. Das ist für mich echtes Sparring. Aus dem Sport kenne ich das: Wenn ich nicht überall der Profi bin, hole ich Spezialistinnen und Spezialisten dazu. So haben wir uns gegenseitig gecoacht.

Sepassi: Für den Wissenstransfer war auch das Erleben vor Ort wichtig. Weil ich früh wusste, wie der Weg aussehen könnte, hatte ich eine andere Brille auf. Ich beobachtete: Wie würde ich das in seiner Rolle

machen? Ich nahm kulturelle Aspekte, Konflikte, Mängel und Potenziale wahr. Das lässt sich nicht alles dokumentieren. Gleichzeitig muss auch nicht alles überliefert werden. Eine neue Person ist auch eine Chance. Prozesse, Stakeholder Management oder eingefahrene Muster können neu betrachtet werden. Ich will keine Kopie von Christoph werden, sondern meine Sicht einbringen. Es geht nicht darum, dass vorher etwas gut oder schlecht war, sondern darum, dass ein anderer Blick sehr wertvoll sein kann.

Was haben Sie aus dieser konkreten Übergabe gelernt?

Widmer: Bis jetzt hat alles sehr gut funktioniert. Tom war immer eingebunden. Als auch durch CEO und Geschäftsleitung grünes Licht da war, konnten wir im Hintergrund die effektive Übergabe angehen und nach der internen Kommunikation das Handover noch offener machen. Es ging wirklich Hand in Hand. Hilfreich ist, dass so die Qualität der HR-Leistung erhalten bleibt. Tom muss nicht alles neu erfinden oder zwei Jahre brauchen, bis er das Wissen hat. Auch Wissen über Personen ist wichtig: Wer ist eher kooperativ, wer eher schwierig? Solche Dinge kann man nicht einfach in ein Dokument schreiben. Ich würde jedem CHRO empfehlen, frühzeitig mit der Nachfolgeplanung zu beginnen. Der Prozess dauert nicht nur sechs Monate. Mein Chef wusste im Oktober, dass ich diesen Schritt gehen will. Wir hatten also neun Monate Vorlauf. Gleichzeitig mussten wir auch Toms Nachfolge rekrutieren. Man muss an vieles denken. Ein Jahr im Voraus ist eigentlich gut.

Sepassi: Ich schaue zusätzlich mit der HR-Brille darauf. In unserem Fall ist etwas Gutes dabei herausgekommen, weil wir uns kennenlernen konnten. Aber allein darauf darf man sich nicht verlassen. Deshalb wollen wir die Nachfolgeplanung bei Abraxas institutionalisieren und transparenter machen. Gleichzeitig darf Transparenz keine falsche Garantie sein. Nur weil jemand auf einer Liste steht, heisst das nicht, dass sie oder er die Stelle bekommt. Und der Zeitpunkt ist heikel. Man muss früh genug beginnen, aber nicht zu früh. Ich ertappte mich

manchmal dabei, dass ich mir schon Gedanken machte, wie ich etwas lösen würde, obwohl ich noch gar nicht im Lead war. Das muss man richtig einordnen können. Und wenn es zu lange dauert, kann es auch kippen. Ist man zu früh drin, nimmt die Geduld ab. Deshalb braucht es ein Gleichgewicht: früh genug, aber nicht zu weit im Voraus. Für Talente kann Nachfolgeplanung aber sehr wertschätzend sein. Man sagt: Wir sehen dich, wir entwickeln dich, da fehlt noch etwas. Gerade in der Informatik kann jemand für mehrere mögliche Rollen infrage kommen. Wenn das eine nicht klappt, passt vielleicht das andere.

Herr Widmer, Sie erwähnten eine schrittweise Reduktion ...

Widmer: Ich gebe die Leitung ab, arbeite aber weiter für zwei Standorte mit frankophonen Mitarbeitenden in Morges und Münchenstein. Und ich führe das betriebliche Gesundheitsmanagement unter dem Titel «We care@ Abraxas» weiter. Das ist mein persönliches Baby. Ich komme aus dem Sport. Bewegung, psychische Gesundheit, Gesundheit insgesamt – das sind Themen, die mich immer interessiert haben. Seit der Pandemie sind sie noch wichtiger geworden. Ich mache das künftig mit 40 Prozent. Das hat viele Vorteile. Natürlich könnte es auch ein Nachteil sein, wenn ich mich wieder einmischen würde. Das darf nicht passieren.

Bis wann ist die operative Übergabe der HR-Leitung abgeschlossen?

Widmer: Der 30. Juni ist mein letzter Tag als Leiter. Am 29. Juni machen wir eine Stabübergabe. Von Pensionierung spreche ich nicht gern. Ich gehe nicht in Pension, ich arbeite einfach weniger. Ich habe selbst unterschätzt, was dieser Übergang auslöst. Vor fünf Jahren habe ich einen Pensionierungsanlass eingeführt: Mitarbeitende ab 58 werden eingeladen und zu Themen wie Pensionskasse, Versicherungen, Zeit nach der Arbeit informiert. Ich dachte immer: Ich weiss, wovon ich rede. Aber wenn es einen selbst betrifft, bewegt es viel. Plötzlich hat man 1400 Stunden im Jahr mehr Freizeit. Das ist schon ein heftiger Prozess.

Ist diese Art der Stabübergabe bei Abraxas ein Novum, oder gibt es vergleichbare Beispiele?

Widmer: Wir haben einen ähnlichen Fall im IT-Bereich. Dort reduziert ein Abteilungsleiter um 20 Prozent, gibt aber ebenfalls seine Führung ab. Auch dort wurde vor zwei Jahren jemand rekrutiert, der nun nachrückt. Ja, es gibt solche Beispiele.

Sepassi: Aus HR-Sicht versuchen wir, den Schwung mitzunehmen. Auf grossen Stufen gibt es einige sichtbare Beispiele, aber im Kleinen passiert Nachfolgeplanung häufig unauffälliger: Jemand übernimmt mehr Verantwortung, indem zum Beispiel vermehrt Projekte geleitet werden oder die volle fachliche Betreuung eines Produkts übernommen wird, und wächst so innerhalb eines Teams in eine neue Rolle. Wir möchten, dass dieser Prozess bewusster wird und mindestens jährlich angeschaut wird. Es soll auch ein Signal sein: Wenn jemand sagt, ich möchte mich entwickeln, dann kann man darüber sprechen. Es muss nicht immer nur von Vorgesetzten kommen. Mitarbeitende sollen im Gespräch ebenfalls sagen können: Ich habe gesehen, dass es funktioniert. Was wäre mein Weg?

Wie identifizieren Sie Know-how-Risiken, und nach welchen Kriterien entscheiden Sie, wo Nachfolgeplanung zuerst ansetzen muss?



Thomas Sepassi (l.) übernimmt ab Juli die HR-Leitung, Christoph Widmer reduziert auf 40 Prozent.

Widmer: Im Moment läuft vieles dezentral über die HR Business Partner und die Bereiche. Wir fragen nach Schlüsselpersonen, Wissen, Risiken. Diese Risiken können bei wichtigen Stellen liegen, aber auch mit Kundenverträgen zusammenhängen. Wenn ein Vertrag noch zehn Jahre läuft, die zugrunde liegende Technologie aber für Junge nicht attraktiv ist, entsteht ein Risiko. Diese Zukunft muss man trotzdem überbrücken. Dazu kommen strategische Fragen: Wie entwickelt sich ein Bereich? Welche Rollen braucht es künftig? Durch die Nähe zu den Bereichen entdecken wir solche Themen relativ schnell. Der Vorteil ist, dass wir spezifisch hinschauen können.

Sepassi: Was wir künftig stärker wollen, ist eine zentral geführte Nachfolgeplanung. Wir wollen Prozesse besser aufeinander abstimmen. Heute ist es noch nicht systematisch genug. Natürlich ist ein System kein Garant. Es gibt Führungspersonen, die denken immer voraus, andere sind kurzfristiger unterwegs. Aber ein System fördert die Beteiligten, sich regelmässig Gedanken zu machen: über Nachfolge, Wissenstransfer, Risikostellen. Ein weiterer Vorteil: Wenn man Nachfolge einzeln betrachtet, hat man oft nur eine Lösung im Kopf. In meinem Fall war das ich. Aber vielleicht gibt es in einem Unternehmen mit rund 1000 Mitarbeitenden noch andere Personen, die man nicht auf dem Radar hat. In der IT ist das noch stärker als im HR. Durch mehr Systematik öffnen wir den Blick und stärken interne Mobilität. Wichtig ist auch der Zeitfaktor. Nachfolgeplanung beginnt nicht erst bei einer Pensionierung. Sie kann viel früher relevant sein. Im Alltag machen sich viele zu spät Gedanken. Da wollen wir sensibilisieren und das Mindset schärfen.

Welche Rolle spielt Skills Management dabei?

Sepassi: Wir wollen stärker klären, welche Kompetenzen wir brauchen. Im Performance Management soll sichtbarer werden, welche Skills vorhanden sind und welche Future Skills fehlen. Dann schaut man nicht nur: Wer ist die passende Person? Sondern: Welche Fähigkeiten brauchen wir künftig, und wie entwickeln wir sie rechtzeitig?

Widmer: In der IT sind fachliche Skills dominant. Aber es reicht nicht, wenn jemand in einer Programmiersprache top ist. Wenn die Person

persönlich nicht passt oder keine Führungsqualitäten mitbringt, funktioniert es nicht. Wir haben ein Leadership-Modell mit 14 Kompetenzen erarbeitet, etwa Teamfähigkeit, Sozialkompetenz und Kommunikationsfähigkeit. Diese werden aus meiner Sicht noch wichtiger.

Sepassi: Fachliche Skills und Zertifizierungen brauchen wir trotzdem, auch für Kunden und Projekte. KI-Skills kommen ebenfalls dazu. Der Unterschied wird sein, wer KI effizient nutzt – und welches Team dann mit den besseren Soft Skills arbeitet. Psychologische Sicherheit, Vertrauen und gute Zusammenarbeit sind entscheidend. Ein Team, in dem man sich wohlfühlt und performen kann, wird besser sein. Die Anforderungen wachsen schnell, gleichzeitig sehen wir mehr psychische Belastungen. Darum hängen Führung, BGM und psychologische Sicherheit direkt mit Performance zusammen. Wir können nicht alles lösen, aber wir können Rahmenbedingungen schaffen, damit Menschen gerne bei Abraxas arbeiten.

Widmer: Wir sehen das auch bei den Wiedereintritten. Viele gehen einmal weg, um zu schauen, ob das Gras anderswo grüner ist, und kommen später zurück. Das zeigt, dass das Umfeld geschätzt wird. Wir führen Austrittsgespräche, dokumentieren und werten sie aus. Wichtig ist, dass man gut auseinandergeht und sich wiederfinden kann.

Beschäftigen Sie auch ältere Technologien, für die sich kaum noch Fachkräfte rekrutieren lassen?

Widmer: Durchaus. Es gibt Bereiche, in denen eine Person die Technologie noch kennt und bald pensioniert wird. Dann prüfen wir: Macht Wissenstransfer noch Sinn, oder läuft die Technologie ohnehin bald aus? Teilweise engagieren wir pensionierte Spezialistinnen und Spezialisten in Teilzeit oder auf Stundenbasis weiter. Beim Mainframe haben wir bewusst Junge nachgezogen. Dort gibt es ein Team mit absoluten Koryphäen, aber wir wussten: Einige gehen in drei Jahren in Pension. Also haben wir früh reagiert. Wichtig ist, dass die Linie solche Themen früh meldet. HR kennt nicht jede Technologie, kann aber Lösungen mitentwickeln.

Sepassi: Veraltete Technologien gab es immer. Verschärft wird es durch die Babyboomer, weil nun mehr Fälle gleichzeitig kommen. Das ist keine reine HR-Aufgabe, sondern eine strategische Frage. HR kann Rahmenbedingungen schaffen und priorisieren helfen. Das Fachwissen und der konkrete Transfer liegen aber im Bereich.

Abraxas praktiziert ein Mentoring-Programm für den internen Wissenstransfer. Wie funktioniert dieses?

Widmer: Wir haben es vor einem Jahr gestartet. Vor allem Personen aus dem oberen Kader übernehmen Mentoratsrollen und geben Erfahrung weiter. Die Mentees sind eher zwischen 25 und 45 und wollen den nächsten Schritt machen. Die Resonanz ist sehr gut. Die Jüngeren schätzen es, und auch die Mentorinnen und Mentoren profitieren vom Austausch. Mir ist wichtig: Wir Älteren haben nicht alles erfunden. Auch wir können von der jungen Generation lernen, nicht nur sie von uns. Als Unternehmen werden wir jedes Jahr älter, also müssen wir bewusst junge Leute nachziehen und Diversität stärken.

Sepassi: Das Mentoring zeigt auch, dass HR Brückenbauer sein kann. Die Bereiche haben ihr Tagesgeschäft. Wir schaffen Rahmenbedingungen, Struktur und Zeit. So entsteht Mehrwert, ohne dass HR alles selbst machen muss. Wir haben bewusst mit rund 30 Tandems gestartet, um Qualität zu sichern.

Wie erreichen Sie Mitarbeitende über 50 beim Thema Weiterbildung?

Sepassi: Jüngere suchen häufiger grössere Diplome wie CAS, Bachelor oder HF. Bei älteren Mitarbeitenden zählt stärker der praktische Nutzen. Sie wollen etwas, das sie schnell im Alltag einsetzen können und das keinen riesigen Aufwand bedeutet. Deshalb funktionieren kürzere, modulare Formate gut: interne Fachinputs, Peer-Austausch, Interventionen, Führungsthemen.

Widmer: Wir sind bei Weiterbildung grosszügig. Wenn jemand gute Leistung bringt und die Weiterbildung Sinn macht, ermöglichen wir

viel – bis zu 100 Prozent Kostenübernahme und bezahlte Abwesenheit. Auch bei 60 plus sind wir offen. Wenn der Match stimmt und jemand noch will, stellen wir auch ältere Mitarbeitende ein. Ein 61-Jähriger bleibt dann bis zur Pensionierung – Jüngere sind oft nach kürzerer Zeit wieder weg.

Wie messen Sie, ob Massnahmen wie Nachfolgeplanung, Entwicklung oder Mentoring tatsächlich Wirkung zeigen?

Sepassi: Bei der Nachfolgeplanung heute noch eher qualitativ. Künftig werden wir stärker auf Fluktuation, Dienstjahre oder Verbleib nach einer Nachfolge schauen. Ein wichtiges Instrument ist aber unser «Pulse-Check». Die Resultate sind anonymisiert, werden extern erhoben und in einem Cockpit transparent gemacht – nicht nur für HR und Geschäftsleitung, sondern auch für Teams. Wir stellen sechs fixe Fragen und eine wechselnde Bonusfrage, etwa zu psychologischer Sicherheit, Arbeitsbelastung, Führung und Teamgefühl. Entscheidend ist, dass Teams darüber sprechen. Wenn Führungskräfte die Resultate der Umfrage nie thematisieren, füllen Mitarbeitende sie irgendwann nicht mehr aus. Der «Pulse-Check» ist kein Beschwerdebrief an HR, sondern ganz klar ein Dialoginstrument.

Widmer: Gerade in einer IT-Firma ist Anonymität zentral. Unsere Leute finden jede Sicherheitslücke. Deshalb ist die externe Lösung wichtig. Aus dem «Pulse-Check» sind auch konkrete Dinge entstanden, etwa ein Pilot mit Apple-Geräten. Heute können Mitarbeitende auch Apple-Produkte nutzen oder sogar eigene Geräte einbringen.

Herr Widmer, kommen wir zum Schluss noch auf Ihr «Baby» zu sprechen. Was tut Abraxas konkret im Bereich psychische Gesundheit der Mitarbeitenden?

Widmer: Ich habe vor gut einem Jahr «We Care» ins Leben gerufen, unser betriebliches Gesundheitsmanagement mit der AXA als Krankentaggeldversicherer. Wir schulen Führungskräfte zu Absenzenmanagement, Früherkennung, Reintegration und psychischer Gesundheit. Der Peer-Austausch ist dabei enorm wertvoll. Wir hatten im vorletzten Jahr 8000 Absenztage, also im Schnitt acht Tage pro Mitarbeitenden. Damit sind wir knapp unter dem schweizerischen Durchschnitt der IT-Branche. Psychische Gesundheit ist ein grosser Teil davon. Für Mitarbeitende prüfen wir auch anonyme Online-Angebote, weil niemand in einem Kurs sitzen will, bei dem andere denken: Ah, der hat ein Problem. Zudem sind wir als IT-Unternehmen stark männerdominiert, rund 82 Prozent sind Männer. Über Gefühle, Ängste und Belastungen zu sprechen, ist für sie nicht immer einfach. Deshalb braucht es Impulse, Bewegung, Sensibilisierung und Angebote, die wirklich genutzt werden können.

Sepassi: Das Unternehmen kann ein Teil der Ursache sein, aber wir müssen unseren Teil erfüllen. Ein grosser Hebel ist Führungskultur. Wenn HR sieht, dass Führung ungesund ist, braucht es Mut, das anzusprechen. Erfolgreiche Reintegration ist ebenfalls ein starkes Signal: Wer ausfällt und zurückkommt, soll nicht fallen gelassen werden. Das senkt den Druck für andere, offen zu sein. ➊

Firmensteckbrief

Abraxas Informatik AG ist eine Schweizer IT-Dienstleisterin mit Fokus auf die öffentliche Verwaltung. Sie hat ihren Hauptsitz in St. Gallen, einen grossen Standort in Zürich/Kloten sowie weitere Standorte in der Schweiz. Abraxas beschäftigt rund 1000 Mitarbeitende und entwickelt Lösungen für Bund, Kantone, Gemeinden, Blaulichtorganisationen, Steuerverwaltungen und Strassenverkehrsämter. HR-seitig beschäftigt das Unternehmen Themen wie Nachfolgeplanung, interne Mobilität, Skills Management, Weiterbildung, Mentoring, «Pulse-Checks» und betriebliches Gesundheitsmanagement.

www.abraxas.ch