



krebsliga

Meine Mitarbeiterin, mein Mitarbeiter hat Krebs

Ein Leitfaden der Krebsliga für Vorgesetzte
Zurück in den beruflichen Alltag begleiten



Zurück in den beruflichen Alltag begleiten

Jede Krebserkrankung ist einzigartig

Es gibt nicht *den* Krebs. Jeder Mensch reagiert auf die Erkrankung individuell und geht mit der Situation auf sehr persönliche Art und Weise um.

Was Unternehmen wissen müssen

Eine Krebserkrankung hinterlässt Spuren. Die körperliche und seelische Verfassung verändert sich. Krebsbetroffene berichten über Müdigkeit und Konzentrationsprobleme. Möglicherweise sind sie eine Zeit lang nicht mehr so belastbar wie zuvor.

Vorgesetzte nehmen eine Schlüsselrolle ein

Als Vorgesetzte oder Vorgesetzter stehen Sie vor einem Balanceakt zwischen Verantwortung und Fürsorge.

Mit einer achtsamen und bewussten Begleitung Ihrer Mitarbeitenden nehmen Sie entscheidenden Einfluss auf das Arbeitsklima und den Wiedereingliederungsprozess.

Ihre Personalabteilung unterstützt Sie in dieser anspruchsvollen Zeit.

Diagnose und Meldung der Krankheit

« Bei der Meldung meiner Krankheit an den Arbeitgeber habe ich Angst, meinen Arbeitsplatz zu verlieren. Ich habe Schuldgefühle, weil ich meinen Kollegen mehr Arbeit aufbürde. Ich wünsche mir Sicherheit und Unterstützung und brauche jemanden, der mir zuhört. » *Name der Redaktion bekannt

Checkliste für Vorgesetzte (Phase 1)

- Ich räume meinen Reaktionen und Unsicherheiten Zeit ein. Bei Bedarf beratschlage ich mich mit der Personalabteilung.
- Ich versichere der erkrankten Person, dass sie weiterhin Teil des Unternehmens ist und dass ihre Gesundheit vorrangig ist.
- Ich bemühe mich um eine einfühlsame Haltung. Ich biete meine Unterstützung an und bin bereit zuzuhören.
- Ich kläre die persönlichen Bedürfnisse mit der erkrankten Person: Wer soll wann, wie und worüber informiert werden? Wer darf oder soll wann und wie den Kontakt mit ihr halten? Worüber möchte sie informiert werden?
- Um die erkrankten Person optimal zu begleiten, verfolge ich mit der Personalabteilung eine gemeinsame Strategie.
- Ich respektiere die Kommunikationsbedürfnisse der erkrankten Person und respektiere deren Privatsphäre.
- Besonders achte ich auf die Stimmung im Team. Ich biete individuelle Besprechungen und solche im Team an. Ich bekräftige in diesen Gesprächen, dass emotionale Betroffenheit und Unsicherheiten im Umgang mit Krebs normal und in Ordnung sind. Wir klären gemeinsam die Befürchtungen bezüglich zusätzlicher Arbeitsbelastung.

Behandlung der Krankheit

« Während meiner Abwesenheit möchte ich, dass ich in meiner Zuversicht gestärkt werde. Ich schätze es, wenn man mich nach meinem Befinden fragt und man mich nach wie vor als Arbeitnehmer betrachtet. Die Möglichkeit weiterzuarbeiten hilft mir, meine berufliche Identität und meine sozialen Kontakte aufrechtzuerhalten. » *Name der Redaktion bekannt

Checkliste für Vorgesetzte (Phase 2)

- Wenn die erkrankte Person es wünscht, frage ich sie nach ihrem Befinden. Ich achte auf deren Angaben, wie dies geschehen soll. Ich kontaktiere sie massvoll, je nach Beziehung zu ihr und meinem eigenem Ermessen. Ich spreche mich mit dem Team ab, um zu vermeiden, dass sie sich bedrängt fühlt.
- Ich gebe der erkrankten Person zu erkennen, dass sie Teil des Teams ist. Ich lade sie beispielsweise zu Veranstaltungen ein oder sende ihr – sofern sie dies wünscht – Tätigkeitsberichte oder Protokolle zu.
- Ich versichere der erkrankten Person, dass ihre Gesundheit Vorrang hat und dass sie soweit möglich, im Unternehmen bleiben kann. Zu ihrer Entlastung und Unterstützung wird ihre Arbeit auf das Team verteilt.
- Wenn die erkrankte Person weiterhin arbeitet, achte ich auf ein richtiges Mass zwischen speziell einfühlsamer und alltäglicher Haltung. Ich biete ihr meine Unterstützung an und höre zu. Gleichzeitig ist es wichtig, dass sie soweit möglich wie alle anderen behandelt wird. Ich bleibe flexibel gegenüber unvorhergesehenen, mit der Krankheit verbundenen Situationen. Von Zeit zu Zeit organisiere ich ein Standortgespräch mit der Personalabteilung.

Berufliche Wiedereingliederung

« Bei meiner Rückkehr muss ich erkennen können, dass das Unternehmen auf meine Rückkehr vorbereitet ist und ich Schritt für Schritt meine Arbeit wieder aufnehmen kann. Ich freue mich über ein Begrüssungsgespräch am ersten Tag. Die Kollegen sollen verstehen, dass gewisse Krankheitszeichen wie Müdigkeit oder Ängste noch lange nach den Behandlungen fortbestehen können. » *Name der Redaktion bekannt

Checkliste für Vorgesetzte (Phase 3)

- Ich organisiere für die betroffene Person die allmähliche Wiederaufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit. Dabei achte ich auf eine angemessene Belastung, die dem Grad der Wiederaufnahme entspricht. Ich mache der erkrankten Person keine Vorwürfe wegen des geringen Arbeitspensums und/oder der reduzierten Arbeitsbelastung.
- Beim Wiedereinstieg biete ich Flexibilität an, was die Arbeitszeit, den Arbeitsinhalt und die Verantwortung betrifft.
- Ich organisiere zusammen mit der Personalabteilung ein Begrüssungsgespräch.
- Ich achte auf ein richtiges Mass zwischen speziell einfühlsamem und alltäglichem Umgang. Die betroffene Person benötigt meine Anwesenheit und Unterstützung. Gleichzeitig möchte sie wie alle anderen Mitglieder des Arbeitsteams behandelt werden.
- Ich mache mir bewusst, dass eine Rückkehr zur Arbeit nicht das Ende der Krankheit oder der Therapie bedeutet.
- Ich beobachte, ob die betroffene Person besonders müde ist oder ob sie sich aus Angst vor einer Kündigung oder Stigmatisierung zu viel zumutet. Falls dies zutrifft, suche ich das Gespräch mit ihr.
- Ich organisiere zusammen mit der Personalabteilung über längere Zeit regelmässige Standortgespräche.



krebsliga

Wir unterstützen Sie:

Ihre kantonale oder regionale Krebsliga

www.krebsliga.ch/region

Telefoncoaching für Arbeitgeber

Gratis-Telefon: Mo-Fr, 9-16 Uhr

0800 114 118

krebsundarbeit@krebsliga.ch

www.krebsliga.ch/krebsundarbeit

Überreicht durch Ihre Krebsliga