

# Nach der Krebsbehandlung zurück ins Arbeitsleben

**WIEDEREINSTIEG** Nach einer Krebserkrankung die Arbeit wieder aufnehmen ist für viele Betroffene ein zweiter Kampf. Dabei sind auch Arbeitgeber gefordert.

Jedes Jahr erhalten in der Schweiz 15 000 Menschen im arbeitsfähigen Alter eine Krebsdiagnose. Nachdem sie die Krankheit überstanden haben, müssen sich die meisten von ihnen anschliessend einer neuen Herausforderung stellen: dem Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.

Dank früher Erkennung und Fortschritten in den Behandlungen kann die Mehrzahl der an Krebs erkrankten Menschen bereits während der Krankheit arbeitsfähig bleiben oder die berufliche Tätigkeit nach einer längeren Unterbrechung wieder aufnehmen. Dass sie wieder arbeiten können, ist für sie wichtig: Dies bedeutet eine Rückkehr ins «normale» Leben und in manchen Fällen auch das Ende einer Phase der sozialen Isolation.

sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin aktuell befindet, sagt Huck. «Es braucht im Betrieb eine vertrauensvolle Ansprechperson, die dafür sorgt, dass den Bedürfnissen sowohl der betroffenen Person wie des übrigen Teams Rechnung getragen wird.»

Dafür bieten sich ein Begrüssungsgespräch beim Wiedereinstieg an und über die Zeit regelmässige Standortgespräche. «Wenn das Team zum Beispiel das Gefühl hat, wegen der reduzierten Arbeitsfähigkeit des an Krebs Erkrankten eine Mehrbelastung nicht mehr länger tragen zu können oder zu wollen, kann man solche Fragestellungen in einem von Vertrauen geprägten Betriebsklima besprechen», betont Huck. Dies fördere das Verständnis dafür, dass Müdigkeit und eine verringerte Leistungsfähigkeit auch lange nach der Behandlung noch Bestandteil des Lebens von Krebsbetroffenen sein können, wenn sie ihre Arbeit wieder aufnehmen.

## Nicht überfordern

Wenn Betroffene an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sind sie in der Regel nicht mehr krank, aber auch noch nicht gesund. Je nach Situation könne es hilfreich sein, den Arbeitsplatz umzugestalten, Homeoffice-Möglichkeiten abzuklären oder auch Teilzeitarbeit zu besprechen, empfiehlt Huck. Dazu gehöre, dass man auch die Möglichkeiten und Grenzen des übrigen Teams in die Überlegungen einbeziehe, um dieses nicht zu überfordern.

Im Falle von Teilzeitarbeit müsse zudem abklärt werden, in welcher Form ein Lohnausfall kompensiert werden kann, damit der Arbeitnehmer nicht in finanzielle Engpässe gerät. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz sei oft nicht einfach, sagt Huck. «Betroffene haben meist Angst, den Anforderungen nicht mehr zu genügen und damit über kurz oder lang den Arbeitsplatz zu verlieren. Und sie haben Angst, mit allfälligen Reaktionen der Arbeitskollegen nicht umgehen zu können. Sei dies Mitleid, übertriebene Rücksichtnahme oder aber unausgesprochene Missbilligung.»

## Ein Balanceakt

Seitens des Arbeitgebers stelle sich häufig die Frage, wie man die Sorgfaltspflicht wahrnehmen und gleichzeitig die Effizienz des



Der Wiedereinstieg gelingt leichter, wenn das Arbeitsklima gut ist und der Kontakt auch während der Behandlungszeit erhalten bleibt.

Shotshop



«Betroffene haben meist Angst, den Anforderungen nicht mehr zu genügen.»

Rolf Huck, Geschäftsführer Krebsliga Zürich

«Die Rückkehr zur Arbeit ist von zentraler Bedeutung», betont denn auch Rolf Huck, Geschäftsführer der Krebsliga Zürich. «Viele Menschen definieren sich heute über ihre Arbeit. Die Möglichkeit, nach einer Krebserkrankung weiterarbeiten zu können, stützt die berufliche Identität und hilft darüber hinaus, in einen strukturierten Alltag zurückzukehren und soziale Kontakte aufrechtzuerhalten.»

## Ansprechpartner für beide

Voraussetzung für eine nachhaltige Unterstützung am Arbeitsplatz sei die Bereitschaft des Arbeitgebers, dem erkrankten Mitarbeiter mit Verständnis zu begegnen – und dies in vollem Bewusstsein der Situation, in der

Teams beibehalten könne. Schafft man den Spagat, darauf zu achten, dass die Arbeitsbelastung für den betroffenen Mitarbeiter zumutbar ist, ohne dass man zu stark Rücksicht nimmt und die betroffene Person damit nicht mehr als vollwertige Arbeitskraft behandelt? Dies sei ein anspruchsvoller Balanceakt, betont Huck.

Krebsbetroffenen empfiehlt er, sich innerlich darauf vorzubereiten, was sie den Vorgesetzten und den Kollegen gegenüber mitteilen möchten und was nicht. Auch müssten sie Verständnis haben, wenn Arbeitskollegen oder Vorgesetzte aus einer Art Überforderung reserviert reagieren würden. «Wichtig ist aber vor allem zu begreifen, dass man sich nicht erklären muss. Betroffene tragen keine Schuld, weder an ihrer Erkrankung noch an den damit verbundenen arbeitsrelevanten Folgen.»

Was kann eine an Krebs erkrankte Person selber tun, damit der Wiedereinstieg in den

Arbeitsprozess gelingt? Zentral sei, sich bereits während der Behandlung Gedanken über die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu machen und sich über allfällige betriebliche Richtlinien zu informieren, sagt Rolf Huck. Ganz wichtig sei auch die Selbstreflexion: Kann ich meine psychische und physische Belastung richtig einschätzen, und kenne ich meine Leistungsgrenzen und meine Bedürfnisse? Solche Fragen müssten sich Betroffene stellen. «Auch wenn es vielleicht im ersten Moment schwerfällt, nützt es sehr, sich dabei Unterstützung zu holen, sei dies bei der Krebsliga oder bei einer Vertrauensperson im Betrieb», rät Huck. Jede Person reagiere anders auf die Erkrankung und deren Folgen. Das soziale und berufliche Umfeld spiele dabei eine grosse Rolle. «Wer sozial integriert bleibt und trotz Beeinträchtigungen nicht in die Isolation gerät, kann einen positiveren Umgang mit der Krankheit finden.»

Christian Lanz

## ANGEBOTE

Die Krebsliga begleitet Vorgesetzte mit massgeschneiderten Coaching-Angeboten beim Wiedereinstieg von Krebspatienten in die Arbeitswelt und bietet Schulungen im Umgang mit Betroffenen an. «Die Reintegration von Krebspatientinnen und -patienten zurück in den Arbeitsmarkt ist ein gesellschaftlich wichtiges Thema, bei dem wir den Unternehmen unterstützend zur Seite stehen», betont Rolf Huck. Betroffene und Arbeitskollegen erhalten bei den kantonalen Krebsligen und beim telefonischen Beratungsdienst «Krebstelefon» Unterstützung. d

**Krebstelefon:** 0800 11 88 11, Montag bis Freitag, 9 bis 19 h, Telefon für Arbeiter: 0848 114 118. [www.krebsliga.ch/arbeitgeber](http://www.krebsliga.ch/arbeitgeber). Arbeitgeber-Coaching im Kanton Zürich: [www.krebsligazuerich.ch/arbeitgeber](http://www.krebsligazuerich.ch/arbeitgeber).

## Die Arbeitgeber sind oft auch hilflos

**REINTEGRATION** Ein gutes Betriebsklima ist wichtig, damit die Rückkehr an den Arbeitsplatz gelingt. Das sagt Hans Strittmatter, Geschäftsführer des Verbands Zürcher Handelsfirmen (VZH).

Arbeitgeber sind bei der Rückkehr einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters nach einer Krebserkrankung oft hilflos: Wie sollen sie sich verhalten?

Hans Strittmatter: Je nachdem, wie sich die Situation präsentiert, ist es tatsächlich nicht einfach und ein Patentrezept gibt es nicht. Wichtig ist, während der unter Umständen langen Abwesenheit eines krebsbetroffenen Mitarbeiters eine passende Kom-

munikation aufrechtzuerhalten und nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz klug zu informieren. Dies geschieht idealerweise zusammen mit dem betroffenen Mitarbeiter.

Wie ist mit dem Gesundheitszustand des betroffenen Mitarbeiters umzugehen?

Das Umfeld des krebsbetroffenen Mitarbeiters sollte diesen beim Wiedereinstieg umsichtig begleiten. Das bedingt wie gesagt eine gute Kommunikation aller Beteiligten.

Kann die Person die gleichen Arbeiten ausführen wie vor der Erkrankung?

Das hängt von den konkreten Umständen ab. Es kann, muss aber nicht sein, dass Anpassun-



«Idealerweise wird der Kontakt während der Abwesenheit aufrechterhalten.»

Hans Strittmatter, Geschäftsführer des Verbands Zürcher Handelsfirmen (VZH)

gen in Bezug auf Pensum und Tätigkeit notwendig oder sinnvoll sind.

Wie kann ein Arbeitgeber erkrankte Mitarbeitende optimal begleiten und unterstützen?

Idealerweise wird der Kontakt während der krankheitsbedingten Abwesenheit aufrechterhalten und der Wiedereingliederungsprozess, der eventuell mit einer Änderung der Funktion oder des Arbeitspensums verbunden sein kann, in gegenseitiger Absprache passend gestaltet. Wie lange ist für die Kolleginnen und Kollegen eine Mehrbelastung zumutbar?

Das ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Meine Erfahrung

zeigt, dass ein gutes Betriebsklima hier Wunder bewirken kann. Die Diagnose wirft rechtliche, finanzielle und zwischenmenschliche Fragen auf. Eine erkrankte Person achtsam zu begleiten und dabei die Interessen der Teamkollegen und des Betriebs zu wahren, ist ein Balanceakt.

Tatsächlich ist die Diagnose Krebs für alle Beteiligten eine enorme Herausforderung. Abhängig von der Eigenart des Betriebs, der Grösse, den Arbeitsumständen oder der wirtschaftlichen Situation ist schon allein der Erhalt der Arbeitsstelle keine Selbstverständlichkeit.

Erscheint indessen eine weitere Zusammenarbeit möglich und

erwünscht, ist unter Berücksichtigung der verschiedenen Umstände die künftige Zusammenarbeit klar zu definieren.

Auch wenn ein grosser Teil der Arbeitgeber eine Rückkehr zur Arbeit nach einer Krebserkrankung ermöglicht, so ist das nicht immer der Fall: Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist bei an Krebs erkrankten Personen deutlich höher.

Nicht alle Firmen haben die Ressourcen, erkrankte oder auch verunfallte Mitarbeitende über eine längere Zeitdauer weiter zu beschäftigen. Sehr oft wird jedoch alles unternommen, um eine weitere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Interview: Christian Lanz