

KRÆFT OG ARBEJDSLIV – HVIS DIN MEDARBEJDER FÅR KRÆFT

RUNDSPØRGE BLANDT LEDERE 2019:

1) LEDERENS HÅNDBLING

Hver 2. leder mener, at det er en udfordring, hvis en medarbejder får kræft

53% af ledere beskriver, at det i nogen eller høj grad kan være en udfordring at være leder for en medarbejder, der har eller har haft kræft.

Den største udfordring er:

- 49% oplever det som en udfordring at tale om kræft med den berørte medarbejder på en god måde.
- 47% er usikre på, hvor meget de som ledere bør kommunikere til de øvrige medarbejdere og andre i ledelsen om den berørtes sygdom.
- 45% er i tvivl om, hvor meget de må spørge ind til sygdommen hos medarbejderen med kræft.
- 45% vurderer det som en udfordring at håndtere de øvrige medarbejders følelser og psykiske reaktioner.
- 44% oplever det som en udfordring at håndtere den berørte medarbejders følelser og psykiske reaktioner.

Ud af de ledere i rundspørgen, der har haft konkret erfaring med at lede en medarbejder, der er blev kræftsyg, svarer hele 96%, at situationen i høj eller nogen grad har berørt dem følelsesmæssigt.

2) LEDERENS HANDLEMULIGHEDER

Hver 3. leder føler sig ikke klædt på, hvis en medarbejder får kræft

Det er kun 59% af lederne, der føler sig klædt på til at håndtere de udfordringer, der kan være, når en medarbejder får kræft. 41% beskriver at de i mindre grad eller slet ikke er klædt på.



Hvad peger lederne på, at de især mangler for at være klædt på?

- Gode råd til at tale om kræftsygdommen med den berørte medarbejder (55%).
- Større viden om mulige psykiske reaktioner på kræft (54%).
- Gode råd til forventningsafstemning i forhold til arbejdsopgaver og tid, når medarbejderen vender tilbage (49%).
- Større viden i forhold til, hvordan Kræftens Bekæmpelse kan hjælpe (41%).

3) POLITIK OG PROCEDURER

Mangel på procedurer og politikker på arbejdspladserne

Lederne i rundspørgen blev afslutningsvist spurgt til, hvorvidt deres arbejdsplads har en politik eller procedure, som beskriver håndteringen af alvorlig sygdom blandt de ansatte.

60% svarede, at de enten ikke har en politik/procedure (35%), eller at de ikke er klar over, om det findes på arbejdspladsen (25%).

» Jeg havde på et tidspunkt en medarbejder, der var døende og som havde små børn. Personen var eneforsørger. Der blev jeg virkelig ramt følelsesmæssigt og skulle i den grad arbejde med mig selv for at forblive professionel. «

» Der er mange dilemmaer i forhold til den syge, de pårørende, kolleger og de opgaver man som leder er sat til at få løst. Inden for en given ramme af budget og ressourcer. «

» Kritisk sygdom er vanskeligt at håndtere, og jeg har ikke endnu set rammer eller uddannelse, der har hjulpet mig som leder. «

» Mig bekendt er der ikke i min organisation formuleret særlige regler/retningslinjer for, hvordan vi som ledere skal/kan agere, hvis en kollega/medarbejder får kræft. «



FAKTA OM RUNDSPØRGEN

Kræftens Bekæmpelse har i 2019 gennemført en rundspørge blandt 73 ledere for at få indblik i de udfordringer og dilemmaer, som kan komme i spil for en leder, hvis en medarbejder får kræft.

- Hovedparten (81%) af de adspurgte ledere var ansat i den private sektor.
- 15% var ansat i den offentlige sektor.
- 4% var selvstændige.

Rundspørgen er ikke repræsentativ.

