



Nye tal fra Lederne og Kræftens Bekæmpelse om lederens håndtering af medarbejdere med kræft og senfølger efter kræft (2024).

Hovedresultater:

Tema 1:

Håndtering af kræftsygdommen

- Mere end hver tredje kræftpatient (37 procent) har oplevet, at det var en udfordring for deres leder at håndtere deres kræftforløb.
- Ca. hver tredje kræftpatient synes ikke, at deres leder var klædt godt nok på til at håndtere situationen, da de fik kræft (29 procent).
- 72 procent af lederne oplever, at det var en ledelsesmæssig udfordring at være leder for en medarbejder med kræft
- Hver tredje leder føler sig slet ikke eller i mindre grad klædt på til at håndtere de udfordringer, der kan opstå, når en medarbejder får kræft.

Dette savner lederne mere viden om:

- Gode råd til at tale om kræftsygdommen med den berørte medarbejder.
- Gode råd til forventningsafstemning i forhold til arbejdsopgaver og tid, når medarbejderen helt eller delvist arbejder under sit kræftforløb.
- Sparring i forhold til håndtering af medarbejdere med kræft.

Dette oplevede kræftpatienterne, at lederen havde svært ved:

- At tilpasse arbejdsopgaverne min situation som sygemeldt eller ramt af senfølger.
- At informere om rettigheder ift. arbejdstid og sygemelding osv.
- At tale med mig om løsningen af arbejdsopgaver + at give fleksibilitet til at arbejde mere/ mindre under eller efter forløbet.

Citater fra kræftpatienter:

“ For mig var det virkelig rart, at jeg blev mødt med omsorg og forståelse fra min nærmeste leder. Jeg fik søde beskeder og fik tilsendt blomster fra min arbejdsplads, hvilket var virkelig dejligt. Derudover var det også min beslutning, at mine kollegaer gerne måtte få at vide, at jeg havde kræft - og min leder fortalte det videre, da jeg var klar til det.

Tema 2:

Håndtering af senfølger efter kræft

- Ni ud af 10 af kræftpatienterne havde senfølger, da de vendte tilbage til arbejdet.
- 42 procent af kræftpatienterne synes slet ikke eller i mindre grad, at lederen havde fokus på senfølgers betydning for arbejdslivet.
- To ud af tre havde brug for at få tilpasset deres arbejdsopgaver og arbejdstid pga. senfølger.
- 62 procent af lederne oplevede, at deres medarbejder havde senfølger, da vedkommende vendte tilbage
- Mere end halvdelen af lederne oplevede, at medarbejderens mulighed for at varetage arbejdsopgaver, var forandret pga. senfølger efter kræft
- 8 ud af 10 ledere har talt med deres medarbejder om konsekvenser af senfølger for arbejdet – samme andel føler sig klædt på til at håndtere senfølger.

Dette savner lederne mere viden om:

- Hvordan fysiske og psykiske senfølger kan påvirke min medarbejder
- Hvordan man som leder tager hensyn til medarbejderens senfølger på arbejdspladsen
- Min medarbejders muligheder og rettigheder ift. arbejdstid, sygdommelding mv.
- Hvor jeg bedst hjælper medarbejdere videre til for information om hjælpemidler, støttetilbud, rådgivning, rettigheder mv.

Dette oplevede kræftpatienterne, at lederen havde svært ved:

- At forstå, hvordan senfølger påvirker mig som medarbejder
- At have kendskab til muligheder og rettigheder ift. arbejdstid, sygdommelding, hjælpemidler, støttetilbud mv.
- At tale med mig om mine senfølger

Om Kræftens Bekæmpelse og Ledernes undersøgelser 2024.

Om Kræftens Bekæmpelses rundspørge 2024.

Kræftens Bekæmpelse har spurgt nuværende og tidligere patienter i vores brugerpanel, hvordan de oplevede deres leders håndtering af kræftsygdommen og evt. tilbagevenden til arbejde, hvis de var i arbejde under kræftsygdommen.

422 deltog i undersøgelsen (svarprocent 72 %), hvoraf 296 var i arbejde. Data baserer sig derfor på svar fra 296 patienter.

Undersøgelsen er ikke repræsentativ, men giver en pejling på kræftpatienternes oplevelser.

Om undersøgelsen fra Lederne 2024

Lederne udsendte et spørgeskema til deres lederpanel om ledernes oplevelse af at have en medarbejder med kræft og håndtering af kræft og senfølger på arbejdspladsen.

Data baserer sig på svar fra 1283 ledere primært fra den private sektor.

Citater fra kræftpatienter:

“ Han var utrolig god til at spørge ind til, hvor jeg fysisk og følelsesmæssigt var. Om jeg havde brug for pauser, sygdommelding eller nogen at snakke med.

“ Hverken jeg selv eller min leder havde fået særlig meget information om de kognitive senfølger og vigtigheden af at starte stille op for ikke senere at gå ned med stress. Jeg startede selv for hårdt op og måtte gå lidt ned i tid igen for langsomt at øje min arbejdstid. Dette var der heldigvis fuld forståelse for fra min arbejdsplads, men det havde været rart at vide, hvorfor man skal starte langsomt op.

“ Jeg har måtte italesætte, hvad senfølger er, og jeg fornemmer ikke, at der helt er forståelse for, hvad det er, og hvad det gør. Det er lidt en enten eller situation, er du syg eller ej. Der bliver ikke spurgt ind til, hvordan jeg har det, hvordan senfølgerne påvirker mig. Jeg skal gå ind på lige fod med mine kollegaer, som jeg ville ønske, at jeg kunne uden at blive fuldstændig udbændt.