

Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen führen



JA NOCH
 NICHT

☐ ☐

Bin ich gut auf Gespräche über gesundheitliche Veränderungen vorbereitet?

→ Ich weiß, dass es nicht darum geht, medizinische Details zu erfahren, sondern zuzuhören, Bedürfnisse wahrzunehmen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

☐ ☐

Schaffe ich ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld?

→ Mitarbeitende können gesundheitliche Belastungen ansprechen, ohne Nachteile oder Stigmatisierung befürchten zu müssen.

☐ ☐

Erkenne ich frühzeitig Signale von Überlastung?

→ Ich achte auf Veränderungen wie wiederkehrende Erschöpfung, Rückzug oder vermehrte Überstunden trotz gesundheitlicher Belastung.

☐ ☐

Spreche ich Veränderungen wertschätzend an?

→ Ich frage nach dem Befinden, ohne zu bewerten, und finde gemeinsam mit dem/der Mitarbeitenden eine gute Lösung.

☐ ☐

Vermeide ich es, Offenlegungsdruck zu erzeugen?

→ Mitarbeitende entscheiden selbst, welche Informationen sie über ihre Erkrankung teilen möchten.

☐ ☐

Bin ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst?

→ Mein eigener Umgang mit Gesundheit wirkt als Vorbild und beeinflusst das gesundheitsbezogene Verhalten meiner Mitarbeitenden.

☐ ☐

Gestalte ich ein gesundheitsförderliches Teamklima?

→ Ich fördere gegenseitige Unterstützung, Respekt und einen Umgang, in dem Krankmeldungen kollegial akzeptiert werden.

☐ ☐

Hole ich mir selbst Unterstützung?

→ Ich kenne interne und externe Ansprechstellen wie den betriebsärztlichen Dienst, die Schwerbehindertenvertretung, die Personalabteilung oder den Integrationsfachdienst.

Mehr unter:

