

Informationen für Arbeitgeber

Wenn Sie ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin darüber informiert hat, dass er/sie entweder unter Colitis ulcerosa oder Morbus Crohn leidet (er/sie verwendet möglicherweise auch den Begriff chronisch entzündliche Darmerkrankung (CED)), fragen Sie sich vielleicht, wie sich die Erkrankung äußert und welchen Einfluss sie auf die Arbeit und die Person hat, die für Sie arbeitet.

Kenntnis über die Erkrankung ist der erste Schritt, um sicherzustellen, dass Sie die Arbeitsbeziehung mit Ihrem Mitarbeiter unterstützen und bestmöglich fördern können.

Diese Informationen sollen Ihnen helfen zu:

- verstehen, was eine chronisch entzündliche Darmerkrankung ist;
- verstehen, wie die Erkrankung Ihren Mitarbeiter unter Umständen beeinträchtigt;
- verstehen, wie an Colitis ulcerosa oder Morbus Crohn erkrankte Personen mit minimalen Veränderungen erfolgreich arbeiten und ihr Potenzial voll ausschöpfen können;
- verstehen, inwiefern Sie helfen und wie sie zusammenarbeiten können.

Die meisten Menschen mit einer chronisch entzündlichen Darmerkrankung (CED) führen ein produktives Leben, und arbeiten Vollzeit. Wie bei jeder chronischen Erkrankung können jedoch Kenntnisse und die Umsetzung von erforderlichen Anpassungsmaßnahmen, die den Gesundheitszustand berücksichtigen, wirklich hilfreich sein.

Was ist CED?

Der Begriff **chronisch entzündliche Darmerkrankung (CED)** beschreibt eine **chronische, in Schüben verlaufende Entzündung des Verdauungssystems**.

Diese Erkrankung hat man ein Leben lang, sie ist charakterisiert durch schubartige Verläufe. Bei vielen CED-Erkrankten treten über einen langen Zeitraum wenige oder überhaupt keine Symptome auf.

Was sind die Symptome bei CED?

Menschen mit CED geht es nicht andauernd schlecht. Die meisten Menschen haben Remissionsphasen, in denen sie sich relativ gut fühlen. Zwischenzeitlich kommt es immer wieder zu Schüben, in denen sich der Zustand verschlechtert.

Die Symptome der Schübe umfassen:

- Bauchschmerzen
- Dringendes und/oder häufiges Bedürfnis, auf die Toilette zu gehen
- Durchfall (manchmal mit Blut)
- Extreme Müdigkeit
- Übelkeit und Erbrechen
- Appetitlosigkeit
- Gewichtsverlust

Informationen für Arbeitgeber

Was die Erkrankung nicht ist ...

- CED ist nicht mit dem häufiger vorkommenden Reizdarmsyndrom (RDS) gleichzusetzen
- Sie ist nicht ansteckend

Welche Behandlungsmöglichkeiten gibt es?

CED ist eine chronische, in Schüben verlaufende Erkrankung und wird meistens kontinuierlich behandelt. Wenn die Medikamente konsequent gemäß der ärztlichen Verordnung eingenommen werden, lassen sich die Schübe in der Regel unter Kontrolle halten, und die betroffene Person kann ein normales Leben führen.

Medikamente bergen natürlich das Risiko von Nebenwirkungen, und eine Person mit CED leidet möglicherweise unter folgenden medikamentenbedingten Symptomen:

- Erhebliche Gewichtszunahme
- Übelkeit
- Aufgequollenes Gesicht
- Grippeähnliche Symptome
- Akne und andere Hautveränderungen
- Erhöhtes Infektionsrisiko (Erkältungen und Grippe)
- Stimmungsschwankungen
- Müdigkeit
- Kopfschmerzen

Beeinträchtigt CED die Fähigkeit meines Mitarbeiters, seine Arbeit zu erledigen?

Die Mehrzahl der an CED erkrankten Personen kann Vollzeit arbeiten. Studien belegen, dass die Erfüllung der Erwartungen und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit bei der Arbeit für Menschen mit CED eine hohe Priorität haben.

Mehr als die Hälfte der untersuchten Personen gaben an, sich bei der Arbeit mehr anzustrengen, um die Nachteile infolge ihrer CED auszugleichen. CED-Patienten mit einem gegenwärtig positiven Gesundheitszustand hatten insgesamt einen besseren Produktivitäts-Score als die allgemeine gesunde Population.

Was kann ich tun, um meinem Mitarbeiter zu helfen?

CED und ihre möglichen Auswirkungen auf Ihren Mitarbeiter zu verstehen sowie die Situation mit Ihrem Mitarbeiter zu besprechen, trägt dazu bei, den besten Weg für den Umgang mit der Erkrankung zu finden.

Wenn sich Ihr Mitarbeiter unterstützt und verstanden fühlt, geht er eher mit einem positiven Gefühl zur Arbeit und fühlt sich für seine Tätigkeit und Arbeitskollegen verantwortlich.

Informationen für Arbeitgeber

Einige hilfreiche Punkte sind:

- Zugängliche Toilettenräume: Menschen mit CED müssen mitunter dringend und ohne Vorwarnung auf die Toilette. Ein Arbeitsplatz in der Nähe der Toiletten kann sehr hilfreich sein. Verständlicherweise sind die betroffenen Personen auch um Gerüche und Geräusche besorgt, die unangenehm sein können. Diese Sorgen sind häufig eine erhebliche Stressquelle.
- Angemessene Toilettenräume: Toiletten am Arbeitsplatz fehlt es häufig an Privatsphäre und ausreichender Lüftung. In solchen Fällen kann der Zugang zu separaten und individuellen Toilettenräumen, wie z. B. Behindertentoiletten, die unangenehme Situation lindern.
- Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsorganisation: Flexible Arbeitsstunden (falls möglich) bedeuten, dass Ihr Mitarbeiter weniger arbeiten kann, wenn er sich müde und abgeschlagen fühlt, und er die Arbeitszeit nachholen kann, wenn es ihm gut geht. Zum Beispiel kann ein späterer Arbeitsbeginn mit der Möglichkeit einhergehen, die Arbeitszeit zu einem anderen Zeitpunkt nachzuholen. Einige Arbeitgeber erlauben Ihren Mitarbeitern ein Arbeitszeitkonto, um bei Bedarf freinehmen zu können.
- Integratives soziales Umfeld bei der Arbeit: Teammitglieder und Kollegen, die sich gegenseitig unterstützen, können zur Erhöhung der Produktivität und des Teamgeistes beitragen. Diese Faktoren sind natürlich nicht nur CED-spezifisch, sondern werden auch als Best-Practice-Management und bewährte Verfahrensweise angesehen, engagierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.
- Arbeitsbefreiung für Arzt- und Kliniktermine
- Anpassung von Leistungszielen, um die Auswirkungen von krankheitsbedingter Abwesenheit oder Erschöpfungssymptomen zu berücksichtigen.
- Möglichkeit der Heimarbeit: Mitarbeitern die Möglichkeit einzuräumen, von zu Hause aus zu arbeiten, kann dazu beitragen, Müdigkeitserscheinungen zu reduzieren; darüber hinaus hat der Mitarbeiter das Gefühl, dass seine Erkrankung verstanden und berücksichtigt wird, vor allem in Zeiten, in denen er sich unwohl fühlt.

Wie sieht die Umsetzung aus?

Die Ermittlung des besten Weges, Ihrem Mitarbeiter zu helfen, sollte ein wechselseitiger Prozess sein. Legen Sie einen Zeitpunkt fest, um die beste Vorgehensweise zum Umgang mit der Erkrankung zu diskutieren. Fragen Sie Ihren Mitarbeiter, ob er eine Begleitperson wünscht, wie einen Mitarbeiter des Arbeitsschutzes, der Personalabteilung oder des Betriebsrates.

Beachten Sie, dass das Verbergen von CED-Symptomen eine Belastung für den Mitarbeiter darstellen kann. Es kann für die betroffene Person erleichternd sein, offen über ihre Krankheit zu sprechen. Respekt und Mitgefühl sind wahrscheinlich der geeignete Weg, um das beste Ergebnis für alle Beteiligten zu erzielen.

Sie können wie folgt beginnen:

- Erklären Sie, dass Sie gerne im Vorfeld planen würden, damit Sie Strategien zur Unterstützung des Mitarbeiters erstellen können, bevor der Bedarf besteht. Versichern Sie Ihrem Mitarbeiter, die Angelegenheit vertraulich und respektvoll zu behandeln.
- Fragen Sie Ihren Mitarbeiter, welche Dinge er infolge seiner Erkrankung als schwierig erachtet.
- Diskutieren Sie über Abhilfemaßnahmen (einschließlich flexibler Arbeitsstunden, Zugang zur Toilette).
- Besprechen Sie eine Vorgehensweise für krankheitsbedingte Abwesenheiten (wie Ihr Mitarbeiter kontaktiert werden möchte, Notwendigkeit eines ärztlichen Attestes usw.).

Informationen für Arbeitgeber

- Erörtern Sie ein Verfahren für die Rückkehr zum Arbeitsplatz im Falle eines verlängerten krankheitsbedingten Ausfalls.
- Arbeitsübernahme: Wenn Ihr Mitarbeiter häufig die Toilette benutzen muss, besprechen Sie, wie gegebenenfalls die Übernahme der Arbeit von anderen Mitarbeitern geregelt wird.
- Fragen Sie Ihren Mitarbeiter, ob seine Erkrankung vertraulich behandelt werden soll bzw. was und wie es den anderen Teammitgliedern mitgeteilt werden soll.

Indem Sie dauerhafte Unterstützung und regelmäßige Situationsbesprechungen anbieten, können Sie und Ihr Mitarbeiter Wege finden, die Arbeitsorganisation anzupassen, damit es Ihrem Mitarbeiter leichter gemacht wird, weiterhin seiner Arbeit nachzugehen.

In manchen Zeiten sind CED-Erkrankte möglicherweise für einen längeren Zeitraum als im Durchschnitt abwesend. Grund dafür kann ein schwerer Schub sein oder mitunter eine Operation aufgrund ihrer CED. Die Betroffenen verlieren häufig bereits nach einer relativ kurzen krankheitsbedingten Abwesenheit das Vertrauen darin, wieder in ihre Arbeit zurückkehren zu können. Mit einem Mitarbeiter in Kontakt zu bleiben, kann dabei hilfreich sein.

Weitere Informationen finden Sie auf www.ced-im-griff.de