

Wir haben 11 Mitarbeitende in Langzeitabsenz gebeten, einen Brief ans HR zu schreiben – das möchten sie euch mitteilen

Meta title: grape insurance | Was Mitarbeitende in Langzeitabsenz HR mitteilen möchten

Meta description: Wir haben 11 Mitarbeitende in Langzeitabsenz gebeten, an HR zu schreiben. Ihre Briefe zeigen, wie sich Absenz von innen anfühlt – und was gutes HR-Handling verändern kann.

Slug: /mitarbeitende-langzeitabsenz-briefe-an-hr/

//
//

Ob Burnout, Trauerfall, Krebs, Arbeitsunfall, Konflikte rund um Schwangerschaft oder andere schwierige Absenzen von der Arbeit: Diese Briefe zeigen immer wieder dieselben Bedürfnisse von Mitarbeitenden. Klarheit. Verlässlichkeit. Zugehörigkeit. Und Unterstützung, die sich auch wirklich menschlich anfühlt.

Warum diese Briefe wichtig sind

Diese Briefe wurden von Menschen geschrieben, die bereits eine längere Absenz von der Arbeit erlebt haben oder gerade erleben. Ziel dabei war es, konkrete Erinnerungen zu sammeln: Momente, die geholfen haben. Momente, die wehgetan haben. Und Dinge, von denen sie sich wünschten, dass HR sie früher verstanden hätte.

Die 11 Briefe beschreiben sehr unterschiedliche Situationen. Manche sind berührend, manche schwer zu lesen. Und doch sind die Muster, die sich durch alle Briefe ziehen, auffallend ähnlich. Immer wieder beschreiben Menschen dieselben Belastungspunkte: den Verlust von Identität, die Angst, missverstanden zu werden, Überforderung durch Papierkram, die Sorge, vergessen zu werden – und grosse Dankbarkeit, wenn jemand die Situation klar, sorgfältig und menschlich begleitet hat.

Die Briefe lesen und anhören

Diese Einblicke haben wir uns nicht einfach ausgedacht. Sie stammen aus 11 echten Briefen aus der Ich-Perspektive, geschrieben von Mitarbeitenden, die eine Langzeitabsenz erlebt haben. Ihr könnt die vollständigen Briefe selbst lesen oder euch unten ausgewählte

Audioaufnahmen anhören. Ihr könnt die vollständigen Briefe selbst lesen oder euch unten ausgewählte Audioaufnahmen anhören. Einige der Briefe wurden anonymisiert, um die jeweilige Person zu schützen, und einige der Aufnahmen wurden von den jeweils betroffenen Personen selbst aufgenommen.

[Briefe lesen] [Briefe anhören]

Eine HR-Perspektive auf das Lesen dieser Briefe

von Jelena Bodrusic

Senior People Business Partner bei grape

Als jemand, der im HR arbeitet, hatte ich beim Lesen dieser Briefe zwei Dinge gleichzeitig im Kopf. Der erste ist Verantwortung. Eine Langzeitabsenz bringt rechtlichen, finanziellen und operativen Druck mit sich. Der zweite ist die menschliche Wirkung. Menschen erinnern sich sehr genau an diese Zeit. Sie erinnern sich an den Ton einer Nachricht, an den Zeitpunkt eines Anrufs, an das Gefühl, mit der Administration allein gelassen zu werden – und an die Momente, in denen jemand ihnen die Last etwas leichter gemacht hat.

Genau deshalb sind diese Briefe wichtig. Sie zeigen, wie sich eine Langzeitabsenz aus Sicht der Mitarbeitenden anfühlt. Und sie erinnern daran, welchen Unterschied gutes Handling machen kann.

Fünf Dinge, die man nach diesen Briefen kaum übersehen kann

Über alle 11 Briefe hinweg werden fünf Themen besonders deutlich. Diese sind keine abstrakten Learnings. Sondern es sind wiederkehrende Erfahrungen von Menschen, die selbst eine Langzeitabsenz erlebt haben.

1. Wenn jemand die Arbeit verliert, verliert diese Person oft mehr als nur Arbeit

Viele dieser Briefe beginnen nicht erst mit der Absenz selbst. Sie beginnen damit, was die Arbeit der Person vorher bedeutet hat. Das ist wichtig, denn viele Menschen mussten nicht einfach nur ihre Aufträge loslassen. Sie haben auch ihre Struktur verloren, ihr Selbstvertrauen, ihre Routine – und einen Teil ihrer Identität.

„Vor meiner Absenz war Arbeit für mich wirklich nicht einfach nur Arbeit. Sie war Identität und Stabilität.“

„Wenn das plötzlich wegbricht, hinterlässt es eine grössere Lücke, als den meisten bewusst ist.“

Eine Person beschreibt, dass sie den Rhythmus verloren hat, der ihr Leben zuvor geerdet hatte. Eine andere erzählt, wie eine lebensbedrohliche Diagnose mitten auf einer Geschäftsreise kam und über Nacht die gesamte Struktur ihrer Woche – wenn nicht ihres Lebens – über den Haufen geworfen hat. Mehrere Personen beschreiben dabei ihre Arbeit als Sinn, Stabilität oder Gemeinschaft.

Was das für HR bedeutet

Wenn jemand in Langzeitabsenz geht, ist der Einschnitt oft grösser, als er von aussen aussieht. Frühe Klarheit ist dabei entscheidend: Wer ist die Hauptansprechperson? Was passiert als Nächstes? Womit kann die betroffene Person rechnen? Das früh klar zu benennen, reduziert Unsicherheit und gibt Menschen etwas, woran sie sich festhalten können, wenn ihre gewohnte Struktur plötzlich wegfällt.

2. Genesung ist von aussen schwer zu erkennen

Mehrere Briefe beschreiben dasselbe Muster. Jemand in Absenz beantwortet eine E-Mail. Sie klingt ruhiger. Sie hat einen etwas besseren Tag. Andere beginnen, das als Fortschritt zu deuten. Innerlich kann die Situation aber für die betroffene Person ganz anders aussehen.

„Jede gelegentliche, normale Regung wird sofort als Fortschritt gesehen.“

„Manchmal sieht Genesung von aussen nicht wie Fortschritt aus.“

Diese Lücke kann schnell Druck erzeugen. Eine Person beschreibt uns, wie instabil, erschöpft und abgeschnitten sie sich fühlte, während andere nur deren kleine Signale an der Oberfläche erkannten. Eine andere beschreibt, wie schwer es war, überhaupt zu benennen, was los war – und wie beschämend es sich anfühlte, zuzugeben, dass Schlafen, Essen und Arbeiten nicht mehr richtig funktionierten. Die Scham in diesen Briefen ist oft leise, aber sehr präsent. Menschen fragen sich, ob sie zu schwach sind, zu langsam, zu schwierig oder irgendwie hinterher in einem Heilungsprozess, den eigentlich niemand wirklich für sie abbilden kann.

„Ich wurde ernst genommen. Ich wurde nicht gedrängt. Es wurde nicht an mir gezweifelt.“

Dieser Satz ist wichtig, weil er zeigt, was geholfen hat. Mehrere der stärksten positiven Erinnerungen sind ganz einfach. Jemand hat ihnen geglaubt. Niemand hat ihnen Druck gemacht. Niemand hat verlangt, dass sie beweisen, dass es ihnen wirklich schlecht geht.

Was das für HR bedeutet

Baut keine Erwartungen auf einzelne Anzeichen von Energie auf. Verwechselt Reaktionsfähigkeit nicht mit Genesung. Eine ruhigere Stimme am Telefon sagt für sich allein noch nicht viel aus. Fragen, die Druck herausnehmen, helfen meist mehr als Fragen, die auf Fortschritt oder Zeitpläne drängen.

3. Das System rund um Absenzen kann selbst zur Belastung werden

Eines der deutlichsten Muster in den Briefen ist, wie oft Menschen den Prozess rund um ihre Absenz als zusätzlich erschöpfend beschreiben. Administrative Anrufe, Papierkram, wiederholte Erklärungen, widersprüchliche Informationen und Unklarheit darüber, wer wofür zuständig ist, tauchen immer wieder auf.

„Ich musste Teile davon koordinieren, obwohl ich kaum funktioniert habe.“

„Wenn man mit einer lebensbedrohlichen Diagnose konfrontiert ist, hat man nicht auch noch die Energie, sich durch Bürokratie zu kämpfen.“

Eine Person bittet HR darum, unnötiges Hin und Her zu vermeiden und stattdessen im Hintergrund zu koordinieren. Eine andere beschreibt einen Brief den sie erhalten hat, in dem stand, dass ihre Lohnzahlungen eingestellt würden – und die Panik, die sie darauf erlebte. Eine weitere Person erzählt, wie formelle Gespräche schwieriger wurden, weil die Verantwortung über verschiedene Länder und Teams verteilt war.

Das starke Gegenbeispiel ist genauso deutlich. Wenn HR, die Versicherung oder eine andere Ansprechperson die Dinge ruhig und verlässlich begleitet hat, haben Menschen das mit echter Dankbarkeit in Erinnerung behalten.

„Ich wusste genau, welche Dokumente ich einreichen musste. Ich wusste, welche Optionen ich hatte.“

„Die Zahlungen kamen verlässlich. Diese Stabilität war wichtiger, als man vielleicht denkt.“

Was das für HR bedeutet

Ruhige Koordination im Hintergrund macht einen Unterschied. Jemand, der ohnehin überfordert ist, sollte nicht zusätzlich Projektmanager:in für Ärzt:innen, Versicherungen, Führungskräfte und interne Prozesslücken werden müssen. Gutes Handling sieht von aussen oft unspektakulär aus. Klare Zuständigkeit. Weniger Schleifen. Weniger Wiederholungen. Ruhige Kommunikation, wenn etwas Formelles gesagt werden muss.

4. Menschen haben Angst, vergessen, ersetzt oder still von der Bildfläche gedrängt zu werden

Eine Langzeitabsenz verändert, wie Menschen ihre Beziehung zur Arbeit erleben – und auch, wie sie sich vorstellen, dass die Arbeit auf sie blickt. Mehrere Briefe beschreiben diese Gefühle fast wortgleich. Betroffene fragen sich, was Kolleg:innen wohl sagen. Sie sorgen sich, dass das Team ohne sie weiterzieht. Sie befürchten, dass eine längere Absenz bereits verändert hat, als wie wertvoll sie wahrgenommen werden.

„Das Schwerste während meiner Absenz war nicht, von der Arbeit getrennt zu sein, sondern von den Menschen.“

„Man fühlt sich schnell wie ausgelöscht.“

„Ich fühlte mich nicht mehr wichtig, sondern wie eine Belastung.“

Diese Angst zeigt sich in den Briefen auf unterschiedliche Weise. Eine Person beschreibt, dass sie bei Projekten, die sie mitgeprägt hatte, auf dem Laufenden gehalten wurde – und dass sie dadurch gespürt hat, dass sie weiterhin zählt. Eine andere Person beschreibt, wie Schwangerschaft und Absenz das Gegenteil ausgelöst haben: das Gefühl, dass Ambition, Mutterschaft und Wert plötzlich im Konflikt stehen und sie über Nacht ersetzbar geworden ist. Eine weitere Person beschreibt den Wunsch, schnell zurückzukommen und so zu tun, als sei alles in Ordnung, obwohl es das noch nicht war.

„Sie haben mich in Projekte eingebunden. Nicht im Sinne von: ‚Kannst du arbeiten?‘ Sondern im Sinne von: ‚Du bist weiterhin wichtig.‘“

Diese Abgrenzung ist eine der klarsten im gesamten Set an Briefen. Kontakt kann unterstützend sein. Kontakt kann sich aber auch wie Druck anfühlen. Der Unterschied lag darin, ob die Interaktion Zugehörigkeit geschützt oder neue Erwartungen erzeugt hat.

Was das für HR bedeutet

Zugehörigkeit muss während einer Absenz aktiv gestaltet werden. Aber es gibt keine Lösung, die für alle passt. Für jemanden, der wegen Burnout ausfällt, kann es überfordernd sein, in Projekte eingebunden zu bleiben. Für eine andere Person kann Funkstille das Gefühl auslösen, vergessen zu werden. Deshalb müssen HR und Führungskräfte die Person kennen, früh Vertrauen aufbauen und direkt fragen, ob und wie sie auf dem Laufenden gehalten werden möchte. Das Ziel ist nicht mehr Kontakt. Das Ziel ist Kontakt, der sich sicher, respektvoll und passend für diese Person anfühlt.

5. Am meisten bleibt Klarheit in Erinnerung, die menschlich vermittelt wird

Auffällig ist, wie oft Menschen in den Briefen ein Vorgehen loben, das strukturiert und „nach Prozess“ war – und gleichzeitig ruhig, klar und menschlich blieb. Mehrere Personen schätzten den Prozess ausdrücklich, wenn er Verwirrung reduziert hat.

„Es gab nie Rätselraten, keine widersprüchlichen Aussagen. Nur Struktur.“

„Struktur wird unterschätzt, gerade wenn sich das eigene Leben chaotisch anfühlt.“

„Man braucht Klarheit ohne Kälte. Und Raum, ohne sich zurückgelassen zu fühlen.“

Dieses letzte Zitat fasst vielleicht alles am besten zusammen. Die Betroffenen haben keine perfekte Sprache verlangt und auch keine endlose emotionale Arbeit. Sie haben um Klarheit gebeten, die keine Panik auslöst. Um Unterstützung, die sich nicht generisch anfühlt. Und darum, als Mensch behandelt zu werden, dessen Strapazierfähigkeit gerade niedrig ist – nicht als Problem, das abgeschlossen werden muss.

Die positiven Briefe sind hier besonders wichtig. Mehrere Personen beschreiben verlässliche Unterstützung durch HR, Führungskräfte und Versicherungskontakte. Sie erinnern sich an klare Optionen, stabile Zahlungen, ein sinnvolles Tempo und an das Gefühl, dass jemand den Prozess im Griff hatte, ohne ihn unpersönlich wirken zu lassen.

Was das für HR bedeutet

Kommunikationsvorlagen, formelle Briefe und Prozessschritte verdienen mehr Sorgfalt, als sie oft bekommen. In einem regulierten Prozess ist der Ton Teil der Erfahrung: ob eine Nachricht abrupt oder rücksichtsvoll wirkt, ob sie erklärt, was passiert, oder nur Ergebnisse mitteilt. Ein kurzer menschlicher Satz, eine klare Erklärung des nächsten Schritts und eine verlässliche Ansprechperson können verändern, wie sich diese gesamte Zeit anfühlt.

Was diese Briefe von HR verlangen

Diese Briefe verlangen nicht, dass HR therapeutische Arbeit übernimmt. Sie bitten HR lediglich darum, zu erkennen, wo der Umgang mit einer Absenz die Last leichter macht – oder zusätzlich erschwert. Sie bitten um klarere Wege durch die Absenz. Um weniger Komplexität. Um verlässlicheren Kontakt. Und um eine Art der Kommunikation, die die Würde schützt, wenn jemand kaum noch Reserven hat.

Die wichtigste Erkenntnis aus diesen 11 Briefen ist einfach: Menschen erinnern sich daran, wie sie behandelt wurden, als sie weg von der Arbeit waren und nicht mehr sicher wussten, wer sie ohne diese Arbeit sind. Und wenn HR diese Phase gut begleitet hat, blieb auch das stark in Erinnerung.