

Tillid og dialog skabte tryghed

Da Mette rammes af stress, går lederen Steffen med det samme i dialog med hende. Det har sammen med forstående kollegaer og en blød opstart gjort, at Mette er vendt fuldt tilbage til arbejdslivet.

Da skaden konstateres

Mette har i mere end 5 år med stor entusiasme arbejdet som psykolog og gruppeleder på et behandlings- og kompetencecenter for behandling af personer med alkoholproblemer. En torsdag lige efter sommerferie på bagkant af en intens periode med mange og komplekse arbejdsopgaver sidder Mette alene på kontoret med en usædvanlig mindre pak-



METTE OG STEFFEN – RINGGÅRDEN

For medarbejderen Mette virkede det:

- At Steffen tog initiativ til kontakt for at høre, hvordan det gik, og hvordan han kunne hjælpe
- At de lavede en konkret aftale om den første periode for fraværet, hvor Steffen insisterede på, at Mette skulle sygemelde sig i minimum 14 dage
- At Steffen fra starten var støttende og italesatte, at Mette nok skulle vende tilbage til arbejdspladsen. Det skabte tillid og tryghed
- At Steffen orienterede de øvrige kolleger om Mettes tilstand og perspektiv for at vende tilbage til arbejdet, og samtidig forsikrede Mette om, at hendes arbejdsopgaver ikke ville overbelaste kollegerne
- At samarbejdet byggede på tillid, hvor Mette fik stor frihed og få mål under sygdomsforløbet, så hun kunne koncentrere sig om at håndtere sin psykiske tilstand

ket kalender. Men hvad der ellers skulle føles som en lettende fornemmelse, oplever hun helt anderledes. "Mit hjerte banker derud af, og jeg kan slet ikke slappe af", fortæller Mette.

Da hun vender tilbage til arbejdet ugen efter, bryder Mette sammen over for en kollega og sin leder. Mettes leder, Steffen foreslår, at hun tager 14 dage derhjemme, så hun kan komme til hæjterne. 14 dage lyder af alt for meget i Mettes ører, og hun svarer, at en uge må være fint. Men Steffen insisterer, og i bakspejlet kan Mette se, at det var det rigtige valg.

Syggefraværsperioden

I de efterfølgende 14 dage har Mette og Steffen løbende kontakt for at afstemme, hvordan det går, og om det er realistisk, at Mette kan vende gradvis tilbage efter de 14 dage. Mette tænker på det her tidspunkt, at det bedste vil være at komme tilbage med det samme, og hun starter derfor op igen på 4 timer om da-

gen. Det viser sig dog, at stressen bliver gradvist værre, hvorfor Mette må kaste håndklædet i ringen efter 14 dage. Mette og Steffen aftaler, at Mette skal syge-

For lederen Steffen virkede det:

- At have tæt kontakt og faste aftaler om ugentlige telefonmøder med Mette
- At Mette udviste vilje og engagement til at vende tilbage til arbejdet
- At tage ansvar for situationen og give Mette den fleksibilitet, hun havde behov for, for at kunne vende tilbage, herunder at tilpasse arbejdsopgaver og give plads til skånehensyn, herunder timereduktion i den første tid
- At orientere kollegaer om optrappingsplanen og Mettes behov for skånehensyn, så de kunne få en støttende funktion

meldes på ubestemt tid og have ro, men de bliver enige om, at Steffen ringer fast en gang om ugen for at høre til, hvordan Mette har det. "Det med ikke at have en deadline gav mig mere ro, men samtidig var der sat rammer op for forløbet, og jeg følte mig ikke glemt", fortæller Mette.

KORT OM METTE

Mette er 39 år og har været ansat på Ringgården som psykolog og gruppeterapeut i 5 år. Mette har i en lang periode arbejdet som gruppeleder, men løser nu mest opgaver som individuel vejleder og visitator.

Da Mette er hjemme, er stressen ikke hendes eneste bekymring. Hun er samtidig bekymret for, at hendes fravær på Ringgården giver hendes venner og kolleger overarbejde og ekstra arbejdspress, hvilket udløser dårlig samvittighed. Hun taler med Steffen om hendes tanker og han fjerner med det samme den dårlige samvittighed ved i detaljer at fortælle hende, hvordan de med flytning af arbejdsopgaver samt ansættelse af en vikar har sørget for, at hendes kolleger ikke bliver uhensigtsmæssigt belastet af hendes fravær. I den dialog forsikrer Steffen i øvrigt Mette om, at den nyligt ansatte vikar ikke er tænkt som hendes erstatning, og at hendes job venter på hende, når hun er klar igen. "Det vigtigste var, at jeg følte, at de ville mig. Så skulle jeg ikke gå og slås med katastrofetanker om, at jeg kunne gå hen og blive fyret. Dialogen med Steffen var generelt præget af tillid

og tiltro til, at jeg nok skulle komme tilbage", siger Mette.

I sygdomsperioden er Mette inviteret til sociale arrangementer, og får at vide af kollegaerne, at hun er meget velkommen til at komme forbi til frokost eller en kop kaffe. Hun føler sig dermed aldrig glemt af sine kolleger eller ledere på arbejdspladsen.

Tilbage til arbejdet

Efter nogle måneder derhjemme begynder Mette at få det bedre, og udarbejder i fællesskab med ledelsen en opstartsplan, som skal forløbe fra midt januar til april. De første 3 uger arbejder Mette 12 timer om ugen. Opstartsplanen bliver meldt ud til kollegaerne i huset, så de er opmærksomme på, hvilke vilkår Mette er vendt tilbage på. "Der var tydelighed omkring hvor mange eller hvor få timer jeg var på arbejdet, men også en præcisering af hvilke opgaver jeg løste, og hvilke jeg ikke gjorde. Så kollegaerne vidste godt, at de ikke skulle komme og presse på, for at jeg skulle tage klienter", siger Mette.

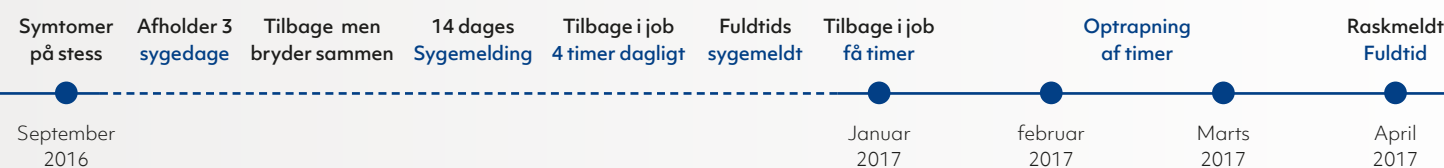
Mette er løbende i dialog med lederstaben og hendes nærmeste kolleger om, hvordan det går. Derudover bliver der på ledelsens opfordring afholdt mere formelle møder, hvor Mette og lederne i fællesskab justerer optrappingsplanen, så den passer til Mettes udvikling og optræningen i timer. "Jeg tror, det er vigtigt, når ledelsen tager initiativ til at lægge en plan, at de samtidig melder ud, at den ikke er mejslet i sten. Man skal prøve noget af og være i dialog om planen holder, eller om den skal justeres. Det kan give rigtig

meget præstationsangst og pres, at man skal følge en plan om hele tiden at skulle gå op i tid. Man er jo bange for at få et nederlag igen", vurderer Mette.

I april er Mette atter på fuld tid hos Ringgården. Mette oplever stadig, halvandet år efter, at ledelsen husker hendes erfaringer, når de fordeler opgaver i huset. "Sådan et stress-forløb stopper jo ikke, når personen kommer tilbage. Der ligger også noget i at finde ud af, hvordan personen kan være i det, efter at de kommer tilbage, og det har min ledelse forståelse for", fortæller Mette. Når man spørger Mette, hvad der er vigtigt for at komme godt igennem et forløb som hendes, svarer hun uden tøven; "Det er ikke kun den hyppige dialog, som er vigtig, men kvaliteten af den. Helt basalt handler det om, at man bekræfter at begge parter fortsat vil hinanden. Tilliden skal være der, for at man kan modarbejde ens egen usikkerhed og tvivl."

KORT OM Ringgården

Ringgården er et behandlings- og kompetencecenter for behandling af personer med alkoholproblemer. Institutionen laver døgntilbud, hvorfor der er bemanning i døgndrift med tilkaldsvagt. Ringgårdens medarbejdere har forskellige faglige baggrunde, og arbejder tværfagligt som team. Ringgården tæller pt. 23 ansatte. Steffen har været ansat på Ringgården siden 1991.



Udarbejdet af Marselisborg Consulting for Arbejdstilsynet i forbindelse med Projekt "Kvalitativ analyse af mindre virksomheders gode erfaringer med at få medarbejdere tilbage i arbejde efter en arbejdsskade", Juni 2020.