

STRESS

Tilbage på job efter en sygemelding



dm.dk

Stress skal løses i fællesskab

Stress er en belastningsreaktion, der rammer alle grupper på arbejdsmarkedet. Alle kan komme i en situation, hvor forholdet mellem krav og ressourcer ikke balancerer, og en sygemelding bliver nødvendig.

I de allerfleste tilfælde er der tale om en begrænset periode, hvor den stressramte har behov for en pause. Med den rette støtte genvinder langt de fleste fuld arbejdsevne.

Stress er en alvorlig belastning, både for den enkelte, for arbejdspladsen – kollegaer som ledelse – og for samfundet. DM har solid erfaring med at rådgive stressramte medlemmer og arbejder for at reducere deres belastninger i forbindelse med stress.

Her i pjecen har vi samlet en række erfaringer, som I kan bruge på arbejdspladsen, når I planlægger den gode proces for en kollega eller medarbejder, der skal tilbage på arbejdspladsen efter overstået sygemelding.

Pjecen kan både bruges af kolleger, ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og den stressramte selv.

FAKTA

Ifølge tal fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er omkring 35.000 danskere dagligt sygemeldt på grund af stress.

”Medarbejdere, der rammes af stress, er ofte overansvarlige og har længe givet for meget af sig selv. De har knoklet i lang tid og gjort en kæmpe indsats. En stressramt lider derfor ofte af skyldfølelse over for arbejdspladsen og kollegaerne.”

Annemarie Bergholt, psykolog

Tilbage på job efter en stress-sygemelding

Når en medarbejder har oplevet at blive så alvorligt stressramt, at vedkommende skal sygemeldes i en længere periode, knytter han eller hun negative erfaringer og tanker til arbejdspladsen.

Det betyder, at det ofte er en krævende udfordring bare at være til stede på arbejdspladsen, når medarbejderen er på vej tilbage på arbejdet igen. Derfor kan han eller hun i begyndelsen ikke magte så meget andet end det at være på arbejdspladsen og orientere sig på ny.

Der kan godt gå mellem en og tre uger, før medarbejderen kan begynde i mindre omfang at være produktiv.

Den tilbagevendte medarbejder skal opleve, at vedkommende ikke kommer tilbage til akkurat den samme situation, som udløste stress. Han eller hun skal opleve, at der nu og på sigt sker en ændring af situationen som kollega og som medarbejder.

Alle involverede, både den stressramte, kollegaer, ledelsen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, bør fra starten indstille sig på, at det tager længere tid end forventet at vende tilbage til fuld arbejdstid og fuld produktivitet. Det kan nemt tage op til fire måneder – måske et halvt år.

Undervejs i processen med at vende tilbage kan der ske tilbagefald for den tidligere stressramte. Hvis arbejdspladsen accepterer og håndterer det, behøver det ikke at være fatalt. Efterhånden vil tilbagefald blive sjældnere og være mindre betydningsfulde.

”Det kan nemt tage mellem fire måneder og et halvt år at vende tilbage til fuld tid.”

LOVGIVNING

Når en medarbejder er sygemeldt, gælder de sædvanlige ansættelsesretlige regler. Desuden gælder sygedagpengeloven.

Loven regulerer udbetalingen af sygedagpenge og samarbejdet mellem jobcentret, arbejdspladsen og den sygemeldte. DM'ere har ret til løn under sygdom. Men når en medarbejder har været sygemeldt i 30 dage, kan arbejdsgiveren få udbetalt sygedagpengene fra jobcentret, hvis arbejdsgiveren betaler løn til medarbejderen.

Et væsentligt fokus i sygedagpengeloven er, at få de sygemeldte medarbejdere tilbage på arbejde hurtigst muligt. Det betyder, at sygemeldinger på fuld tid er blevet kortere end tidligere. Omvendt er det blevet almindeligt at starte på arbejde efter en til to måneders sygemelding, men til gengæld starte med en delvis raskmelding. Ved en delvis raskmelding genoptager man arbejdet på deltid. Arbejdsgiveren og den sygemeldte aftaler, hvor mange timer arbejdet skal genoptages om ugen, og i hvilket tempo timetallet skal øges.

Den sygemeldte har pligt til at deltage i samtaler på jobcentret og med arbejdsgiveren med henblik på at vende tilbage på arbejde. Samtaler på arbejdspladsen er kun pligtige, hvis arbejdsgiveren siger, at der skal udarbejdes en mulighedserklæring. I en mulighedserklæring aftaler arbejdsgiveren, den sygemeldte og lægen, hvilke tiltag der skal til for at den sygemeldte kan blive delvist raskmeldt.

Mange arbejdspladser har formuleret en personalepolitik om håndtering af sygefravær og tilbagevenden.

Læs mere på
dm.dk/sygdom

Det kan du gøre som tidligere stressramt

Du har været loyal over for arbejdspladsen, men dine grænser er ikke blevet respekteret af dig selv eller dine omgivelser. Din arbejdsevne er blevet presset ud over, hvad din fysik og din psyke kunne klare.

Du blev syg, og nu skal du tilbage på arbejdet. Det betyder, at loyaliteten skal opbygges på et nyt grundlag og tilliden genskabes.

”Vær opmærksom på, hvilke opgaver der giver dig arbejdsglæde, og hvilke opgaver der dræner dig for energi. Jo tydeligere du kan vise, hvilke opgaver der giver dig energi, jo mere kan du hjælpe dig selv og andre til at fremme din trivsel.”

Charlotte Bak, karrierekonsulent i DM

GODE RÅD

- Find en fast samtalepartner under processen med tilbagevenden til arbejdet. Det kan være din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en erfaren kollega eller en konsulent fra DM. Det giver tryghed og nyt mod altid at kunne drøfte dine overvejelser og oplevelser.
- Respekter dine egne grænser. Stop når du bliver træt, når humøret går ned, eller når overblikket svigter.
- Hold pauser. Også selvom du arbejder på nedsat tid.
- Sig nej, når kravene er urealistiske for dig. Der skal være balance mellem dine egne og omverdens krav og de ressourcer, du har på et givent tidspunkt.
- Gå langsomt fremad med nye opgaver, længere arbejdstid og flere kontakter på arbejdspladsen. Lyt til og respekter dit helbred og dine grænser. Men gå også i dialog, når omgivelserne observerer, at nu kan du måske klare mere. Vær ikke bange for at øge udfordringerne, men forvent, at dine bekymringer og ønsker bliver hørt.
- Vær imødekommende over for dine kollegaer. De er en del af processen. Forsøg at være konstruktiv og fremadrettet i dialogen. Men du behøver ikke forklare din stress-sygemelding eller forsvare din tilbagevenden på deltid.

Det kan du gøre som kollega

Kollegaerne er en gruppe, der ofte bliver glemt, når en medarbejder bliver sygemeldt med stress og efterfølgende skal tilbage på arbejdspladsen.

En stress-sygemelding påvirker som regel også dig som kollega følelsesmæssigt. Og sygemeldingen kan få direkte konsekvenser for dit arbejdsliv, når der sker ændringer i organiseringen og i varetagelsen af opgaverne.

Når den stressramte skal tilbage efter en sygemelding, kan du som kollega let blive usikker på, hvordan du skal håndtere situationen. Hvordan kan du beskytte din kollega, så han eller hun ikke bliver sygemeldt igen? Hvad er din rolle?

”Kollegaerne opbygger ofte fantasier om, hvorfor en kollega er gået ned med stress og kan være forvirrede over, om de har presset kollegaen. Man kan også være frustreret over, at det er kollegaer, man har lænet sig op ad, der går ned. Derfor er det vigtigt at vide, hvad sygemeldingen helt overordnet drejer sig om, og det kan fx være lederen, der orienterer jer om det.”

Annemarie Bergholt, psykolog

GODE RÅD

- Du skal som kollega ikke have dårlig samvittighed over, at du ikke så sygemeldingen komme.
- Husk, at det, der stresser andre, ikke nødvendigvis stresser dig. Respekter andres oplevelser.
- Respekter, hvis den tidligere stressramte lægger op til at indtage en ny rolle på arbejdspladsen og fx siger mere fra over for opgaver og ansvar.
- Bliver du selv påvirket af det øgede arbejdspress, som en stressramt kollegas sygemelding og delvise raskmelding kan give, skal du gå til ledelsen. Lad dem, der har ansvaret for arbejdsmiljø og tilrettelæggelse af arbejdet, tage ansvaret.
- Forvent at blive informeret om processen med at få kollegaen tilbage, og respekter og efterlev de aftaler, der bliver lavet i forbindelse med kollegaens tilbagevenden. Hvis du bliver usikker på processen eller på, hvad der er aftalt, kan du også gå til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.
- Lyt til den kollega, der vender tilbage, og undgå at give gode men generelle råd, som fx jeg har læst at...
- Vis omsorg og interesse, når den tidligere stressramte kollega vender tilbage. Det opfatter de fleste positivt. Men de færreste kan håndtere alt for mange informationer om, hvad der er sket på arbejdspladsen, uskyldig sladder eller intim snak om stress, sygemelding og tilbagevenden.

Det kan du gøre som leder

Årsagen til at stress opstår, er sjældent entydig. Når man som leder søger efter forklaringer på en stress-sygemelding, kommer man derfor ofte også til at overveje, om sygemeldingen kan skyldes medarbejderens måde at håndtere kravene i stillingen eller forhold i privatlivet.

Uanset hvad årsagen til stress-sygemeldingen bunder i, er det væsentligt som leder at fokusere på at skabe en god proces og klare aftaler, når den tidligere stressramte medarbejder skal tilbage på jobbet. En veldefineret proces med en klar fordeling af ansvar og opgaver giver gode resultater for alle parter på arbejdspladsen.

”Vi oplever, at med den rette støtte kommer vores medlemmer sig fuldt og helt igen. Nogle bliver endda endnu bedre medarbejdere – måske fordi de bliver skarpere til at prioritere opgaverne. Det handler om rettidig omsorg og ikke mindst viljen eller evnen til at yde selvomsorg, når behovet opstår.”

Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent i DM

GODE RÅD

- Prioriter opgaven med at få en tidligere stressramt tilbage. Brug tid, reflekter og søg viden om stress. Mislykkes det første gang, er opgaven større og chancen for succes mindre anden gang.
- Vær opmærksom på, hvad der udløste stressen. Der skal formodentlig ske ændringer i stillingen.
- Arbejd bevidst med at skabe tillid mellem dig selv og medarbejderen. En tidligere stressramt kæmper ofte med følelsen af, at arbejdspladsen har svigtet.
- Tidligere stressramte er sårbare. Lav entydige aftaler og hold dem.
- Klarhed og forudsigelighed er vigtige forudsætninger for, at en god proces med at vende tilbage til jobbet kan begynde. Brug ekstra tid på at sikre dig, at alle aftaler om fx opgaver og pauser står helt klart for den tidligere stressramte.
- Inddrag den tidligere stressramte medarbejder i de beslutninger, der vedrører tilbagevenden. Måske bestemmer du som leder, men forklar og begrund dine beslutninger. Det medvirker til at skabe klarhed.
- Husk at aftale med den tidligere stressramte, hvad der skal formidles til kollegaerne omkring forløbet af den delvise raskmelding. Og husk at formidle det til kollegaerne, som I har aftalt.
- I starten er den tidligere stressramte på stærkt reduceret tid. Medarbejderen skal primært øve sig i at være til stede på arbejdspladsen. Langsomt kan du begynde at bygge op med opgaver, der er klart definerede, ikke for komplicerede, ikke har for mange involverede, ikke for skarpe deadlines. Men det skal være opgaver af betydning for arbejdspladsen.
- Lav aftaler om pauser.
- Hold ugentlige møder om, hvordan det går, og hvad der skal ske.

Det kan du gøre som **tillids- repræsentant og arbejdsmiljø- repræsentant**

Som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan du tage en vigtig rolle som formidler mellem arbejdspladsen og den stress-sygemeldte, når tilliden skal genopbygges, og den stress-sygemeldte kollega skal tilbage og formodentlig indtage en lidt anden rolle på arbejdspladsen, end vedkommende hidtil har haft.

”Som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan du hjælpe den tidligere stressramte med at fokusere på de elementer i arbejdslivet, som I har mulighed for at påvirke. Det tydeliggør, hvilke kampe der ligger uden for jeres indflydelses- sfære, og som derfor med fordel kan vente.”

Charlotte Bak, karrierekonsulent i DM.

GODE RÅD

- Prøv at skabe kontakt til den stress-sygemeldte allerede under sygemeldingen. Hvis den stressramte ønsker det, så gå med til omsorgs- og sygefraværssamtaler. Deltag i dialogen om, hvornår og hvordan en tilbagevenden til arbejdspladsen skal ske.
- Hjælp med at fastholde både den tidligere stressramte og ledelsen i forhold til de aftaler, der bliver indgået. Den tidligere stressramte må ikke presse sig selv mere end aftalt. Ledelsen skal respektere aftalerne og ikke stille yderlige krav.
- Deltag i de løbende møder mellem den tilbagevendende kollega og ledelsen.
- Tag rollen som formidler mellem ledelsen og den tidligere stressramte. Du er formodentlig den, der forstår begge parter situation bedst, og den som kan understøtte dialogen og hjælpe med at genopbygge tilliden.
- Informer kollegaerne om tids- horisonten for den tidligere stressramtes fulde tilbagevenden.
- Gå i dialog med kollegaerne, hvis der opstår frustration over situationen. Informer om, hvad arbejdspladsen og den tidligere stressramte gør for at håndtere og normalisere situationen.
- Informer ledelsen, hvis kollegaerne bliver frustrerede, utrygge eller pressede, da de måske skal yde mere end tidligere på grund af den stressramtes sygemelding og efterfølgende, midlertidige nedsatte arbejdssevne.
- Vær lydhør og respekter den tidligere stressramtes tilkendegivelser om sin situation, egen formåen og ønsker til jobsituationen.

”Alt tyder på, at antallet af personer med oplevede stressbelastninger, er ligeligt fordelt på begge køn. DM rådgiver årligt over 1000 medlemmer om stress, men kun 10 procent af dem er mænd. Det vil vi gerne ændre på, for erfaringen er, at mænd også har behov for støtte, men har vanskeligere ved at bede om den.”

Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent i DM

Brug DM

- DM's arbejdsmiljøkonsulenter har stor viden om stress og lang erfaring med at hjælpe stressramte. Som arbejdsplads kan I bruge DM til at støtte og vejlede under og efter en sygemelding. DM kan også indgå aktivt i dialogen om at vende tilbage.
- Arbejdspladsen kan hente hjælp hos DM til at forbedre og arbejde med arbejdsmiljø. Ring og få en snak med en af vores arbejdsmiljøkonsulenter eller book en aftale. Vi kommer gerne ud på arbejdspladsen og foreslår løsninger, der kan sætte gang i en debat eller proces til at forebygge stress.
- Som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan du komme på kursus om stress og arbejdsmiljø. Du bliver klædt på til at håndtere konkrete sager med stressramte kollegaer. Og du bliver klædt på til at indgå i det løbende forebyggende arbejde i forhold til stress og psykisk arbejdsmiljø.
- Som medlem kan du få individuel sparring på din konkrete situation og dine overvejelser i forbindelse med at vende tilbage til arbejdspladsen efter en stress-sygemelding. Når du kontakter os, hjælper vi med at finde ud af, hvilket tilbud der er relevant for dig.
- Du kan også blive klogere på tendenser og udfordringer i arbejdslivet ved DM's mange gratis medlemsmøder og workshopper.

KONTAKT

Skriv til DM's
arbejdsmiljøkonsulenter

Lisbeth Møller lm@dm.dk

Minna Meldgaard mim@dm.dk

Ole Grønne og@dm.dk

Eller ring på 38 15 66 00

Skriv til DM's karrierevagt

karrierevagten@dm.dk

Eller ring på 38 15 66 00

LÆS MERE

På dm.dk/stress kan du læse mere om stress og arbejdsmiljø generelt. Her kan du også finde pjecen **Er du stressramt?** som giver gode råd om, hvordan du bedst kommer igennem en stress-sygemelding.