



Tilbage på job efter

Tavshed, tvivl og tabu gør det svært at vende tilbage på job, når sygdommeldingen har psykiske årsager. Ledelsen skal bane vejen for viden og åbenhed, siger to chefspsykologer.

500.000 danskere er ramt af psykisk sygdom. Hver femte af os får på et tidspunkt i livet psykiske problemer, og hver fjerde langtidssygemelding skyldes psykiske belastninger og lidelser som stress og depression. Alligevel er psykiske vanskeligheder svære at tale om – både for den syge, kollegaen og lederen. Og det selv om langt de fleste bliver raske. Løsningen er mere viden og større åbenhed – og det skal komme fra ledelsen.

Men den åbenhed er der ikke i dag. Faktisk melder hver sjette dansker sig syg på jobbet på grund af psykiske problemer, mens de siger til chefen, at de er fysisk syge. Det viser en Epinion-undersøgelse, gennemført for DR i forbindelse med forårets kampagne ”Usynligt syg”. Det er især er de yngre, der lyver sig fysisk syge, nemlig hver fjerde af de 18- til 34-årige.

Undersøgelsen viser samtidig, at personer med psykiske lidelser er oppe imod udbredte negative forestillinger om deres arbejdsevne. Således udtrykker hver femte betænkelighed ved at få en psykisk syg kollega, mens lige så mange svarer, at de ikke mener, at psykisk syge kan varetage et almindeligt arbejde. Herudover svarer næsten hver anden, at de ikke tror, at alvorligt psykisk syge kan blive raske.

Danmarks Radio valgte i dette forår med ”Gal eller normal til jobsamtale” at udfordre forestillingen om, at personer med psykiske lidelser skiller sig negativt ud. Otte danskere blev indkaldt til ”jobsamtale”, hvor fem af dem havde en ”hemmelig” psykisk sygdom,

mens de sidste tre var raske. Spørgsmålet var, hvem erhvervslederne ville ansætte – om psykisk sygdom stod i vejen for vurderingen af, hvem der var bedst egnet til jobbet. Tre blev ansat – alle tre havde en tidligere diagnose.

Chefpsykolog i psykiatrien Juno Calmer var konsulent på udsendelsen, og hendes opgave var sammen med en psykiater og programtilrettelæggerne at drage omsorg for deltagerne. Alle har efterfølgende givet udtryk for, at de var glade for at være med.

- Man tager håb med sig fra udsendelsen. Tænk på alle dem, der går rundt med tunge diagnoser og psykofarmaka. Disse fem mennesker kæmpede sig igennem på de ”normales” præmisser, og det lykkedes for dem at blive ”ansat”. Det er rigtig godt for afstigmatisering af psykisk sygdom at vise dem, der er kommet ud på den anden side. At man ikke viser sygebilledet, men netop viser dem, der er ”en af os”.

Fordomme og stigmatisering

Helt så godt går det ikke, hvis man er åben om sin sygdom – i hvert fald ikke ifølge undersøgelsen ”Virksomheder vil gerne fastholde psykisk sårbar” (Psykiatrifonden og Personalecheferne i Danmark, 2012). Den viste, at kun en ud af ti virksomheder ville nyansætte en medarbejder med psykisk sygdom.

Fordommene fremgår også af ”Oplevet diskrimination og stigmatisering blandt mennesker med psykisk sygdom” (KORA 2013), der viser, at ”langt de fleste mennesker med psykisk sygdom ople-



psykisk sygdom



ver diskrimination og stigmatisering”. Hver anden har følt negativ forskelsbehandling, både når det gælder i forhold til jobsøgning og til det at beholde jobbet.

Dette selv om der spores en stigende forståelse af, at personer med psykiske lidelser kommer sig af deres sygdomme, jf. fx regeringens psykiatriudvalgs rapport fra oktober 2013.

At fordomme gør det svært for den ramte at være åben om sit forløb og for kollegerne at opføre sig, som når sygdommen er fysisk, bekræfter chefpsykolog Michael Rosengren Danielsen, Psykiatrifonden. Han rådgiver tidligere psykisk syge og virksomheder om inklusion af psykisk sårbare medarbejdere.

- Der er ingen tvivl om, at mennesker med psykisk sygdom bliver forskelsbehandlet. Mange fortæller, at lige så snart de siger noget om deres sygdom, så ændrer folk omkring dem adfærd. Mest handler det om, at kolleger og ledere trækker sig lidt. Jeg tror, at det handler om utryghed og usikkerhed – mange ved simpelt hen ikke, hvordan de skal håndtere det.

- Generelt går bekymringerne på uforudsigelighed og kommer til udtryk som tvivl om, hvorvidt psykisk syge er pligtopfyldende, kan klare at have travlt og leve med store krav i arbejdet. Vi er bedre til at håndtere humørsvingninger eller skiftende fremmøde, når det handler om en fysisk sygdom, end når der er tale om noget psykisk. Men det, der er vigtigt, er at være så ærlig, som man kan og sige tingene, som de er.

- En del af problemet er selvfølgelig også den syge selv, der må-

ske føler sig skamfuld eller utilstrækkelig. Man frygter at blive set som en dårligere arbejdskraft eller mere uligevægtig.

Arbejdspladsens regler og normer

Det billede genkender Juno Calmer fra psykiatrien, når patienterne efter alvorlig psykisk sygdom skal tilbage på job efter lang tids sygemelding. Her foregår støtten til patienterne på grund af korte indlæggelsestider især i den ambulante opfølgning, hvor socialrådgiverne gør et stort arbejde, ofte i samarbejde med arbejdsgiverne.

- Ofte er det patienterne selv, som er skeptiske og bange for kollegernes fordømmelse, måske fordi de i virkeligheden fordømmer sig selv. Det at blive indlagt er ofte en grænseoverskridelse, som påvirker selvtilliden og selvværdet massivt.

Men de ”normale” på arbejdspladsen er heller ikke nødvendigvis særlig inkluderende, siger Juno Calmer:

- På en arbejdsplads er der mange uudtalte regler og normer. Folk er generelt meget kritiske med en fejlfinderkultur, som en parallel til den diagnostiske kultur, man finder i det etablerede behandlerensystem.

Michael Rosengren Danielsen opfordrer kollegerne til at opføre sig, som de plejer ved kollegers sygdom:

>

- > - Hvis en kollega vender tilbage efter en længere sygemelding på grund af alvorlig fysisk sygdom, er det naturligt for os at sige: "Det er jeg ked af. Sig til, hvis du har brug for noget." Men når det handler om en psykisk sygdom, bliver tingene pludselig mere komplicerede, og vi bliver handlingslammede og berøringsangste. Der er brug for, at vi gør nøjagtigt det samme, som vi ville gøre, når vi møder alvorlig fysisk sygdom.

Tydelig ledelse

Åbenhed er nødvendig, hvis inklusionen skal være vellykket. Ledelsen har den væsentligste rolle og skal afstemme forventningerne ved på den ene side at lave tydelige aftaler med den psykisk sårbare medarbejder og på den anden side tydeligt melde ud til det team, som den psykisk sårbare indgår i.

Juno Calmer fik under optagelserne til "Gal eller normal til jobsamtale" et indblik i, hvordan hun selv ville gribe det an.

- Jeg ville høre den pågældende medarbejder, hvordan dennes sårbarhed kunne komme til udtryk, og hvad vi skulle gøre, hvis det skulle komme til et sammenbrud. Dette ville jeg informere kollegerne om for at få normaliseret, at ikke alle reagerer lige fornuftigt under en belastning. Det værste, man kan gøre, er at fortie sårbarheden, for så begynder de negative fortællinger. Jo mere vi ved om hinanden, jo mere tilgivende er vi.

Michael Rosengren Danielsen:

- Som ledelse må man tage sit ansvar på sig. Tage styring og guide både den psykisk sårbare og kollegerne med, hvordan opgaverne løses bedst muligt, når der måske skal laves andre aftaler end de tidligere gældende. Det er svært at formulere det generelt, men det er vigtigt, at du som leder viser dine forventninger og giver udtryk for, at du regner med pågældende medarbejder. Og så er åben over for at skulle finde nye løsninger i fællesskab, hvis den syge ikke kan leve op til forventningerne.

At være på job heler

Arbejde har stor betydning for helingen af sygdom, lyder et af argumenterne i psykiatriudvalgets rapport for at styrke beskæftigelsesindsatsen for psykisk sårbare medarbejdere. Denne viden bekræftes af Michael Rosengren Danielsen:

- Alle mennesker har det bedre med sig selv ved at bidrage til samfundet. Derfor er det afgørende at bevare en kontakt til arbejdslivet også i svære perioder. Faktisk bruger mange af os jo netop arbejdet til at få en pause fra livet, når det er svært.

- Her kan vi blive afledt fra vores bekymringer. Men der kan selvfølgelig i en periode opstå en situation, hvor vi har brug for en pause. Vi ved bare, at det selv i sådan en periode kan være af betydning for recovery at være i kontakt med arbejdspladsen. Både når det gælder helingen af et brækket ben og helingen efter psykiske sygdomme.

Det er et lovkrav, at virksomheder skal træffe de hensigtsmæssige eller rimelige foranstaltninger og tilpasninger, der er nødvendige for at medarbejdere med psykiske vanskeligheder kan passe

FASTHOLDELSE OG INKLUSION

- Psykiatrifonden tilbyder rådgivning og uddannelse til professionelle, borgere med psykisk sygdom og virksomheder. Læs mere her: www.psykiatrifonden.dk > Temaer > Beskæftigelsesindsats. Ligeledes tilbyder Psykiatrifonden gratis telefonisk rådgivning til arbejdspladser om psykisk sygdom. Tlf. 30 34 93 48.
- Landskampagnen for afstigmatisering af psykisk sygdom, "En af os" har udarbejdet en guide til arbejdsgivere og mellemledere tilpasninger på arbejdspladsen for mennesker med psykiske problemer. Læs mere her: www.en-af-os.dk > Personlige Historier > Fokusområder.
- Videnscenter for Arbejds miljø har lanceret et site: www.arbejdsmiljoviden.dk > Fakta om inklusion og fastholdelse.

og dermed blive i deres arbejde. Tilpasningerne kan fx handle om tilpasning af arbejdsmonstre og opgavefordeling, fremgår det af "Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet".

Undersøgelser viser, at virksomhederne gerne vil fastholde psykisk syge medarbejdere. I "Fastholdelse af psykisk sårbare medarbejdere" ("Rådet for psykisk sårbare på arbejdsmarkedet", 2012), med deltagelse af 40 virksomheder, var det holdningen, at virksomhederne havde et socialt ansvar for deres ansattes velbefindende, at det var værdifuldt at fastholde psykisk sårbare medarbejdere, og at virksomhederne skulle kunne håndtere psykisk sårbares særlige behov. Der var dog grænser, fx når det gik ud over virksomhedens indtjening.

Michael Rosengren Danielsen og Juno Calmer ser begge en bevægelse i retning mod større rummelighed.

- Der er områder, hvor tingene ændrer sig hen mod mere viden og en større forståelse, der gør, at omgivelserne reagerer mere naturligt. Især omkring stress og depression kan vi se en forskel. Det er vores håb, at det samme vil ske for de andre psykiske sygdomme, siger Michael Rosengren Danielsen.

- Det går bedst med angst og depression. Personer med borderline er hårdt ramt, måske fordi de er så labile og svære at tackle. Det gælder også personer med skizofreni og lidelser, som indelærer, at man har svært ved at skabe kontakt. Vores samfund stempler hurtigt én som sær, hvis man ikke er udadventt, mener Juno Calmer. ■

Nana Lykke, webredaktør