



🕒 2 min. 👁 10-10-2014

4 råd om at lede en sårbar medarbejder

En medarbejder kan blive ramt af angst, depression eller anden psykisk sygdom. Alligevel kan medarbejderen godt fungere og udføre sit arbejde som normalt. Det handler om ledelse. Her får du råd om, hvordan du håndterer psykisk sygdom på arbejdspladsen.

Skribentinfo



[Michael R. Danielsen](#)

chefpsykolog

Mange ledere frygter, at det er for bøvlet at fastholde eller ansætte en medarbejder med psykisk sygdom. Men frygten er uberettiget. Det drejer sig hovedsageligt om at sænke paraderne, være åbne omkring det og klar til dialog. Det kræver ikke de store omvendelser i en organisation at vise hensyn til en psykisk sårbar.

På de arbejdspladser, hvor lederen formår at skabe en kultur med plads til medarbejdere med psykisk sygdom, stiger arbejdsglæden og produktiviteten ofte også blandt de andre kollegaer. Dermed kan åbenhed og diversitet på en arbejdsplads være til glæde for alle ansatte.

Erfaringerne fra Psykiatrifondens arbejde er, at de psykisk udsatte oftest er nemme at inddrage, og få til at indgå normalt på en arbejdsplads. Det handler om at få startet en dialog med medarbejderen, og at tale åbent om situationen. Herfra kan man beslutte, om der er behov for at flytte et skrivebord, eller om antallet af korte pauser er vigtigere. Det er individuelt, hvad den enkelte medarbejder oplever som vigtigst.

At ansætte en psykisk sårbar, fx i en fleksjobordning, skal ikke ses som en velgørende handling, men snarere som en mulighed for at øge rummeligheden på arbejdspladsen og få tilført ny energi.

Sådan leder du en psykisk syg medarbejder

Her får du fire råd, hvis du ønsker at ansætte en psykisk sårbar medarbejder, eller allerede har en ansat med en psykisk sygdom:

1) Tal åbent om psykisk sårbarhed – tavshed gør kun problemer værre.

Mange synes, det er pinligt at blive ramt af psykisk sygdom. I stedet for at sige, at man har fået angst, så vælger mange at sige, at de har fået arbejdsrelateret stress. Stress bliver ikke opfattet som værende pinligt ligesom angst og depression. Men det er ikke hensigtsmæssigt. Vi er nødt til at kalde tingene ved deres rette navn, for at kunne tage de rette hensyn.

2) Tænk på psykisk sygdom som enhver anden sygdom.

Tag hensyn og hjælp, som du ville gøre, hvis det var et brækket ben eller ondt i ryggen. Gå som leder foran i forhold til at opføre dig naturligt om situationen.

3) Aftal med kollegagruppen, hvad de skal gøre.

Det er vigtigt at vide, hvordan kollegaerne skal reagere i forskellige situationer. Fortæl, hvis I fx har lavet en aftale om, at en skilsmisseramt medarbejder i en periode først møder senere. Eller hvis en medarbejder med angst i en periode ikke behøver at deltage i aftenmøderne.

4) Fokusér på arbejdsevnen – ikke på diagnosen.

Husk at få talt om, hvad det er medarbejderen kan og hvilke særlige aftaler, der måske skal laves. Send ikke medarbejderen hjem med beskeden om, at hun skal finde sig selv, og at hun først kan komme tilbage på jobbet, når hun er helt klar til det. Alle undersøgelser viser, at vi heler hurtigere, hvis vi har et aktivt hverdagsliv.

For vejledning ring til Psykiatrifondens gratis rådgivning.

Her kan du også få hjælp til opgaverne omkring økonomi, administration og HR. Hvis du ønsker rådgivning på området, kan du kontakte Psykiatrifondens rådgivningstjeneste. Rådgivningen er åben kl. 9 - 17 på alle hverdage og telefonnummeret er 30 349 348.

Læs mere:

[Sådan holder du en samtale med en stressramt medarbejder](#)

[Lederen skal tackle tårer på jobbet](#)

Stressforsker afliver de tre største myter om stress

Væksthus for Ledelse • [Weidekampsgade 10, 2300 København S](#) • [22 43 11 00](#) • info@lederweb.dk • [Cookiepolitik](#)