



⌚ 6 min. 👁️ 📌 20-03-2015

Kom godt tilbage efter stress

Hvordan skal din første arbejdsdag være? Hvad vil du fortælle dine medarbejdere, og hvordan får du skabt en bæredygtig lederfremtid? Spørgsmål og bekymringer er der mange af, når man har været sygemeldt med stress. Her får du syv råd om, hvordan du kommer godt tilbage i din rolle som leder.

Skribentinfo



[Lis Lyngbjerg](#)

Specialist i ledelse og stress, forfatter
www.lyngbjerg.dk

At komme tilbage på arbejdet efter en sygemelding på grund af stress kan indeholde lige dele optimisme og bekymring. En række spørgsmål kan dukke op. Kommer stresssymptomerne tilbage? Kan jeg levere det, der forventes af mig? Hvordan og hvor meget skal jeg involvere mine medarbejdere og leder?

Her kan du læse om de forhold, du bør overveje, og få råd om, hvordan du kommer godt tilbage i jobbet som en kompetent leder.

1: Er du veltilpas, udhvilet og fungerer du, som du skal?

Har du lyst til at komme på arbejde? Er de fleste stress-symptomer væk? Hukommelses- og koncentrationsbesvær er nogle af de stress-symptomer, der forsvinder sidst. Men føler du dig i det store og hele godt tilpas?

Der er to oplagte fælder, du skal undgå:

a) At tro, at alt er godt, når du kommer af med nogle af de værste symptomer.

Lettelsen over, at du har det bedre, vil ofte være stor, og det kan føles, som om at du nu er klar til at give dig fuldt ud igen. Hvis du har opbygget alvorlig stress over år, vil det tage tid, før du kommer helt på plads. Hvis du har haft en uge eller to derhjemme, kan det føles som om, at du er parat til at gå på arbejde igen, fordi du har fået et lille overskud.

De fleste stresssymptomer skal være væk. Du skal have fornemmelsen af at trives godt. Er du rastløs, kan ikke sove, og står du og tripper for at komme tilbage, skal du først have rastløsheden overstået og derefter sovet ordentligt ud. Så kan du prøve, hvordan det er at gå en tur eller lege med legoklodser med ungerne på gulvet. Hvis det at gå en tur er kedeligt, eller ungernes klodser er spild af tid, kan der gå lidt tid endnu.

b) At tro, at du slet ikke er klar, fordi du bliver træt indimellem, eller blev irriteret forleden dag over én, der trådte dig over tæerne.

Det behøver ikke betyde, at du er stresset. Det kan betyde, at du er menneskelig, og at du nu kan mærke, når du bliver træt og irriteret. Det er meningen, at man bliver søvnig om aftenen. Mange bliver trætte og trænger til en pause, hvis de sidder i mange timer med koncentreret arbejde. De fleste bliver irriterede, hvis deres grænser bliver trådt for nær.

Hvis man igennem længere tid har overhørt kroppens signaler, skal man vænne sig til, at den småsnakker og kommunikerer. Man skal bruge noget tid på at finde ud af, om det er småsnak ('Nu er du træt, nu skal du have en pause'), eller om det er alarmsignaler i form af stress-symptomer ('Nu er der alvorlig fare for dit liv – kæmp eller flygt'). Du har sandsynligvis øvet dig derhjemme med en professionel rådgiver, men ikke i de arbejdsmæssige situationer (1).

2: Fungerer søvnen?

Når du kommer tilbage på arbejde, vil det være en forandring. De fleste vil sove uroligt op til og i de første dage tilbage på jobbet. Det vil være naturligt at tænke lidt ekstra over, hvad der skal ske, og hvordan det vil være. Det betyder ikke, at du er slået tilbage til start. Forandringer kræver mental energi. Når du bruger ekstra mental energi, bliver du mere træt og har behov for mere søvn. Det at komme tilbage på arbejde behøver altså ikke nødvendigvis være en stor belastning, men du vil næsten med sikkerhed være træt den første tid (2).

[Læs også: Hvad har ledelse med søvn at gøre](#)

3: Hvordan skal din rolle være?

Overvej, om du er sårbar, om andre skal vise hensyn, eller om du er frisk, veloplagt og i gang med at øve dig i at tage vare på dig selv. Nogle fortæller, at de mødes af kolleger og medarbejdere, som med sukker på stemmen spørger: "Hvordan GÅR det med dig?". Overvej, hvordan du vil melde ud, hvad der er sket, og hvordan du gerne vil behandles. Det kan være ubehageligt at blive opfattet som en person, der skal listes omkring.

Afklar, hvad du gerne vil og ikke vil, hvad din rolle skal være, arbejdstid, opgaver og de første dage eller uger med den professionelle rådgiver. Du skal hverken være Superman eller præstationsprinsesse. Du skal være dig som leder - måske på en ny måde. Skal du have en periode, hvor du øver dig? Er der noget, som du skal have hjælp til? Hvordan vil du gerne behandles af kolleger og medarbejdere?

4: Forventningsafstem med din nærmeste leder

Når du har et tydeligt billede af, hvordan de første uger helst skal gå, så afstem forventninger med din nærmeste leder. Hvad skal meldes ud i afdelingen, inden du kommer retur? Hvordan skal din første arbejdsdag være? Det kan være en fordel at være konkret – hvad skal du lave den første time? Gå rundt og hilse på medarbejderne? Have et møde med din nærmeste leder? Eller noget andet, som kan være med til, at du kommer godt ind ad døren og i gang?

Personligheden ændres på grund af stress

Vær opmærksom på, at din personlighed sandsynligvis ikke er årsagen til en stresssygemelding. Det kan godt være, at du blev perfektionistisk eller ikke kunne sige nej op til sygemeldingen. Men ny forskning viser, at det er mere sandsynligt, at du blev perfektionist på grund af langvarig belastning (3).

5: Hvad vil du fortælle dine medarbejdere?

Det er oplagt at invitere din afdeling eller team til et hurtigt møde. Her kan du fortælle, hvad dine planer er, og hvad det betyder for dine medarbejdere.

Fortæl i hovedtræk, hvad der er sket, og hvad der kommer til at ske. Bed medarbejderne om at stille de spørgsmål, de måtte have. Du kan fortælle, hvad du har lært, og hvilke ændringer det betyder i din rolle som leder. Du behøver ikke gå i detaljer om private og personlige ting.

Her er fire overvejelser og spørgsmål, du kan forberede dig på:

- Overvej din sprogbrug: Trak du i nødbremsen, oplevede et dramatisk stresskollaps, eller var du i pit-stop, til serviceeftersyn?
- Er du sårbar og skal passe på dig selv? Eller trives du og skal i gang med at øve dig i nye, sunde arbejdsvaner?
- Skal dine medarbejdere tage hensyn til dig? Eller skal de fortsætte deres arbejde, mens du afprøver, hvad der virker og ikke virker i dagligdagen?
- Har dine medarbejdere ansvar for dig? Eller kan du fortælle, at du har professionel hjælp og et fortroligt netværk, så de kan slippe ansvaret?

6: De første dage

Brug de første dage til at danne dig et overblik, sortere, tale med dem, du skal tale med. Gå hjem, inden du bliver træt i hovedet. Har du brug for en powernap, så tag 20 minutter på langs, eller gå tidligt i seng, så du får et par ekstra timers søvn. At komme tilbage til arbejdet efter en sygemelding er i sig selv en forandring, som kroppen reagerer på. Det behøver ikke betyde, at stress-symptomerne er kommet tilbage. Du ville sikkert opleve tilsvarende, hvis du skulle begynde i et nyt job.

Forskellen er, at du sandsynligvis tidligere ikke har lagt mærke til, at kroppen kræver sit, når der er forandringer. Du skal i højere grad respektere og kræve, at der er plads til at opfylde kroppens og hjernens helt naturlige behov for hvile, fritid, søvn samt et godt psykisk arbejdsmiljø med passende krav, passende ressourcer osv.

Det kræver øvelse og ledelse af dit arbejdsliv. Ledelse opad i forhold til nærmeste leder og organisation, vandret til lederkolleger og andre afdelinger og nedad til dine medarbejdere.

7: Bæredygtig lederfremtid

Når de første dage eller uger er gået, har du sikkert fået nogenlunde styr på, hvad der er sket, hvad der skal ske, og hvad du særligt vil have fokus på.

De færreste går igennem livet uden knubs og modstand, og de færreste er så gode til at planlægge og navigere i det moderne arbejdsliv, at de undgår uro, pres, travlhed eller stressfaktorer igen. Men du skulle helst have redskaberne til at tilpasse og regulere, så det ikke hober sig op og efterhånden bliver til alvorlig akkumuleret stress, som det typisk har været i en situation med sygemelding.

Her er fem spørgsmål og overvejelser, du kan gøre dig om din bæredygtige lederfremtid:

- Vil du planlægge med en ugentlig, blokeret dag i kalenderen til koncentreret arbejde?
- Vil du afvise møder, hvor din rolle og funktion er uklar eller unødvendig eller ikke forberedt med dagsorden og materiale sendt ud i god tid?
- Vil du have længere sammenhængende ferie, så du sikrer, at du minimum en gang årligt har helt fri i længere tid? Eller vil du planlægge med en til to fridage, hvor du har mulighed for en lang weekend?
- Vil du planlægge med tid til rutinearbejde, opsamling, restitution efter større opgaver eller længere travle perioder?
- Vil du vælge nogle af dine opgaver fra, uddelegere mere eller have ekstra hjælp til noget?
- Vil du have ekstern sparring, netværk eller supervision, hvor du kan tale med andre om din lederrolle og opgaver?

Der er mange muligheder for at sammensætte din egen version af en bæredygtig lederfremtid, og du skal vælge det, der er nyttigt i dit job (4).

Kilder og henvisninger:

[Malene Friis Andersen: "Sygemeldte med Common Mental Disorders. En kvalitativ analyse af Tilbagevenden Til Arbejdet-processen samt working mechanisms i Det store TTA-Projekt.", Ph.d.-afhandling, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2014.](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/boeger-og-rapporter/boeger-og-rapporter?publicationId=678)
(<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/boeger-og-rapporter/boeger-og-rapporter?publicationId=678>)

[Ledere der lykkes. En undersøgelse af kernekompetencer hos succesfulde ledere på kommunale arbejdspladser, Lederweb.](#)

[Coaching er ikke for tøsedrenge, Lis Lyngbjerg, interview med Per. B. Christensen, Lederweb.](#)

Læs også

[Stressforsker afliver de 3 største myter om stress](#)

[7 råd der forebygger stress hos dine medarbejdere](#)