



🕒 3 min. 👁️ 📌 10-03-2017

Læger advarer: Sygemelding forværrer stress

Medarbejdere med stress skal ikke sygemeldes. Det bliver de kun mere syge af, lyder det fra to psykiatere. Læs her, hvorfor fred og ro ikke er den rette løsning, hvis du vil have din medarbejder hurtigt tilbage igen.

Skribentinfo



[Jesper Karle](#)

Psykiater, overlæge og direktør i
PPclinic



[Lars Aakerlund](#)

Psykiater, overlæge og direktør i
PPClinic

Når en computer bryder sammen, sender du den straks til it-afdelingen, hvor en ekspert skal reparere den "syge" computer. Hvis en medarbejder brænder sammen, sender mange ledere vedkommende hjem. Reparationen regner de med, at andre tager sig af. Men så let går det desværre ikke. Du er som leder nødt til at tage aktivt del i din medarbejders stress.

Sygemelding gavner ikke

Det er en misforståelse, at mennesker med stress tager skade af aktivitet og handling. At stressramte skal hjem og slappe af og i det hele taget koncentrere sig om at lave så lidt som muligt.

Sygefravær løser ikke de problemer, som har fremkaldt sygemeldingen. Derimod kan det forværre stresssymptomerne og øge risikoen for, at din medarbejder falder ud af arbejdsmarkedet. Fred og ro fører alt for nemt til social isolation, spekulationer, bekymringer og indadvendthed. De tilstande er altid skadelige ved stress ligesom ved andre psykiske problemer.

Det vigtigste for stressramte er ikke fred og ro uden handling, men at få en plan der løser problemerne. For

langt de fleste stressramte er det vigtigt at have noget at stå op til. De får det bedre af at føle, at de gør nytte, og at de hører til et sted – for eksempel en arbejdsplads med kollegialt og fagligt fællesskab. En kort sygemelding kan være gavnlig for nogen, men passende aktivitet ved stress er ikke skadeligt.

Læg din egen skyld på hylden

Ofte får arbejdet eller chefen skylden, fordi det er i dén sammenhæng, at stressen viser sig, men stress kan have mange årsager, både private og arbejdsmæssige. Som leder skal du huske, at det kan være svært at udpege enkle årsager, og at det ofte er bedre at tænke fremad. Selvom du som leder kan have haft et medansvar for medarbejderens stress, er det vigtigt, at du ikke trækker dig væk i misforstået hensyntagen.

En konstruktiv og positiv kontakt mellem din medarbejder og dig bidrager til at undgå misforståelser og forkerte antagelser under en sygemelding. Hvis du har været skyld i stressen, er det vigtigt at genoprette tilliden og etablere et godt arbejdsforhold. Det er vigtigt at undgå unødigt skyldfølelse hos både leder og medarbejder.

Giv din medarbejder lektier for

Hvis du sender en medarbejder hjem i for eksempel 14 dage, er det en god idé at få medarbejderen til hver dag at notere to-tre linjer om sin tilstand. Dels vil det give et overblik over, om de 14 dage har forbedret eller forværret situationen, og dels vil der være noget konkret at fortælle, hvis vedkommende henvender sig til en behandler.

Medarbejderen behøver ikke være helbredt efter 14 dage, men der skal helst være fremgang. Hvis en medarbejder ikke får det bedre under en kort sygemelding, skal hverken leder eller den stressramte satse på, at mere ro kan stå alene som løsning.

Lav en plan for din medarbejder

Mange tror, at der er et system, som tager sig af den sygemeldte medarbejder under sygemeldingen. Det er imidlertid ikke tilfældet. Ingen instans er ansvarlig for det allermest afgørende i processen omkring en sygemeldt medarbejder; nemlig at lægge en konkret handlingsplan for, hvordan medarbejderen kommer tilbage i arbejde.

Al nyere forskning tyder på, at det nytter at hjælpe mennesker ud på arbejdsmarkedet som en del af behandlingen. Derfor er det vigtigt, at du som leder bogstavelig talt tager sagen i egen hånd og får lagt den plan sammen med alle parter, der er involveret i sygemeldingen. Det drejer sig bl.a. om jobcentret, pårørende og en eventuel læge, psykolog eller anden behandler.

Det er en god ide at tage kontakt til din medarbejders læge eller psykolog, hvis din medarbejder er indforstået med det. Kontakten skal derfor også helst etableres via medarbejderen. I kan starte med et rundbordsmøde, der giver mulighed for at tale åbent og planlægge den stressramtes tilbagevenden bedst muligt. Alle jobcentre tilbyder i dag ordningen Fast Track, der handler om at få skabe en effektiv plan for tilbagevenden til arbejdet. Din medarbejders læge kan også involveres via [Fast Track](http://www.cabiweb.dk/fasttrack/) (<http://www.cabiweb.dk/fasttrack/>).

7 råd når din medarbejder er sygemeldt med stress

1. Undgå at føle skyld over for medarbejderen

2. Få din medarbejder til at notere sine fremskridt
3. Forsøg med medarbejderens accept at komme i dialog med behandleren
4. Tilstræb så vidt muligt delvis sygemelding, når fuld sygemelding ikke er strengt nødvendigt
5. Tilstræb tidlig og gradvis tilbagevenden til arbejdet
6. Lav en plan med din sygemeldte medarbejder
7. Fasthold din opmærksomhed på medarbejderen, og hav kontakt med medarbejderen under en sygemelding

Det er vigtigt at huske, at stress kan have mange udtryk og sværhedsgrader. Det vigtigste er, at der sker en løbende bedring, og at din medarbejder bevarer kontakten til arbejdspladsen i processen.

Læs også:

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

[Stresstjek arbejdspladsen](#)

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