VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 13-10-2017

Myter og fakta om medarbejdere med ondt i psyken

Hver femte dansker får på et eller andet tidspunkt i livet psykiske problemer. Derfor skal ledere kunne håndtere medarbejdere med psykisk mistrivsel. Lær her at skelne mellem myter og fakta, og få råd om, hvordan du leder en medarbejder med psykiske problemer.

Skribentinfo



Lars Toft

Projektmedarbejder

EN AF OS

Sygefravær på grund af psykisk mistrivsel er et voksende problem i Danmark. Hver fjerde langvarige sygemelding skyldes psykiske belastninger og problemer, og her er stress og depression de mest almindelige årsager.

Sundhedsstyrelsen anslår, at mindst 500.000 danskere lige nu er ramt af en psykisk sygdom. For de fleste er det forbigående, og de kommer sig helt. For andre er der tale om mere langvarige forløb eller tilbagevendende problemer.

Undersøgelser viser, at der på arbejdspladserne er stor usikkerhed om, hvordan ledere tackler medarbejdere med psykiske lidelser. Få her styr på myterne, og få råd om, hvordan du håndterer din medarbejder med psykiske problemer bedst muligt.

Behandl alle lige

Medarbejdere med psykiske problemer har krav på rimelige tilpasninger, men ikke særbehandling. Det betyder, at du fx ikke skal tolerere en adfærd, som du ikke ville tolerere hos en medarbejder uden psykiske

problemer. Du skal også benytte organisationens disciplinære foranstaltninger, hvis det skønnes nødvendigt.

Første skridt på vejen mod at finde ud af, hvilke tilpasninger der eventuelt er brug for, er at tage en åben og ærlig snak med medarbejderen.

Du skal turde stille spørgsmål til en medarbejder, der er ramt af psykisk sygdom. Det er vigtigt at kunne sætte ord på, hvad sårbarheden betyder for den enkeltes varetagelse af arbejdsopgaver og i forhold til det sociale samspil med kolleger. Tilpasninger bør derfor altid aftales i fællesskab mellem leder og medarbejder og aftales med udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov, ressourcer og kompetencer og arbejdsgiverens krav. Det er vigtigt at turde spørge, hvis man er i tvivl også for at undgå, at medarbejderens eller kollegaens adfærd ikke per automatik bliver udlagt som udtryk for psykisk ubalance – og omvendt at man sammen kan tale om, hvad der er behov for i den konkrete situation.

Psykiske problemer er ikke nødvendigvis varige, men viser sig ofte kun i perioder. Dvs. at en medarbejder kan have lange raske og stabile perioder for så at opleve en periode med problemer. Så i stedet for at aftale faste tilpasninger, kan det være en god ide med en fleksibel løsning, hvor tilpasninger kan sættes i værk, når der er behov for det, og fjernes igen, når de ikke længere er nødvendige.

En forudsætning for, at tilpasningerne får effekt, er, at de tager udgangspunkt i medarbejderens ressourcer og kompetencer. Altså hvad medarbejderen kan, i stedet for hvad medarbejderen ikke kan. Det er også vigtigt, at du som leder kun lover noget, du kan holde: Vær realistisk.

Myter og fakta om ansatte med psykiske problemer

Myte #1

"Kulturen på vores arbejdsplads kan ikke rumme medarbejdere med psykiske lidelser."

Fakta: Kender kollegerne til de begrænsninger, den konkrete sygdom giver, er forståelsen som regel meget stor. Lederen kan skabe større forståelse ved at sikre sig, at alle får en større viden om og indsigt i psykisk sygdom.

Myte #2

"Når man er syg med en psykisk lidelse, skal man have tid og ro til at komme sig og skånes for kontakt fra arbejdspladsen."

Fakta: Nej, tværtimod. Er man stresset eller har en lettere psykisk sygdom, kan en aktiv interesse fra arbejdspladsen ligefrem gøre, at man kommer sig hurtigere.

Myte #3

"Medarbejdere med en psykisk lidelse er ofte for syge til, at de kan sættes til noget meningsfyldt, når de vender tilbage."

Fakta: Det er særdeles meningsfuldt at bevare sit forhold til kollegerne, opgaverne og arbejdspladsen. Når man gør, hvad man kan, er det både meningsfuldt, nyttigt og positivt, uanset hvor meget eller lidt man kan.

Myte #4

"Vi kan ikke forebygge os ud af det problem på arbejdspladsen, at nogle medarbejdere får en psykisk lidelse."

Fakta: Arbejdspladsen kan forebygge, men ikke forhindre, at medarbejdere går ned med stress, depression osv. Meget forebyggelse foregår i dagligdagen, som regel uden opmærksomhed på det. Åbenhed og tillid mellem medarbejder og leder er af stor betydning, så lederen får signalerne, hvis der en medarbejder, der selv oplever psykiske problemer, eller hvis en kollega fornemmer, at noget behøver opmærksomhed. Dette forudsætter samtidig, at der er en generel åbenhed på arbejdspladsen i forhold til, at psykiske lidelser er et vilkår for mange, og at man derfor gerne vil reagere hjælpsomt på psykisk mistrivsel.

Myte #5

"Det er kun svage medarbejdere, der går ned med stress og depression."

Fakta: Undersøgelser viser klart, at psykiske lidelser rammer bredt blandt medarbejdere – uanset medarbejdernes alder, køn og uddannelse.

Gode råd

- Hvis du er i tvivl, så spørg. Din medarbejder med psykiske problemer foretrækker ærlighed frem for tavshed.
- Sig hellere direkte til din medarbejder, hvis du ikke kan rumme situationen.
- Behandl din medarbejder med psykiske problemer, som du vil behandle andre medarbejdere – medarbejderen skal nok sige fra.
- Vær ikke bange for at tale om sygdommen, tabu er værre.
- Spørg, hvordan din medarbejder har det – ikke om vedkommende har det godt.
- Vis respekt for den begrænsning, sygdommen giver, men også for de ressourcer, medarbejderen har.
- Forstå, at alle er forskellige – også medarbejdere med psykisk sygdom.
- Snak med din medarbejder. Tavshed og isolation er det værste.
- Kom hellere med råd, støtte og vejledning frem for at give sygdommen skylden, hvis opgaver ikke bliver løst.
- Husk medarbejderen på det gode, vedkommende kan og magter.
- Behandl medarbejderen så almindeligt som muligt.
- Bebrejd aldrig medarbejderen for sygdommen.

  Husk: Hvis du ikke er sikker på, hvilken hjælp eller tilpasning der er den rigtige, så spørg medarbejderen selv.

Om En-af-os

Landsindsatsen EN AF OS har til formål at afstigmatisere psykisk sygdom i Danmark – altså slut med diskrimination og udelukkelse af mennesker, der har eller har haft en psykisk sygdom. Bag indsatsen står parterne Sundhedsstyrelsen, Danske Regioner, regionerne, KL, Socialstyrelsen, PsykiatriNetværket, TrygFonden, Psykiatrifonden samt Komiteen for Sundhedsoplysning.

Læs meget mere om, hvordan du som leder tackler medarbejdere med psykisk mistrivsel på arbejdspladsen her (http://en-af-os.dk/da.aspx) .

Læs også:

Sådan håndterer du sygefraværssamtalen

3 måder du kan hjælpe medarbejdere med alkoholproblemer

Styr uden om de 4 største stressfælder