



🕒 5 min. 👁️ 📌 14-10-2021

Sådan hjælper du din medarbejder i sorg tilbage til arbejdet

Når en medarbejder er i sorg, kan det være svært som leder at vide, hvordan du bedst hjælper. Det kan også være svært at vide, i hvilket omfang og hvordan du med fordel kan involvere kollegaerne. Læs her, hvordan du støtter bedst muligt op om en sorgramt medarbejder.

Skribentinfo

[Anja Enggren](#)

Trivselskonsulent - stress, sorg og søvn

Anja Enggren

Tanja har for et par uger siden mistet sin mand, der døde efter kort tids sygdom. Du har lige talt i telefon med hende, og hun føler sig klar til at begynde at tage hul på 'den nye hverdag', som hun kalder det. Du mangler ord, når du taler med hende, for du vil jo ikke gøre hende mere ked af det, end hun er i forvejen. Og nu gruer du for, hvordan du skal tackle det, når hun møder ind på mandag.

Sorg er et tabubelagt emne, der hos mange fremkalder berøringsangst. Men det værste, en sørgende kan møde, er ignorering, tavshed og undgåelse, og sorgen kan ligefrem forværres, hvis medarbejderen ikke møder empati og forståelse eller får den støtte og hjælp, de har brug for. I sidste ende kan det lede til en sygemelding.

Derfor har du som leder en vigtig opgave, når død, skilsmisse eller kritisk sygdom rammer en medarbejder. Men det er sin sag for dig som leder at skulle håndtere så voldsomme følelser. Du vil her blive præsenteret for fem vigtige elementer, der kan gøre en verden til forskel for dine medarbejdere.

1. Din rolle som leder til en sorgramt

Første skridt er at være opmærksom på din egen rolle, når ulykken rammer. Det indebærer svære samtaler, og det er vigtigt, at du er komfortabel med den rolle og er i stand til at skabe en tryk dialog sammen med medarbejderen. Han eller hun har brug for at få bekræftet, at der er forståelse for deres sorg og situation på arbejdspladsen. Tryghed i jobbet er også væsentligt, hvis de fx har haft sygeorlov eller i en længere periode er kommet og gået som pårørende til en terminal syg.

Din rolle som leder er at:

- Vise empati og forståelse
- Give dem rum til at tale om og vise følelser
- Give dem tryghed i deres job
- Fjerne deres dårlige samvittighed over fx fravær

Læs også: [Sådan håndterer du en medarbejders død](#)

2. Forstå sorgens pendulering

Tidligere blev sorg forstået som nogle faser, man skulle igennem, og så var den sag ude af verden. Det er desværre stadig en udbredt myte. Men det er langt fra sandheden. Man lærer at leve med sorgen, og måden, man mestrer sorg på ud fra en lang række faktorer inkl. den støtte og hjælp, man får, gør forskellen for, hvordan man genfinder fodfæste og reetablerer sig med sorgen.

Det er vigtigt at forstå, at sorgen ofte varer længere, end man tror, men den aftager under et normalt sorgforløb over tid. Et kompliceret sorgforløb kan intensivere og blive vedvarende, og vil kræve behandling. Du skal være opmærksom på, at din medarbejder i sorg, kan pendulere i følelserne afhængigt af, hvor i processen, han befinder sig.

Sorgen foregår som en pendulering mellem det, man kalder den tabsorienterende og reetablerende proces. Samtidig med at ens hverdagsliv kører videre og skal fungere. Man bevæger sig pendulerende imellem processerne for at kunne være i dem begge. Man bearbejder sorgen, forsøger at forstå den på den ene side, og på den anden side reetablerer man sit liv, sin hverdag, sine relationer. Denne pendulering kan være utroligt krævende af den sorgramte og vil i de fleste tilfælde kræve mange ressourcer og kræfter af medarbejderen, som i forvejen er påvirket af direkte sorgreaktioner.

Det kræver derfor, at du i en længere periode er opmærksom på medarbejderen og løbende har en dialog om, hvordan det går. Det er helt naturligt, hvis hun den ene dag, virker helt som hun plejer og den næste dag bliver ramt af sorgen.

3. Indsigt i sorgreaktioner

Sorgreaktioner kan opdeles i kategorier:

- **Følelsesmæssige:** chok, fortvivelse, glædesløshed, vrede, skyld, modløshed, ensomhed, savn og længsel
- **Fysiske:** Søvnforstyrrelser, ændret appetit, anspændthed, træthed, infektioner, hovedpine, mavepine og kvalme.
- **Adfærdsmæssige:** Grådlabilitet, uro, hyperaktivitet, aggression, indadvendthed, misbrugsadfærd,

undgåelse af steder og personer, der minder om tabet og ritualer

- **Sociale:** Øget behov for støtte, øget sensitivitet, øget irritabilitet, isolation, stopper aktiviteter og oplever, at ingen forstår
- **Tankemæssige:** Hukommelses- og koncentrationsbesvær, forvirring, grubleri, uvirkelighedsfølelse, tvivl, optaget af afdøde og døden, bekymringer om fremtiden, selvmordstanker
- **Eksistentielle:** Ensomhed, svært ved at se en mening med livet, tanker omkring livets grundvilkår, identitetsforvirring, at have mistet noget af sig selv, religiøs eller spirituel krise

Og når man kigger på dem, kan man godt forstå, at mange ikke kan genkende sig selv og har svært ved at finde fodfæste. Det er naturligvis meget individuelt, ligesom med stress, hvilke reaktioner den sorgramte mærker.

Mange forsøger at skjule deres sorg, når de er på arbejde. Nogle har et stort behov for at verbalisere sorgen, imens andre bruger arbejdspladsen som et frirum. Du skal være opmærksom på reaktioner og adfærd og tale med medarbejderen. Som med en stressramt medarbejder, sidder du måske overfor en kognitivt udfordret medarbejder, der har svært ved at koncentrere sig, lider af søvnmangel, har svært ved at bevare overblik, analysere og reflektere, ikke kan huske m.v.

For at finde ud af, hvor din medarbejder er i dette, og hvad ressourcerne rækker til, er dialogen alfa omega.

Læs også: [Sådan håndterer du en medarbejder i krise](#)

4. Den svære samtale om sorg

Hvis du synes, at det er svært at tale om sorg, så sig det højt. Det værste en sorgramt kan møde er ignorering, tavshed og undgåelse. Sig hellere højt: "Jeg synes, at det er svært, og jeg er påvirket af dit tab", eller "jeg synes, det er svært at tale om, og jeg er bange for at gøre dig ked af det, men jeg vil rigtig gerne hjælpe og støtte dig, så godt jeg kan, og jeg håber, at du vil hjælpe mig med at gøre det". Det kunne være en måde at italesætte det, du selv synes, er svært.

Når I har fundet fælles fodslag i dialogen, og du har fået accept af den sorgramte til at tale om sorgen, skal I finde ud af, hvordan medarbejderen bedst muligt bliver hjulpet tilbage. Der kan være mange ting, der skal afklares.

Spørgsmål der skal afklares:

- Hvordan har medarbejderen det?
- Hvordan ønsker medarbejderen at involvere kollegaerne?
- Hvordan skal tilbagevendingsplanen se ud?
- Hvilke opgaver magter medarbejderen?
- Hvilket ansvar magter medarbejderen?

En sætning som "Du kan bare komme og gå, som du magter" holder ikke, hvis du ikke også som leder tilpasser opgaver og ansvar derefter. Langt de fleste medarbejdere er loyale og ansvarsfulde, og de vil kæmpe med at nå deres opgaver. Nogle vil endda begrave sig i dem, og arbejde alt for meget. Her kan der også være blandet dårlig samvittighed og utryghed ind. Begge typer adfærd skal du være opmærksom på

og hjælpe din medarbejder med. Gør du det, kan det være med til at gøre en stor forskel for medarbejderens sorgproces, at der er ro og stabilitet i forhold til arbejdet.

5. Kollegaernes vigtige rolle

Skal teamet have en rolle i dette? Ja, kollegaerne er meget vigtige for den sorgramte. Den sociale støtte, som kollegaer kan give, kan være uvurderlig i den sorgramtes proces. Arbejdspladsen er for mange et fast anker i et liv, der er vendt på hovedet. Det at have et arbejde at møde op til har en stabiliserende betydning for den sorgramte.

Teamets støtte er derfor vigtig, og som leder kan du klæde kollegaerne på ved dels at italesætte, at du ønsker, at de hjælper og støtter og dermed give accept til, at de bruger tiden på det. Det værste en sorgramt medarbejder kan opleve er kollegaer, der ikke tør se dem i øjnene på gangen, som vender rundt og går en anden vej, og som ikke spørger til, hvordan de har det.

Det vigtigste du kan gøre:

1. Kommunikér tidligt med medarbejderen
2. Anerkend deres sorg
3. Skab et trygt, tillidsfuldt og empatisk rum til dialog
4. Hav sorgprocessen og reaktionerne for øje
5. Tilpas tid, ansvar og opgaver
6. Klæd kollegaerne på

Næste skridt

Langt de fleste ledere møder denne udfordring på et eller andet tidspunkt. De ved måske ikke, hvad de skal gøre eller sige. Organisationen stiller ikke guidelines til rådighed, og måske ved du ikke, hvilken hjælp du yderligere kan tilbyde medarbejderen. Næste skridt kunne derfor være at overveje:

- Hvilke værktøjer skulle være tilgængelige for ledere i din organisation, så håndteringen af medarbejdere i sorg ikke afhænger af den enkelte leder?
- Hvordan kunne en ramme eller sorgpolitik se ud for os?

Ikke nok med at du hjælper en medarbejder i en meget svær situation, så vil en god håndtering af medarbejderen og en beskrevet politik kunne bidrage til et trygt arbejdsmiljø samt mindske fravær og længere sygemeldinger.

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