



Syg pga. arbejdsrelateret stress- Hvad sker der på arbejdspladsen?

Yun Ladegaard, Cand. Psych.
Projektleder & Ph.d. Stipendiat

Institut for Psykologi
Arbejds- & Organisationspsykologi



Ændringer fra de oprindelige powerpoints

Jeg har ændret i mit slideshow, fordi det var en præsentation bestående af billeder (fra internettet/copyright). Jeg har indsat tekst og tabeller i stedet, hvilket også gør det lettere at læse og forstå indholdet.

På dette link kan du finde et par artikler og COPEWORK rapporten med yderligere beskrivelse af vores fund:

<http://psykologyun.dk/om-yun/artikler.html>



COPEWORK – COPESTRESS Workplace Study

Arbejds- & Miljømedicinsk Afdeling,
Bispebjerg Hospital 2010-2012



Formål:

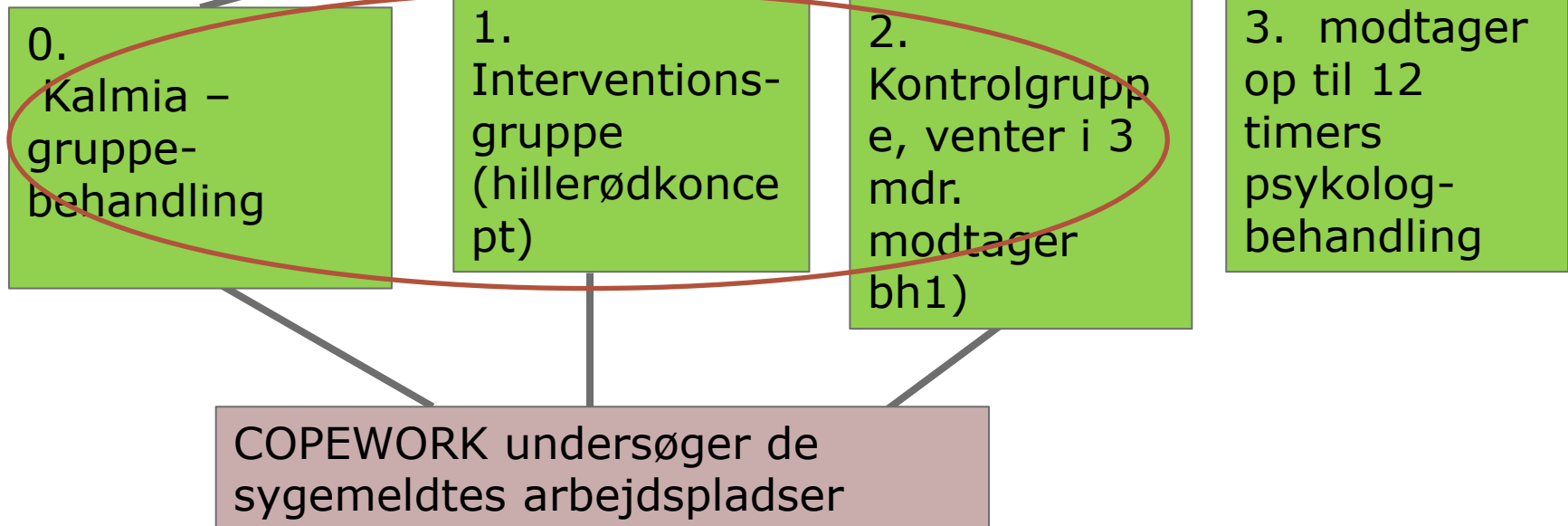
- Hvad sker der på arbejdspladsen, når en medarbejder sygemeldes med stress?
- Har sygemeldingen en betydning på arbejdspladsen?
- Identifikation af fremmende og hæmmende faktorer for den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdet



Rekruttering

2010-2012 Stressbehandlingsprojekt COPESTRESS på Bispebjerg Hospital

256 henviste sygemeldte med stress



Informanter

- 36 ledere (67% kvinder)
- 28 Arbejdsmiljørepræsentanter (64% kvinder)
- 38 arbejdspladser (22 med både leder & arbejdsmiljørepræsentant)
- Minimum 1 stresssygemeldt medarbejder
- Brancher: offentlig/kommune, omsorg, sundhed, undervisning, transport, private firmaer (overvægt af offentlige arbejdspladser)



Resultater



Årsager til stresssygemeldinger

Behandlerne vurdering af årsagen til sygemeldingen N=56

Dårlig ledelse	Slet ikke/mindre grad	13%
	Moderat/høj grad	87%
Generelt dårligt arbejdsmiljø/omstruktureringer	Slet ikke/mindre grad	9%
	Moderat/høj grad	91%
Arbejdspres	Slet ikke/mindre grad	6%
	Moderat/høj grad	94%
Personlig oplevelse på arbejdet fx traumatisk oplevelse/mobning/andet	Slet ikke/mindre grad	50%
	Moderat/høj grad	50%
Arbejdsrelaterede belastninger – SAMLET	Slet ikke/mindre grad	0%
	Moderat/høj grad	100%
Belastninger i privatlivet	Slet ikke/mindre grad	19%
	Moderat/høj grad	81%



Ledere påtager sig ikke ansvar

Lederens tre undgåelsesstrategier – for at fralægge sig ansvaret for stresssygemeldingen

1. Fokus på private eller personlige årsager -) den sygemeldtes eget ansvar
2. I tvivl om det er "rigtig stress"
3. Taler om travlhed i stedet for stress -) tabuiserer stress, travlhed grundvilkår



Citat: Fokus på det private

"Jeg har en medarbejder som er ekstrem dedikeret til sit arbejde, meget detaljeorienteret, helt vild god performer, den bedste kollega der findes, altid overskud til at hjælpe, har altid overskud til at deltage i projekter. Hun er verdens bedste mor, dvs. hun vil altid gerne hente sine børn kl. tre, de skal ikke være i institutionen for længe. Når hun holder børnefødselsdag skal hun altid lave hjemmelavet boller, altid lave hjemmelavet marmelade, de holder ikke fødselsdag 1 gang, de holder 3 gange fordi først kommer børnehaven, venner og familien...Hun skal i hvert fald fast hver torsdag besøge sine bedsteforældre på plejehjemmet. Hun går ned med stress.."

(leder, forsikringsbranchen)



Arbejdsmiljørepræsentant



Stresssygemelding en
sag mellem leder og
medarbejder

Lederens ambivalens i forbindelse med sygemeldingen

Omsorgsfuld, empatisk,
Medmenneskelig

Forretning
Bundlinje



Sygefraværssamtaler
Opbygge tillid, forståelse
Hjælpe den sygemeldte tilbage

Afskedigelse/
tilbagevenden



Årsag til at lederne fralagde sig ansvar

- Oplevede et pres fra Kollegaerne (kan selv blive bange for at blive syge – forventer forandringer i arbejdet -) pres på lederen)
- Pres fra øvre ledelse ift. at få den sygemeldte hurtigt tilbage/afskedige for at nå forretningsmål
- Havde ikke kontrol ift. hvornår den sygemeldte er parat til at komme tilbage
- Ikke har indflydelse på forbedringer af belastningerne i privatlivet

Kombineret med:

- Mange af lederne oplevede at de ikke var rustet til at håndtere sygemeldingen.
- De havde meget begrænset viden om stress og havde travlt med at håndtere det daglige arbejde på afdelingen - mangel på uddannelse
- Flere ledere havde ingen mulighed for hjælp eller vejledning og følte de stod alene med ansvaret. Ingen politik, ledernetværk eller støtte



Kollegaerne

- Kollegaerne måtte ofte dække den sygemeldtes opgaver under fraværet
- selv bange for at blive syge
- Vigtigt for kollegaerne at føle sig informeret og involveret – fælles mål at få den sygemeldte tilbage
- Kollegaerne spekulerer på skyld og om hvad der kunne være gjort anderledes (dårlig samvittighed-kan rettes mod ledelsen)
- Klare udmeldinger omkring sygemelding, årsager og udsigter
- Udfordring når "skånevilkår" rammer de raske kollegaer



På nogle arbejdspladser kunne udvikles en "lynchstemning"

- Sygemeldingen belastede kollegaerne massivt
- Fordomme om stress- forbundet med personlig svaghed
- Alle sygemeldte blev fyret efter 120 sygedage



Kan føre til marginalisering/syndebukeffekt ift. den sygemeldte

Gode råd til behandlere



Hvis den sygemeldte ønsker at vende tilbage til arbejdspladsen

- En god kontakt afgørende - Støt den sygemeldte i en god løbende kontakt med lederen
- Hold i behandlingen fokus på de konkrete belastninger i arbejdet og hjælp den sygemeldte med klart at formulere disse til sin leder.
- Støt den sygemeldte i at bevare kontakten med arbejdspladsen og giv råd om langsom delvis optrapning i arbejdet
- Støt den sygemeldte i at bevare kontakten til kollegaerne og tale åbent om sygemeldingen.
- Hvis lederen har en meget begrænset forståelse for stress, så rådgiv direkte eller indirekte om stress, prognose og forventninger ift. TTA. (udlever fx "Guide til god stressledelse")



Opmærksomhedspunkter når arbejdspladsen involveres

Indgang til arbejdspladsen?



Hvilket niveau intervensere vi på?

Betydning for hvordan og hvad vi kan

- Skal vi som behandlere involvere arbejdspladsen og hvordan?
- Kan man overhoved lave stressbehandling af individer – hvis det primære problem er arbejdet?



Tak for opmærksomheden

Kontakt mig endelig

Yun.ladegaard@psy.ku.dk

På www.psykologyun.dk

findes links til udvalgte publikationer
og relevante hjemmesider for professionelle.

