



Efter stress?

- om at komme tilbage på arbejde efter stress

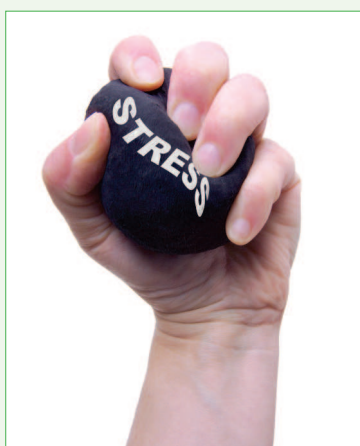
*Arbejdsmedicinsk Klinik
Regionshospitalet Herning*

INDLEDNING

Det er svært at skulle på arbejde igen, efter at have været sygemeldt med stress. Der er mange spørgsmål, som presser sig på og det kan være svært at overskue genopstarten og de krav, som arbejdspladsen igen stiller.

Denne pjece giver information og gode råd om, hvordan man bedst muligt kan få en god genopstart på sit arbejde, så man ikke risikerer en ny sygemelding.

En hensigtsmæssig genopstart stiller krav til både dig *og* din arbejdsplads, og det vil derfor være en god idé at tage denne pjece med enten til din leder eller arbejdsmiljørepræsentant.



Pjecen er udgivet af: @
Arbejdsmedicinsk Klinik
Regionshospitalet Herning
Gl. Landevej 61 - 7400 Herningh
www.amkherning.dkh O V
u
.....

regionmidtjylland **midt**



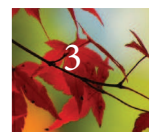
FØR DU STARTER PÅ ARBEJDE IGEN

Før du starter på dit arbejde igen, er det vigtigt at finde ud af, hvilke muligheder du har for at ændre på de ting, der var med til at gøre dig stresset.

Hvilke former for belastninger, der tynger os så meget, at vi bliver syge af det, varierer meget imellem arbejdspladser og imellem jobtyper. Det er derfor vigtigt, at finde ud af, hvad der har været belastende i netop *dit* arbejde, før en genopstart kan tilrettelægges. Det kan du eksempelvis gøres ved at stille dig selv – evt. sammen med din leder - følgende spørgsmål:

- Hvilke forhold på arbejdspladsen har været med til at udløse dine symptomer?
- Har der været tale om en usædvanligt stressende periode, som nu er overstået, eller er der tale om et konstant højt arbejdspress, der fortsat står på?
- Har der været tale om en periode med mange organisatoriske forandringer?
- Har du fået støtte til at omstille din arbejdsindsats til de nye vilkår?
- Har der været tale om uklar ansvarsfordeling eller uklare mål for dit arbejde?
- Har det været tydeligt, hvem der havde ansvaret for, at dine arbejdsopgaver og arbejdsvilkår hang sammen?
- Er det muligt at forandre nogle af arbejdsforholdene?
- Hvilke personer skal inddrages for at skabe eventuelle forandringer?

Når du har overvejet spørgsmålene, og sammen med din leder gjort dig tanker om, hvordan situationen var før din sygemelding, kan I planlægge en strategi for, hvordan både du og din arbejdsplads kan opnå de bedste betingelser for din genopstart. Dette er vigtigt både på kort sigt, dvs. under genopstartsforløbet, og på langt sigt, så arbejdsforholdene bliver ved med at være holdbare for dit helbred.

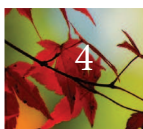




RETSYMTOMER EFTER STRESSYGEMELDING

Det er sjældent hverken muligt eller hensigtsmæssigt at vente med at starte på arbejde igen, til alle symptomer er væk, bl.a. fordi genopstarten ofte er med til at få bugt med de sidste symptomer. Man vil derfor i langt de fleste tilfælde fortsat have en række symptomer, når man igen begynder på arbejde.

En genopstart på nedsat tid og med passende skånevilkår giver oftest en hurtigere bedring end en langvarig fuld sygemelding. Omvendt kan krav, der overstiger det, du kan holde til lige nu, betyde, at symptomerne fortsætter. Derfor er det vigtigt, at genopstartsforløbet er tilpasset dine symptomer og det mængde arbejde, du kan klare lige nu. På den måde kan du fortsat få det gradvist bedre frem mod en fuld raskmelding.



Følgende symptomer er især vigtige at tage hensyn til:

Næsten alle stressramte oplever, at de bliver hurtigere trætte end normalt. Det betyder fx, at de ikke kan holde til nær så meget, eller i så lang tid ad gangen, som de kunne før de blev stressede.

Langt de fleste stressramte oplever også symptomer, der samlet set kaldes for *stressrelaterede symptomer*, i en længere periode efter den første sygdomsperiode. Eksempler på disse kan være:

Hukommelsesbesvær, dvs. at du har problemer med at huske og du kan have svært ved at koncentrere dig om selv simple opgaver.

Mange stressramte oplever også at have **vanskeligheder ved at lære nyt**, og har behov for at få tingene forklaret flere gange end normalt.

Du kan også som stressramt føle det **svært at holde overblikket**, og du har måske problemer med at vende tilbage til en arbejdsopgave, du er blevet afbrudt i.

Desuden oplever flere stressramte, at de er blevet mere **støjfølsomme**, end de har været tidligere.

Alle de ovennævnte symptomer er ganske almindelige, og opleves i større eller mindre grad af næsten alle stressramte.

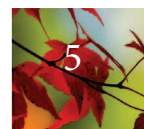
Jo mere din arbejdsplads kan tage hensyn til disse symptomer under genopstartsperioden, jo hurtigere vil du typisk opleve en bedring af symptomerne.

Til arbejdspladsen

Som arbejdsplads er det vigtigt at tage symptomerne alvorligt.

Jo mere der kan arrangeres skånehensyn i forhold til de symptomer, som medarbejderen oplever, jo større er chancen for et vellykket forløb.

Det er afgørende for et godt genopstartprogram, som sigter mod fuld genoptagelse af arbejdstid og -opgaver, at skånehensyn indarbejdes.



GRADVIST TILBAGE TIL ARBEJDET

Genopstartsforløbet foregår som oftest i din egen stilling. I nogle tilfælde kan det dog være bedre, at forløbet sker et andet sted i organisationen, indtil du er klar til en fuld raskmelding. Uanset hvor, bør forløbet planlægges sådan, at du starter med korte arbejdsdage med få opgaver, og gradvist øger timeantallet og opgavemængden i løbet af et par måneder.

Der er ikke to genopstartsforløb, der er ens, og der skal altid tages hensyn til både dine behov og begrænsninger, samt til de muligheder og begrænsninger din arbejdsplads har, herunder dine opgavers kompleksitet.

Det nedenstående skal derfor kun ses som overordnede ideer, der efterfølgende tilpasses jeres situation.

EN GOD STARTPLAN:

Et godt bud på en startplan for de fleste er ca. 2-4 timer om dagen, 3-4 dage om ugen. Herfra trappes op i tid og opgaver, efterhånden som du får det bedre og kan magte mere.

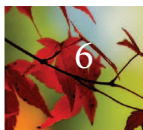
Hvis forløbet skal lykkes, er det vigtigt, at I har aftalt, hvad der skal ske i de timer, du er på arbejdspladsen. På den måde skabes de bedste rammer for, at du ikke bliver overbelastet på ny.

Til arbejdspladsen

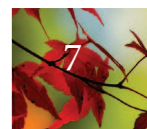
Aftal nøje de opgaver, som medarbejderen skal løse, mens han eller hun er på arbejde under genopstartsforløbet.

En klar opgaveplan gavner alle parter i forløbet.

- Aftal inden genopstarten sættes i gang, hvilke konkrete opgaver du skal varetage, og hvilke du skal skånes for.
- Opgavemængde og arbejdsopgaver skal tilpasses den nedsatte tid.
- Så vidt muligt bør eventuelle tidspunkter med spidsbelastninger undgås, især i begyndelsen af opstarten.
- Arbejdsdagen bør tilrettelægges med så meget struktur og forudsigelighed som muligt.



- Start med flest mulige opgaver, der er kendte og rutineprægede, og færrest mulige opgaver, der forudsætter fordybelse og koncentration.
- Lav få forskellige opgaver ad gangen.
- Planlæg færrest mulige skift i arbejdsopgaver og arbejdstider, sådan at du ikke oplever mange afbrydelser (er der fx mulighed for eget kontor under opstarten?)
- Hvis det er nødvendigt, at andre overtager dine opgaver, skal dette afklares med dem.
- Der bør jævnligt afholdes evalueringssamtaler mellem dig og din leder eller en anden fast kontaktperson, gerne en gang om ugen, og helst hele genopstartsforløbet igennem.
- Genopstartsplaner skal altid tilpasses undervejs i samarbejdet ud fra, hvordan det går med forløbet, og hvor meget, I vurderer, du kan magte .



DET TYPISKE STARTPUNKT:

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
2-3 timer		2-3 timer		2-3 timer

Et mindretal af stressramte kan starte op med en arbejdsindsats på et højere niveau end dette, hvis de for det første vender tilbage til meget velordnede og overkommelige arbejdsvilkår, og, for det andet, har meget få restsymptomer, fx hvis forløbet har været kort og knap så voldsomt. I dette tilfælde kan man forsøge med 4 dage om ugen frem for 3, men stadig med 2-3 timer pr. dag.

Uanset startpunkt, så hold gerne fast i den/de ugentlige fridag(e) så længe som muligt under genopstartsforløbet. Det er vigtigt at have mulighed for at restituere i løbet af ugen. Den videre optrapning kan se således ud:

Uge	Mandag	tirsdag	onsdag	torsdag	Fredag
1-2	3	Fri	3	Fri	3
3-4	4	Fri	4	Fri	4
5-6	4	4	Fri	4	4
7-8	5	5	Fri	5	5
9-10	5	5	3	5	5
11-12	5	5	5	5	5
13-14	6	6	6	6	6
15-16	7½	7½	7½	7½	7

Optrapning bør foregå med lave og lange trin i starten, og højere og kortere trin i slutningen.

Optrapning bør som udgangspunkt ske med mindst 14 dages mellemrum, gerne mere i starten.

Optrapning bør kun ske, når du er klar til det, og ikke ud fra andres behov. Der bør være mulighed for at justere planen undervejs, hvis der opstår behov.

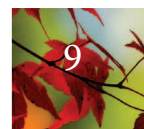


ARBEJDSOPGAVER UNDER OPTRAPNING

Den neop beskrevne genopstartsplan handler udelukkende om, hvor mange timer, du bør være på arbejdet. Hvilke opgaver, der skal løses i disse timer, skal også aftales. Her kan det være en god ide at skabe overblik over alle dine arbejdsopgaver, ved at skrive dem ned og inddele dem efter, hvor problematiske de er, fx ved at give dem farverne GRØN, GUL og RØD:

Grøn = kan klares ved opstarten	Rutineprægede opgaver. Opgaver præget af forudsigelighed
Gul = Kan ikke klares nu, men forventes på kort sigt	Begyndende alene-ansvar og mere komplekse opgaver, men med mulighed for at trække sig fra opgaven igen
Rød = Kan ikke klares nu, men forventes på langt sigt	Opgaver, der kræver overblik og fx mange samarbejdspartnere Opgaver, der kræver koncentration, er kendetegnet ved korte deadlines eller tempokrav. Diffuse/uklart beskrevne opgaver (typisk hurtige ad hoc-opgaver)

Et sådant skema giver et godt overblik og kan bruges som udgangspunkt for en drøftelse med din leder af, hvilke arbejdsopgaver du skal lave i den første tid.



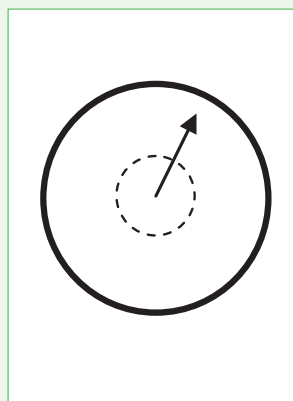
FALDGRUBER UNDERVEJS I GENOPSTARTEN

En udbredt vanskelighed under et genopstartsforløb er at vurdere, hvor meget man kan klare på et givent tidspunkt; hvad er for meget, og dermed hvad overbelaster én? *Mange sygemeldte kommer til at overvurdere, hvad de kan magte, fordi de falder tilbage til gamle vaner, eller fordi de har dårlig samvittighed over for deres kolleger, der måske må løbe hurtigere i en periode.*

Problemet er, at bliver du overbelastet under genopstarten, så kan det være medvirkende til, at det tager længere tid før dine symptomer mindskes og forsvinder. *Dette er hverken i din egen, i din arbejdsgivers eller i dine kollegers interesse.*

Et af grundsymptomerne ved stress er, at ens ressourceniveau nedsættes voldsomt. Hvis man i løbet af dagen kan lykkes med kun at bruge de ressourcer, man har lige *den dag* - så vil de fleste opleve at have det *relativt godt*. Dermed kan man selv, og ens kolleger, fejlagtigt tro, at man er rask og kan magte det, man kunne før sygeforløbet. Hvis man derefter kaster sig ud i mere og større opgaver, end man reelt kan holde til, opleves en tydelig symptomforværring.

Tegningen er en illustration af problemstillingen. Forestil dig, at den yderste ring er den mængde ressourcer, du normalt har, mens den inderste ring er dine nuværende ressourcer. Den yderste grænse har du vænnet dig til over mange år, mens den inderste er ny, og det er svært at vide, hvor den går. Hvis du ikke tænker over det i hverdagen, vil vanens magt altså styre efter den yderste. Efterhånden, som du i løbet af dagen går i gang med flere og flere opgaver, vil du krydse grænsen, og dermed have opbrugt alle dine ressourcer for, hvad du kan klare.



Lykkes det ikke at bremse i tide, vil du sandsynligvis opleve tydelig symptomforværring, og det kan på sigt betyde en længere sygemeldning.

Øvelsen i hverdagen er altså at holde fokus på, hvad du magter lige nu og ikke på, hvad du plejer at kunne, når du er sund og rask. Og så at overholde den nye grænse. Jo mere det lykkes dig at holde dig inden for den inderste grænse, jo hurtigere vil du opleve symptombedring, og dermed også, at den inderste mængde bliver større. Jo mere du overskrider den inden du er klar, jo længere tid tager det.



UNDGÅ NYE SYGEMELDINGER I FREMTIDEN

Når du er blevet helt rask er det vigtigt at tage stilling til, om de forhold, du blev syg af i første omgang, stadig er til stede. Hvis forholdene ikke er ændret på nogen måde, er der risiko for, at du eller dine kolleger kan blive syg igen. Derfor er det vigtigt at overveje, om der kan skabes mere permanente ændringer i arbejdsvilkårene. Det vil være meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads hvilke ændringer, der skal til og hvad, der kan lade sig gøre.

Konkret kan der være tale om;

- En mere tydelig afklaring af rolle-, ansvars-, og kompetencefordeling
- Tydeligere udmeldinger fra ledelsen om, hvad succeskriteriet konkret er for dit arbejde – hvornår har du gjort det godt nok?
- En ledelsesmæssig prioritering af, hvilke opgaver der er vigtige, og hvilke, der må nedprioriteres, hvis ikke alt kan nås
- En konkret afklaring af arbejdsmængde, samarbejdsforhold og ledelsesansvar
- Bedring af støttemuligheder i form af fx supervision, flere administrative ressourcer eller aflastningsmuligheder
- Forbedring af kommunikationen, ex. mødehyppighed. Hvor ofte ser du din leder? Er det hyppigt nok?
- Hvis det viser sig for vanskeligt at bedre forholdene tilstrækkeligt, kan man overveje en midlertidig eller permanent omplacering.

Til arbejdspladsen

Når en medarbejder er blevet sygemeldt med stress er det ikke et individuelt problem. Det er et kollektivt problem for hele arbejdspladsen

Benyt derfor chancen for at få disse ting afklaret for *alle* medarbejderne, sådan at nye stress-sygemeldinger kan undgås i fremtiden.