

Rådet for psykisk sårbare på arbejdsmarkedet har udgivet: Fastholdelse af psykisk sårbare medarbejdere. Teksten henvender sig til ledere om deres medarbejdere med psykisk sårbarhed. Men der er også god inspiration at hente ift. mentor-mentee samarbejdet.

Hvad forventer du - hvad forventer jeg?

I et fastholdelsesforløb kan der nemt opstå usikkerhed om, hvor meget arbejde den psykisk sårbare medarbejder kan påtage sig. Hvis det er aftalt at optrappe arbejdstiden gradvist, tror ledelsen måske, at den pågældende er i stand til at klare de sædvanlige opgaver, selv om han eller hun faktisk arbejder på nedsat tid. Set ud fra medarbejderens synsvinkel, kan det være vanskeligt nok at passe arbejdet, selv om arbejdsmængden på papiret er tilpasset den reducerede arbejdstid. For at forhindre usikkerhed om hvor meget eller lidt en psykisk sårbar medarbejder kan overkomme, er det vigtigt at afstemme forventningerne på forhånd og i øvrigt følge op på dem løbende igennem forløbet.

I flere virksomheder udarbejder ledelsen en plan i samarbejde med vedkommende medarbejder, efter at der er skabt klarhed over de indbyrdes forventninger. Planen udmønter disse forventninger i form af retningslinjer for samarbejde, opgaver, arbejdstid m.m.

En virksomhedsrepræsentant har oplevet, at en psykisk sårbar medarbejder ikke kunne magte at sige fra, når arbejdsbyrden blev for stor, hvilket medførte, at den pågældende nemt blev overbelastet. Her blev det nødvendigt at klarlægge, hvem der havde ansvar for at sige fra. Var det medarbejderen eller ledelsen, der skulle være opmærksom på, at vedkommende ikke fik for meget om ørene?

En sådan afklaring er ikke blot til gavn for den psykisk sårbare medarbejder og dennes leder, men også for kollegerne, idet de får lettere ved at forholde sig til, hvad vedkommende magter, og hvilke grænser det er vigtigt ikke at overskride.

Optrapning af arbejdstid

Gradvis optrapning af arbejdstiden nævnes ofte som et godt middel til at fastholde en psykisk sårbar medarbejder. Ved langsomt at udvide arbejdstiden nedsættes risikoen for, at den pågældende bliver overbelastet. Det er naturligvis vigtigt at tilrettelægge optrapningen på en måde, så den psykisk sårbare kan følge med, og det sker bedst i samarbejde med vedkommende og ved at følge op med regelmæssige intervaller.

En virksomhedsrepræsentant mener, at det kan være en god idé at holde regelmæssige møder med den psykisk sårbare medarbejder for at finde ud af, om det er muligt og realistisk at gå op eller ned i arbejdstid, eller om den gældende ordning skal fortsætte et stykke tid endnu.

En gradvis optrapning af arbejdstiden foregår sjældent som en lineær proces, hvor medarbejderen

kun oplever fremgang. Det klogeste er at indstille sig på, at der også vil komme perioder i forløbet med tilbagegang. Det er endemålet, der tæller, og ikke den gradvise fremgang.

Andre er inde på, at det er vigtigt at være opmærksom på, at den øgede arbejdstid ikke får den psykisk sårbare til at overvurdere sin arbejdsevne og kommer til at overbelaste sig selv:

”Vi har tit oplevet, at medarbejderne bliver så glade, at det ender galt. De overbelaster simpelthen sig selv og bliver så sygemeldt igen efter et par måneder. De vil bare så gerne vise, at de kan, men de glemmer, at de faktisk har et skånebehov. Virksomheden skal altså også være god til at sætte grænser for dem.”

Fra rapporten: ”Fastholdelse af psykisk sårbare medarbejdere” Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet, 2012