

"Det var godt, Susanne var åben om det"

Kolleger og ledere var glade for, at postomdeleren Susanne fortalte åbent om sin depression, da hun for tre år siden kom tilbage efter en sygemelding.

Susanne er 42 år og har arbejdet som postomdelere i 14 år. For tre år siden fik hun en depression, som hun siger skyldes, at "tingene blev for meget". Det var primært noget privat, fortæller Susanne, men en dårlig stemning på arbejdspladsen, hvor Post Danmark stod overfor nogle store organisatoriske ændringer, påvirkede hende også. Efter to måneders sygemelding og samtaler med en psykolog, vendte Susanne tilbage til arbejdet som postomdelere - først en måned på nedsat tid. Hun har været på fuld tid siden.

Susanne valgte, på opfordring fra sin psykolog og postmesteren, Lars, at fortælle sine kolleger, hvorfor hun havde været sygemeldt. Det foregik på et teammøde med 11 kolleger (ud af 86 medarbejdere), hvor Lars førte ordet og Susanne stod ved siden af.

- Jeg er den type pige, eller person, at jeg meldte det ud, hvad der var galt, fortæller Susanne og tilføjer, at alternativet var at lade kollegerne gætte sig til, hvad der kunne være galt med den ellers så glade og sociale pige.

- Der kom mange hints, for eksempel fra Kurt, der sad nede i hjørnet dernede, negative vibrationer ik' også, mumlen i krogene, mens jeg gik og havde det skidt, siger Susanne, som fortæller, at depressionen viste sig ved, at hun kunne bryde sammen over små ting, havde svært ved at håndtere omgangstonen i budstuen (karakteriseret ved at være en mandearbejdsplads med drillerier og humor, som ellers ikke generer hende). Hun havde mistet sit humør og sin appetit.

- Det fysiske var der flere, der kommenterede. At de kunne se, jeg havde tabt mig, fortæller Susanne, der ikke har haft problemer med depression siden.

Åbenhed godt for stemningen

Både Susanne selv, hendes kolleger og ledere fortæller, at det var godt for stemningen på arbejdspladsen, at Susanne var åben omkring hendes sygdom. Kollegerne vidste, hvad de kunne sige og ikke sige. Ledelsen havde lettere ved at tage hensyn, og generelt var medarbejderne mere fleksible.

Som Søren, en mellemlider, forklarer:

- Hvis der er trivsel, er det lettere at omdele post. Hvis jeg har syv omdelere i min gruppe, der er hurtige, er det okay, at tre er langsomme, hvis det er de tre, der tilfører gruppen det sociale, som giver trivsel.

Postkontoret var en del af felten, da journalist og master i sundhedsantropologi, Camilla Marcinkowski, i foråret 2011 gennemførte en undersøgelse af virksomheders erfaringer med at skabe åbenhed om psykisk lidelse. Undersøgelsen var en del af hendes masterspeciale, og blev lavet i samarbejde med Discus, som i forvejen havde samarbejdet med en række arbejdspladser om at skabe mere viden om emnet.

Håndtering af psykisk lidelse på arbejdspladsen

Susannes valg af åbenhed er et skoleeksempel på, hvordan danske arbejdspladser anbefales at håndtere det stigende antal medarbejdere, der sygemeldes - og vender tilbage - med psykisk lidelse som depression, angst og stress. Susanne er i dag tilbage på fuld tid. Hun er dygtig til sit job, er blevet driftskoordinator for sit team, er udadvendt og kan lide at joke og lave sjov. Kollegerne behandler hende i dag som før, hun blev syg.

Camilla Marcinkowski var interesseret i at finde ud af, hvad der var lykkedes for Susanne. Andre steder har arbejdspladser større udfordringer med at reintegrere medarbejdere, der har været sygemeldte - både med fysiske men specielt psykiske lidelser. Ifølge Camilla Marcinkowski lykkedes det for Susanne, og hendes kolleger og ledere, at undgå at åbenhed omkring psykisk lidelse parkerede Susanne i rollen som "stakkels" og "svag" medarbejder.

- Da jeg går lidt tættere ind i hele historien om Susanne viser det sig, at Susanne meget hurtigt påtog sig rollen som driftskoordinator. Hun frabad sig at blive "pylret" om, og mente ikke, folk skulle tage alt for meget hensyn til hende. Det er en svær balance, for mødet med kollegerne var jo netop - fra ledelsens side - et forsøg på at hjælpe kollegerne til at tage lidt hensyn i en periode, fortæller Camilla Marcinkowski.

Hvor grænsen går imellem for lidt og for meget hensyn forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, og hænger ifølge Camilla Marcinkowski sammen med arbejdspladsens kultur.

Som postomdeler var det vigtigt for Susanne at blive set som den stærke, udadvendte, sjove kollega, hun altid havde været. Godt nok brugte hun åbenheden til at gøre "det rigtige", som hendes psykolog og leder rådede hende til. Men hun satte en grænse. Og uden selv at kæde det sammen med depressionen, styrkede hun samtidigt sin formelle identitet på arbejdspladsen ved at blive driftskordinator.

Ressourcer øger tolerancen

Susannes eksempel er interessant ikke mindst i en tid med økonomisk krise, hvor medarbejdere generelt er blevet mere nervøse for at miste deres job. I en virksomhed som Post Danmark, der de seneste år har fyret tusindvis af medarbejdere og fortsat nedlægger ruter og arbejdspladser, var det klogt af Susanne at fokusere på sine ressourcer, mener Camilla Marcinkowski.

- Susanne forstod spillets regler. Hun havde ledere, som gav hende anerkendelse og måske immunitet ved at være åben. Samtidigt gjorde hun sig stærk fagligt ved at blive driftskordinator og socialt ved at møde på arbejde i godt humør, joke med kollegerne og være trivselskordinator, siger Camilla Marcinkowski.

Hun oplevede igennem feltarbejdet flere postomdelere, der bevidst eller ubevidst brugte samme strategi. På postkontoret var det fysisk styrke og hurtighed kombineret med humor, der var vigtigt for at blive set som en stærk medarbejder. Jo stærkere, postomdelerne var, jo mere lukkede fik de "lov" til at være. På andre arbejdspladser er det andre ting. Af samme grund er det svært at lave standardiserede anbefalinger til, hvordan man som arbejdsplads skal håndtere åbenheden i forhold til medarbejdere med psykisk lidelse.

- Hos posten var det helt klart, at ord, der indeholdt "psyko" ikke førte noget meningsfuldt med sig. Jeg blev kaldt "psyko-Camilla" hele ugen, fordi jeg havde sagt, at jeg undersøgte noget om psykisk lidelse på arbejdspladsen. De sagde det med et smil, men navnet hang fast. Det siger jo noget om, hvordan det må være at stå frem med en depression sådan et sted. Andre steder bliver man omvendt måske anerkendt for at være åben om sine følelser, siger hun.

Relationen mellem leder og medarbejder

Hos Psykiatrifonden, som rådgiver danske virksomheder med at håndtere medarbejdere med psykiske vanskeligheder, fortæller leder af erhvervsrådgivningen, psykolog Majken Blom Søefeldt, at åbenhed nogen steder risikerer at "skævvride" relationerne på en arbejdsplads - primært mellem ledere og medarbejdere.

- Det gør noget ved relationen, hvis der har været for mange private og intime detaljer mellem leder og medarbejder. Så er det svært for begge parter at forholde sig neutralt efterfølgende. Det er vigtigt at huske på, at det er en arbejdsplads, siger Majken Blom Søefeldt, der anbefaler virksomheder og medarbejdere at tilbyde "tilpas og relevant" information. Det drejer sig om information i forhold til, hvordan den psykiske lidelse påvirker ens arbejdsevne - om man for eksempel har brug for færre eller andre typer af arbejdsopgaver i en periode, siger Majken Blom Søefeldt.

Men skønt virksomhederne forsøger at gøre det bedste, de kan, at skabe åbenhed og rummelighed overfor medarbejdere der vender tilbage efter en sygemelding med psykisk lidelse, kan privilegier og hensyn for nogle virke modsat. En engelsk undersøgelse fra organisationen Shaw Trust viste i 2010, at en fjerdedel af dem, der vælger at holde deres psykiske lidelse skjult på arbejdspladsen begrundet det med at de, som Susanne, ønsker at undgå positiv særbehandling.

Læs mere om specialet "Det er godt, Susanne var åben om det" på: www.healthwriter.dk