



## Disse råd er også relevante ifm. en medarbejder på kanten til stress.

En medarbejder kommer efter en stress-sygemelding oftest tilbage på job med en af to holdninger:



1. "Nu skal jeg bare i gang igen" – "alt er som før, for nu er jeg jo rask"
2. En stor nervøsitet for "at fejle igen"

Hjernen har været 'brækket' og skal i 'genoptræning', fuldstændig som vi ville have forventet efter et brækket ben. Det er derfor vigtigt at lade medarbejderen starte stille op med afgrænsede opgaver. Ellers kan det ende med en ny sygemelding, som koster dyrt – både menneskeligt og for virksomheden.

## Gode råd til nærmeste leder:

Din medarbejder er helt sikkert opsat på at komme hurtigt tilbage og vise sit værd. Medarbejderen føler ofte, at han/hun skylder. Det er således dig som leder, der skal træde på bremsen, så det ikke går for hurtigt – men derimod ordentligt. Derfor:

- Aftal med medarbejderen, hvad der informeres til kollegaer og samarbejdspartnere. F.eks. ved at du eller den sygemeldte skriver en mail, som I begge godkender. Måske orker medarbejderen ikke en masse velmente spørgsmål – og det er helt o.k. Kommunikation og forventningsafstemning er meget vigtig for alle.
- Sørg for prioritering og planlægning af opgaver i opstartsfasen samt afklaring af, hvem der overtager de resterende opgaver. Sørg for at kommunikere denne fordeling ud til alle.
- Lav faste aftaler om arbejdstid – hvilke dage, tidspunkter og antal timer.
- Lav en tidsplan, som beskriver, hvordan medarbejderen trinvis kommer op på normal tid. Det er vigtigt, at der ikke samtidig skrues op for timetal, mængden af opgaver og kompleksitet.
- Hold et ugentligt kort møde, hvor du sikrer dig, at tingen går den rigtige vej. Møderne bruges til at prioritere

og skabe overblik. Måske vil din medarbejder gerne op i tid, tempo og kompleksitet, hurtigere end hvad godt og sundt er. DU skal som leder fordele arbejdet på en forsvarlig måde. Det er vigtigt for alle, at du har kontrol med udviklingen.

- Fortæl din medarbejder, at det er vigtigt, at han/hun fortæller, hvis det går for hurtigt i forhold til opgaver og sværhedsgrad. Det skal være i orden "at sige fra", ellers risikerer du en ny stress-sygemelding. Kun den enkelte selv ved, hvad der fungerer, og hvad der ikke gør.
- Vis, at det er "lovligt" og anerkendt blandt alle at holde pauser, da vi alle har brug for det. Opgaver løses bedst af en frisk hjerne. Hold selv pauser.

## Det skal du undgå:

- At lade medarbejderen vende tilbage på fuld tid fra første dag.
- At give medarbejderen frie/løse rammer: "Du når bare det, du kan".
- At undlade at informere kollegaer og samarbejdspartnere om, at medarbejderen er tilbage, og om, hvad der forventes af medarbejderen (husk altså åben kommunikation!).