

"Ellers tror de, jeg er uhøflig eller dum eller noget"

Sådan forklarer den 46-årige vaskerimedarbejder Ulla, hvorfor hun valgte at være åben omkring sin depression da hun i 2006 fik nyt job.

Det er fem år siden, hun sagde sit job som social- og sundhedshjælper op på grund af depression. Kort tid efter startede hun i arbejdsprøvning på et vaskeri. I dag er Ulla på 46 år en dygtig medarbejder, som kan lide sit arbejde, er vellidt, stærk og fungerer som mentor for nye og svage kolleger.

- Jeg synes, det er en fordel at folk ved, hvad jeg har haft. Så er det lettere at forstå, når jeg for eksempel har nogle dage, hvor jeg har brug for at stå lidt alene uden at snakke med nogen, eller hvis jeg glemmer et møde eller er lidt langsom. Jeg vil hellere være åben, end at folk tror, jeg er uhøflig eller dum eller noget, siger Ulla.

Hun mener, depressionen har påvirket hendes hukommelse og evne til at håndtere stress. Men ellers er hun velfungerende, dygtig til sit arbejde, har et stort arbejdsmæssigt engagement og er mentor for kolleger, der er nye, yngre og/eller har det svært.

- Jeg ved, hvordan det er at have det svært og har let ved at snakke med folk. Ikke bare dem, jeg er mentor for. Jeg har alle mine kollegers telefonnumre kodet ind i min mobil. Så ringer jeg lige til dem, hvis de en dag virker kedede af det eller har været syge i nogle dage eller noget. Bare lige for at høre, og fortælle at man tænker på dem, fortæller Ulla.

Bange for at miste jobbet

Igennem en uges feltarbejde på det vaskeri, hvor Ulla arbejder, oplever journalist og master i sundhedsantropologi, Camilla Marcinkowski, hvordan Ulla nyder kollegernes og ledelsens respekt. Det er ikke alle medarbejdere, der som Ulla har været åbne omkring deres psykiske lidelse, som nyder det samme. Som led i hendes masterspeciale lavede hun feltarbejde på en arbejdsplads, som nogle år tidligere havde deltaget i et projekt, hvor Discus undersøgte og udviklede metoder til virksomheders håndtering af medarbejdere med psykisk lidelse.

- Da jeg var på feltarbejde stod vaskeriet foran en sparerunde og skulle fyre folk. Det betød, at de fleste af de medarbejdere, jeg talte med, som led af en psykisk sygdom, var nervøse for at miste deres job, siger Camilla Marcinkowski.

På trods af fyringstruslen mente både medarbejdere og ledere, at det var bedst for alle, hvis man var åben om sin (psykiske) sygdom. Ledelsen gjorde meget ud af at vise interesse for medarbejderne, blandt andet ved at stille sig til rådighed for uformelle snakke, ønsker om skånehensyn og nedsat tid. Og medarbejderne følte, at de ved at være åbne om deres psykiske lidelse, var fri for at skulle forklare sig, hvis de havde brug for en ekstra pause eller begyndte at græde over "ingenting". Ifølge Camilla Marcinkowski var det vigtigste for medarbejdere, der havde været sygemeldt med for eksempel en depression, at de følte sig respekteret som "én af gruppen" - og at de ikke følte sig som en belastning for kollegerne.

- På vaskeriet var det helt tydeligt, at én medarbejders skånehensyn medførte ekstra hårdt fysisk arbejde for kollegerne. Derfor var det svært for en medarbejder at have privilegier på grund af psykisk lidelse - som jo er svært at se, fortæller hun.

Ulla blev mentor

I sit feltarbejde på vaskeriet mødte Camilla Marcinkowski både medarbejdere som Ulla, for hvem det var lykkedes at komme ind eller tilbage på arbejde og skabe sig en rolle som stærk. Men hun mødte også det modsatte. En række af Ullas kolleger, som ligeledes havde fortalt ledere og kolleger om deres psykiske sårbarhed, havde svært ved at komme fri af rollen som svag og stakkels.

- Det Ulla gjorde var, at hun påtog sig et ekstra ansvar på arbejdspladsen i form af en mentor-rolle. Både formelt og uformelt gav rollen hende en identitet som én af de stærke. Og derfor kunne hun bære at være åben om sin (tidligere) depression, mener Camilla Marcinkowski.

Generelt kræver det, hvis man vil lykkes med at være åben om en psykisk sårbarhed og samtidigt fastholde en identitet som stærk medarbejder og kollega, at man i høj grad forstår spillets regler. Både det sociale spil blandt kollegerne, hvilket på vaskeriet blandt andet handlede om at vide noget om kollegers børn, børnebørn og

fysiske helbred. Lige som det var vigtigt at kunne komme på arbejde med højt humør samt kende de forskellige maskiner og arbejdsgange til bunds.

Udfordringer ved åbenhed

Udgangspunktet for at kunne tale om sin psykiske lidelse er, at arbejdspladsen anerkender, at det er okay at fejle noget psykisk og okay at komme tilbage igen. Her var vaskeriet langt, idet arbejdspladsen igennem Discus-projektet netop havde arbejdet med denne problemstilling - bl.a. igennem temadage om emnet.

Camilla Marcinkowski undersøgte imidlertid nogle individuelle forløb, hvor hun oplevede nogle udfordringer ved åbenheden. Specielt i en situation, hvor man som virksomhed skal afskedige medarbejdere. Her oplevede Camilla, at hvis ikke man, som Ulla, kan tilføje arbejdspladsen noget socialt eller fagligt, er det svært at være åben om sin psykiske lidelse.

Som vaskerimedarbejderen Kirstine, delvist raskmeldt efter en depression, siger:

- Man kan godt føle den dér med 'ja, ja, det er bare pjat. Det er bare fordi, de er dovne og ikke gider at lave noget.'

Kirstine følte, at nogle kolleger, men ikke lederne, så hende som doven, fordi hun som 31-årig havde brug for at arbejde på nedsat tid, selvom hun var fysisk stærk. Det psykiske er svært for kollegerne at forstå, mente hun. Flere informanter udtrykte det samme. Eksempelvis Torben på 34, der var i fleksjob på grund af psykisk sygdom og stærk medicin, der gør, at han ikke kan tænke klart før op ad formiddagen.

- Folk tænker, hvorfor skal han møde halv tolv eller hvorfor skal han ikke stå ved den maskine? Nogen tror, min sygdom er noget, jeg har løjet mig til, så jeg ikke behøver at pukle. Jeg ser jo sund og rask ud, siger Torben.

Ledelsen: Vi er ikke uddannet psykologer

I modsætning til det fysiske arbejdsmiljø, som på et vaskeri naturligvis fylder meget, er det andre udfordringer, ledelsen oplever, når det gælder rummelighed overfor medarbejdernes psykiske vanskeligheder. Som produktionslederen og produktionschefen fortalte det under et dobbeltinterview:

Pernille (produktionsleder): Ja, vi har haft flere, der bryder grædende sammen, når de kommer herind og skal fortælle noget.

Tove (produktionschef): Som regel er det private ting, der bare har gjort, at det ikke har været til at holde ud lige nu.

Pernille: Og det vil vi også rigtigt gerne hjælpe med. (...) Men det er faktisk svært. (...) Produktionen skal jo også fungere.

Tove: Ja, og vi er jo ikke uddannet psykologer.

Udsagnene viser, at medarbejderne føler sig trygge ved at tale med deres ledere om psykiske vanskeligheder. Men de viser også, at grænsen for, hvornår noget er privat og hvornår, det er noget, ledelsen kan hjælpe med, let overskrides. En grænse, der naturligvis afhænger af kulturen på den enkelte arbejdsplads. På vaskeriet, en typisk kvindearbejdsplads, talte man ret åbent om personlige emner - både medarbejderne imellem og med ledelsen. Andre steder er det andre emner, der fylder.

Som Camilla Marcinkowski's speciale viser, er der dog ved at opstå viden om de udfordringer, arbejdspladser kan ramle ind i, når de begynder at arbejde med åbenhed og rummelighed overfor psykisk sårbare medarbejdere.

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