

Speciale ser på åbenhed om psykisk sygdom på arbejdspladsen

Journalist og master i sundhedsantropologi, Camilla Victoria Marcinkowski, har i samarbejde med DISCUS undersøgt udfordringerne ved åbenhed omkring psykisk lidelse på danske arbejdspladser.

Bliver man fortsat set som stærk og værdifuld medarbejder og kollega, når man fortæller arbejdspladsen, at man har været sygemeldt med en depression? Hvad sker der, når man anbefaler medarbejdere at være åbne omkring psykisk lidelse i en tid, hvor mange virksomheder fyrer medarbejdere?

I et nyt masterspeciale i sundhedsantropologi fra Aarhus Universitet har journalist Camilla Victoria Marcinkowski undersøgt nogle af de konsekvenser, det har for medarbejdere, når de er åbne omkring psykisk lidelse. Specialet blev gennemført i foråret 2011 i samarbejde med DISCUS, som i 2009 undersøgte virksomheders erfaringer med at fastholde og indsluse medarbejdere med psykisk lidelse samt udviklede viden om metoder til at hjælpe arbejdspladser med at håndtere udfordringen med psykisk syge medarbejdere.

- Både i Danmark og internationalt er der et stigende fokus på at håndtere psykisk sygdom på arbejdspladsen. Dels lider flere og flere mennesker af lidelser som depression, angst og stress, hvilket er dyrt for samfundet og virksomhederne (officielt koster det 55 mia. kroner årligt i Danmark alene), og dels gør moderne behandling at flere og flere mennesker med psykiske lidelser er i stand til at arbejde, siger Camilla Marcinkowski.

Igennem Discus fik hun kontakt til to virksomheder, et vaskeri og et postkontor, som havde arbejdet med at styrke åbenheden omkring psykisk lidelse. Blandt andet ved at afholde temadage om emnet psykisk lidelse samt arbejde på at skabe en kultur af åbenhed på arbejdspladsen havde disse arbejdspladser forsøgt at hjælpe medarbejdere med psykisk lidelse hurtigere tilbage til arbejdet.

Medarbejdere og ledere taknemmelige for åbenhed

Specialet viser, at medarbejdere og ledere både hos posten og på vaskeriet er glade for at kunne tale om psykisk lidelse. Medarbejderne føler, de hurtigere får det bedre, hvis de taler åbent om eksempelvis en depression. Kollegerne synes åbenhed gør det lettere at vide, hvordan de skal opføre sig overfor den psykisk sårbare kollega. Og lederne mener, åbenhed styrker trivslen og produktiviteten på arbejdspladsen generelt.

- Det er meget spændende at se, at virksomheder, der arbejder med at skabe større grundlag for åbenhed omkring årsager til sygefravær - det være sig fysiske eller psykiske - skaber et fundament for medarbejdere, kolleger og ledere, der gør det muligt at håndtere sygefravær på en hensigtsmæssig måde. At tale om tingene og skabe forståelse for kollegers fysiske eller psykiske sårbarhed er første skridt i retning af at kunne håndtere det, siger Per Knudsen, forskningschef i Discus og leder af projektet fra konsulenthusholdets side. Han understreger, at de virksomheder der deltog i Camilla Marcinkowski's speciale derfor er blandt dem, der er længst fremme i forhold til psykisk lidelse.

To niveauer af åbenhed

Specialet, hvor Camilla Marcinkowski som antropolog var ude at følge konkrete medarbejdere, der havde været sygemeldt med psykisk lidelse, pegede dog også på nogle udfordringer på arbejdspladserne. Specielt i lyset af den nuværende økonomiske krise og medfølgende proces med at tilpasse personale mange steder.

- Ved første øjekast er åbenhed en win-win situation. Den sygemeldte får det hurtigere bedre, og kolleger og ledere har lettere ved at håndtere ham eller hende. Men jeg oplevede også nogle

udfordringer ved åbenhed om psykisk lidelse - specielt for de medarbejdere, der er berørt af psykisk lidelse, fortæller Camilla Marcinkowski, som mener, at eksperter og myndigheder netop ofte overser udfordringerne for den enkelte, når de går ud med anbefalinger og kampagner.

Komme ud af rollen som svag

Én af de udfordringer, Camilla fandt ved åbenhed omkring psykisk lidelse er, at nogle medarbejdere havde svært ved at komme ud af rollen som svag. De hang fast i at skulle tages hensyn til og skånes. Og de identificerede sig med deres diagnose. I tilfældet med depression handler det måske om at være lidt langsommere til at udføre sit arbejde, have svært ved at huske og skabe overblik, samt generelt at føle sig som "én af de svage, som står forrest i skudlinjen, når der skal fyres," som en informant beskrev det.

Første skridt i at være en åben og rummelig arbejdsplads er netop at legitimisere, at medarbejdere med forskellige former for sårbarhed, i perioder har brug for at blive skånet. Det er for mange arbejdspladser i dag en stor udfordring. For de arbejdspladser, der allerede er nået så langt - som postkontoret og vaskeriet - hvor de har arbejdet med at skabe åbenhed og rummelighed, kommer der så nogle andre udfordringer til, mener Camilla Marcinkowski.

- Problemet er ikke åbenhed som sådan. Mange er som sagt glade for åbenheden og alternativet er sjældent godt. Problemet er, når ingen stiller spørgsmålstegn ved åbenhed som det rigtige at gøre i forhold til at håndtere psykisk lidelse. For så kan det for nogle medarbejdere resultere i, at de må vælge imellem at gøre "det rigtige" - at være åbne omkring fx en depression - eller fastholde en identitet som værdifuld og ressourcestærk kollega, siger hun.

De svage og de stærke psykisk syge

Camilla Marcinkowski oplevede, at de medarbejdere, der opfattede sig selv som én af de svage og som havde været sygemeldt med psykisk lidelse og været åbne omkring det, dagligt kæmpede for at blive taget alvorligt som værdifuld kollega. Tanken om at blive fyret ved næste prikkerunde fyldte meget, og de blev ikke hjulpet videre fra deres position som "de stakkels psykisk sårbare."

Omvendt fandt specialet også eksempler på medarbejdere, for hvem det var lykkedes at vende tilbage til arbejde efter at have været syg med depression og blive set som én af de stærke kolleger og værdsatte medarbejdere. Det var typisk medarbejdere, som havde noget ekstra at tilbyde arbejdspladsen.

- Det var meget interessant og positivt at opleve, at dem, der lykkedes med at komme stærkt tilbage var dem, som samtidigt påtog sig ekstra roller og funktioner på arbejdspladsen. På postkontoret var der Susanne, som blev drifts- og trivselskoordinator. På vaskeriet var der Ulla, som blev mentor og derudover udfyldte en række sociale funktioner. Man kan sige, at man på en måde skal have "råd" til at stå frem med sin psykiske lidelse - i form af tilstrækkelig kapital, i sociologisk forstand - for at opveje det tab af status, det stadigt er at lide af noget psykisk, fortæller Camilla Marcinkowski.

Hun mener, man som myndighed og ekspert bør være opmærksom på disse udfordringer for den enkelte medarbejder, når man går ud og anbefaler virksomheder at skabe åbenhed og rummelighed overfor mennesker med psykisk lidelse.

Arbejdspladsens dilemma

Ifølge Anne-Birte Kylling, direktør i Discus, står mange arbejdspladser overfor dette dilemma.

- Erfaringerne indtil nu fra de arbejdspladser, der arbejder seriøst med dette emne er, at der er nødt til at være åbenhed, for at en medarbejder kan komme tilbage til arbejdspladsen og finde en rolle, der måske i en periode kræver nogle særlige hensyn, såsom nedsat arbejdstid, mere overskuelige arbejdsopgaver og lignende. Men samtidigt skal der være en mekanisme, der gør, at man ikke som følge deraf bliver set som svag og stakkels, siger Anne-Birte Kylling.

Hun mener derfor, at åbenhed skal understøttes af en arbejdspladskultur, der dels indeholder rummelighed i bred forstand - overfor medarbejderes styrker og svagheder - samt understøttes af en proces, hvor sygemeldte medarbejdere hjælpes videre efter at være kommet tilbage på arbejde.

- Processen slutter jo ikke, når medarbejdere fysisk er kommet tilbage på arbejde. Det handler om værdier, og om at man ikke stempler folk som svage. Vi taler jo om mennesker, som ud over at være mennesker også får en depression. Det kunne lige så vel være ordblindhed eller en fysisk lidelse. I modsætning til fysiske lidelser provokerer psykisk lidelse os stadigvæk mere, måske fordi det psykiske anfægter vores kontrol. Vi - kolleger og ledere til den psykisk lidende - kan blive angst for selv at miste kontrollen, blive én af dem. Og så vælger vi i stedet måske at stigmatisere en kollega, siger Anne-Birte Kylling.

Åbenhed og magt

For at forklare dilemmaet omkring åbenhed brugte Camilla Marcinkowski i sit speciale antropologen Steffen Jöhncke's teori om "sociale teknologier", som bygger på filosofen Michel Foucault's begreb selvteknologier. Det er løsninger, der indeholder implicit magt, fordi de virker logiske, og moralsk rigtige - men ikke nødvendigvis er effektive.

- I forhold til åbenhed kommer det moralske aspekt til udtryk ved at kunne spores tilbage til den kristne bekendelse, hvor en synder ved at bekende overfor en menighed, opnår frelse og et bedre liv. Samme idé blev i 1990'erne brugt i forhold til HIV-smittede i Afrika, som ved at bekende deres status fik adgang til mad og livsforlængende medicin. I dag er åbenhed en central værdi, tænk bare på WikiLeaks, sociale medier og terapi-bølgen. Man kan sige, at moderne medarbejdere ved at være åbne omkring private forhold som psykiske lidelser får adgang til følelsen af at gøre det rigtige. Det kan være "farligt", hvis det man er åben omkring samtidigt ses som noget skamfuldt eller noget, hvor man i bund og grund bare burde tage sig sammen, mener Camilla Marcinkowski og understreger, at mange af hendes informanter kæmpede med følelsen af at være dovne fordi de var fysisk stærke, men bøvlede med noget psykisk.

Nogle medarbejdere har fundet en løsning

Nogle af Camilla Marcinkowski's informanter viste imidlertid eksempler på, hvordan man kan løse dilemmaet med åbenhed på arbejdspladsen. For eksempel sagde både medarbejdere hos posten og på vaskeriet, at depressionen havde gjort dem bedre til at håndtere stress og belastninger. Andre fortalte (med stolthed og ironi i stemmen) at de samtidigt var blevet mere grundige, lavede færre fejl og var blevet mere opmærksomme på at være en god kollega, der støttede andre.

- Jeg blev ret begejstret for at se, hvordan det var lykkedes for folk at vende en sygdom til noget positivt. Faktisk fik jeg den tanke, at man som arbejdsgiver fremover burde sige til en medarbejder med psykisk lidelse: "Jeg anbefaler dig at være åben for din egen, dine kollegers og virksomhedens skyld. Men du kan tænke over, hvilke ressourcefunktioner, du kunne tænke dig at få, når du vender tilbage." Det kan godt være, at man som depressionsramt ikke efter en uge er klar til at blive driftskoordinator eller mentor. Men når det er en vej, nogen allerede i dag vælger at gå, kan flere måske følge samme spor?, siger Camilla Marcinkowski.

Læs mere om specialet "Det er godt, Susanne var åben om det" her: <http://www.healthwriter.dk>

Læs mere om Discus' projekter om arbejdspladsers håndtering af medarbejdere med psykisk lidelse her: <http://www.discus.dk/PWProjects.aspx?lang=da&mi=8&itmimain=18&itmi=217&it=333>

Læs mere om den nye landsdækkende kampagne mod stigmatisering her: <http://www.en-af-os.dk/>

Læs det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde her: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2010/hvidbog-om-mentalt-helbred-sygefravaer-og-tilbagevenden-til-arbejde>

Læs mere om OECD's anbefalinger til arbejdspladser i forbindelse med håndtering af psykisk lidelse her: (link) www.oecd.org/els/disability

###