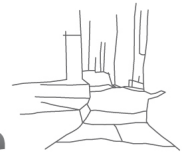


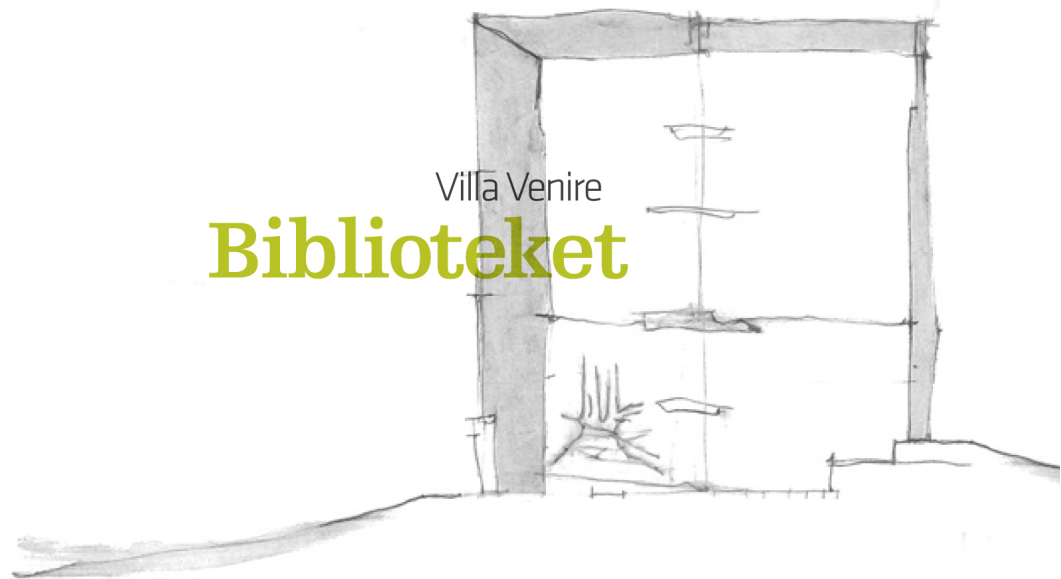
villa  
Venire



# At møde sig selv – til en forandring

Af Henning J. Nielsen, Villa Venire A/S – marts 2010

Villa Venire  
**Biblioteket**



*Denne artikel fokuserer på, hvad der sker når den stressramte medarbejder "møder sig selv" i et samtaleforløb. Artiklens forfatter skriver ud fra egne erfaringer i samtaler med medarbejdere, der henvises til terapi på baggrund af arbejdsrelateret stress. Henning er chefspsykolog i Villa Venire og tilknyttet Byens Psykologer.*

Det kan beskrives som at få benene sparket væk under sig, at krakelere og ikke kunne mere. Som et kontroltab, for at blive en anelse mere fagspecifik. Det er med denne pludseligt indtrufne oplevelse, at en henvist medarbejder ofte vil møde til den første samtale. På dette tidspunkt måske næsten mere forvirret og forskrækket over styrken og karakteren af ens egne reaktioner, end over noget af al det, der gik forud. Vant som man er til i de fleste af livets sammenhænge at have styr på sig selv.

I den første samtale vil et fokus være på medarbejderens umiddelbare beretning om, hvad der er sket frem til den nuværende situation. Ofte vil medarbejderen på dette tidspunkt have en lidt vag og uklar fornemmelse af, hvad der er op og ned i begivenhederne. Et vigtigt mål i den indledende fase vil derfor være sammen med medarbejderen at undersøge de mulige forbindelser mellem det, der er gået forud, og de forskelligartede reaktioner, som medarbejderen aktuelt oplever. For en udenforstående kan det synes indlysende, at der er en sammenhæng, men det er ikke sikkert, at medarbejderen selv oplever det helt sådan. Muligvis tænker medarbejderen endda, at han har overreageret og han ser nu nærmest sig selv som en svækling, der ikke har haft styrke til at klare skærene.

Et psyko-edukativt moment i samtalen kan her gå ud på, at jeg fortæller om normale reaktionsmåder i forhold til stærke arbejdsmæssige – og andre – belastninger, for at gøre det muligt for medarbejderen at se sine egne, særlige og måske for ham selv urovækkende reaktioner i et mere alment, normaliserende perspektiv. De kropslige reaktioner, som medarbejderen registrerer, hjertebanken, hovedpine, søvnløshed, er ikke blot normale i forhold til en belastende livssituation. De kan også ses som stærke, men velmente budskaber til medarbejderen, om at der er noget i hans liv, som han skal overveje at tage hånd om på en anden måde. En anledning til at møde sig selv igen, i en ny forståelse.

Men netop her er vi ved at bevæge os godt forbi det, en chokeret og kriseram person er i stand til at kapere i en førstesamtale. Ofte vil en del usikkerhed og måske forvirring stadig råde, også ved samtalens slutning, og det drejer sig derfor mere om at sætte nogle rammer og aftaler op for det videre forløb – herunder aftale nogle konkrete forholdsregler for medarbejderen, frem til næste møde. Især hvis medarbejderen nu går sygemeldt er det vigtigt at få snakket om, hvad den pludseligt opståede fri tid kan bruges til. F.eks. en daglig gå- eller løbetur – eller andet, der kan bryde en tendens til passivt tankemylder. Det kan også være et centralt tema, hvordan han finder ud af at give sig selv "lov" til at koble af fra det arbejdspress, han typisk har været underlagt gennem en længere periode.

*Den fremmedhed over for eget reaktionsmønster, som gjorde sig gældende i første samtale, kan også gå igen i de næste samtaler. Et er at acceptere, at der har været nogle belastende arbejdsforhold, som noget i en har måttet reagere på – noget helt andet er nærmere at forstå, hvad der egentlig er sket.*

*En vej til denne forståelse vil ofte kunne gås via en undersøgelse af de værdier, der er på spil for medarbejderen i den arbejdsmæssige kontekst. Forskellige undersøgelser viser, at det især er medarbejdere, der er særligt samvittighedsfulde og pligtopfyldende i deres arbejde, som er udsat for at blive ramt af stress. Og ofte, når vi går ind i den konkrete medarbejders beretning om, hvad der er sket, bliver det åbenbart, at der ligger nogle værdimæssige dilemmaer og konflikter gemt i situationen. At gå ned med stress handler altså ikke bare om personlig uformåenhed – men om at bevæge sig i en konflikt mellem det ønskbare og det aktuelt mulige.*

*Det kan også medvirke til medarbejderens øgede selvforståelse at undersøge, hvor værdierne kommer fra – hvad det er han har med som sin personlige bagage, ind i arbejdsforholdet? Måske en særlig arbejdsmoral, som han har med fra sin far – om at forpligte sig på det man har sagt ja til, at gå på arbejde selv om man ikke er rask – eller ikke at svigte et ansvar over for andre, næsten uanset hvad. Måden medarbejderen relaterer sig til andre på i arbejdssituationen, vil ofte også have paralleller til relationer i andre sammenhænge, mest tydeligt i familien. Det kan være en særlig rolle man har taget på sig eller er tildelt af familiens øvrige medlemmer, som den der f.eks. tager ansvar for at organisere og holde øje med, om alle trives. Som udgangspunkt kan det være en værdifuld position også at indtage i den arbejdsmæssige sammenhæng – hvis det ikke netop ender med et overtræk på den personlige konto, så det pludselig bliver for meget for medarbejderen at leve op til under et konstant arbejdspress.*

*Mod slutningen af et samtaleforløb vil spørgsmålet om håndtering af den konkrete arbejdssituation, som medarbejderen forventes at vende tilbage til, komme stadig mere i fokus. Det gælder om at "passe på mig selv" er en konklusion, som jeg ofte møder her. Men hvordan gør man så lige dét? En overvejelse medarbejderen kan have, handler om at sige fra – at blive god til at sige nej. Og det kan der være noget om, hvis man har en tendens til at sige ja til mere end man kan overkomme – at sige nej kan her blive et vigtigt øvelsespunkt.*

*Men at passe på sig selv ved at sige nej, som et beskyttende filter man lægger hen over alle arbejdsopgaver, vil sjældent være tilfredsstillende for hverken medarbejder eller virksomhed. Der er jo noget, som medarbejderen var optaget af og engageret i på et tidspunkt, før det hele blev for meget. Hvad var nu det? Og vil det være muligt at tilrettelægge opgaver og arbejdsgange på en sådan måde, at medarbejderen genfinder sit engagement og sin arbejdsglæde? - hvilket alt andet lige også vil være en fordel for arbejdspladsen.*

*Vi er ved et centralt omdrejningspunkt i hele forløbet. En medarbejder, som er gået ned med stress, kan få en større indsigt i, hvad der sker med ham, når han udsættes for et øget pres over et langt stræk. Og han kan lære nogle teknikker til at klare en del*

*af de belastninger, som arbejdet lægger på ham. Men for at medarbejderen kan restituere sig helt er det afgørende, at virksomheden indgår som en aktiv, medvirkende part.*

*Umiddelbart kan det måske forekomme at være en selvfølge, at arbejdsgiveren tager denne opgave på sig. Men det hænder desværre, at medarbejderen vender tilbage til nærmest uændrede arbejdsbetingelser – og her kan det meget vel vise sig, at de nyerhvervede færdigheder i egen stresshåndtering ikke er tilstrækkelige til at forebygge en ny overbelastning. Virksomhedens anerkendelse af at have et ansvar for medarbejderens arbejdsforhold er i sig selv et restituerende moment, som kan fremme medarbejderens tilbagevenden.*

*Som en del af samtaleforløbet er det derfor også vigtigt, at medarbejderen forbereder sig på, hvad han vil melde ud i en dialog med arbejdsgiveren, når rammerne for en tilbagevenden skal drøftes. En lydhør arbejdsgiver vil forstå at bruge den nye viden, som medarbejderen nu har om sine egne præferencer og reaktionsmønstre. Frem for to tabere er der skabt en mulighed for, at vi kan stå med to vindere.*