

SORG

NÅR KOLLEGAEN MISTER:

Klare aftaler på jobbet kan hjælpe

Arbejdspladsen kan være en solid støtte, når en, vi holder af, dør. Men eksperter oplever, at kolleger og ledelse kan være bange for at tale om sorgen, og at mange arbejdspladser ikke har en sorgpolitik.

Tekst: Annemette Grant Larsen og Ida Marie Winge
Foto: All Over Press

Mange danskere oplever igennem livet at miste en eller flere, de holder af: En forælder, en søskende, en bedste ven, en ægtefælle eller et barn. Mere end 200.000 mister årligt en person, de er tæt på, viser tal fra Det Nationale Sorgcenter. Og selvom det kan være svært, er det vigtigt, at kolleger og ledelse tør være der, når det hele ramler, siger de eksperter, som Magasinet Arbejdsmiljø har talt med.

Sorg kan opleves forskelligt, men den første periode, efter man har mistet, vil ofte være en presset periode, og mange vil være kede af det i lang tid efter. Samtidig

er der en risiko for, at sorgen bider sig fast og munder ud i psykisk sygdom.

– De sørgende bruger meget tid på nogle psykiske processer. De er mere trætte, har svært ved at huske og ved at koncentrere sig. Det betyder, at de kan have nedsat arbejdsevne i en periode. For en mindre gruppe vil sorgen få rigtig alvorlige konsekvenser, og de går videre i et forløb med psykisk sygdom, forklarer Mai-Britt Guldin, som er sorgforsker og post.doc fra Forskningsenheden for Almen Praksis ved Aarhus Universitet. Sammen med et hold forskerkolleger udgav hun i 2017 den hidtil største sorg-

undersøgelse nogensinde, hvor data fra 1,5 millioner danskere, der har mistet, indgik.

Blandt andet viser undersøgelsen, at særligt to grupper – begge i den erhvervsaktive alder – er i særlig risiko for at udvikle psykisk sygdom, selvskadende adfærd eller begå selvmord. Det gælder personer under 40, der mister en ægtefælle, og personer under 50, der mister et barn.

– Sorg er en stressfaktor, så derfor kan den iværksætte både psykisk og fysisk sygdom. Vi kan se i vores studier, at de sørgende melder om, at deres sociale net-





værk fungerer som en effektiv "buffer". Derfor vil min hypotese være, at arbejdspladserne kan nedsætte stressbelastningen, skærme og gradvist hjælpe personen tilbage til en almindelig hverdag igen, siger Mai-Britt Guldin.

Mange har ikke en sorghandleplan

Arbejdspladsen kan være med til at give personen regelmæssighed og normalitet i en svær tid, og her kan det hjælpe, at der er klare aftaler for, hvordan man starter op på jobbet.

– Man kan aftale, at personen starter langsomt op – eksempelvis ved at gå ned i tid og arbejdsopgaver. De fleste vil gerne hurtigst muligt tilbage, men for mange slår kræfterne simpelthen ikke til. De sover ikke godt om natten og kan være meget påvirkede, siger hun.

Udover at forske i sorg, er Mai-Britt Guldin praktiserende psykolog og har i sin praksis talt med hundredvis af sørgende. I samtalerne fortæller flere, at arbejdspladsen har svært ved at håndtere deres tab. Og det er problematisk, hvis det er den enkelte sørgende, som skal bære problemstillingen ind til ledelsen og kæmpe for at få bestemte rettigheder, forklarer hun.

– Jeg oplever simpelthen ikke, at arbejdspladserne har sorghandleplaner. Nogle af de sørgende, fortæller, at deres ledelse er god til at håndtere det. Eksempelvis kan de sige: "Min leder har selv mistet, så hun ved godt, hvordan man kan have det". Men jeg hører også en del sige, at det kan være svært at få lavet aftaler om gradvis tilbagevenden, forklarer hun og uddyber:

– Jeg synes, vi trænger til et fokus på det her. Det fylder jo på arbejdspladserne. Vi kommer alle til at miste eller stå i situationer, hvor vi skal byde en kollega tilbage efter et tab og en sygemelding, siger Mai-Britt Guldin.

Døden er et tabu

Hos Det Nationale Sorgcenter oplever de også, at en del arbejdspladser ikke er gearret til at tage imod medarbejdere i sorg.

– Vores indtryk er, at mange arbejdspladser ikke har en sorgpolitik. Vi hører eksempelvis fra forældre, der har mistet deres børn, at det kan være svært at komme tilbage. Når man starter på job igen, er der ofte ikke taget stilling til, hvem der snakker med en om situationen, siger Preben Engelbrekt, direktør i Det Nationale Sorgcenter. Han fortæller, at det Nationale Sorgcenter håber på snart at kunne iværksætte en større undersøgelse, der kan kortlægge hvor mange arbejdspladser, der har en sorgpolitik.

For det kan gøre det nemmere at hjælpe medarbejderen tilbage, hvis man har lagt en plan på forhånd.

– Det er helt afgørende at få taget snakken med den sorgramte, om hvad vedkommende har brug for. Nogle har brug for, at der ikke bliver snakket om tabet. De vil gerne have en pause, hvor tingene er normale, når de er på arbejde. Andre vil meget gerne have, at der bliver spurgt ind. Og det, at man får taget den forventningsafstemning, bør være en del af en sorgpolitik, siger Preben Engelbrekt.

En problematik, der kan opstå på jobbet, er, at ledelse og kolleger kan have berøringsangst. De tør ikke spørge ind og tage hånd om den sorgramte.

– Døden er meget tabubelagt, og kolleger og ledelse kan have en følelse af, at det kommer for tæt på. For hvis kollegaens kone pludselig kan dø, kan det jo også ske for mig, siger Preben Engelbrekt. Konfliktmægler Naja Amelung har specia-

liseret sig i konflikter på arbejdspladsen, og hun har flere gange oplevet, at det kan skabe konflikter, hvis der ikke bliver taget ordentligt hånd om en medarbejder, der mister.

Åbenhed er vigtigt

– Eksempelvis kan det give konflikter, hvis der ikke er åbenhed. Det behøver ikke være i detaljer, men oftest vil det være en rigtig god idé at informere kollegerne om, hvad der er sket, siger hun.

Naja Amelung opfordrer også arbejdspladserne til at blive bedre til at lave konkrete, lavpraktiske planer for, hvordan man gør, når en medarbejder eller kollega har mistet.

– Det er rigtig vigtigt, at man som arbejdsplads rustet sig til at klare sorgprocesser, og det kan være en god ide at lave en ramme for, hvad man gør. Det behøver ikke være kompliceret, men overvej hvem, der gør hvad, hvornår de gør det, og hvilke rammer arbejdspladsen kan tilbyde, siger hun.

Hun understreger, at det kræver, at man tager nogle snakke med den, der har mistet, hvor man viser forståelse for, at den anden sørger.

– Det, der er det farlige, er, hvis samtalerne ikke bliver taget. Den sørgende har ud over sit almindelige job et kæmpe sorgarbejde. Arbejdspladsen skal være opmærksom på, hvordan de kan hjælpe, og i det hele taget vise så høj grad af fleksibilitet som muligt. Sorgen kan tage lang tid, så det er vigtigt ikke at tænke efter tre uger: "Nu kører hun bare igen. Nu er hun oppe i gear". For det kan godt være, at det ser sådan ud, men hun arbejder altså i to fuldtidsjobs, forklarer Naja Amelung.

Ofte vil det være en god idé at spørge ind og turde røre ved tabuet. For som kollega og leder har man overskuddet.

– Det kan være rigtig rart at få lov til at fortælle om det menneske, man har mistet. Men når man tager kontakt, skal man også kunne rumme, at personen bryder sammen eller afviser en og fortæller, at de ikke har lyst til at tale om det, forklarer hun. □

VI SKJULER VORES SORG

Mere end to ud af tre voksne, der har mistet, har skjult deres sorg, fordi de var bange for, at det ikke var i orden, at sorgen fyldte så meget eller så længe.

Tekst: Annemette Grant Larsen og Ida Marie Winge
Det kan være svært at indrømme over for arbejdspladsen, at man bliver ved med at være ked af at have mistet en, man elsker.

Ifølge en undersøgelse, som Det Nationale Sorgcenter gennemførte sidste år blandt mere end 2000 voksne efterladte, har 73 procent oplevet at skjule deres sorg over for deres omgivelser – eksempelvis chef eller kolleger – fordi de frygtede, at det ikke var ok, at sorgen fyldte så meget eller så længe.

– Sorgen vil blive ved med at være der i lang tid – og vi ser, at for mange er sorgen værst et halvt til et helt år efter, de har

mistet. Det er der, det for alvor går op for folk, at de har mistet. I starten kan det være svært at forstå, at personen er væk for altid. Man vil måske have en følelse af, at man ser vedkommende i supermarkedet eller på gaden og have en fornemmelse af, at vedkommende nok snart kommer tilbage, siger Preben Engelbrekt, der er direktør i Det Nationale Sorgcenter.

Derfor er det vigtigt, at arbejdspladsen bliver ved med at have fokus på den sørgende, forklarer han. Eksempelvis ved at følge op på et møde en gang om måneden eller skrive ind i kalenderen, at man lige skal tjekke, hvordan personen har det.

Det Nationale Sorgcenter kalder undersøgelsen ”en temperaturmåling” og oplyser, at den ikke er repræsentativ på køn, alder, geografi og tabstype. Knap 2.200 efterladte over 18 år har deltaget. □

FÅ HJÆLP TIL SORGEN

På www.sorgvejviser.dk giver Det Nationale Sorgcenter et overblik over sorgtilbud i hele Danmark.

7 RÅD TIL AT TAGE IMOD EN MEDARBEJDER I SORG

1. Lav – i god tid – en sorgpolitik

Skriv ned, hvem der gør hvad, og hvornår de gør det. Overvej også hvad jeres arbejdsplads kan tilbyde den sørgende. Medarbejderen kan have brug for at gå ned i tid og få færre eller andre opgaver i en periode. Tænk også over, om I kan tilbyde sorgorlov.

2. Tag hurtigt kontakt til medarbejderen

I den første kontakt skal der ikke lægges store planer, men det er vigtigt at vise forståelse og fortælle, at I er der.

3. Tal om, hvordan medarbejderen gerne vil starte op

Inden medarbejderen starter op, bør man have en opstartssamle. Spørg ind til, om medarbejderen gerne vil hurtigt tilbage til de samme opgaver, eller om vedkommende har brug for ro i en periode. Det kan være meget individuelt, hvad man som sørgende har brug for. Hvis medarbejderen har brug for at gå ned i tid, kan det være en god idé, at vedkommende møder senere ind. Det kan ofte være vanskeligt at gå tidligt, hvis man kan se, at

kollegerne er pressede og får nye arbejdsopgaver.

4. Informer kollegerne

Inden medarbejderen starter op igen, kan lederen – eller medarbejdere selv – sende en mail ud til kollegerne, der kort informerer om situationen. Eksempelvis om personen har lyst til at tale om sorgen eller ej. Nogle har brug for at pakke sorgen væk og have et frirum på arbejdet. Andre har brug for, at der bliver spurgt ind til den afdøde.

5. Bryd tabuet

Med mindre medarbejderen har frabedt sig det, så spørg respektfuldt ind: Hvordan har du det? Fortæl, at du er ked af, at vedkommende har mistet. Men accepter også hvis den sørgende sætter en grænse og ikke har lyst til at tale om det nu.

6. Den sørgendes behov kan ændre sig

Måske har medarbejderen ikke lyst til at tale om sorgen lige, når vedkommende vender tilbage. Men derfor kan vedkommende godt have brug for at tale om det noget tid efter.

7. Sorg tager tid

Det kan være en god idé at holde opfølgende samtaler, hvor man spørger ind til, om noget har ændret sig for medarbejderen. Kig på den enkeltes situation og brug det som rettesnor, når I sammen aftaler hvornår og hvor hyppigt, der skal følges op. De fleste sørgende vil selv være i stand til at sætte grænser og sige, hvad de har behov for.

Kilde: Det Nationale Sorgcenter, sorgforsker fra Aarhus Universitet Mai-Britt Guldin og konfliktmægler Naja Amelung.

50-55.000 MENNESKER DØR OM ÅRET I DANMARK

- 4 mennesker efterlades i gennemsnit i sorg for hvert dødsfald.
- 4 ud af 10 voksne efterladte har været sygemeldt efter et dødsfald.
- 3,4 milliarder kroner koster det, at vi ikke er bedre til at spotte, forebygge og behandle sorg hos de efterladte.

Kilde: Det Nationale Sorgcenter



RIKKE MISTEDE SIN SØN: DET BETØD ALT, AT CHEFEN GAV MIG LANG SNOR

Rikke Glarbjerg faldt ned i et dybt sort hul, da hendes søn Rasmus døde. Hun var sygemeldt fra jobbet i mere end et år, og da hun kom tilbage, var det svært at se meningen med hverdagen og høre kollegerne grine og tale om hverdagsting som tøj og fjernsyn. Men regelmæssige samtaler med en chef, der gav hende plads til at sørge, og en lyttende kollega hjalp hende.

Tekst: Annemette Grant Larsen og Ida Marie Winge
Foto: Kasper Kristoffersen, Burojantzen

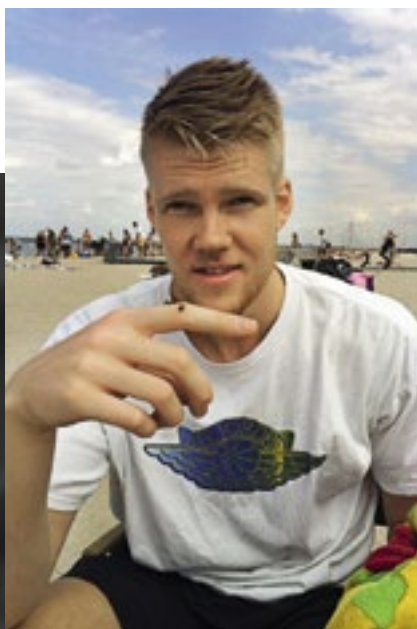
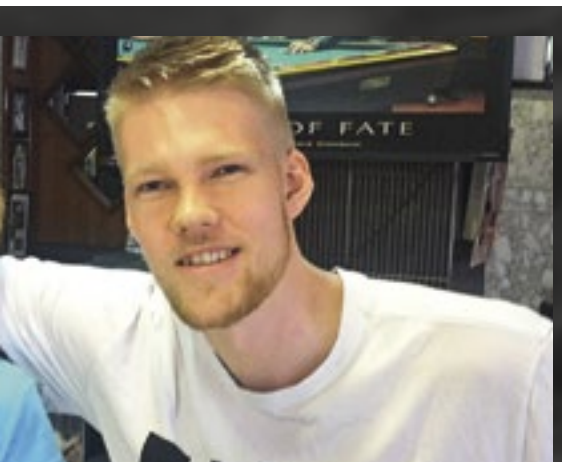
Din søn er død.” Da Rikke Glarbjerg får beskeden, alle forældre frygter, er hun på arbejde. Det har været en almindelig, travl dag. Hun har grinet med kollegerne, haft et kundebesøg om formiddagen og er nu ved at afslutte de sidste opgaver inden, hun om aftenen skal flyve til Belgien for at besøge sin søn, Rasmus, der spiller basketball på højt plan i den belgiske klub Proximus Spirou. Selvom Rasmus de sidste tre år har boet i udlandet, har de et nært forhold, og når Rikke laver mad om aftenen, taler de ofte sammen over Facetime.

En sms tikker ind på Rikkens telefon. Den er fra hendes mand, og ordene er ikke til at misforstå: RING NU! I telefonen fortæller han, at Rasmus er blevet fundet livløs i sin seng samme morgen. Rikke skrider, da hun får beskeden og styrter ind i et tomt mødelokale. Kollegerne hører hende og hjælper med at få pakket hendes ting og køre hende hjem.

Samme aften flyver Rikke og hendes mand til Belgien. Flybilletterne er de samme, men glæden over snart at skulle se Rasmus er afløst af chokket over at have mistet ham.

– Det var én opringning, og så var vores liv ødelagt. Der var ikke nogen forklaring, der kommer aldrig en forklaring. Han var ikke syg. Han sov bare ind. Lige-





Rikke Glarbjerg mistede sin søn Rasmus i 2015. Billederne er fra hendes private fotoalbum.



historie – for at fortælle, hvordan hun oplevede sorgen, og hvor afgørende kolleger og ledelse var for, at hun kom tilbage på jobbet.

Med tabet af Rasmus fulgte en lang mørk periode, hvor hun kom dybere og dybere ned i et stort sort hul, forklarer hun. I dag har hun det bedre. Også selvom livet stadig kan føles, som om det kører i to spor – et, hvor hun er moren, der har mistet, og et andet, hvor hun er en professionel medarbejder og kollega.

– Jeg kan godt være fagligt engageret og 100 procent på om formiddagen og så gå ud på toilettet, stortude for mig selv og så tørre øjnene og gå tilbage igen, tage telefonen, være professionel og levere. Jeg har lidt efter lidt lært at hoppe frem og tilbage i de to spor. Det var enormt svært for mig at kapere i starten, siger hun. Hun kigger i sin notesbog, som ligger på bordet foran hende. I den har hun skrevet nogle af sine tanker ned for bedre at kunne sætte ord på, hvad hun har været igennem.

Det sorte hul

Efter tabet af Rasmus er omsorgen fra omverden enorm, fortæller Rikke Glarbjerg. Kollegerne er med til bisættelsen, og hun møder stor opbakning fra sin nær-

meste leder, som også er virksomhedens administrerende direktør.

– Lige fra starten meldte min leder ud, at jeg havde al den snor, jeg skulle bruge. Jeg kan huske, at det var det, hun sagde: ”Du har den her snor – og den er uendelig lang”. Det var dejligt for mig at få ro... på den front, kan man sige. For ellers var der ikke ro, hverken på mig eller på min krop, siger hun.

Tre måneder efter Rasmus død forsøger hun at komme tilbage på arbejdet. Hun vil gerne prøve at komme tilbage til en mere normal hverdag og håber, at det vil hjælpe at tage på arbejde. Lederen siger, at hun skal tage det stille og roligt, og det prøver hun at gøre. Men det er svært at koncentrere sig og finde mening i hverdagen på jobbet.

– Arbejdspladsen kørte derud af, og folk på jobbet var glade og grinede. Det var svært at skulle være en del af det, når jeg gik i min egen boble og syntes, at alt var sort. Det var ikke fordi, at folk skulle have lavet noget om, fordi jeg havde det sådan, men jeg kunne simpelthen ikke være i det, siger hun.

Hun føler sig tømt for energi og begynder at blive bange for, om hun nogensinde ville komme til at gå op i sit job igen. Samtidig kører tanker om sønnen rundt i hovedet på hende. Og efter 14 dage bliver hun sygemeldt.

– Jeg gik fuldstændig ned i det aller sorteste hul, man overhovedet kan forestille sig. Jeg troede ikke, at man kunne komme så langt ned. Men det kunne jeg. Jeg tog hele rutsjeturen inden for alt, hvad der hedder angstsymptomer. Jeg havde en periode, hvor jeg ikke sov mere end en halv time i løbet af tre dage, siger hun.

Rikke Glarbjerg ender med at være sygemeldt i over et år, inden hun kommer tilbage på jobbet. I løbet af det år får hun

► som hvis kroppen er et elektrisk system, så var det som om, at det slog klik og sagde stop. Han var 20 år og levede et sundt og professionelt sportsliv. Han blev selvfølgelig obduceret, og de brugte lang, lang tid med prøver og tests. Men de måtte til sidst konstatere, at der ikke var nogen diagnose eller forklaring, fortæller Rikke Glarbjerg.

Rikke Glarbjerg sidder i et mødelokale hos Borg og Bigum i Albertslund, den virksomhed, hvor hun også arbejdede, da hun for tre år siden fik det skæbnesvangre opkald. Hun har sagt ja til at dele sin

hjælp fra en dygtig psykolog og har også løbende samtaler med sin leder.

– Min leder fortalte, at hun godt var klar over, at hun ikke fik den gamle Rikke tilbage. Men så fik hun en ny Rikke. Hun forstod, at jeg var i mit livs krise, og der skulle jeg have den hjælp og støtte, jeg havde brug for, siger Rikke Glarbjerg. Hendes øjne er blevet våde, og hun rejser sig for at hente et stykke papir, inden hun samler sig og fortsætter:

– Det, at jeg fik den lange snor, gjorde, at jeg følte mig meget mere klædt på til at komme tilbage. Jeg fik langsomt lyst til at leve livet igen og til at begynde at levere på et arbejdsmarked.

Tilbage igen

I begyndelsen af 2017 vender Rikke Glarbjerg tilbage til jobbet. Sammen med sin leder lægger hun en plan for, hvordan hun skal komme tilbage. I starten er hun der kun et par dage om ugen, og arbejder med interne opgaver i huset, så hun kan sætte sig ind i, hvad der er sket med firmaet og hendes kunder. Det er vigtigt for hende at kunne levere 100 procent professionelt, når hun skal til at være udadvendt og have kontakt med kunder igen.

Det kræver meget energi at være på job, men det hjælper, at hun bliver ved med at have samtaler med sin leder om, hvordan det går. Kollegerne er også gode til at passe på hende og sige: ”Nu tror jeg, at det er godt for i dag”. Hun begynder også, at arbejde tættere sammen med kollegaen Karina.

– Karina var en kæmpe hjælp. For det første hjalp hun mig fagligt med, hvad der var sket med de nye it-systemer. Men også personligt var hun en stor støtte. Uden vi nogensinde snakkede om det, var hun sådan... hun tog min temperatur... hun kiggede på mig og sagde ”godmorgen”, og

på en eller anden måde så fornemmede hun mig: Var det en dag, hvor jeg kunne overskue tingene, eller var det en dag, hvor jeg var ked af det? Og hvis jeg var ked af det, gav hun mig plads til at græde og få vendt de tanker, jeg havde, siger hun.

Hun fortæller, at selvom hun generelt har oplevet stor støtte fra kollegerne, har det været svært at acceptere, at der var nogle, som ikke henvendte sig efter hendes søn døde.

– Døden er stadig et tabu for mange. Jeg tror i bund og grund, at de fleste, der mister, gerne vil tale om det – og dem, der ikke vil, vil i hvert fald gerne have, at omverden skal italesætte deres tab. Minimum ved at kondolere og sige, at man føler med en. Men jeg har måtte lære at respektere, at det ikke er alle, der kan det. Og det er også okay, siger hun.

Langsomt begynder Rikke Glarbjerg at vænne sig til livet på jobbet igen. Hun begynder at have kontakt til firmaets kunder. Og deltager i snakken på kontoret og byder selv ind.

– På en eller anden måde kan det være meget svært at komme ud i det virkelige liv, hvor der er høje lyde, jokes og ligegyldige hverdagsproblemstillinger, som: ”hvad for noget tøj skal jeg have på til festen på lørdag” eller ”hvad gik der i fjernsynet” ... som er det liv... sådan er livet jo. Men stille og roligt, som jeg kommer tilbage og lærer det, begynder jeg jo også at snakke med om, hvad gik der i fjernsynet i går og kan rumme at høre om andres liv og problemer, siger Rikke Glarbjerg. □

Rikke mistede Rasmus i maj 2015.

