

Sådan kan du hjælpe en deprimeret medarbejder tilbage på arbejde

Vidste du det om depression?

Cirka **30 procent** af sygefraværet i Danmark skyldes psykiske lidelser, herunder depression.¹

Omkring **200.000 danskere** danskere har en depression. Henvend halvdelen søger ikke læge.²

Depressioner koster hvert år samfundet **10-12 mia. kr.**, primært på grund af tabt arbejdsindsats.³

Depression behandles hyppigst i en kombination af medicin og psykoterapi. Mange er velfungerende igen efter **3 måneder**, hvis de får behandling.⁴

Hjerneforskning viser, at **motion hjælper**, fordi det øger cellenydelsen i hjernen. Derfor anbefaler alle behandlere i dag, at deprimerede bevæger sig så meget som muligt.⁵

Depression er den hyppigst forekommende psykiske **følgesygdom** ved stress.⁵

Noter

1 www.psykiatrifonden.dk

2 DSAM: diagnostik og behandling af depression (2001)

3 "Arbejdsgivere vil i dialog med behandlere!" af projektleder, cand.scient.pol. Karl-Henrik Baum, Psykiatrisk Privatklinik. Trykt i DepressionsTidende nr. 1/2007

4 "Den hemmelige folkesygdom" af Marianne Rohweder, trykt i FOA bladet februar 2005

5 Gerlach J (red.): Depression. Psykiatrifondens Forlag 2006.

Kære arbejdsgiver

Du har en medarbejder med en depression. Det er en almindelig sygdom, som de fleste kommer ud af, hvis de får den rette behandling og opbakning. Og det er her, du kommer ind i billedet. For hvis arbejdspladsen støtter hurtigt og rigtigt op, behøver en depression ikke udløse en lang og dyr sygemelding.

Hold fast

Før i tiden sendte man alle depressive hjem på rekreation. Men ny forskning viser, at arbejdsfastholdelse kan være en vigtig del af behandlingen af lette og moderate depressioner. Arbejde i passende mængder holder medarbejderens selvværd oppe, funktionsevnen i gang og forhindrer social isolation. Er depressionen af svær grad, vil de fleste have brug for at starte med en heltidssygemelding.

*Det kræver to ting at få din medarbejder hurtigt tilbage:
At du viser forståelse for sygdommen, og at du tør blande dig i din medarbejders liv.*

Bland dig

Depression opfattes som en privat sag. Det er en stor misforståelse. For sygdommen berører alle facetter af livet, også arbejdslivet. Den øger fraværet, forringer effektiviteten og forøger udgifterne til vikardækning, tabt arbejdsindsats og mistet produktion. Derfor er en depression i høj grad også arbejdspladsens problem, og det værste, du kan sige, er ingenting.

Tænk genoptræning

De positive erfaringer med arbejdsfastholdelse peger på vigtigheden af fleksible arbejdsvilkår og ledere, der anerkender behovet for genoptræning og tålmodighed.

Denne folder giver først nogle fakta om sygdommen og dens behandling og herefter nogle gode ideer til, hvor og hvordan du kan sætte ind.

Hvad er en depression?

Depression er en biologisk sygdom i hjernen, der medfører ændringer i følelsesliv og tankegang. Sygdommen rammer både tanker, følelser, krop og adfærd, og forandringerne i hjernen bliver permanente, hvis medarbejderen ikke får behandling i tide. 80 procent af alle depressioner varer fra 6 til 14 måneder, hvis de ikke behandles. Desuden risikerer en ubehandlet depression at vende tilbage med kortere og kortere mellemrum livet igennem.

En depression ligner ikke altid en depression

Det er ikke altid åbenlyst, at højt fravær og lav trivsel hos en medarbejder skyldes en depression. En af de forvirrende faktorer er, at deprimerede mennesker oplever en særlig høj grad af fysiske symptomer, fx hovedpine, bryst smerter, nakke- og rygsmerter og mavesmerter. Undertiden er smerterne så dominerende, at de helt overdøver de psykiske symptomer.⁷ En anden vigtig årsag til, at det kan være svært at genkende en depression, er, at der ofte er stor forskel på det, medarbejderen føler, og det, andre ser.

Symptomer oplevet af den deprimerede (indefra)	Depression oplevet af omgivelserne, fx på arbejdspladsen (udefra)
Koncentrationsbesvær Ubeslutsomhed	Uafsluttede arbejdsopgaver Ubeslutsomhed
Grådtendens Nedtrykthed, tomhed, håbløshedsfølelse Selvbebrejgende tanker	Irritabilitet, 'negativ' attitude Nedsat arbejdsindsats Nedsat selvtillid
Tab af interesse	Tab af interesse for arbejdet Manglende initiativ
Appetitændring, vægtændring Søvnproblemer Træthed og energitab	Manglende deltagelse i frokost Træthed
Selv mordstanker	Isolation, tilbageholdenhed Opdages ofte ikke

Kilde: "Depression. Symptomer, årsager og behandling", s. 281. Af Jes Gerlach (red.). PsykiatriFondens Forlag 2006.

⁷ "Depression. Symptomer, årsager og behandling", s. 39. Af Jes Gerlach (red.). PsykiatriFondens Forlag 2006.

Hvordan påvirker en depression arbejdsevnen?

Forestil dig for en stund, at det er dig, der har en depression. Det betyder, at du kører på halv kraft. Du kan ikke samle tankerne, og du har svært ved at læse og følge med i samtaler og møder. Dine tanker er enten langsomme eller meget hurtige, de kører i ring, og du kan ikke tage dig sammen. Alting virker uoverkommeligt. Du har svært ved at holde fokus og skabe overblik. Du kan ikke lære nyt, du glemmer, hvad folk fortæller dig, og du fortæller selv det samme igen og igen. Du bryder ofte ud i gråd, og du kan kun gøre en ting ad gangen. Hvis du har to bolde i luften, taber du dem begge.

Det føles, som om du mister dig selv. Nogle beskriver det som at få en hjerneskode. Det er dybt frustrerende, og de fleste reagerer voldsomt. Enten aggressivt udad eller afvisende indad. Det er derfor nemt at misfortolke en depression. Den ligner samarbejdsvanskeligheder eller dovenskab.

Din medarbejder er uoplagt, nærtagende og kortluntet. Forvirret og tydeligt irriteret. Han afviser forandringer og nye udfordringer. Han sætter skibe i søen, men får dem aldrig i havn. Bunkerne hober sig op. Han sprutter, når du spørger om noget. Og når han ikke vrisser, er han tavs. Han isolerer sig. Er ofte syg eller kommer for sent. Han har måske et alkoholproblem. Og han afviser blankt at modtage hjælp. Det skal du dog ikke lade dig afskrække af. En deprimeret medarbejder har brug for din hjælp.

Hvordan behandler man en depression?

Den rigtige behandling kan bringe din medarbejder hurtigere tilbage til hverdagen. Der findes overordnet set tre forskellige former for behandling:

- **Medicinsk behandling**
- **Samtaleterapi**
- **Fysisk aktivitet, fx motion**

De tre behandlingsformer bør ofte supplere hinanden. Lette depressioner kan som regel behandles med samtaleterapi alene, men ved moderate og svære depressioner kommer man ikke uden om medicin for at regulere den biokemiske ubalance i hjernen. Medicin gør en deprimeret hjerne mere modtagelig for samtaleterapi, og samtalen kan starte en opadgående spiral og forhindre tilbagefald når eller hvis, den medicinske behandling ophører. Motion er et godt supplement til behandlingen, fordi fysisk aktivitet øger dannelsen af hjerneceller og leder triste tanker på flugt.



Hvordan kan arbejdspladsen hjælpe?

En effektiv behandling kræver et samarbejde mellem patient, læge og arbejdsplads. Det er ofte også en god idé at inddrage en socialrådgiver og evt. en psykolog. Som leder spiller du en stor rolle, men du er ikke alene om at løfte opgaven. Det er vigtigt, at du tidligt i forløbet samler nogle interne og eksterne spillere, der kan rådgive dig og medarbejderen i forskellige faser af behandlingen.

Du skal ikke pakke en deprimeret medarbejder ind i vat. Men du skal hjælpe ham med at respektere de begrænsninger, sygdommen sætter. Dels ved at tilpasse arbejdsmængden. Og dels ved at opfordre til en åben dialog.

Sæt det rigtige hold

Du kan involvere en personaleansvarlig, tillidsrepræsentanten eller en god kollega (som den sygemeldte føler sig tryk ved) i dialogen med en socialrådgiver på kommunens Jobcenter. Formålet med det brede samarbejde er at skabe overblik over:

- *hvilke regler og rettigheder, der findes i lovgivningen*
- *hvilke muligheder, kommunen tilbyder*
- *hvilke muligheder, I som virksomhed kan og vil tilbyde*
- *hvilke løsninger, I og medarbejderen kan blive enige om*

Husk også at informere relevante kolleger. Dels for at undgå, at deres hverdag belastes unødigt af hensynet til den syge kollega, og dels for at få deres værdifulde input til, hvordan opgaverne kan omfordes, så alle trives bedst muligt.

Start med at fortælle, at I vil hjælpe

Det er meget vigtigt, at medarbejderen oplever jeres indsats som et tilbud om hjælp og ikke et ønske om kontrol eller krav om hurtig tilbagevenden.

Første skridt er at invitere medarbejderen til en trivselssamtale. Du må ikke spørge til hans diagnose. Men du må godt fortælle om mulighederne for at hjælpe ham igennem en svær situation. Lad ham vide, at I kun ønsker at hjælpe, og involver ham i jeres planer. En medarbejder med diagnosen depression er i en sårbar situation. Helbredet og jobbet og dermed hele det økonomiske grundlag kan være på spil. Det er derfor vigtigt, at du overbeviser ham om, at I er interesserede i at beholde ham.

Det er en god ide at alliere dig med en kollega, der kender ham godt, når I skal diskutere mulighederne. Du kan også vælge at lade tillidsrepræsentanten gå forrest i dialogen med den syge, fordi tillidsrepræsentanten ofte er vellidt af alle og har tavshedspligt.



Udnyt mulighederne for arbejdsfastholdelse

I dag anbefaler man kortere fuldtidssygemeldinger og længere deltidssygemeldinger ved depression. Det bevarer forholdet til kolleger og kunder, afdramatiserer sygdommen og gør det lettere at komme tilbage. Husk at tiden er en afgørende faktor. Jo hurtigere, I finder en løsning, jo større er chancen for, at medarbejderen ikke isoleres.

Delvis sygemelding og delvis raskmelding

Hvis medarbejderen i en periode har svært ved at klare det daglige arbejde, kan han måske passe en del af det? Vær opmærksom på, at lægen har mulighed for at sygemelde ham på deltid. Det er også muligt at vende gradvist tilbage til arbejdet efter en fuld sygemelding. Det er ikke alle, der har ret til løn under sygdom. I de tilfælde udbetaler du løn for de timer, medarbejderen arbejder, og han får sygedagpenge for resten. I skal kontakte kommunen, for at finde ud af, om I kan benytte ordningen.

§ 56-aftaler til langtidssygemeldte eller kronisk syge

Hvis du og medarbejderen forventer, at depressionen medfører fravær på mindst 10 dage om året, kan I indgå en § 56-aftale. Aftalen kræver en godkendelse af kommunen og betyder, at du som arbejdsgiver kan få sygedagpengerefusion fra 1. fraværsdag.

Du kan læse mere om disse og andre ordninger på kommunens hjemmeside eller på www.virk.dk



Tilrettelæg arbejdet og følg op

Arbejde giver adspredelse og mulighed for små sejre, mens man stille og roligt bliver rask. Den store udfordring er at få helbred og arbejdsopgaver til at passe sammen. Spørg, hvad din medarbejder har mest lyst til at lave. Rutineopgaver er et godt sted at starte. Hjælp ham evt. med at disponere opgaverne og skabe overblik. Del dagen og opgaverne op. Hold jævnlige møder, hvor I sammen finder ud af, om I kræver for lidt eller for meget af ham. Vær forsigtig med at opstille deadlines, og vær forberedt på, at koncentrationen ofte svigter.

Udpeg en mentor, fx tillidsrepræsentanten eller en nær kollega, der kan møde medarbejderen i øjenhøjde, så han ikke føler sig overvåget af ledelsen, men støttet af kollegerne.

Hold også løbende samtaler med de kolleger, der aflaster den syge. På den måde sikrer du dig, at hensynet til den syge medarbejder ikke overbelaster de raske.

Hold kontakt under sygemeldingen

Hvis medarbejderen i en periode er fuldtidssygemeldt, er det vigtigt at holde jævnlig kontakt. For eksempel gennem den kollega, som den syge havde bedst kontakt til, før han blev syg. Spørg ikke, om han snart kommer tilbage, men til hvordan det går. Husk at invitere ham med til sociale arrangementer, og lad ham vide, at han stadig er en del af arbejdspladsens fællesskab.

Vær opmærksom på, at de fleste depressive har brug for et blidt puf tilbage til arbejdet. Lav selvværdsfølelse er en del af sygdommen, og derfor føler man sig sjældent selv klar til at bidrage med noget positivt. Det er måske den vigtigste grund til at holde tæt kontakt under sygemeldingen. At du eller en nær kollega kan give medarbejderen troen på, at der er brug for ham.

Tænk genoptræning

Mennesker, der har lidt af en depression, skal hjælpes i gang og starte i ro og mag, selv om symptomerne tilsyneladende er forsvundet. Det tager tid at komme sig helt og få hjernen i gang igen. Selv når man er erklæret rask, kan koncentrationsevnen fortsat være svækket i op til seks måneder.

Tålmodighed er derfor et vigtigt kollegialt bidrag. Vi er ikke i tvivl om, at folk skal genoptrænes efter en hjerneblødning. Men de færreste ved, at det samme gælder efter en depression. Når man er velbehandlet, kan man sagtens være i godt humør og føle sig klar til at påtage sig opgaver, men det tager tid at genfinde sin gamle funktionsevne og personlighed.

Tilbyd hjælp til papirarbejdet

Det stresser den deprimerede voldsomt at skulle forholde sig til regler, skemaer og procedurer. Det giver systemstress. Tilbyd medarbejderen hjælp til at kende sine rettigheder. Giv ham et sted at gå hen, når det er svært. En vejleder, en bogholder, en tillidsrepræsentant. En, der kan skabe overblik og oversætte tal og paragraffer.

Skyd genvej til behandling

Mere end 80 procent af alle depressioner kan behandles effektivt.⁶ De fleste depressive behandles hos deres egen læge, men nogle få har brug for en henvisning til en psykiater eller psykolog. Her kan lange ventelister sætte behandlingen unødigt i stå. Der er ofte tre til seks måneders ventetid på en psykiater, og mens man venter, bliver depressionen værre.

Som arbejdsgiver skal du derfor være opmærksom på, at I kan betale medarbejderens behandling i et privat tilbud. Det kan være en god investering, fordi hurtig behandling ofte vil nedbringe sygefraværet. Hjælp medarbejderen med at finde et relevant tilbud, for det er svært at overskue markedet. I kan også som virksomhed tegne en sundhedsforsikring, der dækker udgifter til behandling af stressede og deprimerede medarbejdere.

⁶ "Depression. Symptomer, årsager og behandling", s. 286. Af Jes Gerlach (red.). PsykiatriFondens Forlag 2006.

Bryd tabuer

Kortere sygemeldinger kræver klar tale. Det er vigtigt at skabe en kultur, hvor det er ok at tale om psykiske sygdomme og at vise omsorg ved at turde spørge hinanden, hvordan det går – og høre svaret. Sørg for at skabe forståelse for situationen hos kollegerne, for det er dem, der i en periode skal kompensere for, at en syg medarbejder får andre eller færre arbejdsopgaver.

Forebyg depressioner

Langvarig stress kan udløse en depression. Derfor skal du være opmærksom på stressede medarbejdere og have et beredskab, der kan træde i kraft ved faresignaler. Mange symptomer på depression ligner symptomerne på stress, og de er derfor tidlige advarsler om, at noget er galt. Stress influerer negativt på arbejdsevnen og -glæden, så der er al mulig grund til at modvirke en stresskultur. Hvis langvarige stresstilstande er et problem på din arbejdsplads, er det vigtigt at identificere de faktorer, der har betydning for udvikling af stress og depression.

Få for eksempel hjælp til at udarbejde en god stresspolitik. Hvis I kan sætte ind, før medarbejderne udvikler en depression, er prognoserne meget bedre.

Pas på fordommene!

“Tag dig nu sammen!”

Hvis han kunne tage sig sammen, havde han gjort det. Der er ikke nogen, der frivilligt lader det hele sejle.

“Det kan ikke passe, at du skal have piller for at klare dit liv”.

En depression af en vis sværhedsgrad går ikke over af sig selv og medicinsk behandling er ofte nødvendig, også selvom symptomerne tilsyneladende er ophørt.

“Man kan snakke sig ud af en depression”.

Der er muligt at behandle lette depressioner med samtaleterapi alene. Men ved moderate til svære depressioner anbefaler man altid medicinsk behandling, evt. i kombination med samtaleterapi.

Kan arbejde kurere en depression?

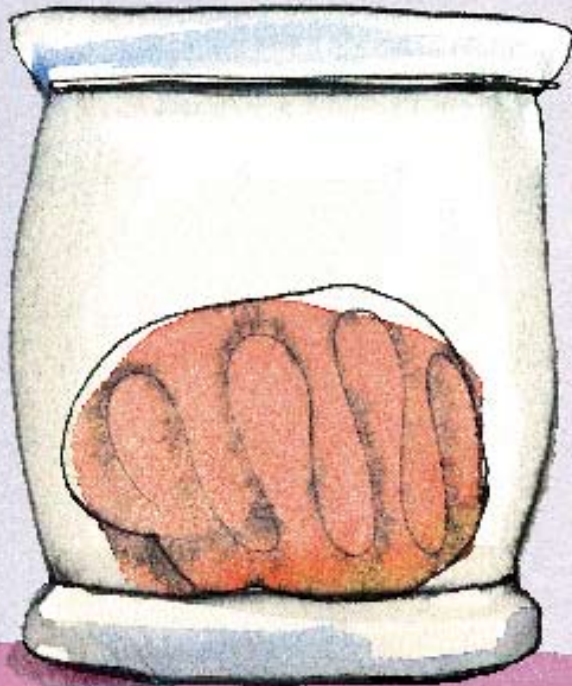
Nej. Men det er en vigtig del af behandlingen at opretholde et passende aktivitetsniveau. Mange starter for tidligt eller for hårdt efter en depression. Kunsten er derfor at finde balancen mellem uoverskuelige udfordringer og unødigt passivitet. Prøv fx en delvis syge- eller raskmelding og en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne.

Begynd med helt enkelte opgaver og byg langsomt flere på. Det er vigtigt, at den depressive stille og roligt indlemmes i fællesskabet igen.

Hvis depressionen ikke er for svær, og hvis koncentrationsevnen er nogenlunde intakt, oplever mange det som en lettelse at arbejde under behandlingen. Arbejdet dæmper både angsten for at blive fyret og den utilstrækkelighedsfølelse, der er en del af sygdommen. Derfor er arbejdsfastholdelse ofte både i din og din medarbejders interesse.

“Et sygdomsforløb kan let koste virksomheden 3-400.000 kroner. Beløbet dækker både udgifter i forbindelse med sygemeldinger og de omkostninger, der er forbundet med at finde en midlertidig erstatning eller oplære en ny medarbejder. Til sammenligning koster den rigtige, tidlige og individuelt tilpassede behandling sjældent mere end en tiendedel af dette beløb.”⁸

⁸ Speciallæge dr.med. Jesper Karle og speciallæge, ph.d. Lars Aakerlund, "Depressioner kan helbredes", Personalechefen nr. 5, 2004.



Få mere at vide om depression og arbejdsfastholdelse

www.kropogsjael.dk

Her kan I få mere at vide om sygdommen, dens symptomer og dens behandling.

www.psykiatrifonden.dk

Her kan I læse om PsykiatriFondens Erhvervsrådgivning, der hjælper virksomheder med at håndtere psykisk sygdom på arbejdspladsen.

www.sund-virksomhed.dk

Dette er Beskæftigelsesministeriets kampagne mod sygefravær. Her finder I alt om regler og rettigheder og gode råd til fastholdelsessamtaler.

www.virk.dk

Dette er erhvervslivets indgang til det offentlige. Hjemmesiden har et særligt tema om sygefravær.

www.depressionsforeningen.dk

DepressionsForeningen er en politisk og religiøst uafhængig patientforening, der blev oprettet af patienter og pårørende i samarbejde med læger, psykiatere og andre fagfolk i 1998.

Sådan kan du hjælpe en deprimeret medarbejder tilbage på arbejde.

1. udgave, 1. oplag 2007. CYM-MAT07-08-01 (august 2007). **Udgiver:** Eli Lilly Danmark A/S og Boehringer Ingelheim Danmark A/S. **Oplag:** 5.000 stk. **Projektleder:** Produktchef Janne Rude, Boehringer Ingelheim Danmark A/S. **Redaktionel styregruppe:** Speciallæge i psykiatri Bettina Holm Norling, praktiserende læge Dan Rost, produktchef Yvonne Mourad, Eli Lilly Danmark A/S, tekstforfatter Christina Blak og kontaktschef Karina Nielsen, win win agency. **Idé, layout og tekst:** win win agency. **Illustrationer:** Pia Olsen.

Copyright 2007 Eli Lilly Danmark A/S og Boehringer Ingelheim A/S. All rights reserved. Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse af denne folder eller dele deraf er ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret.