

Til dig, som skal tilbage til arbejde

Der findes ikke et rigtigt tidspunkt at vende tilbage til dit arbejde, når du har mistet dit barn. For nogle forældre kan arbejdet give et frirum og en pause fra sorgen, mens andre ikke kan forestille sig at gå på arbejde.

Før din opstart

Det er normalt, at forældre i sorg oplever koncentrationsvanskeligheder, træthed, uro og manglende motivation, men det er sjældent hverken muligt eller hensigtsmæssigt, at vente med at starte arbejde igen til alle dine reaktioner og symptomer er væk.

Det fungerer oftest bedst, hvis du starter op på nedsat tid og med passende skånevilkår. Hvis du starter på fuld tid og med for store krav, så kan dine symptomer blive forværret eller dukke op igen på et senere tidspunkt. Derfor er det vigtigt, at opstartsforløbet er tilpasset dig, dine symptomer og den mængde arbejde, som du kan klare lige nu. På den måde kan du gradvist genfinde din fulde arbejdsstyrke.

Jo mere din arbejdsplads kan tage hensyn til dine symptomer under opstartsforløbet, desto hurtigere vil du blive klar til at vende tilbage på samme vilkår, som før du mistede.

Gør dig overvejelser

Du bør gøre dig tanker om din tilbagevenden og mærke efter, hvad og hvor meget du magter. Du bør bl.a. tage stilling til, hvordan ønsker du at informere din leder om, at du har mistet dit barn. Skal din leder have besked via mail, sms, et telefonopkald, vil du bede om et møde eller komme forbi arbejdspladsen? Du kan med fordel også gøre dig tanker om, hvorvidt har specifikke behov eller ønsker fra dine kollegaer og din leder.

Det vil ofte lette samarbejdet med din arbejdsplads, hvis du kan fortælle lidt om, hvad der er sket til dine kollegaer. Det kan føles krævende, men ved at være tydelig opnår du formentlig den bedste støtte og forståelse. Du kan med fordel overveje, om alle kollegaer skal have besked eller kun de nærmeste, og om det skal være via en fællesmail, ved et møde e.lign. Hvis du ikke kan overskue at informere dine kollegaer, så kan du bede din leder om at gøre det. Du kan naturligvis også vælge slet ikke at informere dine kollegaer.

Din opstart

Det kan være rart for dig at skabe overblik over alle dine tidligere arbejdsopgaver ved at skrive dem ned og inddele dem efter, hvor udfordrende de er. Giv dem f.eks. farverne grøn, gul og rød. På den måde får du en oversigt, der kan bruges i en dialog med din leder om, hvornår de forskellige arbejdsopgaver kan

genindføres. Start med de grønne og mere simple opgaver. Det kan i det hele taget være en god idé at få nogle nye og mere enkle arbejdsfunktioner. Med tiden – når du får mere overskud – kan du bevæge dig over i de gule og til sidst de røde opgaver.

Gå langsomt frem

For de fleste er det også bedst at starte op på nedsat arbejdstid. Det kan være kortere dage og/eller færre dage. Det kan være en fordel at planlægge opstartsperioden ud fra konkrete arbejdstidsskemaer. Skemaerne giver samtidig et godt overblik over den udvikling, der sker, og skal selvfølgelig vurderes og eventuelt justeres løbende. Dine arbejdstimer bør ikke blive sat for højt fra start. Det er bedre, at du begynder med få timer, og på sigt går op i tid, end at du starter ud med mange timer og efterfølgende må gå ned i tid. Mentalt er det mere krævende, og du har som medarbejder selvfølgelig brug for at opleve stigende ressourcer og små succeser fremfor det modsatte.

Det er vigtigt at restituere, så sørg for at der er én eller flere fastlagte fridage om ugen. Husk at du også skal have energi til livet ved siden af arbejdet.

Tilpas arbejdstid og -opgaver løbende

Det er en god idé at have et statusmøde hver eller hver anden uge med din leder, hvor I kan tale om, hvordan det går og eventuelt justere den plan, som I har lagt. Vær ærlig i forhold til dine behov for justering af arbejdsopgaver i forhold til dine ressourcer.

Husk at gå langsomt frem, så du ikke får presset dig selv for meget. Det er okay, at du kommer til at kede dig en smule i dine arbejdsfunktioner. Når du når dertil, så kan det være tegn på, at du er klar til at påtage dig flere arbejdsopgaver eller længere arbejdsdage.

Det kan være svært at vurdere, hvor meget du kan klare, og hvad der overbelaster dig. Mange forældre overvurderer, hvad de kan magte i starten, fordi de falder tilbage i gamle arbejdsvaner, og fordi de gerne vil tilbage til tidligere præstationsniveau. Derfor bør du holde fokus på, hvad du kan overskue lige nu, og ikke på hvad du plejede at kunne. Det er vigtigt, at du overholder dine nye grænser, for jo mere det lykkes dig at overholde dem, desto hurtigere vil du opleve at få mere overskud. Til gengæld kan du opleve, at hvis dine grænser bliver overskredet for tidligt, så tager det længere tid at blive fuldt arbejdsdygtig.

Efter din opstart

Det er meget individuelt, hvornår forældre oplever at være klar til at arbejde på fuld styrke igen, og de jævnlige møder med din leder kan være med til at fastholde den bedst mulige balance mellem dine ressourcer her og nu og dine arbejdsopgaver.

Virksomhedspraktik på egen arbejdsplads

Det kan være en mulighed at etablere et virksomhedspraktikforløb på din arbejdsplads. Virksomhedspraktikken har det formål at give dig nogle andre og mere skånsomme arbejdsopgaver mod, at arbejdspladsen modtager økonomisk støtte i den aktuelle periode (jf. Sygedagpengeloven, kap. 6, §13 c.)

Indholdet af opstartsforløbet bør tage udgangspunkt i, at:

- opgavemængden er tilpasset din nedsatte tid.
- arbejdsdagen er planlagt så struktureret og forudsigeligt som muligt. Især den første måned bør planlægges i detaljer.
- der udarbejdes en konkret og afgrænset liste over opgaver, som du er ansvarlig for. Listen kan evt. være tilgængelig for andre kolleger/ledere.
- du starter med få ansvarsområder og gerne med opgaver, som er velkendte og rutineprægede. Udskyd de opgaver, der kræver stor koncentration nogle uger eller måneder.