



## Arbejdslivet er også for psykisk sårbare

7. januar 2014 kl. 23:00

**DEBAT: Vi må sikre, at et liv med psykisk sygdom ikke også bliver et liv uden for arbejdsmarkedet, skriver Søren Carøe, næstformand i Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet.**

PRINT

KOMMENTARER (0)

| Flere

### Af Søren Carøe

*Næstformand i Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet*

Johanne Bratbo, der er projektleder i landskampagnen EN AF OS, har i Altinget | Social den 17. december 2013 skrevet om behovet for at afstigmatisere psykiske lidelser. Hun skriver korrekt, at der er behov for at se mennesket bag diagnosen. Hun er også inde på, at arbejdsmarkedet kan blive mere rummeligt.

Hvad sker der på en arbejdsplads, når en medarbejder får psykiske problemer? Hvordan håndterer ledelsen og kollegerne en sådan situation?

For at finde ud af, hvad der er op og ned har Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet undersøgt, hvad virksomhederne gør, når en medarbejder får psykiske problemer.

Vi har fundet frem til over 100 virksomheder, store som små, offentlige som private, der har gode erfaringer med at fastholde psykisk sårbare medarbejdere. Vi har efterfølgende interviewet ledere og personaleansvarlige i 40 af disse virksomheder.

Mange af virksomhederne har formuleret en personalepolitik, men ingen forholder sig specifikt til den situation, at en medarbejder får psykiske problemer.

Interviewene viser tværtimod, at virksomhederne ikke vil gøre forskel på deres ansatte eller udstille nogen ved at have en personalepolitik, der kun vedrører psykisk sårbare. De mener, det vil stigmatisere dem. Personalepolitikken skal rumme alle på arbejdspladsen.

Alligevel mener flere virksomheder, at det kan være nødvendigt at forskelsbehandle medarbejderne, netop fordi de er forskellige.

Det kan indebære et dilemma, at virksomhederne lægger vægt på, at personalepolitikken skal gælde alle ansatte og samtidig påpeger, at psykisk sårbare har særlige behov.

Løsningen er dels en personalepolitik, der omfatter alle på arbejdspladsen, dels et beredskab, som gør det muligt at handle hurtigt, hvis en medarbejder får psykiske problemer.

### Søren Carøe

Næstformand i Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet

### Eksterne links:

- ▶ [Råd til arbejdspladsen fra "God praksis"](#)

### Fakta:

Bland dig i debatten!

Send dit indlæg til [kafr@altinget.dk](mailto:kafr@altinget.dk)

**Anerkendelse er vigtigst**

Løsningen er dels en personalepolitik, der omfatter alle på arbejdspladsen, dels et beredskab, der gør det muligt at handle hurtigt, hvis en medarbejder får psykiske problemer.

Man kan så spørge, om et sådant beredskab ikke vil være stigmatiserende?

Ikke nødvendigvis, for psykisk sårbare føler sig sjældent sat i bås, blot fordi der bliver taget særlige hensyn til dem. Det vigtigste er at blive anerkendt som ligeværdige mennesker, der har medbestemmelse over deres eget arbejdsliv.

Det har ligeledes stor betydning, at kollegaerne har en anerkendende holdning over for den psykisk sårbare. Undersøgelsen viser desuden, at psykisk sårbare selv må være åbne om deres problemer. Gensidighed er nødvendig for at kunne yde relevant støtte.

Udfordringen består i at skabe en tillidsfuld atmosfære, der gør det muligt at få en ligeværdig dialog, for det vil forebygge tabuisering og berøringsangst.

Selvom det kræver tid og kræfter at fastholde mennesker med psykiske problemer, er budskabet fra virksomhederne ikke til at tage fejl af: Det kan betale sig.

Rapporten "Fastholdelse af psykisk sårbare medarbejdere – 40 virksomheders erfaringer" kan downloades på [www.rflam.org](http://www.rflam.org).

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet er en tværfaglig og uafhængig tænketank og NGO, der arbejder for, at psykisk sårbare får bedre muligheder for at opnå eller fastholde et job.

---

► [Tilbage til forsiden](#)

**Læs og skriv kommentar til denne artikel (0)**

© Altinget.dk 2000-2014