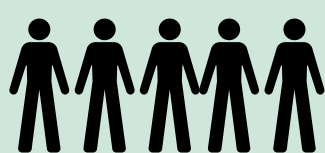


NÅR SORG GÅR PÅ ARBEJDE OG IKKE GÅR HJEM IGEN

Natasja Broch Hansen
Natasja@brochhansen.dk

& Sofie Randlev Andreassen
Sofierandlevandreasen@gmail.com



175

SPØRGESKEMABESVARELSER

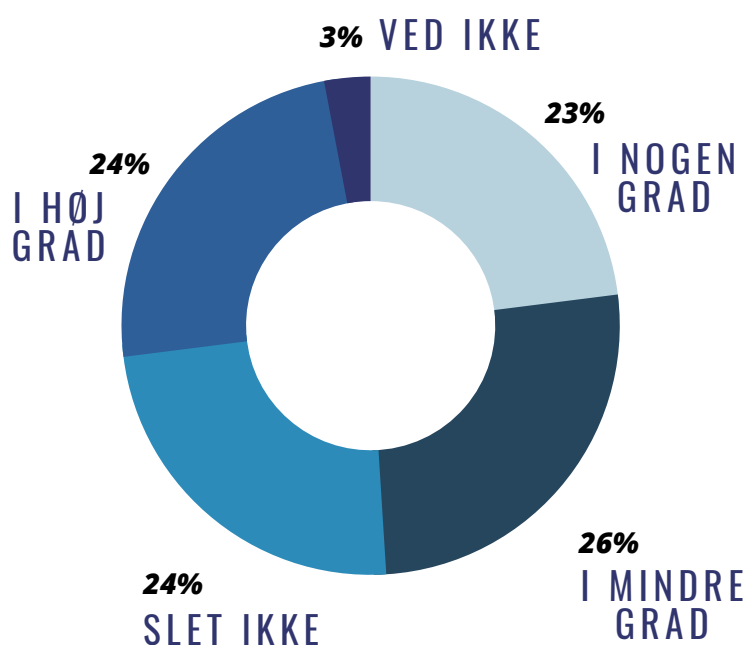
27

INTERVIEWS

MED MENNESKER DER HAR VÆRET I SORG EFTER AT HAVE MISTET EN NÆRTSTÅENDE TIL DØDEN, OG VÆRET PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED SAMTIDIGT



"HAR DU FÅET DEN HJÆLP DU HAVDE BEHOV FOR FRA DIN ARBEJDSPLADS, DA DU MISTEDE?"



73%

HAR IKKE FÅET DEN HJÆLP, DE HAVDE BEHOV FOR AF DERES ARBEJDSPLADS, DA DE MISTEDE



HAR DU SOM VIRKSOMHED RÅD TIL AT TAGE ET ANSVAR I DIN MEDARBEJDETS SORG?

MEDARBEJDERENS TILKNYTNING TIL ARBEJDSPLADSEN KAN BLIVE SVÆKKET, HVIS ARBEJDSPLADSEN IKKE GIVER DEM DEN HJÆLP DE HAR BEHOV FOR, NÅR DE MISTER. MODSAT KAN TILKNYTNINGEN BLIVE ENDNU STÆRKERE HVIS DE GØR.

NETOP TILKNYTNING ER EN AF DE VIGTIGSTE ELEMENTER I MEDARBEJDERFASTHOLDELSE.

(GPTW: The 3 biggest predictors of employee retention, 2021)

SÅ HAR DU RÅD TIL AT LADE VÆRE?

DET VÆRSTE I KAN GØRE ER IKKE AT GØRE NOGET

AT VÆRE TILBAGE PÅ ARBEJDE EFTER AT HAVE MISTET, ER IKKE LIG MED AT VEDKOMMENDE ER GLAD IGEN

ALLE OPLEVER SORG FORSKELLIGT OG DERFOR KRÆVER EN HVER "SORGRAMT" EN INDIVIDUEL TILGANG

← HUSK

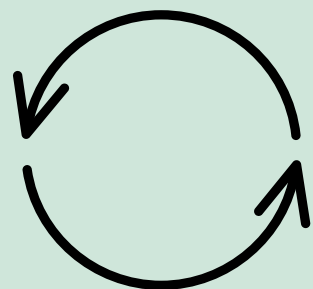
NÅR SORG GÅR PÅ ARBEJDE OG IKKE GÅR HJEM IGEN

Natasja Broch Hansen
Natasja@brochhansen.dk

& Sofie Randlev Andreassen
Sofierandlevandreasen@gmail.com

**VÆRKTØJSKASSEN TIL DIG,
SOM HAR EN MEDARBEJDER
ELLER KOLLEGA SOM ER I
SORG, EFTER AT HAVE MISTET
EN NÆRTSTÅENDE TIL DØDEN**

INDIVIDUALITET



RAMMER

FLEKSIBILITET

1

PRAKTISKE ELEMENTER

Praktiske elementer som kan fremstå små for dig, men som kan gøre en stor forskel for din kollega eller medarbejder i sorg.

Hvem deltager i begravelsen? Hvem sørger for at sende blomster? Hvem kontakter kantinen? Hvem tager kaffepausen med den "sorgramte"?

Deltag i begravelsen og send en buket blomster, så medarbejderen i sorg ved at du tænker på dem.

Arranger at medarbejderen kan få mad med hjem fra kantinen. Det kan gøre deres hverdag lettere.

Flere kaffepauser med gode kolleger, for at give medarbejderen de nødvendige pusterum i hverdagen. Tag pausen sammen med dem, ikke kun i starten, men i lang tid efter.

Hvis du er leder, skal du lave **en klar aftale med medarbejderen om hvordan dødsfaldet skal kommunikeres ud til resten af teamet/ virksomheden.**

Der skal være mulighed for at arbejdsopgaverne kan revideres i en periode. Medarbejderen i sorg kan have behov for andre eller færre opgaver.

Flere 1:1 mellem leder og medarbejder. Dialogen skal ikke kun omhandle arbejdsopgaver, men i høj grad også medarbejderens generelle velbefindende, hvis medarbejderen ønsker at dele.

Lederen skal udstyres med en værktøjskasse for at kunne tage det ansvar, der er behov for: Hvad har virksomheden af forsikring? Kan der henvises til en psykolog? Er der mulighed for ekstra fridage, hvornår må de holdes?

2

EN FLEKSIBEL & ANSVARLIG LEDELSE

Empirien viser at medarbejderen, efter en varierende tidsperiode, gerne vil tilbage til hverdagen og arbejdet. Men fordi sorg kan opleves som en fysisk og psykisk stressreaktion, er der behov for at lederen er fleksibel og tager ansvar.

Er nogle opgaver for kompliceret for den "sorgramte" lige nu? Hvordan sikrer virksomheden sig at lederen er komfortabel om at tale om de svære ting? Hvem laver værktøjskassen?

3

FORSTÅELSEN AF SORG

Empirien peger på at der kan være en dissonans mellem den "sorgramtes" oplevelse af sorg og virksomhedens forståelse af sorg. Hvor medarbejderen i sorg oplever sorg som et pendul der svinger frem og tilbage, kan sorg af andre forstås som faser.

Hvordan får virksomheden skabt en kultur, hvor der er plads til de svære ting? Og hvordan klædes ledere og medarbejdere på til sådan situationer inden det sker?

For at hjælpe medarbejderen i sorg bedst muligt, skal medarbejderens og virksomhedens forståelse af sorg komme tættere på hinanden, således at der arbejdes ud fra samme udgangspunkt.

Empirien foreslår at det kan gøres ved at **invitere en psykolog ud til at fortælle hvad dét at være i sorg betyder, og hvordan det kan opleves.**

Eller ved at **etablere et "sorgudvalg"**, som består af medarbejdere der har oplevet at miste og være på arbejdsmarkedet samtidigt, og ønsker at dele viden og erfaringer med den "sorgramte", dennes leder og kollegaer.