

Å vende tilbake til jobb etter å ha mistet barn

Vær på tilbudssiden!

Ragnhild Paulsen var tilbake på jobb seks uker etter at sønnen Balder døde. Vissheten om at sjefen ikke forventet full arbeidskapasitet gjorde dette mulig. -Å legge forholdene til rette stimulerer til snarest mulig retur til arbeidslivet, mener sjefen hennes Leif Otterholm.

Tekst: Trine Giving Kalstad

Det er 28. november 2008. Ragnhild og Harald Paulsen står på flyttefot. Ragnhild er gravid i uke 28. De jobber begge i Forsvaret og er beordret til Andøya Flystasjon fra nyttår. Denne

dagen snus livet på hodet. Ragnhild Paulsen oppdager at det er noe galt med babyen og kommer inn til kontroll på sykehuset. Det viser seg at babyen har en stor tumor i hjertet og er død. To dager senere føder hun deres døde sønn Balder. Det som skulle bli en gladnyhet til hennes

nye sjef, ble til melding om et dødsbudskap.

- Vi sendte blomster til Paulsen og familien da vi etter noen dager fikk melding om dette tragiske dødsfallet, forteller Paulsens sjef Leif Otterholm. De hadde bare truffet hverandre én gang tidligere.

*- Å vende raskt tilbake til jobb har vært en viktig del av sorgbearbeidelsen, sier Ragnhild Paulsen. Her sammen med Harald og sønnen Balder.
Foto: Privat*



Han er sjef for operasjonssenteret 333 Skvadronen på Andøya flystasjon. Bare noen måneder tidligere hadde han overtatt sjefsjobben. Han tenkte umiddelbart at det nå var viktig og riktig at arbeidsplassen tok kontakt og viste at de brydde seg om dem. Målet for oss var jo å få henne tilbake på jobb så raskt som mulig.

- Vi hadde jevnlig kontakt på telefon. Vi spurte også hvordan hun ønsket at vi skulle informere hennes kollegaer. Jeg kommuniserte tidlig at vi ønsket å legge forholdene til rette for at hun kunne komme tilbake på jobb når hun selv følte seg klar for det. Et konkret forslag var å jobbe redusert med fleksibel arbeidstid og mindre krav til produktivitet, forteller Otterholm.

Forståelse for redusert kapasitet

Ragnhild Paulsen var tilbake på jobb etter seks uker. Hun satte pris på at hun i tiden før dette hadde hatt kontakt med arbeidsplassen ved sjefen sin. Sammen hadde de avtalt når det var aktuelt og ønskelig å ta opp igjen arbeidet. Kommunikasjonen bar sterkt preg av åpenhet.

- Det er takket være min fantastiske sjef og et godt og inkluderende arbeidsmiljø at jeg kunne begynne å jobbe igjen så tidlig, forteller hun. Hun følte at hun ble sett og tatt på alvor. Otterholm kommuniserte tydelig at han ikke forventet 100 prosent av henne i begynnelsen. Vissheten om at hun bare kunne ringe dersom det var en dag hun ikke klarte å jobbe, ga henne stor trygghet.

- Fordi jeg visste om denne muligheten, trengte jeg ikke å benytte meg av det en eneste gang, sier Paulsen ettertenksomt.

Gradvis økt ansvar

Otterholm lot Paulsen "gå på topp", i aktiv sykmelding, de første ukene etter at hun var tilbake på jobb. Etter to-tre måneder følte hun seg klar til å gå lengre vakter og ta mer ansvar.

- Etter eget ønske fikk Ragnhild stadig mer ansvar og jeg kunne sette henne inn i timesproduksjon igjen. Dette gikk gradvis, og det var hele tiden hennes vilkår og ønsker som ble lagt til grunn, sier Otterholm. For han var dette en konkret måte å uttrykke forståelse for hvordan sorg kan være utmattende og reduserer arbeidskapasiteten.

- Man kan ikke forvente full produksjon fra en som nettopp har opplevd en personlig krise, og et slikt budskap er viktig å formidle både til den sørgende selv og til vedkommendes kollegaer. Å tilby fleksibilitet uttrykker tillitt til medarbeideren, og jeg tror at dette bidrar til økt arbeidslyst. Men det er viktig at den sørgende selv deltar aktivt i de valg og avgjørelser som skal tas, sier Otterholm.

Vinn-vinn situasjon

Andøya flystasjon er en IA-bedrift (Inkluderende arbeidsliv). Dette betyr at ledelsen og de ansatte i samarbeid med NAV har forpliktet seg til et systematisk samarbeid omkring tiltak som bidrar til et inkluderende og romslig arbeidsliv. Avtalen inkluderer blant annet flere egenmeldingsdager og at aktiv sykemelding kan iverksettes av bedriftsledelsen på egenhånd.

- At vi er en IA-bedrift bidrar nok til at vi har større fokus på tilrettelegging og arbeidsmiljø. For meg blir dette et verktøy for å få folk tilbake til arbeidslivet. Jeg mener vi bruker dette aktivt og utnytter positivt de mulighetene som ligger i IA-avtalen, forteller Otterholm, som samtidig understreker at en IA-avtale ikke er avgjørende for å kunne ha gode rutiner for ivaretagelse og plan for å vende tilbake på jobb for ansatte i sorg.

- Å legge til rette for gradvis tilbakekomst gjennom tilrettelegging og fleksibilitet er en vinn-vinn situasjon, sier Otterholm.

- Dette handler om å ta den sørgende og hans/hennes situasjon på alvor. Å legge forholdene til rette stimulerer til snarest mulig retur til arbeidslivet. Dette tror jeg er viktig i forhold til sorgprosessen, understreker Otterholm.

For Paulsen har det å vende raskt tilbake til jobb vært en viktig del av sorgbearbeidelsen. De har begge valgt å være veldig åpne og ærlige omkring det som har skjedd, også overfor arbeidskollegaer. Samtidig har de hatt et stort fokus på hva kan de selv kan gjøre for å komme seg igjennom en slik krise. Gjennom Forsvaret har de tidligere måttet håndtere tøffe utfordringer i jobbsammenheng, og de har deltatt i stressmestringsøvelser. Dette mener Paulsen har vært en nyttig ballast når de opplevde en slik personlig katastrofe.

- Vi er nok veldig rasjonelle begge to og har snakket mye sammen om å gjøre de riktige tingene. I tillegg til åpenhet har vi hatt stor tro på å vende raskest mulig tilbake på jobb. At vår arbeidsplass har vært på tilbudssiden helt fra dag én, har vært av avgjørende betydning for oss. Vårt mål er at Balder og hans død skal bli en naturlig del av vårt familieliv, og det føler vi at vi langt på vei nå har klart.



Informasjonsheftet *Når sorgen rammer en av dine ansatte* kan bestilles fra www.lub.no. Kun porto belastes.

Råd til Arbeidsgivere

Hentet fra informasjonsheftet *Når sorgen rammer en av dine ansatte*

- Lag rutiner for hvordan ivareta og tilrettelegge for retur til arbeidsplassen
- Ta aktivt kontakt og informer kollegaer etter avtale med den sørgende
- Lær deg litt om vanlige sorgreaksjoner
- Ha tålmodighet. Sorg tar tid og påvirker hukommelse og arbeidskapasitet
- Vis empati. Gi oppmerksomhet og tid til å lytte
- Legg til rette for tidlig retur til arbeidsplassen når han/hun ønsker det. Utfordre den etterlatte på å formidle egne behov.
- La krav om innsats være senket og tilpasset den rammedes situasjon og kapasitet. Vær romslig med bruk av velferdspolisjon.
- Vis fleksibilitet og tillitt.
- Dersom noe skjer som sterkt minner om tapet, kan dette medføre sterke reaksjoner. Tre støttende til, avløs vedkommende uten at det behøver merkes av andre.
- Etter et dødsfall er man ekstra sårbar, og gjerne også irritabel. Dette krever mer tålmodighet fra arbeidskollegaer, og evnen til å tilgi selv når en kjenner seg urettmessig kritisert.
- Dersom du ser at tapet sliter sterkt på over tid, så anbefal din kollega å søke hjelp.