

ARTIKEL

Når planen for at vende tilbage efter stress ikke holder

Læsetid: 5 min – Læst: 1.185 gange



Hvad gør du, hvis den plan, der er lagt for at hjælpe en medarbejder tilbage til arbejdet efter stress, ikke holder? Læs her om en model, der kan få planen på sporet igen og forebygge tilbagefald og ny sygdomsmelding.

Af:

Dorthe Jensen

Morten Vejs Willert

A 100% A

Hvordan hjælper du medarbejdere godt tilbage til arbejdet efter en stresssygdomsmelding?

Der findes anbefalinger ift. at lægge en plan for en gradvis genoptagelse af arbejdet. Problemet opstår, når der undervejs sker ting, som afviger fra planen.

I denne artikel præsenterer vi en model, som kan få tilbagevendingsplanen på sporet igen, også når der opstår udfordringer undervejs. En god og stabil tilbagevenden til arbejde efter stress handler om en gradvis genoptræning, så tilbagefald eller endnu en sygdomsmelding forebygges.

Når plan og virkelighed ikke følges ad

Når en stresssygdomsmeldt medarbejder skal tilbage til arbejdet, er det vigtigt at få lagt en realistisk plan for en gradvis genoptagelse ift. såvel timer som opgaver.

I de første uger af planen handler det om at få gjort tærsklen for at komme ind på arbejdspladsen så tilpas lav, at den er realistisk for den sygdomsmeldte. Når planen kommer forbi de første uger, kan der være usikkerhed ift., hvad den sygdomsmeldte kan klare.

Der kan undervejs ske det, at den lagte plan og medarbejderens bedringstakt ikke følges ad. Hvis man ikke tager dette i opløbet, er konsekvensen oftest, at grøften imellem plan og virkelighed graves dybere med øget belastning for den sygdomsmeldte til følge og risiko for ny sygdomsmelding.

Et konkret eksempel på dette er Bo, som er tilbage på arbejdet efter en stresssygdomsmelding og nu har taget hul på uge ni af sin tilbagevendingsplan. Han har i de to foregående uger mærket, at han allerede fra starten af ugen er meget udtrættet og oplever en reaktivering af stresssymptomer, som også strækker sig

ind i weekenden. Tanken om, at han efter planen skulle øge timetallet og opgaver, er begyndt at bekymre ham.

Den gængse/ 'idealistiske' optrapningsmodel

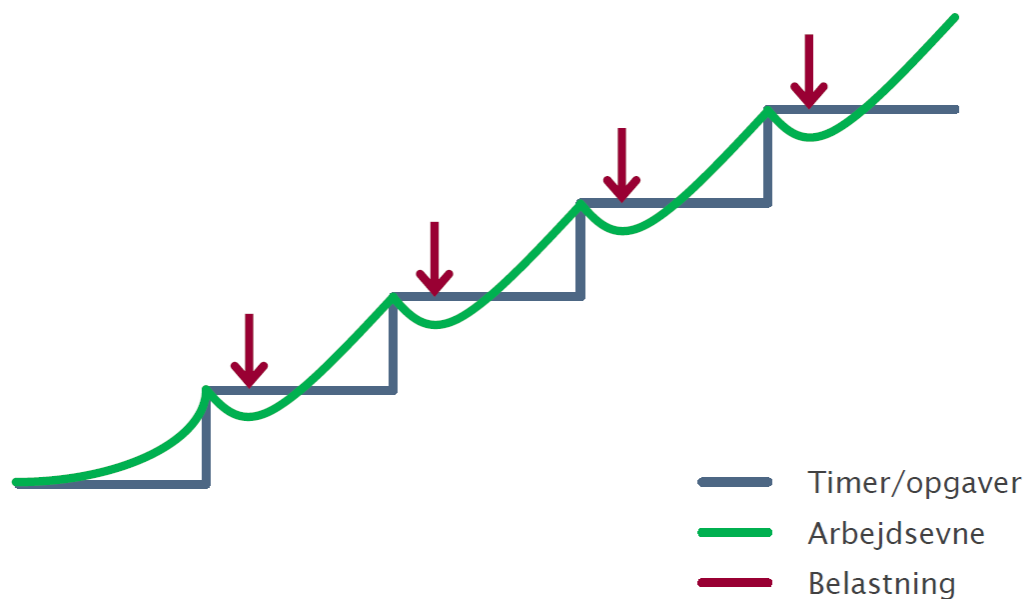
Den blå streg i modellen nedenfor viser en plan for gradvis genoptrapning i timer og opgaver. For at den sygemeldte skal kunne træde op på det første trin, skal funktionsniveauet under sygemeldingen være bedret.

Den grønne linje viser, hvordan arbejdsevnen skal kunne følge med op i takt med stigningen i timer og opgaver. De fleste oplever, at når de går et trin op, stiger graden af belastning, og tiden til restitution mindskes.

Det kan give anledning til genopblussen af symptomer, hvilket i modellen er vist ved de røde pile. Dette er ufarligt og normalt, når det lægger sig igen i løbet af nogle dage.

Herefter skal der gradvist opbygges en ny øgning i arbejdsevnen, som gør medarbejderen klar til næste trin op. Ideelt set fortsætter dette mønster hele vejen op ad trappen, frem til raskmeldingen.

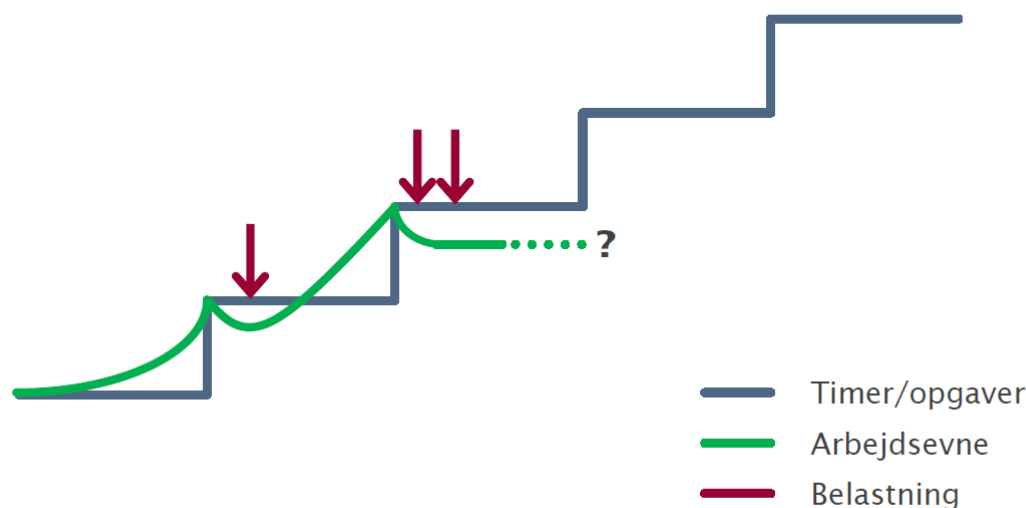
Optrapningsmodel



Hvis 'kortet/modellen' ikke passer til landskabet – så følg landskabet.

Oftentimes it turns out that the recovery plan must be adjusted. When moving to a new step, a situation can arise where the degree of stress remains low, and stress symptoms begin to build up again. Here, the ongoing follow-up conversations with the employee have a vital function.

Når planen ikke holder...



Optrapning er også at forebygge tilbagefald

Be aware to adjust, when the plan and reality begin to diverge.

It is the degree of stress, which keeps work capacity low, when the plan fails. It is therefore necessary to reduce the stress, so work capacity can begin to rise again.

If we return to Bos example, the solution was to go back to the step where there was a balance between task requirements and his resources. Here he was in two weeks and was so clear to increase working hours gradually. In consultation with his supervisor, the forward-looking solution was to add more hours on the four days, he was on

arbejde, og fortsat friholde onsdagen som en ren restitutiondag.

Der kan også opstå en ubalance, når der bliver lagt nogle opgaver på, som det viser sig, at medarbejderen endnu ikke har kapacitet og arbejdsevne til at løse.

Det viser sig også nogle gange, at man har overset, at med stigningen i timer mindskes også muligheden for restitution i takt med, at arbejdsdagene bliver længere. Her kan det være en løsning, at der lægges restituerende pauser ind i arbejdsdagen.

Det er også vigtigt at være forberedt på, at bedringen ikke altid følger den samme lineære trappe som timerne i modellen, men mere sker som 'to skridt frem og et tilbage'.

Giv plads til justeringer undervejs

Afsæt ugentlig tid (ca. 15–20 min) til opfølgingsdialog med medarbejderen omkring planen. Vær tydelig omkring rammen herfor, og hvad formålet er. Stil konkrete og afklarende spørgsmål. Fokus er en forventningsafstemning der inspirerer til næste skridt.

Her er eksempler på spørgsmål, du kan stille:

- Hvordan går det?
- Hvad fungerer godt?
- Hvad fungerer mindre godt?
- Hvordan trives du med de aktuelle opgaver?
- Hvordan er balancen mellem tid og opgaver?
- Er der behov og mulighed for pauser i arbejdsdagen?
- Noget som skal justeres?
- Hvad aftaler vi ift. den videre plan?



Dorthe Jensen

Specialist i Arbejds- og Organisationspsykologi og med egen

erhvervspsykologisk praksis



Morten Vejs Willert

Specialist i Psykoterapi, Seniorforsker ved Arbejds- og Miljømedicin, Gødstrup Hospital, og privatpraktiserende psykolog

Stress

Stresshåndtering

20. marts 2025

Andre læser også

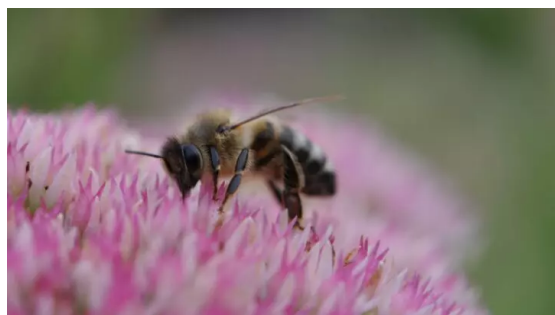


ARTIKEL

3 råd: Giv medarbejderne plads til fordybelse

Læsetid: **5 min**

– Publiceret: **12. juni 2025**

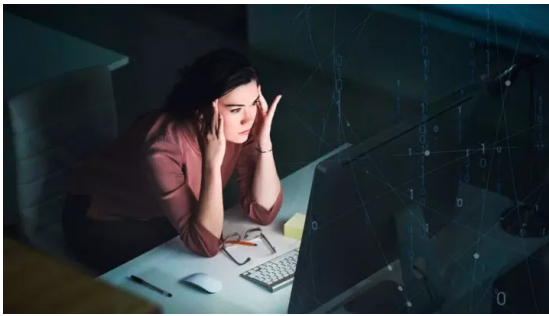


ARTIKEL

Langtidsholdbar ledelse: Syv teser til et bæredygtigt lederliv

Læsetid: **6 min**

– Publiceret: **3. april 2025**



ARTIKEL

5 råd: Forebyg digital stress og få gladere medarbejdere

Læsetid: **9 min**

– Publiceret: **23. januar 2025**

NYHEDSBREV

Få viden, værktøjer og inspiration til din ledelse.

Direkte i din indbakke – helt gratis.

[Tilmeld dig nyhedsbrevet →](#)



Væksthus for Ledelse er et samarbejde mellem KL, Danske Regioner, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne. Parterne vil igennem fælles udviklingsprojekter i Væksthus for Ledelse bidrage til et målrettet og systematisk arbejde mod stadig bedre ledelse i kommuner og regioner.

[Om Væksthus for Ledelse](#)

[Nyhedsbrev hver fredag](#)

[Skriv en artikel til Lederweb](#)

[Kontakt os](#)



[Bøger om ledelse](#)

[Persondatapolitik](#)

[About Væksthuset in English](#)