

Til dig som er leder, og har din medarbejder i et behandlingsforløb hos Thauer Stresscenter

Hvad sker der, når du henviser en medarbejder?

Når din medarbejder starter i forløb, starter vi altid med en screening, hvor jeg vurderer medarbejderens:

- Trivsels- og stressniveau.
- Stresshistorik.
- Evt. varighed af sygemelding.
- Årsager og triggere til stress.

Efter screeningen modtager du og medarbejderen et kort referat med mine vurderinger og anbefalinger til forløbstype og evt. varighed af sygemelding samt indslusningsdato.

Hvad sker der efter første samtale med medarbejderen?

Efter alle samtaler vil du modtage et kort referat med målinger og anbefalinger, således at du kan følge progressionen og tilpasse den øvrige drift derefter.

Hvilken sparring tilbyder jeg til dig som leder?

I hele behandlingsforløbet med din medarbejder, tilbydes du ubegrænset sparring, når du fx har spørgsmål til:

- Din rolle i sygemeldingsperioden.
- Din rolle i indslusningsfasen.
- Hvilken info du giver de øvrige kolleger.
- Hvordan du tilpasser arbejdsopgaverne for en stressramt.
- Etc.

I sparringsrelationen kan du spørge mig om alt, men det er ikke alt, jeg kan give svar på. Omhandler det fx personlige forhold eller konkrete ting, der arbejdes med i behandlingsrummet, vil jeg være underlagt fortrolighed og et tavshedsløfte. Medarbejderen vil derfor altid skulle give mig samtykke til de informationer, som jeg videregiver og det er i samråd med medarbejderen, at informationsindholdet bliver udarbejdet. Denne arbejdsform er med til at skabe tryghed ml. din medarbejder og mig som behandler, og tryghed nedsætter varigheden af både forløbet og evt. sygemeldingsperioden.

Hvorfor er åbenhed vigtig?

Åbenhed er en forudsætning for, at et forløb bliver en succes, og derfor modtager du relevant info via referaterne. Det er også et afgørende succeskriterie, at medarbejderen oplever støtte og opbakning fra dig som leder og de øvrige kolleger, da en medarbejder, som fornemmer utilfredshed hos baglandet, er i risikozone for tilbagefald, da dette fremmer produktionen af stresshormoner.

Jeg har selv for år tilbage været leder, og jeg forstår godt, at situationen ift. driften kan blive problematisk, fx hvis en medarbejder sygemeldes, men mit fokus som stressbehandler er dog først og fremmest at tage mig af stress hos din medarbejder og få vedkommende hurtigst muligt tilbage på arbejdspladsen.

Hvad er min rolle i en evt. konfliktsituation?

Jeg kan ikke blive part eller vælge side, når en evt. konflikt opstår mellem en leder og medarbejder, da dette ligger udenfor mit ansvarsområde.

Min rolle er først og fremmest stressbehandler for din medarbejder og dernæst sparringspartner for dig som leder.

Når du har spørgsmål, så er du velkommen til at skrive på rikke@thauer.dk eller ringe på tlf. 61 65 08 88.

De bedste hilsner
Rikke Maj Thauer
Stressekspert