

Etiske rammer for det gode samarbejde

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 hos os, starter vi altid med en screening, hvor vi 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 vurderinger og anbefalinger til forløbstype og evt. varighed af sygemelding.

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 tilbydes du 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 om alt, men det er ikke alt, du kan få svar på. Omhandler det fx personlige forhold eller konkrete ting, der arbejdes med i behandlingsrummet, vil det være underlagt fortrolighed og et tavshedsløfte. Medarbejderen vil derfor altid skulle give samtykke til de informationer, som videregives og det er i samråd med medarbejderen, at informationsindholdet bliver udarbejdet. Denne arbejdsform er med til at skabe tryghed ml. klient og behandler, og trygheden reducerer 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 din medarbejder 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.

Vi møder i vores daglige arbejde mange ledere og har derigennem fuld forståelse for, at situationen ift. driften kan blive problematisk, fx hvis en medarbejder sygemeldes, men fokus for os som behandlere er først og fremmest at tage hånd om stress hos din medarbejder og få vedkommende hurtigst muligt tilbage på arbejdspladsen.

Hvad er vores rolle i en evt. konfliktsituation?

Vi kan ikke blive part eller vælge side, når en evt. konflikt opstår mellem en leder og medarbejder. Vores rolle er først og fremmest behandler for din medarbejder og dernæst sparringspartner for dig som leder.

De bedste hilsner

Thauer Stresscenter