

Støtteprofil for arbejdspladsen

Sygemelding, delvis sygemelding eller ændrede arbejdsopgaver

Smerter kan gøre det svært at udføre sit arbejde som normalt, og der er mange meninger om, hvorvidt man overhovedet bør arbejde – både blandt sundhedsprofessionelle og i ens netværk. For nogle er en fuldtidssygemelding nødvendig for at skabe ro og overskud, mens andre oplever, at selv en lille tilknytning til arbejdet giver struktur, identitet og mening.

Forskning peger på, at længerevarende fuldtidssygemeldinger kan gøre det sværere at vende tilbage til arbejdet på fuld tid. Det betyder ikke, at sygemelding er forkert, men det understreger vigtigheden af at overveje muligheder som delvis sygemelding eller ændrede arbejdsopgaver, så kontakten til arbejdspladsen bevares på en måde, der passer til situationen.

En anden udfordring, mange med kroniske smerter genkender, er, at jo mere tid man tilbringer alene med sig selv og smerterne, desto lettere glider fokus over på alt det, man ikke kan, og på hvordan kroppen føles. Her giver ordsprogene "Det, du vander, vokser" og "Det, du fokuserer på, træner du" en vigtig indsigt: At det ikke at være i arbejde eller deltage i andre aktiviteter og ikke kun at være derhjemme og "passe på sig selv" faktisk kan have en negativ effekt og være med til at vedligeholde eller for...

Samtidig finder mange mennesker stor mening i at have et ansvar og et arbejde. Det er også grunden til, at stort set alle med smerter drømmer om at kunne arbejde fuldt eller endda mere end fuldt, fordi de gerne vil bidrage og føle sig "normale". Men hvad der er det rigtige valg, varierer meget fra person til person – og det afhænger i høj grad af, om kommune og arbejdsplads vil indgå i en plan, der giver de bedste betingelser for at vende tilbage i deltid eller fuldtid.

- Opmærksomhedspunkt: Husk, at det ikke handler om at maksimere antallet af timer på arbejdet, men om at kunne fungere både på arbejdet og i livet i øvrigt. Personen med smerter skal også have overskud til at være noget for sig selv og sine pårørende, når de kommer hjem.

Arbejde kan altså være et springbræt til at få det bedre og samtidig give struktur, identitet og mening – men ofte kræver det ændrede arbejdsvilkår og fleksibilitet, når smerterne svinger. Det følgende afsnit giver forslag til rammer, det kan være hjælpsomt at drøfte med chef, leder, HR eller kollegaer, så du har de bedste chancer for at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.

Tjek-ind-rytme

Når man lever med kroniske smerter, kan usikkerhed og bekymringer om, hvad andre tænker, hurtigt fylde meget. Derfor kan det være en god idé at have klare aftaler med leder eller kolleger om, hvordan og hvor ofte I tjekker ind. Det kan være ugentlige samtaler, korte statusmøder eller en opsamling en gang om måneden. Pointen er at skabe tryghed og forudsigelighed – samtidig med at der er plads til løbende justeringer, hvis behovene ændrer sig.

Et tjek-ind behøver ikke være langt eller kompliceret. Det kan tage udgangspunkt i simple spørgsmål som:

“Hvad fungerer godt lige nu, og er der noget, der ikke fungerer?”

“Er der noget, vi skal justere, så du trives bedre i dit arbejde?”

“Er der behov for ændringer i opgaver, tempo eller pauser?”

For kolleger og ledere handler det også om at være opmærksom på små signaler – fx når en kollega virker træt, trækker sig, eller bruger længere tid på en opgave end normalt. At tilbyde støtte kan være så enkelt som at foreslå en pause, tage en delopgave eller bare vise forståelse uden at presse på forklaringer.

Når tjek-ind-rytmen fungerer, kan det mindske risikoen for, at den smerteramte overgår arbejdet i forsøget på at leve op til (reelle eller forestillede) forventninger. På den måde forebygger man ikke bare misforståelser og unødigt pres – man kan også reducere risikoen for, at overbelastning fastholder eller forværrer smerterne over tid.

Fleksible rammer og realistiske opgaver

Når smerterne varierer i intensitet, kan faste strukturer hurtigt blive en udfordring. Derfor kan det være en stor hjælp at indføre fleksible rammer, der gør det muligt at tilpasse arbejdet efter dagsformen. Det kan fx være pauser efter behov, kortere møder, mulighed for hjemmearbejde eller “kamera-fri” møder, når energien er lav.

Fleksibilitet betyder ikke lavere ambitioner, men at man skaber betingelser, hvor den smerteramte kan bidrage bedst muligt – uden at bruge alle kræfter på at “holde masken”. Små justeringer kan gøre en stor forskel for at fastholde både trivsel og arbejdsevne.

Tilpas også opgaverne, så de matcher en lavere fysisk eller kognitiv belastning. Sørg for tydelige deadlines og klare rammer for, hvad der forventes, så den smerteramte ikke ender i en “klemme balderne sammen”-strategi, hvor alt overskud bruges på arbejdet. Uden klare rammer er risikoen, at arbejdet overgøres, så der ikke er energi tilbage til relationer og hverdagsliv – og i værste fald kan denne overgøre-strategi være med til at fastholde eller forværre smerterne over tid.

Opgavetilpasning

- Midlertidigt lavere fysisk/kognitiv belastning, tydelige deadlines og afgrænsede leverancer.
- Vær særlig opmærksom, hvis den smerteramte har en tendens til at “klemme balderne sammen” – klart afgrænsede opgaver forebygger overforbrug af kræfter.

Aflastningsplan ved smerteopblusning

Selv med fleksible rammer og løbende tjek-ins vil der komme dage, hvor smerterne blusser op og sætter hverdagen ud af kurs. Her kan en på forhånd aftalt aflastningsplan skabe ro og forudsigelighed.

Aftal hvem, der overtager opgaver ved opblussen, og hvordan det kommunikeres – fx via en standardbesked eller fælles beskedkanal. For nogle er det smertelindrende at have noget arbejde at tage sig til, så i de tilfælde kan det give mening at tilbyde lette eller fleksible opgaver uden fast deadline.

Skriv støtteprofilen ned, så I begge har klarhed over rammerne, og juster den løbende efter behov. Det giver forudsigelighed, reducerer stress og sikrer, at både den smerteramte og kollegerne ved, hvad der forventes, når smerterne blusser op.

Sådan kan ledere og kolleger støtte

For at fleksible rammer og realistiske opgaver skal fungere i praksis, er opfølgning vigtig. Her kan det hjælpe med:

- Korte check-ins (fx ugentligt eller hver anden uge) for at afstemme belastning og trivsel.
- Feedback-rutiner, hvor den smerteramte selv kan melde tilbage om, hvad der fungerer, og hvor der er behov for justering.
- En åben dialog om, at ændringer er midlertidige og kan tilpasses løbende, så ingen føler sig låst fast i en bestemt ordning.
- En aftalt kontaktform – fx om status tages bedst på mail, i korte møder eller i uformelle samtaler.

Små, regelmæssige tjek-ins skaber tryghed og forebygger misforståelser – samtidig med at de hjælper både den smerteramte og arbejdspladsen med at finde en balance, der fungerer på længere sigt.

Formidling til kolleger

Det er meget forskelligt, om og hvad der meldes ud til kollegaer om den smerteramtes situation.

Bliv enige om, om kollegaer overhovedet skal inddrages og hvis de informeres, hvad der siges – og hvorfor.

Ved kroniske smerter uden synlig skade eller sygdom kan det være særligt udfordrende, fordi forståelsen hos kollegaerne om denne type af smerter ofte er begrænset. Mange kollegaer er

nysgerrige, og den smerteramte kan opleve et socialt pres for at informere – både indefra og udefra.

Derfor er det en god idé at afklare med ledelsen, hvordan dette håndteres. Hvis der vælges at give en udmelding, hvor det skal forklares, hvordan det er muligt at have smerter uden skade eller sygdom, kan I med fordel bruge disse 2 videoer:

[Kroniske smerter: Smerter er ikke altid på grund af skade eller sygdom](#)

[Kroniske smerter: Når kroppens alarmsystem bliver overbeskyttende](#)