

Eksempel 1: Til sidst blev det for meget

Joan er uddannet pædagog. Det har hun været i mange år. Joan arbejder inden for specialområdet på et botilbud. Borgerne på botilbuddet har omfattende kognitive funktionsnedsættelser samtidig med at mange af beboerne også har fysiske handicap, ligesom hovedparten har lyde som primær kommunikationsform.

Joan er glad for sit arbejde og har i mange år været helt klar over, at hun er med til at gøre en forskel og sikre det gode liv for beboerne.

Joan er ikke helt sikker på, hvornår det startede, måske kom det bare snigende. Langsomt blev hun træt af beboerne. Blev træt fordi hun altid skulle lade den eller de beboere som hun havde ansvaret for på sin vagt, spejle sig i et jeg, uden mulighed for genspejling. Inde i Joan voksede ligegyldigheden i forhold til de mennesker, som altid havde fyldt så meget hos Joan og som altid havde haft hendes bevågenhed.

Joan begyndte at bytte sine vagter med kollegaerne, så hun kunne undgå specielt to af beboerne. Når hun ikke kunne få byttet sin vagt, blev hun nogle gange syg. Joan kunne godt mærke, at kollegaerne begyndte at snakke om, hvem Joan nu ville bytte vagt med. Lederen lagde også mærke til det. Lederen spurgte en dag Joan, om hun var ked af at være på stedet. Her blev det for meget. Joan brød sammen, hele verden ramlede. Joan græd, alt var lige meget. Lederen sørgede for at berolige Joan, fik hende hjem, og fik Joan sygemeldt. Joan kom tilbage til arbejdspladsen efter 14 dage, lederen og tillidsrepræsentanten tog imod Joan i døren. Det var trygt og rart.

Joan var rigtig glad for, at lederen på mødet kunne fortælle, at hun ville gøre alt hvad der stod i hendes magt for at få Joan på højkant, fordi hun betyder rigtig meget for stedet, dels som følge af Joans store faglighed og hende lange kendskab til tilbuddet.

Joan, lederen og tillidsrepræsentanten aftaler, at Joan skal starte på nedsat tid og de hver 14. dag skal mødes for at tale om, hvordan det går. I starten går det godt. Det fungerer godt med den nedsatte tid, ligesom Joan ikke har kontakt til så mange beboere som tidligere. Men i takt med tiden går, bliver arbejdstiden øget for Joan. På et tidspunkt er Joan tilbage på fuldtid. Det var ikke en god idé. Joan oplever sig som en ludo-brik. Hun er slået hjem og er tilbage i udgangspunktet bare lidt mere forslået end første gang. Lederen, tillidsrepræsentanten og Joan går derfor tilbage til den oprindelige aftale, hvor Joan er på reduceret tid. Samtidig får Joan et andet arbejdsskema af lederen. I stedet for at være kontaktperson for fire beboere, bliver hun kontaktperson for to beboere.

Tiden går, men uanset hvad lederen, Joan og tillidsrepræsentanten finder på, så er det, som om det ikke rigtig virker i længden. Det er som om der er noget inde i Joan, der er gået i stykker. Joans meget fravær har betydet, at lederen og Joan har haft en del henvendelser fra jobcenteret. En dag er der en medarbejder fra jobcenteret, som spørger om de på et tidspunkt har tænkt eller talt om et fastholdelsesfleksjob. Det var der ikke nogen, der havde tænkt på. Heldigvis har lederen hver eneste gang hun og Joan har haft møde, udarbejdet et referat om, hvad de har aftalt og hvad de skulle prøve for, at den gamle Joan kunne finde tilbage. Jobcenteret modtager alt den dokumentation lederen og Joan har udarbejdet. Få uger efter vender jobcenteret tilbage og fortæller, at de synes, at Joan og deres fælles kamp for, at Joan kan blive på arbejdspladsen, er så velbeskrevet, at de gerne vil overveje om Joan vil kunne bevilliges et fastholdelsesfleksjob. Joan har en række samtaler med jobcenteret. Jobcenteret når frem til, at Joan har en form for udmattelsesdepression, eller på almindeligt dansk, er udbrændt. Jobcenteret vurderer, at Joans arbejdsevne er væsentligt og varig nedsat med ca. 50% og indstiller hende derfor til et fleksjob på 21 timer om ugen. I dag er Joan stadig ansat på botilbuddet i et fastholdelsesfleksjob på 21 timer ugentlig.