

Webinar: Ledelse af veteraner er bare ledelse

Du lytter til Cabis podcast, Arbejdsplads til flere. En podcast til dig, der vil skabe en stærk forretning ved at tage socialt ansvar. Mit navn er Esben Rasmussen. Velkommen til.

Johnny Løvhøj, driftsleder i Securitas:

Da min gode kollega fra Aarhus ringede og sagde, at de havde en god mand, som rigtig gerne ville flytte til Sjælland, da havde jeg mine betænkeligheder i forhold til PTSD, som jeg ikke var så meget inde i. Det måtte jeg lige undersøge. Og så havde jeg en god lang snak med Henrik over flere gange, hvor jeg kunne mærke, at det var en super god mand og en virkelig fin person, som jeg rigtig gerne ville have herover.

Speak:

Her hørte du Johnny Løvhøj, som er driftsleder hos Securitas i Nordsjælland. Johnny er bl.a. leder for Henrik, der kører som patruljevagt for Securitas. Henrik har været 11 år i forsvaret og har tre udsendelser bag sig. Og så har han PTSD.

I denne podcast hører du mere om, hvad det vil sige at være leder for en veteran, som har fået psykiske udfordringer, efter han har været udsendt. Du får blandt andet svar på, hvilke kompetencer en skadet veteran kan bringe til bordet, hvilke udfordringer, der kan opstå undervejs,

og hvordan du som leder finder løsningerne på de udfordringer.

Vi vender tilbage til Johnny og Henriks historie lidt senere. Men først vil jeg gerne byde velkommen til dig, Annette Juul Jensen.

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Tak for det.

Speak:

Du er seniorkonsulent i Cabi, og så er du også projektleder for Cabis samarbejde med Veterancentret. I arbejder for at skabe bedre muligheder for, at flere veteraner med udfordringer kan komme i job.

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Det er rigtigt.

Speak:

Kan du starte med at fortælle, hvad det vil sige at være veteran og have de her udfordringer, som veteraner kan komme hjem med efter endt udsendelse?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Jo, det kan du tro. Betegnelsen veteran dækker over en person, som har været udsendt i mindst én international operation. Der er ca. 42.000 veteraner i Danmark.

Det er vigtigt at sige, når vi taler om veteraner, at langt de fleste kommer styrket hjem fra en udsendelse. De har både stærke oplevelser med sig hjem og stærke erfaringer. Så langt de fleste oplever ikke efterreaktioner. Det er der også en lille del, der gør, når de kommer hjem. Og en af de efterreaktioner kan for eksempel være PTSD, det kan være depression, eller andet lignende. Og vi ser, at det cirka er en ud af ti veteraner, som oplever udfordringer, når de kommer hjem.

Speak:

Men lige i forhold til PTSD - kan du prøve at sætte nogle ord på, hvad det egentlig er?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

PTSD er en reaktion, som kan komme ovenpå en meget alvorlig hændelse, som for eksempel det at have været i livsfare. Set er sådan en følge, kan være en følgevirkning af svære traumer, hvor man er sådan helt ude og har livet i hænderne. Hvis man har PTSD, jamen så er der flere forskellige slags symptomer på det. Noget af det, som vi kan se, der fylder i de der PTSD-symptomer, det er sådan noget som genoplevelses-symptomer, altså der, hvor man får flash-back - genoplever, det trauma, man har stået i.

Og det kan være vældig slidsomt at have de her genoplevelses-symptomer, fordi de også kan tære på fx søvn.

Så er der et andet symptom på PTSD, som er forhøjet alarmberedskab. Og når man er i forhøjet alarmberedskab, så er man ængstelig, man er nervøs, man er i det hele taget sådan lidt på kanten i forhold til høje lyde, pludselige hændelser, alt det, der kan gøre, at man kan komme tilbage til den ubehagelige hændelse, man har haft.

Så er der det sidste symptom, det kommer sådan i tre hovedgrupper. Det er undgåelse. Og det er der, hvor man undgår situationer, der kan bringe de her ubehagelige minder frem. Det vil sige, man kan stå i en situation, hvor man isolerer sig rigtig meget for ikke at komme ud blandt mennesker, for ikke at komme ud blandt høje lyde, for eksempel. Det kan også være det at pludselig skulle hilse på misbrug for at undgå tilværelsen, altså man har simpelthen brug for at bedøve. Der kan være mange måder, mange strategier, man kan vælge at komme i for at undgå de her ubehagelige hændelser.

Speak:

Ser man, at det er de samme symptomer, man har, eller er det meget forskelligt fra individ til individ?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Symptomerne er de samme, men det er vidt, vidt forskelligt, hvordan de kommer til udtryk. Og det er også meget, meget forskelligt, hvor plaget man er, og hvordan man håndterer de plagsomme symptomer, man har. Så det vil sige, det er meget individuelt, hvordan de her symptomer kommer til udtryk, og hvordan man kan leve med dem.

Speak:

Det bringer os også til det næste spørgsmål, nemlig når man har en af de her medarbejdere, som viser tegn på PTSD, hvad gør man så som leder? Hvad er det, man skal være opmærksom på i forhold til at ansætte en veteran, der har psykiske udfordringer, som fx PTSD?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Det, man først og fremmest skal være opmærksom på, når man leder en veteran, eller man leder en medarbejder med psykiske udfordringer, eller man leder en medarbejder med ondt i ryggen eller ondt i knæet, så skal man huske på, at det er alt sammen bare ledelse.

Og når jeg siger "bare", så er det ikke for at indramme ledelse som noget, der er nemt. Men ledelse er en disciplin, som vi har gang i hele tiden, uagtet af, hvad er det for et skånehensyn, vi egentlig er i gang med at arbejde med. I bund og grund er vi forskellige som mennesker og forskellige som medarbejdere, så derfor bliver det vigtigt at interessere sig for den enkelte medarbejder, og i det her tilfælde veteraner, hvad er det, der skal til for, at du kan fungere i løbet af en arbejdsdag. Og har man medarbejdere med psykiske udfordringer, som for eksempel PTSD, så bliver det vigtigste for dig som leder: at du får spurgt. Fordi man kan ikke tage hensyn, man kan ikke tilrettelægge en dag, et arbejdsforhold, hvis ikke man kender de hensyn. Så kunsten her bliver i virkeligheden at spørge ind og få kastet lys over, hvad er det, de forskellige hensyn egentlig består af.

Fuldstændig som enhver anden medarbejder, der måske kommer tilbage fra en sommerferie og har et kompliceret brud på ryggen, eller en medarbejder med hjernerystelse, eller hvad der nu kan hænde os af sygeforløb i løbet af et arbejdsforhold.

Speak:

Har du en oplevelse af, at der måske har været lidt berøringsangst i forhold til det at have PTSD?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Det tror jeg bestemt, eller: det har der! Det har der været, og det er der stadigvæk. Generelt ser vi jo her i Cabi mange spørgsmål og mange virksomheder, der henvender sig med spørgsmål omkring det, at for eksempel have neurodivergente medarbejdere ansat. Der er både en interesse for det, men der er også en stor berøringsangst for alle de skånehensyn, som bunder i det psykiske. Fordi det er langt sværere for os at håndtere, få greb om, ledelsesmæssigt, fordi vi får den der berøringsangst. Vi ved ikke, hvad vi skal stille op med det. Hvor det er nemmere at håndtere en brækket fod eller en brækket arm.

Og det er de psykiske udfordrings evige problem, hvis ikke vi bliver ved med at turde tale om det.

Speak:

Tak for det indspark Annette.

Og nu skal vi over til Johnny og Henrik fra Securitas, som i hvert fald har fundet en vej til at tale om netop de her svære ting, der kan være ved at have psykiske udfordringer. Så vi hopper over til deres historie nu.

Henrik Tobisen, patruljevagt i Securitas:

Jeg hedder Henrik Tobisen, og jeg er 49 år gammel og kører som patruljevagt i Nordsjælland med Securitas. Jamen, jeg har været 11 år i forsvaret og har tre udsendelser bag mig, hvor jeg har været i Kroatien, og i Bosnien, og i Etiopien og Eritrea. Og efterfølgende har jeg lavet noget humanitær minerydning.

Jeg har fået konstateret PTSD. Det gav mig mareridt, hvor jeg ikke fik sovet mere end to timer - i månedsvis. Depression, stress, man lukker sig mere og mere inde. Og til sidst så kan kroppen ikke mere.

Efter at have været lang tid væk fra Danmark, kom jeg tilbage til Aarhus for at modtage noget behandling for PTSD. Mens jeg boede på veteranhjemmet i Aarhus og var i gang med min behandling for PTSD, mødte jeg en anden veteran, Mads Fahrenholtz fra Securitas-afdelingen i Aarhus, som godt kunne se nogle muligheder i mig og tilbød mig et arbejde, hvis det var, at det gik godt med min behandling og at jeg kunne gennemføre et vagtkursus. Men det var jo en kæmpe motivationsfaktor at vide, at der var faktisk nogen, der troede på en. En kæmpe støtte. Og det gjorde, at man var klar til at presse sig selv også, langt længere end det, jeg troede, jeg kunne.

Jeg havde en kreds, som jeg lå og kørte, men den havde jeg ikke ro med. Jeg blev super stresset over at køre den. Det var jo ikke fordi, den var fysisk hård. Den stressede mig bare. Og der havde jeg muligheden for at gå til Johnny og så sige: prøv at hør, den har jeg det ikke godt med. Og det har han respekteret. Så det er bare et spørgsmål om at være åben omkring det.

Jeg vil sige til de veteraner med udfordringer, såsom PTSD, hvis du kan komme ud og arbejde, så gør det. Det giver en så meget at være i gang.

Og så længe du har en arbejdsplads, der er imødekommende overfor de udfordringer, du har. Men det der med, at man kan stå op til noget, og det der med, at du kan være i gang, det betyder rigtig meget.

Johnny Løvhøj, driftsleder i Securitas:

Jeg hedder Johnny Løvhøj, og jeg er driftsleder i Securitas i patruljevagten i Nordsjælland. Da min gode kollega fra Aarhus ringede og sagde, at de havde en god mand, som rigtig gerne ville flytte til Sjælland, da havde jeg mine betænkeligheder i forhold til PTSD, som jeg ikke var så meget inde i. Det måtte jeg lige undersøge. Og så havde jeg en god lang snak med Henrik over flere gange, hvor jeg kunne mærke, at det var en super god mand og en virkelig fin person, som jeg rigtig gerne ville have herover.

Til at starte med var jeg jo bange for, at jeg ville skulle komme til at kunne skubbe ham ud i nogle ting herovre, men jeg fik ret hurtigt forventningsafstemt med Henrik, hvad der egentlig...

Igennem vores samtaler fandt jeg ud af, at Henrik nok var typen, der skulle have sin faste kreds, hvor han var tryk, så han vidste, hvad han mødte ind til hver dag. Så var der noget med noget PTSD, hvor han helst ikke skulle køre inde omkring byen, altså København, hvor der kunne være for meget uro omkring ham i forhold til folk, der var i byen - fyrværkeri og skud og så videre. Det gælder selvfølgelig også nytårsaften. Der skal han heller ikke køre. Så på den måde passer vi på ham og lytter selvfølgelig til ham, hvis han har nogle problemer. Jeg har prøvet at lære ham op til en kreds i Storkøbenhavn. Der fandt jeg ud af, at det ikke var noget for Henrik. Så tilbage på den gamle, ligesom en postmand, der får en ny rute. Det skal man heller ikke med Henrik. Der skal man passe lidt på ham og sørge for, at han er tryk og ved, hvad han har, når han kommer ind. Og så passer han også de ting helt perfekt.

Gennem sin militærbaggrund har han jo været i mange pressede situationer. Og det er vi også her i vagtbranchen. Så på den måde passer han helt perfekt ind i vores segment. Samtidig er han enormt ærekær og passer enormt godt på vores kunder. Han tager ejerskab, han er en super god kollega, og han vil faktisk bare gøre alt for ikke at skuffe mig som sin leder, og heller ikke sin kollega eller sine kunder derude. Så han passer bare sit job rigtig godt.

Henrik er som person meget åben og ærlig. Hvis han oplever noget, som ikke er godt for ham, så ringer han til mig. Det er en aftale, vi har, og det foregår hyppigere med sådan en som Henrik, end det gør med så mange andre.

Men Henrik var kommet på en kredsbil, som ikke passede i forhold til hans temperament og sin PTSD. Han kørte rundt i Storkøbenhavn, og der var for meget pres på i forhold til alarmkørsel og i forhold til mennesker på gaden osv. Henrik har brug for lidt mere ro og kom lidt nordligere til Nordsjælland, og det passede bedre til ham, og det var også der, han var lagt op til at starte med. Så det Henrik har brug for, det er virkeligheden struktur og faste rammer. Lidt ligesom man har i militæret, specielt når man også har været udstationeret. Der ligger tingene nok rimelig fast.

Jeg har flere, der har været udstationeret - og har haft flere. Det er folk, der er dedikerede og rigtig gerne vil gøre både kolleger og chefer glade. De har stået i mange pressede situationer, som vi har svært ved at forstå, men vi kommer heller ikke til at sætte dem i de samme stressede og pressede situationer, i vores branche i hvert fald. Så på den måde kan de fint løse de opgaver, som vi har til dem - uden problemer.

Så jeg vil ikke tøve med at ansætte flere. Det har jeg også dialog med Henrik om, at hvis der kommer en god veteran fra hans netværk, så må han endelig sige til.

Speak:

Anette, det var jo Johnny og Henriks historie fra Securitas. Hvad tænker du om den tilgang, Johnny har som leder i forhold til at være leder for Henrik?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Jeg tænker, at Johnnys tilgang til Henrik er et rigtig godt eksempel på det, som vi talte om før. Nemlig det at turde have dialogen. Fordi er der noget, jeg lægger mærke til i Johnnys fortælling, både med og om Henrik, så er det ordet forventningsafstemning, der går igen. Det vil sige det at bruge krudtet på at finde ud af, hvad er det, der skal til for, at Henrik trives. Her er noget med, det skal helst være den kendte kreds, som Henrik skal være i. Jamen det er en del af det at kigge på den enkelte og den enkelte medarbejders behov. Og så lægger jeg rigtig meget mærke til den måde, som Johnny også har fokus på Henrik's kompetencer.

Det at han er ærlig, han er punktlig. Alt det som gør Henrik til en særlig medarbejder, det synes jeg faktisk Johnny er rigtig god til at fremhæve og holde blikket på.

Speak:

Hvis vi nu skal lade os inspirere af det samarbejde, som Johnny og Henrik har, hvad vil du så give af råd til andre ledere, der kunne komme ud i en situation, hvor de skal lede nogen, som måske har nogle psykiske udfordringer?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Det er rigtig, rigtig vigtigt at turde tage dialogen. Psykiske udfordringer er langt sværere for os at finde greb om, end det at finde greb om et brækket ben, eller slidgigt i nakken, eller hvad der nu ellers jo også kan være vældig kompliceret.

Men det psykiske er langt sværere for os at forestille os, hvordan det er. Og ligesom når vi har en medarbejder, der har et brækket ben, så er vi nødt til at spørge til: hvad betyder det for dig? Skal du have en stol og have benet oppe på i de seks uger, der går indtil det er helet?

Skal der rammer og vilkår til for den medarbejder, som har psykiske udfordringer, der gør, at man kan slappe af og være til stede i det job, man nu har. Så det handler om forventningsafstemning, og det handler om at have modet til at spørge.

For har man ikke modet til at spørge, så er det også svært at lave de hensyn og den planlægning omkring den givende medarbejder, som skal til. Og så skal man bare huske, at det at have PTSD eller depression eller de andre forskellige psykiske udfordringer, der kan være, det er ikke det samme som, at man ikke er en helt fantastisk kompetent medarbejder. Man er jo ikke sin psykiske lidelse. Man er en medarbejder med alle de forskellige kompetencer, man nu har erhvervet sig. Der skal bare noget til i rammen.

Det handler igen om forventningsafstemning, både i stort og småt. Det vil sige også på dagen: hvad skal der ske i dag? Hvad er det, jeg forventer af dig i dag? Så er det jo det at have samtalen om, hvad der skal til, som vi også talte om før.

Hvad med støj? Hvad med selve opgaven? Hvordan skal den være, som i Henriks tilfælde, en kendt opgave i en kendt kreds?

Så er der muligheder også for at få hjælp til noget af det her.

Kontakter man kommunen, så er der mulighed for at komme i betragtning til det, der hedder handicapkompenserende ordninger. Handicapkompenserende ordninger er en mulighed for fx at få personlig assistance, skulle der være delelementer af sin arbejdsopgave, som man ikke selv kan magte af den ene eller anden årsag. Fx kan det være at få hjælp hver morgen til at strukturere sine opgaver, eller få hjælp i løbet af dagen til, hvad er den næste opgave, jeg skal. Bare som eksempel.

I de handicapkompenserende ordninger, der ligger der også muligheden for hjælpemidler. Det kan være forskellige apps, der kan hjælpe med at strukturere. Det kan være angst-apps. Det kan være... Listen er meget bred i forhold til, hvad der findes af hjælpemidler.

Noget af det, som vi i Cabi arbejder rigtig meget med, det er at udbrede viden om de handicapkompenserende ordninger, fordi det, vi kan se, det er, at rigtig mange bruger handicapkompenserende ordninger til de fysiske udfordringer, som forskellige medarbejdere kan støde på. Men har måske ikke blik for, at de handicapkompenserende ordninger, de gælder altså også psykiske udfordringer. Så det er vigtigt at holde fast i, at der er altså også både hjælpemidler og mulighed for personlig assistance, hvis ens handicap er psykisk.

Speak:

Så de værktøjer, som Johnny har til at tage dialogen med en veteran som Henrik, er faktisk nogle værktøjer, som man kan bruge i alle mulige andre sammenhænge også?

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Bestemt.

Speak:

Det er hermed givet videre til vores lyttere. Tusind tak til dig, Anette.

Annette Juul Jensen, seniorkonsulent i Cabi:

Selv tak.

Speak:

Det var alt, hvad vi nåede i denne podcast. Husk, at du altid kan ringe til Cabi, hvis du har brug for gratis sparring til at ansætte en skadet veteran. Ring endelig til os på telefon 8612 8855 eller skriv til os på cabi@cabiweb.dk

Det kan du selvfølgelig også gøre helt generelt, hvis du er interesseret i socialt bæredygtig rekruttering, fastholdelse af medarbejdere eller forebyggelse af sygefravær.

Her til sidst skal jeg bare lige huske at sige tusind tak til Securitas og Johnny og Henrik især, for at være med i den her podcast. Og til dig, kære lytter, vil jeg bare sige tusind tak, fordi du lyttede med, og jeg håber, vi lyttes ved næste gang, der kommer et afsnit af Arbejdsplads til flere.