

Hun arbejder for at styrke 350.000 kollegaers mentale sundhed

Som organisationspsykolog i virksomheden IBM arbejder Cecilie Demkjær Schultz Pedersen med forebyggelse af stress og bedre mental sundhed for sine kollegaer over hele verden. En af hendes højeste prioriteter er at gøre det mere legitimt at tale åbent om psykiske udfordringer på arbejdspladsen.

Af Jannie Iwankow

Egentlig drømte Cecilie Demkjær Schultz Pedersen om at læse medicin og arbejde i psykiatrien.

Men da det gik op for hende, at det var umuligt at gennemføre medicinstudiet uden at skulle skære i døde mennesker, blev den drøm lagt på hylden.

I dag arbejder hun som organisationspsykolog i den store multinationale virksomhed IBM, og selvom der umiddelbart kan synes langt fra psykiatri til organisationspsykologi, løber der faktisk en rød tråd fra den oprindelige drøm til hendes nuværende virke.

De første år på psykologistudiet orienterede jeg mig mod psykiatrien. Men jeg blev efterhånden klar over, at jeg i høj grad motiveres af at arbejde forebyggende fremfor behandlende. Jeg synes, at det kunne være fedt at arbejde for, at mennesker har de bedste betingelser for at trives og forebygge udfordringer med den mentale sundhed. Og her kom organisationspsykologien så ind, idet arbejdsplader, hvis de vil og tør, kan spille en stor rolle dels i at forebygge udfordringer, dels i at fremme mental sundhed, fortæller Cecilie Demkjær Schultz Pedersen, der tidligere på året blev udnævnt som et af dette års største erhvervstalenter på Berlingskes Talent 100-liste.

32-årige Cecilie Demkjær Schultz Pedersen er med egne ord opflasket i IBM. Hun havde studiejob i virksomheden, tog efter endt uddannelse IBM's graduate-program og har indtil for nylig siddet i en stilling som Corporate Health and Safety Leader med ansvar for sundhed og arbejdsmiljø i Danmark.

For nylig blev hun forfremmet og er nu ansvarlig for et område, der dækker de nordiske lande, England, Irland og Benelux-landene. Samtidig er hun medlem af et globalt specialistteam, hvor hun rådgiver om psykosociale risici og udvikler initiativer for IBM's 350.000 medarbejdere på verdensplan.

Afstigmatisering er vejen frem

Når Cecilie Demkjær Schultz Pedersen fortæller om sit job og sine opgaver hos IBM, er der et gennemgående tema ved alle de indsætter, hun har været med til at sætte indtil nu. Hun vil være med til at afstigmatisere psykiske udfordringer og skabe mere åbenhed om mental sundhed.

- Vi vil gerne være *awareness*-skabende i forhold til mental sundhed og dels sørge for, at vores



medarbejdere ved, at de kan få hjælp, hvis de har behov for det, og dels arbejde på, at de også tør tage imod det. I forhold til stress, angst og depression er det i Danmark efterhånden alment accepteret, at man henvender sig til en psykolog. Men sådan er det bestemt ikke i alle de andre lande, hvor IBM også er. Mine kollegaer i andre lande fortæller mig, hvordan man opfattes som kuk-kuk eller skør, fordi man får brug for at tale med en psykolog, og derfor kommer folk ofte meget langt ud, inden de søger behandling. Inden corona satte vi en indsats i gang, der betyder, at alle ansatte på verdensplan nu har gratis adgang til samtaler og behandling hos en psykolog, hvis de har problemer. Og det kan være alt fra, at man bøvler med ægteskabet derhjemme, til at man er blevet ramt af arbejdsrelateret stress eller en depression, fortæller hun.

Lige nu har Cecilie Demkjær Schultz Pedersen og hendes kollegaer et program på trapperne, hvor igennem man kan tilegne sig ekstra viden om mental sundhed på arbejdspladsen. Også her er målet mere åbenhed og mindre stigmatisering.

Det skal for eksempel være naturligt, at man som kollegaer spørger ind til hinanden, når man kan mærke, at der er en, som ikke trives. De medarbejdere, som gennemfører kurset, får efterfølgende et digitalt badge, som skal synliggøre, at her er en person, som interesserer sig og gerne vil bakke op om den mentale sundhed på arbejdspladsen.

Stress og følger heraf såsom angst og depression er noget af det, som Cecilie Demkjær Schultz Pedersen har meget fokus på i sit daglige virke. Allerede i 2019 fik hun i Danmark implementeret et program, som skal forebygge stress og være med

til at nedbringe andelen af medarbejdere, der sygemeldes med stress. Og trods coronapandemien, der ellers har udfordret mange på den mentale konto, kan virksomheden i dag se resultater af indsatsen.

– Det er interessant, at vi kan se en positiv udvikling på bagkant af stressprogrammet – selvom der har været corona. Stresssygemeldingerne er reduceret, og færre bruger de psykologmuligheder, IBM stiller til rådighed for medarbejderne. Jeg kan se, at folk er blevet bedre til at række ud efter hjælp, inden det bliver behandlingskrævende, og vi tør i højere grad tale om det, der er svært, og når vi har det svært. Ligeledes er det helt afgørende, at ledelsen er lydhør og forsøger at adressere arbejdsmiljøproblemer tidligt samt fremmer beskyttende faktorer. Vi har i IBM Danmark opnået en fælles anerkendelse af, at stress ikke er et individuelt problem. Og det er rigtig positivt, siger hun.

Ledere som stress-rollemodeller

Det er et krav, at alle medarbejdere i IBM Danmark skal gennemføre uddannelse i forbindelse med det omtalte stressprogram, og der bliver holdt et vågent øje med, at det sker. Det sørger Cecilie Demkjær Schultz Pedersen for i samarbejde med blandt andre direktøren for IBM Danmark.

For et par år siden opdaterede hun ligeledes sygemeldingsprocessen i virksomheden. Det betyder, at hun, hvis kollegaer sygemeldes med stress, gerne om muligt vil have et prik på skulderen. Ligeledes holder hun øje med langtidssygemeldinger, der eventuelt måtte være et udtryk for stress.

– Jeg kan jo kun sætte ind med hjælp, hvis jeg får noget at vide. Men folk har selvfølgelig ikke pligt til at fortælle, hvorfor de er sygemeldt. Og vi er meget opmærksomme på at informere om, at der er en lovgivning, der beskytter medarbejderen, ligesom vores sygemeldingssystem er bygget op om meget stramme juridiske guidelines, siger hun.

I sit arbejde med at gøre stress til noget, man tør tale og være åben om, benytter Cecilie Demkjær Schultz Pedersen sig af forskellige strategier. En af dem er at bruge rollemodeller. For eksempel har hun fået flere ledende IBM-medarbejdere til at dele deres egne ”stresshistorier” med kollegaer. Når nogen på den måde åbent vover at dele ud af personlige erfaringer, er det med til at afstigmatisere

det at have stress og mentale udfordringer, ligesom det bliver mere legalt at turde stoppe op og bede om hjælp.

– Lige nu kører jeg for eksempel et forløb med en tysk vice president. Han kunne se, at han havde nogle meget pressede medarbejdere og ville gerne vise, at han så dem og ligeledes gerne hjælpe dem med at finde nogle løsninger. Så vi har tilrettelagt nogle sessioner, hvor jeg starter med en times oplæg online, hvorefter han har en blok, hvor han fortæller om sine egne erfaringer med stress. Det bruger han 30-40 minutter på. Bagefter taler vi i gruppen om de konkrete udfordringer. Vi taler også om, hvad individet selv skal klare, hvad gruppen kan hjælpe med, og hvad der skal gøres på organisationsniveau. Således forsøger vi at flytte noget af ansvaret væk fra individet, selv når man arbejder på et højt niveau i organisationen, hvor det ellers ofte kan være hensigtsmæssigt at klare sig selv, siger hun.

Stærk faglighed i rygsækken

Som den eneste psykolog på dansk jord har Cecilie Demkjær Schultz Pedersen et tæt samarbejde med de øverste chefer i IBM Danmark. Men hun ser ikke sig selv som en part i et asymmetrisk magtforhold.

– Jeg skal ikke diktere noget for nogen. Det bliver aldrig godt, hvis der ikke er opbakning til en indsats, jeg foreslår. Hvis jeg har foreslået noget, som ledelsen synes tager for mange timer nu og her, så får jeg altid sagt, hvad jeg i det mindste synes, der bør gøres. På den måde forsøger jeg at yde indflydelse. Men i sidste ende er det ledelsens ansvar at løse problemet, siger hun.

Hun pointerer dog, at hun qua IBM's ambitioner på området for mental sundhed er hjulpet rigtig godt på vej.

– Jeg er godt støttet af, at jeg arbejder med et område og nogle udfordringer, som det er i alles interesse at løse. IBM er en virksomhed, som tager et stort socialt ansvar, og selvom vi er en virksomhed, der skal levere, så skal folk også have sikkerhed for, at der bliver taget sig godt af dem. Desuden tror jeg også så meget på min egen faglighed og hviler i min egen værdi for IBM, at jeg føler mig sikker på, at jeg altid har opbakning, selvom jeg påpeger noget, som man som leder måske ikke ønsker at høre, siger Cecilie Demkjær Schultz Pedersen. →



22,5 procent grønne investeringer

AkademikerPension har en ambition om at være Danmarks mest ansvarlige pensionskasse, og vi hæver nu vores klimamål til næsten det dobbelte.

Det betyder, at 22,5 procent af vores investeringer skal være grønne i 2030.
Det svarer til næsten 50 milliarder kroner.



Akademiker
Pension

akademikerpension.dk

Ingen terapeutisk behandling internt i IBM

Når der rækkes ud efter konkret hjælp i hverdagen til Cecilie Demkjær Schultz Pedersen, er det ofte ledere, som har brug for hjælp til en svær situation med en medarbejder, og her gør hun meget ud af at klæde lederen på til selv at være en del af det forbyggende og afhjælpende arbejde.

– Jeg kan af gode grunde ikke være overalt, så min fornemmeste opgave er at få sat samtalerne i gang mellem leder og medarbejder. Det handler om at vise medarbejderne, at vi gerne vil tage hånd om dem, der har udfordringer. Hvis ikke vi tager samtalerne, kan man leve i den tro, at arbejdspladsen bare ønsker, at man udfører sit arbejde og ellers er ligeglad med, hvordan man har det. Til tider har jeg selvfølgelig enkeltsamtaler med individer, men fordi vores ledere er blevet meget mere kompetente til at tage disse samtaler, er det langtfra nødvendigt altid. Har en medarbejder brug for decideret terapeutisk behandling, er det heller ikke mig, der træder til. I stedet får vi vedkommende henvist til en psykolog ude af huset, siger hun.

Kollega ville begå selvmord

Som medlem af IBM's globale specialisteam har Cecilie Demkjær Schultz Pedersen efterhånden erhvervet sig en del viden om, hvordan man griber mental sundhed an på en arbejdsplads. Ikke kun i Danmark, men mange steder rundt om i verden. Og her er det blevet klart for hende, at det ikke er alle steder, at man er nået så langt som i Danmark. Særligt en situation har gjort indtryk på hende.

– Jeg havde på et tidspunkt en medarbejder fra et andet land og en anden kultur, der skrev til mig, at han ønskede at begå selvmord. Han var så skamfuld og følte sig stigmatiseret over de problemer, han havde. Det var en svær situation, hvor jeg var udfordret på at finde en balance mellem, hvad jeg måtte som repræsentant for arbejdsgiver, og hvad sådan en situation kalder på rent etisk og mellemenneskeligt. Det blev dog hurtigt klart, at han ikke var i akut livfare. Men han havde behov for terapeutisk hjælp, og for at han kunne have tillid til behandleren, var det bedst, at det var en fra en anden kultur end hans egen. Jeg fik etableret kontakt til en ekstern psykolog, der anerkendte og havde forståelse for hans problematikker, siger hun.

Adspurgt om, hvad der videre skete med medarbejderen, fortæller Cecilie Demkjær Schultz Pedersen, at han de følgende måneder løbende skrev til hende og fortalte, at han fik det bedre og bedre, og hvordan han mente, at hun havde reddet hans liv.

– Det er selvfølgelig og heldigvis ikke sådanne tilbagemeldinger, jeg får tit. Men sådan en besked overbeviser mig om, hvor vigtigt det er, at virksomheder giver plads til at tale mental sundhed, og at de, der har kapacitet til det, også har synlige personer som mig, der ved, hvad man kan gøre, når folk rækker ud i desperation, siger hun.

IBM-psykologen har en ambition om inden længe at gå i gang med at se på psykosociale risikofaktorer globalt. Hun ønsker at få klarhed over, om der er noget i det større organisationsdesign, der modarbejder IBM's mål om at være en bæredygtig arbejdsplads også på det psykosociale område.

Læser stadig i studieboerne

Årene hos IBM har bekræftet Cecilie Demkjær Schultz Pedersen i, at hun er på rette spor til trods for et oprindeligt ønske om at gå en anden vej. Men selvom hun på mange måder bliver mere og mere specialiseret inden for arbejdsorganisationspsykologien, synes hun samtidig, at hun bruger sin brede faglighed mere og mere.

– Det er interessant, at jo mere specialiseret jeg er blevet, jo mere har jeg brug for at trække på nogle andre fagområder inden for psykologien. Det er blevet mere og mere klart for mig, at organisationspsykologi er bygget ovenpå udviklingspsykologien eksempelvis. Noget af det, jeg er meget optaget af for tiden, er alt det, vi hver især bringer med os ind i vores arbejdsliv, siger hun og understreger, at hun i sit nuværende job nødig ville have undværet nogle af sine fag fra psykologistudiet:

– I sommer genlæste jeg for eksempel min psykiatribog for at opfriske viden derfra. Og generelt er jeg altid opmærksom på, at de oplæg og guidelines, jeg udarbejder, er funderet i evidensbaseret viden. Det i sig selv nødvendiggør, at jeg hele tiden holder mig opdateret bredt inden for psykologifaget. •