

Per Bent Larsen  
Holmstrupgårdvej 224  
8210. Aarhus V.  
Tlf. 29718200

Medlem af BUPL

Til Folketingets Beskæftigelsesudvalg

I min aktive pensionist tilværelse er jeg blevet frivillig sorgvejleder for unge og her møder jeg ofte, de pårørende til afdøde familiemedlemmer, som udover de andre vanskeligheder i sorgen har det svært på arbejdspladsen.

Det har inspireret mig til at undersøge hvad Fagbevægelsens Hovedorganisation - FH har på hjemmesiden om sorg og sorgpolitik. Jeg fandt ikke noget. Jeg har udarbejdet et debatoplæg til medier m.m., som jeg sender med håb om at inspirere jer. I jeres samarbejde med faglige- og arbejdsgiverorganisationer.

Jeg håber at høre fra jer. På forhånd tak!

Med venlig hilsen

Per Bent Larsen

### **Sorgkultur på arbejdspladsen**

Per Bent Larsen

Pensioneret leder i Folkeskolen

frivillig sorggruppeleder for unge i Folkekirken

Vi har i Danmark en svag fælles kultur for, hvordan vi omgås døden og de sørgende efterlevende pårørende. Det er jo meget tankevækkende når vi ved der dør ca. 55.000 mennesker om året i Danmark og de fleste afdøde har mindst 4 personer der har været tæt på afdøde, altså mere end 200.000 mennesker rammes hvert år af sorg.

Det at vi har en svag sorgkultur gør, at sorgen bliver den sørgende efterlevendes eget ansvar/problem og at samfundet: familie, venner, arbejdspladser og fritidsforeninger ikke bakker den sørgende godt nok op.

Viden fra anerkendt dansk og international sorgforskning, viser at mange mennesker først efter 1 1/2 år har genvundet ståsted, energi og personlighed. Indtil da kan vi være så ramt af sorgen, at vores funktionsniveau bliver nedsat, blandt andet med perioder af helt eller delvist sygefravær fra arbejdet.

Et sted i samfundet er der en sorgkultur, det er i den ellers så udskældte Folkeskole.

Rigtig mange Folkeskoler har en sorg praksis/politik og kultur, etableret på skolernes eget initiativ eller som en fælles kommunal politik. En praksis/politik der konkret støtter op om det enkelte barn/elev, der har mistet en forældre eller søskende og dennes familie. En fælles praksis/politik der omfatter en række helt konkrete strukturerede handlinger for børnene:

- kontakt medarbejder der har en tæt kontakt til barnet og dets familie umiddelbart efter dødsfaldet og i den efterfølgende tid
- der orienteres til de andre forældre og børn i klassen
- der afholdes "mindestund" i klassen både lige efter dødsfaldet og når barnet vender tilbage til skolen efter dødsfaldet.
- skolen deltager med repræsentant/er ved begravelse/bisættelse og formidler familiens ønske om klassens børn/ forældres deltagelse
- opfølgende kontakt i tiden efter dødsfaldet

Er der tale om et langt sygeforløb op til dødsfaldet starter skolens støtte op under dette forløb. Der er ofte udarbejdet en tilsvarende politik for skolens personale.

De enkelte Folkeskolers sorg praksis/politik gør, at det bliver nemmere for de efterladte børn / kolleger at vende tilbage til skolen. Det gør det efterfølgende lettere for barnet at være i skolen med sin sorg, snakke om den afdøde og være ked af det. Det giver de andre børn og skolens personale mulighed for at samtale med og støtte barnet i at det i orden at være ked af det, om sorgen og savnet efter den afdøde.

I mit arbejde som sorggruppeleder er arbejdspladsernes manglende kultur og deraf ledere og kollegers ofte manglende støtte noget vi ofte vender tilbage til i vores samtaler. De efterlevende oplever det på mange måder, først og fremmest gennem tavshed, konfliktskyhed og berøringsangst.

En berøringsangst der gør, at ledere og kolleger ikke tør snakke med den efterlevende om tabet og sorgen, fordi de er bange for at gøre den sørgende ked af det. Den sørgende er ked af det og det eneste måde, man kan blive mere ked af det er ved at møde den mur af tavshed som mange gør.

Jeg foreslår derfor, at sorg kultur, politik og praksis bliver en del af de enkelte arbejdspladsers arbejdsmiljø politikker. Der er behov for, at der nationalt på arbejdsmiljøområdet kommer fokus på dette. Når mindst 100.000 kolleger hvert år mister en af deres kære, vil den efterlevende konkret opleve støtte og omsorg, gennem en sorg kultur / politik / praksis på arbejdspladsen. En støtte der vil gøre det nemmere for den efterlevende at genfinde sit ståsted og mening i livet. Det vil ofte være produktivt både for den enkelte og arbejdspladsen, så den efterlevende igen kan vende tilbage sin tidligere arbejdsglæde og arbejdsindsats. I dette arbejde vil ledere, arbejdsmiljø- og tillids repræsentanter skulle gå foran.