



FÅ FRISKA MEDARBETARE MED YOGA

AV: REDAKTIONEN

YOGA TAR EN alltmer självklar plats i företagets rehabiliteringsprocess och medicinsk yoga har bevisat positiva effekter på hälsan.

– Man har till exempel kunnat visa att medicinsk yoga sänker blodtrycket signifikant, antalet stresshormon minskar och välbefinnandet ökar, säger Göran Boll, mannen som utvecklat medicinsk yoga i Sverige och grundare av IMY (Institutet för Medicinsk Yoga).

IMYs program har bland annat testats i forskningsprojekt på Karolinska Institutet, Stockholms Universitet och Danderyds sjukhus. Studien på Danderyds sjukhus visade bland annat positiva effekter på blodtryck och kortisolnivå i saliv hos patienter med hjärtinfarkt.

Medicinsk yoga så som den har formats och utvecklats på IMY i Stockholm är en terapeutisk yogaform som utgår från den klassiska Kundalinyogan. Yogan innefattar ett hundratal olika pass och meditationer och är ett utpräglat terapeutiskt system som kan användas vid rehabilitering.

– Den fungerar på de flesta åkommor; astma, utbrändhet, ryggproblem, åstörningar, hjärtproblem, migrän, Parkinson, MS, m.m., berättar Göran Boll.

I metoden blandas fysiska övningar med andnings- och koncentrationstekniker. Korta pass varvas med djupverkande meditation och alla övningar utförs alltid med utgångspunkt utifrån individens förmåga och kapacitet.

Göran Boll nämner bland annat läkemedelsföretaget AstraZeneca som ett exempel på ett företag där medicinsk yoga som rehabilitering fungerat mycket bra.

– Utvärderingar har visat att yogan varit en av deras mest effektiva rehabiliteringsformer, säger Göran Boll.

HUMAN RESEARCH AB

Auktoriserad HR konsult med många års erfarenhet av omfattande uppdrag för offentlig förvaltning och privat näringsliv;

- Hälsöfrämjande utvecklingsprogram för ledare och medarbetare
- Långtidsfrisk organisation med låga ohälsotal
- Coachning av sjukskrivna tillbaka till arbetslivet

Vi har utvecklat de uppmärksammade coachningsmetoderna HR Balansen® och MI programmet®.

2008 fick vi Uppsala läns Landstings Folkhälsopris i ett samarbete med Akademiska sjukhuset och Uppsala Universitet, CEOS, för bästa arbetsåtergångsprojekt.

2010 blev vi utvalda att presentera flera sådana framgångsrika projekt vid Stressforskarkongressen i Stockholm.

Våra metoder fokuserar på helheten; ledarskap/medarbetarskap, arbetsliv/privatliv, kropp/själ och har sin grund inom etablerad stressforskning och kognitiv förhållningssätt.

Välkommen!

ATT KOMMA TILLBAKA ...

AV: MALIN ANDERSON

SOM ARBETSGIVARE FINNS DET FLERA OLIKA ÅTGÄRDER DU KAN SÄTTA IN FÖR ATT UNDERLÄTTA FÖR EN ANSTÄLLD ATT VARA KVAR I ELLER KOMMA TILLBAKA TILL SITT ARBETE EFTER ATT HA VARIT LÅNGTIDSSJUKSKRIVEN. DET GÄLLER BARA ATT PRIORITERA DEM, HA KUNSKAP OM DEM OCH SÄTTA IN DEM SNABBT.

HÅLL KOLL PÅ VAD SOM GÄLLER.

Man bör som arbetsgivare ha klara och tydliga riktlinjer och regler för vad som gäller vid sjukskrivning och sjukfrånvaro, det underlättar både för arbetsgivaren själv och för personalen. Det är också viktigt att man lägger tid på sjukvårds- och rehabiliteringsfrågor, det är lätt hänt att de kommer i andra hand.

– När det gäller långtidssjukskrivna kan man lägga till en rehabiliteringsförsäkring, som förutom en snabb specialistsjukvård erbjuder ett nätverk av professionella rehabiliteringsledare och företag som underlättar en snabb återkomst till arbetet, säger Thomas Abrahamsson, affärschef Hälsa på Länsförsäkringar.

Det finns ett starkt ökat intresse från arbetsgivare om dessa frågor. Kanske inte minst på grund av de nya sjukskrivningsreglerna som började gälla från och med den 1:a juli 2008. Sedan januari 2010 har ytterligare anpassningar av reglerna gjorts.

– Det som är nytt är framförallt rehabiliteringskedjan, där det mest kända nog är att antalet dagar med sjukpenning har blivit begränsad, säger Monica Kjellman, Arbetsmiljökonsult och författare till bland annat handboken "Vad chefen behöver veta om rehabilitering 2010".

Man vill med rehabiliteringskedjan ge bättre stöd för att återgå till arbete och undvika onödigt långa sjukskrivningstider.

– Som arbetsgivare ska man också vara medveten om att man har skyldighet att ha en plan och ett mål för rehabilitering, säger Monica Kjellman.

FÖREBYGG OCH VAR SNABB

– Det viktigaste man kan göra som arbetsgivare för att minska sjukfrånvaron är att systematiskt bedriva ett förebyggande

arbetsmiljöarbete. Kartlägg både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, fortsätter Monica Kjellman.

När det ändå händer att någon går in i väggen eller mår så fysiskt dåligt att han eller hon inte kan fortsätta jobba, är det av yttersta vikt att man sätter in åtgärderna direkt. En snabb insats är en förutsättning för en god återgång och är A och O när det gäller rehabilitering.

– Väntar man ökar bara kraven, framförallt på den sjukskrivne, och förutsättningarna att komma tillbaka i arbete blir sämre, säger Monica Kjellman. Känner man att man inte har kunskap själv kan man vända sig till företagshälsovården om det finns en sådan eller anlita en konsult. Det kan också vara bra att prata med den behandlade läkaren och Försäkringskassan kan alltid hjälpa till med svar kring vad som gäller. Det viktigaste är att alla tre arbetar tillsammans med den sjukskrivne och mot samma mål.

– Om man är långtidssjukskriven ska en planering för återgång i arbete göras i form av en rehabiliteringsplan. Denna skrivs vanligtvis i samband med ett avstämningmöte mellan den sjukskrivne, arbetsgivaren, läkaren och Försäkringskassan, säger Thomas Abrahamsson.

SLÄPP INTE TAGET

Man bör som arbetsgivare hålla en nära dialog med den anställde under sjukskrivningstiden för att kunna planera och förbereda för en återgång i arbete

– Som arbetsgivare är man oftast uppdragsgivaren i rehabiliteringsprocessen, understryker Iréne Ekmark, grundare av Human Research AB, som bland annat arbetar med kompetensutveckling av chefer och personlig rehabcoachning av sjukskrivna mot arbetsåtergång.

Hon berättar vidare om hur hon i sin

metod HR Balansen låter deltagaren reflektera över sin situation och vad man kan göra åt den. I en trestegs kognitiv samtalsmodell får både ledare och medarbetare ett verktyg för att arbeta med dessa frågor. Metodarbetet omfattar personlig coachning, diskussionsunderlag, reflektionsövningar, frågeformulär, tester och analyser, fakta och hemuppgifter med återkopplingsamtal.

– Vi fokuserar på organisationens och individens samspel och helheten kring arbetsliv och privatliv med fokus på motivationsfaktorer, stressorer och återhämtningsmekanismer kopplade till hälsa respektive ohälsa. Det handlar om att hitta en balans mellan arbetsliv och privatliv, mellan medarbetarskap och ledarskap och mellan kropp och själ, säger Iréne Ekmark.

– När den anställde sedan ska återgå till sitt arbete är det viktigt att man som arbetsgivare involverar, informerar och leder framåt, säger Monica Kjellman.

För att underlätta för personal att återgå, eller vara kvar, i arbete kan man behöva anpassa åtgärderna. Man kan köpa in arbetsredskap och teknisk utrustning, förändra arbetsfördelningen, satsa på kompetensutveckling och utökad flexitid eller ge den anställda möjligheten att kunna träna på arbetstid. Man kanske även successivt behöver slussa in personen i arbete genom deltidssjukskrivning och ytterligare anpassning av arbetstider, eller hitta nya arbetsuppgifter.

– Mitt övergripande råd till alla arbetsgivare är att de ska våga se och våga ta tag i saker, även de djupa och jobbiga frågorna. Man bör ha en proaktiv agenda och tankesättet "vi har inte så hög sjukfrånvaro idag och vi vill fortsätta ha det så – annars kostar det oss som arbetsgivare massor av pengar" avslutar Iréne Ekmark. ■■■