



Bedömning

Att förstå hjälpbehovet

Det är kanske inte alltid uppenbart vad som är orsaken till att en medarbetare fungerar sämre i arbetet, inte verkar trivas, har tappat intresset eller har återkommande korttidsfrånvaro. Anledningen kan vara en psykisk ohälsa eller en skadlig konsumtion av alkohol eller droger. En bedömning med rekommendation ger arbetsgivaren ett underlag för lämplig insats.

Målgrupper

Personer med befarade alkohol-drogproblem eller en psykisk ohälsa. Bedömning av psykisk ohälsa ingår i utredningsarsenalen samt personens egna målsättning och motivation för att uppnå målen.

Bedömning som underlag för beslut

Som chef har man fokus på arbetsplatsen. Chefen har ett ansvar för att arbetet fungerar. Vi ska se till att våra medarbetare har bra förutsättningar, och vi ska också se till de utför ett fullgott arbete.

När vi av någon anledning befarar att en anställd inte är fullt arbetsför – då ska vi agera! Det är inte alltid helt klart att korttidsfrånvaro eller ett förändrat beteende hos medarbetaren är ett alkohol- eller drogproblem eller en psykisk ohälsa. Men när arbetssituationen påverkas vill vi veta vad som är orsaken. Att identifiera orsakerna och omfattning har en central roll för Resurs Rehabiliterings initiala arbete innan en rekommendation om lämplig insats kommer till stånd.

Viktigt att poängtera är att en medicinsk bedömning ska ingå i sammanhanget tex via Företagshälsovård eller annan medicinsk verksamhet.

Rekommendation

Rekommendationen utifrån screeningen delges alltid berörd person, arbetsgivare och eventuell Företagshälsovård eller annan remittent efter tillstånd. Medicinsk provtagning och tolkning av resultat utförs av medicinsk personal

Bedömning på Skype

Även om det fysiska mötet är att föredra finns det ibland omständigheter som förvårar det. Det kan vara geografiska avstånd eller ett behov att snabbt få till en bedömning och underlag för beslut.

Vi kan efter överenskommelse då hantera bedömningen via Skype.