

# Information til arbejdsgivere om længerevarende symptomer efter hjernerystelse

Ca. 25.000 danskere bliver hvert år ramt af en hjernerystelse. Heraf risikerer en mindre andel at få længerevarende symptomer. Det kan få konsekvenser for deres arbejdsliv. Med den rette indsats og støtte er der bedre muligheder for at vende tilbage i arbejde.

Denne vejledning giver dig som leder information om længerevarende symptomer efter hjernerystelse. Den tilbyder inspiration til, hvordan du bedst støtter en medarbejder i at vende tilbage efter en sygemelding med længerevarende symptomer efter hjernerystelse. Der er store individuelle forskelle på, hvordan en medarbejder bedst vender tilbage i arbejde. Det anbefales derfor altid at tage udgangspunkt i den enkelte medarbejders situation.

## Hvad er en hjernerystelse?

En hjernerystelse er en påvirkning af hjernen, der kan opstå efter, at en person har fået et slag mod hovedet, eller har fået en voldsom rystelse af hovedet, nakken eller kroppen. De fleste kommer sig uden mén inden for de første par uger, men for nogle varer symptomerne ved ud over en måned. Dette kalder man længerevarende symptomer efter hjernerystelse. ▢

## Længerevarende symptomer efter hjernerystelse

Det er meget forskelligt fra person til person, hvordan man bliver påvirket af hjernerystelsen. Nogle af de mest almindelige længerevarende symptomer efter en hjernerystelse er:

### Fysiske:

Hovedpine, smerter og spændinger i nakke og ryg, træthed og mangel på energi, svimmelhed, søvnforstyrrelser, synsvanskeligheder, lyd- og lysfølsomhed.

### Påvirket koncentration og tænkning:

Langsommere tænkning, koncentrationsvanskeligheder og hukommelsesvanskeligheder.

### Følelsesmæssige:

Tristhed, irritabilitet, lettere stressbar, og at man kan blive mere følelsesladet.

## Arbejde og identitet

For de fleste medarbejdere betyder arbejdet meget, og de lægger store dele af deres identitet i deres arbejde. Mange medarbejdere med længerevarende symptomer efter hjernerystelse har et ønske om at vende tilbage til deres arbejde og at kunne levere det, som de kunne før hjernerystelsen. Hvis medarbejderen ikke længere kan det, kan det skabe frustration, og medarbejderen kan risikere at komme til at ignorere sine symptomer, så de bliver forværrede. Det kan få betydning for, hvor hurtigt og nemt processen med at vende tilbage vil blive.

## Hvornår kan medarbejderen vende tilbage?

Det kan være vanskeligt at sætte en tidshorisont på, hvornår en medarbejder med hjernerystelse kan vende tilbage til arbejde. Det anbefales, at medarbejderen først vender tilbage til sit arbejde, når han/hun kan varetage sine almindelige hverdagsaktiviteter derhjemme, uden at symptomerne bliver væsentligt forværrede. For nogle medarbejdere kan det gå relativt hurtigt, mens det for andre kan tage længere tid. Symptomerne kan svinge fra time til time og fra dag til dag. Symptomerne er således individuelle, og har betydning for, hvornår og hvordan medarbejderen kan vende tilbage i arbejde.

Andre faktorer såsom medarbejderens arbejdsopgaver, ansvar, deadlines, fysiske arbejdsmiljø, behandlinger efter hjernerystelse, privatliv og transport til og fra arbejde kan ligeledes have indflydelse på, hvornår og hvordan en medarbejder

kan vende tilbage. Det skyldes, at disse faktorer også kan være med til at påvirke medarbejderens symptomer og bedringsproces.

## Hvordan kan medarbejderen bedst vende tilbage?

Inden en medarbejder vender tilbage til sit arbejde efter en sygemelding, kan det være rart for medarbejderen at komme på et kort besøg på arbejdspladsen. Det kan gøre opstarten lettere for alle parter.

### Hold et opstartsmøde

Når medarbejderen er klar til at starte på arbejde igen, er det en god idé, at du og medarbejderen holder et møde inden opstart. På mødet kan medarbejderen orientere dig om sine udfordringer. I kan drøfte, hvilke arbejdsopgaver medarbejderen kan håndtere, og hvilke hensyn medarbejderen har behov for, f.eks. et rum, hvor medarbejderen kan få lidt ro, pauser, mindre skærmarbejde, færre møder m.m.

Sammen med medarbejderen kan du lægge en plan for, hvordan medarbejderen bedst vender tilbage til arbejdet og få afstemt forventninger til hinanden. I planen kan I indtænke antal arbejdstimer, pauser, opgaver, ansvar, deadlines, fysisk arbejdsmiljø og transport til og fra arbejdet. I nogle tilfælde kan krav i privatlivet også spille ind.

Når I holder møder, er det en god idé, at I sammen skriver vigtige aftaler og sætninger ned i et fælles referat. Det kan hjælpe medarbejderen til at huske jeres aftaler.

### Løbende opfølgning

Som leder kan du støtte din medarbejder ved løbende at bidrage til dialog, evaluere symptomer, trivsel, opgavebyrde og arbejdsindsats, og ud fra dette tilpasse planen for medarbejderens tilbagevenden. Du støtter også din medarbejder ved at sørge for, at den plan, I lægger, bliver overholdt – også hvis den bliver tilpasset undervejs, og også selvom det går godt. I starten må I prøve jer frem og i fællesskab observere, hvordan det går. Ofte vil medarbejderen opleve en forsinket symptomforværring senere samme dag eller dagen efter, når medarbejderen har øget sine aktiviteter. Dette er forventeligt. Symptomerne bør dog aftage igen inden for 1 døgn.

Medarbejderen kan selv have svært ved at forudsige, hvor meget han/hun kan arbejde, da graden og omfanget af symptomerne kan svinge. For at medarbejderen kan få mest mulig succes med sin tilbagevenden til arbejdet, har fleksibilitet i forhold

til f.eks. opgaver, antal timer, pauser, ugentlig restitutionsdag(e) og arbejdssted (roligt rum/hjemmearbejde) stor betydning.

Du kan også støtte medarbejderen i at opleve succes med sin tilbagevenden ved at anerkende både store og små fremgange.

### Plan for arbejdstid

Medarbejderen kan have brug for en langsom start og optrapning af sin arbejdstid, men behovet kan variere fra medarbejder til medarbejder. Nogle medarbejdere kan i begyndelsen have behov for at arbejde få timer få dage om ugen, andre kan starte på halvtid. Planen for arbejdstiden skal være fleksibel, men den må gerne angive, hvornår medarbejderen kan forvente at øge sin arbejdstid.

Medarbejderen kan opleve en forværring af sine symptomer i forbindelse med opstarten på arbejdet og igen i forbindelse med optrapningen. Når I planlægger optrapning af timer, er det oftest godt at gøre det trinvis og ikke med mere end ca. 25 % øgning ad gangen, hvor timerne fordeles hensigtsmæssigt ud over ugens arbejdsdage. Umiddelbart efter optrapningen kan der komme en periode på 1-2 uger med et generelt forøget symptomniveau. Som en tommelfingerregel bør timetallet holdes stabilt, indtil symptomniveauet fra den seneste øgning er stabiliseret til et acceptabelt niveau i ca. 14 dage. Optrapningen kan derfor komme til at foregå over flere uger eller måneder, og det kan være nødvendigt at nedjustere eller udskyde optrapningen undervejs. Det er væsentligt, at optrapningen opleves som succes på trods af eventuelle justeringer.

For nogle medarbejdere med hjernerystelse kan det have en positiv effekt med en restitutionsdag midt på ugen.

### Plan for pauser

En af de vigtigste faktorer for, at en medarbejder oplever succes med sin opstart på arbejdet, er at holde flere korte pauser i løbet af arbejdsdagen. Her kan en fast plan for pauserne være en hjælp. Spørg gerne din medarbejder, hvad han/hun har brug for. Det kan være en hjælp for medarbejderen at blive opfordret til at få holdt pauserne.

Planen bør tage højde for:

- Hvornår skal pauserne holdes.
- Hvor lange skal pauserne være.
- Hvor skal pauserne holdes.
- Hvordan skal pauserne holdes.

En pause betyder, at man skal slappe af, så hjernen får ro og ikke bliver stimuleret. Pausen fungerer bedst, hvis medarbejderen kan holde pausen et sted, hvor han/hun kan skærme sig for påvirkninger fra omgivelserne. Dvs. et roligt sted, hvor der ikke er støj og forstyrrelser fra kollegaer. Nogle kan have brug for at kunne lægge sig ned i et rum med dæmpet lys. Andre kan have gavn af en kort gåtur udenfor med ro, bevægelse og frisk luft.

Pauserne har størst effekt, når de bliver afholdt som et forebyggende tiltag, inden medarbejderen bliver udmattet. Det kan være med til at forlænge medarbejderens overskud og energi til arbejdsopgaverne.

I begyndelsen vil medarbejderen have behov for flere korte pauser i løbet af dagen, f.eks. 5 – 10 min. pr. time. Når medarbejderen kan arbejde i flere timer, kan det være nødvendigt at tænke færre men længere pauser ind.

### Plan for opgaver

En medarbejder med hjernerystelse kan i en periode have behov for at kunne udføre andre arbejdsopgaver end normalt og bruger ofte længere tid til at løse de samme opgaver.

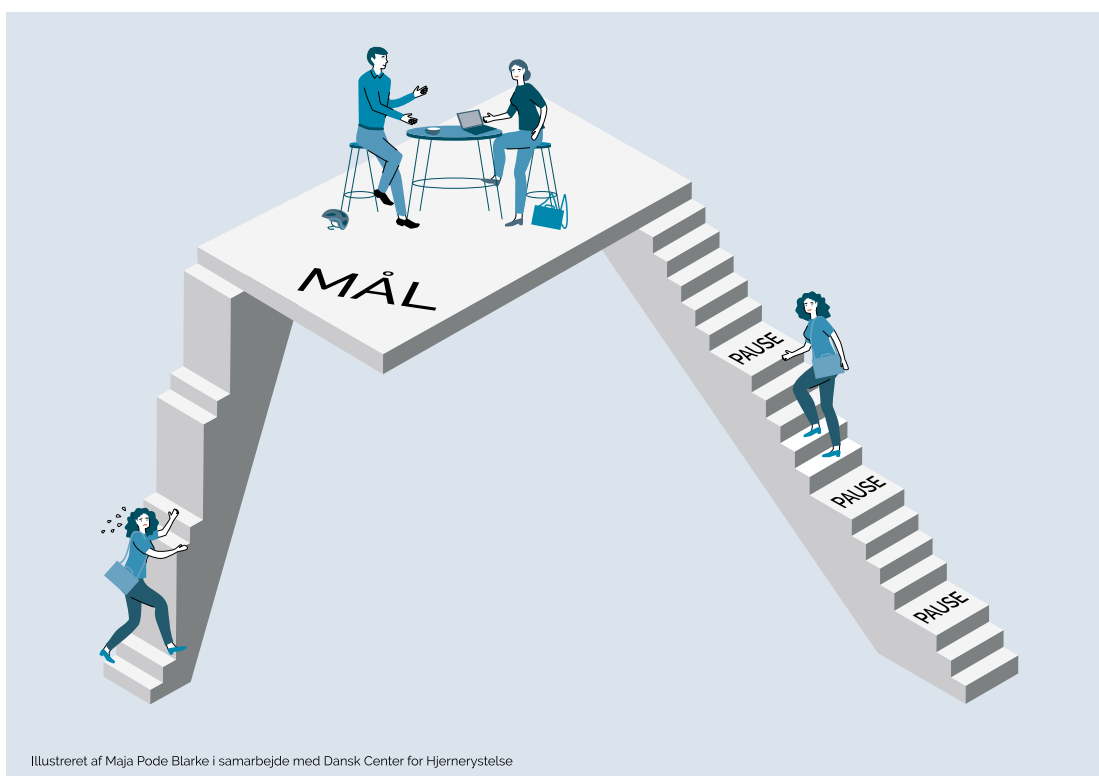
Forslag til ændringer af arbejdsopgaver:

- Mindre ansvar
- Mindre komplekse og mentalt krævende opgaver

- Flere praktiske opgaver
- Flere skift mellem forskellige typer af opgaver (f.eks. mellem skærmarbejde og praktiske opgaver)
- Færre eller ingen stramme deadlines
- Mere tid til den enkelte opgave
- Fokus på kendte, motiverende opgaver
- Tid til fordybelse
- Udføre én opgave ad gangen
- Begrænset skærmarbejde
- Begrænsede løft
- Færre samarbejdspartnere

Det er vigtigt at tage individuelle hensyn. Nogle vil måske have behov for fysiske hensyn, mens andre kan have behov for andre hensyn som f.eks. at reducere tidspresset. For nogle kan det være den rette løsning for en periode at skifte komplicerede og mentalt krævende opgaver ud med mindre krævende opgaver. For andre kan den rigtige løsning være at skabe ro og plads til fordybelse til at kunne løse fagligt krævende opgaver en opgave ad gangen og uden forstyrrelser.

Planen for tilbagevenden skal også indeholde en proces for, hvornår medarbejderen kan øges i opgaver, så mængden bliver tilpasset det antal timer, som medarbejderen arbejder og kan håndtere uden større symptomforværring. I planen skal der tænkes ind, hvilke opgaver medarbejderen over tid skal arbejde med. Medarbejderen kan have stor gavn af, at du støtter vedkommende i at prioritere hvilke opgaver, der skal udføres.



Illustreret af Maja Pode Blarke i samarbejde med Dansk Center for Hjernerystelse

## Information til kollegaer

Når en medarbejder med hjernerystelse skal vende tilbage i arbejde, er det en god idé at informere kollegaer om, hvad det vil sige at have længerevarende symptomer efter hjernerystelse, og hvad det vil betyde for både medarbejderen, men også for kollegaerne – men selvfølgelig kun i det omfang, som medarbejderen er indforstået med. Det kan give kollegaerne en bedre forståelse for medarbejderens situation. Medarbejderen og kollegaer kan også have glæde af, at de bliver informeret om jeres aftaler omkring medarbejderens tilbagevenden, f.eks. at medarbejderen ikke skal forstyrres, når han/hun er i gang med en opgave eller holder pause.

Det er godt for en medarbejders livskvalitet og kollegaskab at være social, men det kan også være udmattende at være social for en medarbejder med længerevarende symptomer efter hjernerystelse. Det kan være en fordel med samvær i mindre og kendte sammenhænge fremfor i store forsamlinger. Det kan være en god ide, at medarbejderen skriver f.eks. en mail til kollegaerne om, hvordan vedkommende fungerer bedst.

## Stressforebyggende tiltag

Personer med længerevarende symptomer efter hjernerystelse har ofte en lavere tolerance over for belastning og stress end tidligere, fordi personen allerede er belastet af sine udfordringer. Yderligere stress kan påvirke symptomerne både nu og her og på sigt.

Det er derfor væsentligt at være opmærksom på, hvad den enkelte medarbejder oplever som stressende og indføre stressforebyggende og -reducerende initiativer, når medarbejderen vender tilbage i arbejde. Dette kan gøres via en gradvis tilbagevenden, nedsat arbejdstid, ændrede arbejdsopgaver, færre deadlines, mindre arbejdspresses, samtaler med ledelsen med fokus på stress og evt. samtaler med en psykolog.

For nogle medarbejdere kan deltagelse i møder generelt være krævende. Andre oplever, at særlige møder med f.eks. ledelsen og jobcenter kan være stressende, hvilket kan føre til symptomforværring.

## Brug af hjælpemidler

Der findes flere forskellige hjælpemidler, som en medarbejder med længerevarende symptomer efter hjernerystelse kan have gavn af at bruge, f.eks.:

- Skærmbiller
- Filter til computerskærm
- Specialskærm
- Oplæsningsprogrammer
- Hæve-sænke-bord
- Ørepropper eller anden støjreduktion
- Regulering af lysforhold, evt. solbriller

Ved brug af hjælpemidler, der skærmer for sansendeindtryk, som f.eks. solbriller og ørepropper, er det vigtigt, at medarbejderen ikke bruger hjælpemidlerne hele tiden, men finder en balance mellem på den ene side at blive skærmet og på den anden side gradvist at udsætte sig selv for de påvirkninger, der udløser symptomerne. Det er med til at gøre, at medarbejderen får det bedre.

Har du eller medarbejderen brug for vejledning til hjælpemidler, kan du kontakte den nærmeste kommune eller jobcenter.

## Brug for yderligere rådgivning

Du og medarbejderen kan få yderligere rådgivning hos f.eks. jobcenteret, a-kassen, forsikrings-selskabet, Hjernerystelsesforeningen, behandlingsstedet som medarbejderen er i forløb hos, eller hos medarbejderens egen læge.

## Brug af §56 ved øget fravær

Hvis medarbejderen med længerevarende symptomer efter hjernerystelse får øget fravær, kan der søges en §56 hos jobcenteret til at få nedsat de udgifter som arbejdsgiver har under medarbejderens sygefravær. Medarbejderens sygefravær skal medføre et fravær på mindst 10 dage om året. Dage med delvist fravær tæller også med i opgørelsen, hvis der er tale om et fravær på mindst 4 timer ugentligt.

## 9 råd til at støtte medarbejderen i at vende tilbage i arbejde

- Invitér medarbejderen på et kort besøg inden opstart.
- Hold et opstartsmøde, når medarbejderen kan varetage sine almindelige hverdagsaktiviteter derhjemme uden væsentlig symptomforværring.
- Læg sammen en plan for arbejdstid, pauser og opgaver.
- Planen skal også tage hensyn til eventuelle behandlinger og træning, der er relateret til medarbejderens hjernerystelse, det fysiske arbejdsmiljø, transport til og fra arbejde og balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Skriv referat fra alle møder med medarbejderen – det gør det nemmere at huske aftaler.
- Informér kollegaer om medarbejderens situation og jeres aftaler.
- Evaluér løbende og justér op eller ned afhængigt af, hvordan det går.
- Vær opmærksom på stress, og at det kan være nødvendigt med stressforebyggende tiltag.
- Inddrag relevante hjælpemidler til medarbejderen.

På næste side finder du råd, som du kan give din medarbejder, der skal tilbage i arbejde efter en sygemelding på grund af længerevarende følger efter hjernerystelse.

# Gode råd til medarbejderen

**Disse råd er til dig, der skal vende tilbage i arbejde efter længerevarende følger efter hjernerystelse.**

**Det er vigtigt, at du sammen med din arbejdsgiver finder din egen vej tilbage til arbejdet, da der kan være store individuelle forskelle på, hvordan en medarbejder bedst vender tilbage.**

- Når du kan varetage almindelige hverdagsaktiviteter derhjemme uden væsentlig symptomforværring, kan du langsomt vende tilbage i arbejde. Almindelige aktiviteter er f.eks. madlavning, indkøb, at tage bad og at gå en kort tur.
- Fortæl gerne din leder og dine kollegaer om, hvordan du har det. Du bestemmer selvfølgelig, hvad og hvor meget du vil fortælle dem, men det kan øge forståelsen for din situation, hvis du f.eks. fortæller lidt om dine symptomer og hvad der er hjælpsomt for dig.
- Det er en god idé, at du sammen med din leder lægger en plan for din opstart på arbejdet. Planen skal tage hensyn til din samlede situation og beskrive, hvad du kan klare i forhold til antal arbejdstimer, dit behov for pauser, hvilke opgaver og ansvar du kan påtage dig samt en foreløbig tidsplan. Planen skal også tage hensyn til eventuelle behandlinger og træning, der er relateret til din hjernerystelse, det fysiske arbejdsmiljø, transport til og fra arbejde og dit privatliv. Disse faktorer kan også have indflydelse på din opstart på arbejdet. Det er normalt, at symptomerne forværres midlertidigt, når du skruer op for dine aktiviteter på arbejdspladsen, men symptomerne bør gradvist aftage, når du har hvilet.
- I begyndelsen er det vigtigt, at du holder flere korte pauser i løbet af dagen. Husk at holde dem. Pauser fungerer bedst, hvis de tages på forkant. Når du holder pause, skal du slappe af og gerne et sted, hvor du kan

skærme dig selv for støj og kollegaer. På sigt kan du holde én længere pause midt på dagen.

- Selvom du gerne hurtigt vil tilbage til at kunne det samme som før hjernerystelsen, skal du være opmærksom på, at du ikke presser dig selv for meget. Sørg for at overholde planen for din tilbagevenden, og vent med at øge dit timeantal, indtil dit symptomniveau fra den seneste øgning er stabiliseret til et acceptabelt niveau.
- Når du vender tilbage i arbejde, skal du måske indstille dig på, at du for en periode skal udføre andre opgaver, og at du vil være længere tid om at udføre dem end før hjernerystelsen.
- Efterhånden som du kommer i gang med arbejdet igen, kan fordybelsestid være en måde at skabe ro og overskud til at løse krævende tænke- og koncentrationsopgaver. Afsæt f.eks. en time om dagen, hvor du i rolige omgivelser uden forstyrrelser, slukker for alt digital støj (e-mail, telefon, notifikationer, sociale medier m.m.) og fokuserer på én opgave ad gangen. Det er vigtigt på forhånd at planlægge tid, sted og arbejdsopgave, så du går ind i fordybelsestiden med ro og fokus.
- Det er vigtigt, at du finder en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det betyder, at når du er færdig med arbejdsopgaverne, skal du også have energi tilbage til aktiviteterne i hjemmet og sammen med familie og venner.
- Har du brug for hjælpemidler, der skærmer dig for lys og lyd, er det vigtigt, at du ikke bruger dem hele tiden. I stedet skal du finde en balance mellem at blive skærmet og at blive udsat for de påvirkninger, der udløser dine symptomer. Det er en forudsætning for at få det bedre, at du løbende bliver udsat for små mængder af de sanseindtryk, der generer dig, f.eks. lyd og lys.

Vejledningen er udarbejdet på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse om tilbagemelden til arbejde hos medarbejdere med længerevarende symptomer efter hjernerystelse. Der er inddraget udsagn fra både medarbejdere og arbejdsgivere. Der indgår også erfaringer fra projektet 'Det hjernevenlige arbejdsliv'.

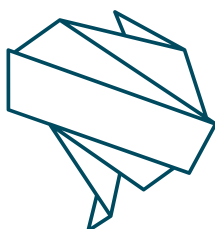
Derudover er der inddraget viden og udsagn fra fagspecialister inden for rehabilitering af længerevarende symptomer efter hjernerystelse:

Kommunikationscentret - Region Hovedstaden  
CSV Kolding - Center for specialundervisning og rådgivning til unge og voksne  
CSV Vejle - Center for specialundervisning for unge og voksne  
ViSP - Kommunikationscenter Faxe - Vordingborg - Næstved  
CfK Herning - Center for Kommunikation  
CSU Slagelse - Center for Specialundervisning  
CKV - Center for Kommunikation og Velfærdsteknologi – Region Syddanmark  
CERVELLO  
Center for Hjerneskode  
Dansk Center for Hjernerystelse

Ovenstående projekter og udarbejdelsen af pjecen er støttet af Velliv Foreningen.

Dansk Center for Hjernerystelse  
Amagerfælledvej 56A  
2300 København S  
kontakt@dcfh.dk

[www.dcfh.dk](http://www.dcfh.dk)



**DCFH**