Stöddokument för chefer och medarbetare

Prevention av psykisk ohälsa och suicid på arbetsplatsen

Karolinska Institutet

Region Stockholm

Syfte

Detta dokument[1] är ett stödmaterial i arbetet med att förebygga självmordshandlingar och främja psykisk hälsa på arbetsplatser och vänder sig till chefer och medarbetare.

Självmord och suicid är synonymer och båda begreppen används i olika sammanhang. I kliniska sammanhang och i officiella dokument, som i det här, används företrädesvis ordet suicid. Självmord används mer i dagligt tal eftersom många inte är bekanta med ordet suicid och för att det kan distansera oss från problemets allvar. I samtalet med medarbetare rekommenderar vi därför att ordet självmord används.

Begreppen psykisk hälsa och ohälsa används regelbundet i det allmänna samtalet, men innebörden av orden är långt ifrån självklar. Till exempel kan psykisk hälsa användas som en synonym till både psykisk ohälsa och psykiskt välbefinnande. Psykisk ohälsa kan i sin tur åsyfta varierande tillstånd, alltifrån vardagliga psykiska besvär till svåra psykiatriska tillstånd[2].

Detta material är framtaget ur ett brett perspektiv för att förebygga suicid och psykiska besvär hos medarbetare, men också för att skapa en god psykisk hälsa på arbetsplatsen. Observera att det syftar till att skapa en grundläggande kunskap. För medarbetargrupper som har behov av fördjupad kunskap utifrån till exempel patientklientel kan annan kunskapsinhämtning och utbildning vara aktuell.

---

1 I utarbetandet av dokumentet har vi inspirerats av Region Uppsalas dokument ”Suicidprevention - Förebygga suicid, psykisk ohälsa, främja psykisk hälsa på arbetsplatsen - stödmaterial chefer DocPlus-ID: DocPlusSTYR-28947 Version: 1 Handlingstyp: Instruktion/Rutin Sidan 17 av 25”.

2 folkhalsomyndigheten.se/vara-amnesomraden/psykisk-halsa/om-psykisk-halsa

Innehållsförteckning

Syfte 2

Om suicid. 4

Ett stödjande arbetsklimat 5
- Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier 7
- Arbetsrelaterad stress. 7

Suicidpreventiv utbildning för arbetsplatsen 8

Tidiga signaler, stöd och arbetsanpassning 9

Våga fråga - Att prata med någon som har tankar på att ta sitt liv 10
- Bedömning av allvarlighetsgraden 11
- Egna reaktioner 11
- Håll det inte hemligt 11
- Som chef har du ett särskilt ansvar 12

Vad ska man göra efter suicid eller suicidförsök 13
- Efter suicidförsök av medarbetare 14
- Efter suicid av medarbetare. 15
- Stöd för medarbetare 16
- Tänk på chefens hälsa 16
- Minnesbord, minnesstund och begravning 17

Hjälplinjer 18

Om suicid

Suicidhandlingar är den yttersta konsekvensen av ett stort lidande. Lidandet kan ha orsakats av att man drabbats av svår sjukdom (såväl psykisk som fysisk) eller av olika trauman och stressfyllda livshändelser.

Lidandet kan ibland göra att livet känns hopplöst, att det känns som ett mörker utan någon som helst ljusning. Suicid känns som den enda utvägen. Men det finns utvägar, det finns alltid hjälp att få. Lidandet kan orsakas av en sjukdom som kan behandlas eller en problematisk situation som kan lösas med hjälp av andra. Man kan också få hjälp med att hitta strategier för att minska lidandet, eller för att anpassa sitt liv till det som orsakar lidandet. Att få prata om sina suicidtankar är viktigt. Bara att någon lyssnar kan rädda liv.

Suicidalt beteende är ett komplext problem som beror på ett antal olika faktorer. Det har sällan en enda orsak utan utvecklas oftast på grund av ett samspel mellan olika riskfaktorer i kombination med en avsaknad av skyddsfaktorer. Riskfaktorer är omständigheter som ökar sannolikheten för att en person ska överväga, försöka eller att ta sitt liv, se Fakta om självmord.

För att kunna förebygga suicid handlar det i hög grad om att alla samhällssektorer och medmänniskor engageras och bidrar. Ett generellt konstaterande utifrån den vetenskapliga litteraturen är att suicidpreventiva insatser som består av flera olika komponenter, d.v.s. olika insatser på olika nivåer, har större chans att nå resultat. Läs mer om evidensbaserade insatser på respi.se.

Eftersom de flesta självmordshandlingar sker bland människor i yrkesverksam ålder har alla arbetsplatser ett ansvar. Chefer och medarbetare som lär sig känna igen varningstecken, vågar fråga och kan lyssna, hjälpa, stötta och vägleda medarbetare när det behövs är viktiga aktörer i det suicidförebyggande arbetet. Det kan också vara så att arbetsplatsen är det ställe där signaler på dåligt mående är tydligast. Av omtanke för familjen kan man vara bra på att maskera sina problem.

Suicidprevention på arbetsplatsen bör ske genom:

- Kontinuerlig kombination av främjande och förebyggande arbete.
- Kontinuerlig kunskapsutveckling för chefer och medarbetare.
- Individuella anpassningar i syfte att främja psykisk hälsa, förebygga psykiska besvär och ohälsa samt sjukskrivning.
- Handlingsplan vid akut suicidal kris.

Ett stödjande arbetsklimat

Det är av största vikt att chefen proaktivt verkar för ett hälsofrämjande arbetsklimat och att arbetsklimatet uppmärksammas och diskuteras. Ett engagerat och effektivt sätt att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är en förutsättning för det suicidförebyggande arbetet. Det bör ske genom att stärka friskfaktorerna på arbetsplatserna, få till ett stöttande klimat, minska stigmatiseringen av suicid liksom psykiska besvär och ohälsa och göra det lätt för den enskilde medarbetaren att få stöd vid behov.

Många medarbetare berättar inte om sina svårigheter i livet och att det kan kännas hopplöst. Det kan exempelvis vara att man anser sig vara svag om man har problem, att man inte ser sig som lojal om man inte orkar, att det kan påverka ens utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen och att arbetskamraterna kan se en som en sämre kollega. Arbetsplatsen måste skapa en kultur som är stöttande kollegor emellan, men också att det är okej att säga till om man har behov av någon form av stödinsats.

Vill du läsa mer om psykiska besvär och ohälsa? Besök Folkhälsomyndighetens webbsida om psykisk hälsa.

Chefer kan påverka arbetsrelaterade psykiska besvär och ohälsa genom att beakta nedanstående frågor:

- Finns det någon möjlighet för medarbetarna att påverka prioriteringsordning av arbetsuppgifter eller arbetsbelastning i verksamheten?
- Är roller, arbetsuppgifter, befogenheter och ansvarsområden tydliga för medarbetarna?
- Utsätts medarbetarna regelbundet för emotionella påfrestningar som att behöva ta snabba etiskt svåra beslut, hantera sjukdomar, dödsfall och hotfulla situationer?
- Förekommer det skift- och nattarbete?
- Är tidspressen stor? Går det att planera arbetstiden utan problem?
- Går det att ta regelbundna raster?
- Vet medarbetarna hur de ska prioritera bland arbetsuppgifterna vid hög arbetsbelastning eller när det ej är full bemanning?
- Vet medarbetarna vem de ska vända sig till för att få stöd i olika situationer?

När man bedömer dessa faktorer är det viktigt att involvera medarbetarna för att identifiera relevanta områden där åtgärder kan vidtas, exempelvis i samband med en arbetsplatsträff (APT).

Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier

Den som utsätts för kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen kan få bestående men. I värsta fall kan kränkande särbehandling utvecklas till mobbning, dvs återkommande negativa handlingar över en tidsperiod riktade mot enskilda eller en grupp. Utsatthet för mobbning har ett samband med suicidtankar och suicidalt beteende.

Arbetsrelaterad stress

Konsekvenser av långvarig stress kan vara muskeloskelletala besvär, värk, utmattning, psykisk ohälsa, depression, m.m. Samtliga av dessa faktorer utgör individuella riskfaktorer för suicidalitet. Även kortvarig stress kan vara en utlösande faktor för en självmordshandling om man redan är sårbar.

Människor reagerar olika på arbetsbelastning beroende på deras återhämtningsförmåga, copingstrategier och resurser i deras omgivning. När man befinner sig i en utsatt och problematisk situation kan man vara särskilt känslig för negativ stress. För den enskilde medarbetaren kan tidiga insatser som exempelvis stödsamtal hos företagshälsovården vara avgörande. Men eftersom arbetsrelaterad stress oftast är en konsekvens av ett samspel mellan miljöfaktorer och individuell sårbarhet, måste medarbetare och arbetsplatsen samarbeta för att minska den arbetsrelaterade stressen. Om man inte ser över de organisatoriska eller sociala faktorer som ger upphov till stress utan bara fokuserar på individens mående och återhämtningsförmåga kommer inte stressrelaterade problem eller suicidrisk, psykiska besvär och ohälsa kunna förebyggas.

Suicidpreventiv utbildning för arbetsplatsen

Det är viktigt att vi diskuterar suicidprevention på arbetsplatsen för att öka kunskapen om varningstecken och skapa en naturlig dialog om vad vi kan göra för att främja den psykiska hälsan och stärka den enskilde medarbetaren så att hen själv kan söka hjälp eller våga fråga en kollega som visar tecken på att inte må bra.

Exempel på en utbildning är Psyk-E bas suicid, psyk-e.se/psyk-e-bas-suicid.

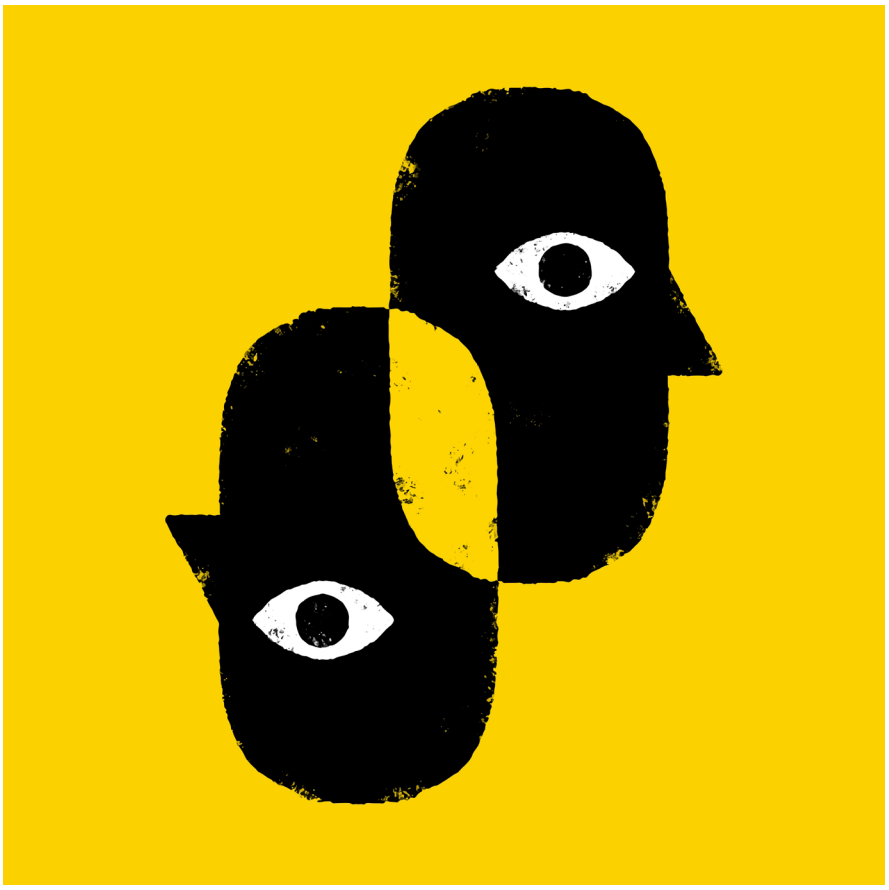

Illustration: Jardel Vieira, unsplash.com

Tidiga signaler, stöd och arbetsanpassning

Som chef är det viktigt att se tidiga signaler på suicidrisk, psykiska besvär och ohälsa och för det krävs det att chefen känner sina medarbetare och har aktuella kunskaper. Det som är viktigt att beakta är om en medarbetares beteende förändras.

Exempel på förändrat beteende:

- Upprepad korttidsfrånvaro.
- Svårigheter att passa tider.
- Slarv och produktionsfel.
- Olyckor/tillbud.
- Försämrad effektivitet.
- Försämrat engagemang.
- Försämrad koncentrationsförmåga, ökad glömska, svårare att fatta beslut.
- Nedstämdhet.
- Uppgivenhet.
- Isolering från arbetskamraterna.
- Psykosomatiska besvär.
- Missbruk.

Undersök vilka anpassningar av arbetet som kan behövas för att medarbetaren så långt som möjligt ska klara sitt jobb.
Detta förväntas du göra som arbetsgivare. Om medarbetaren sjukskrivs blir denna fråga aktuell i samband med återgång i arbetet. Anpassningar av arbetet kan till exempel innebära förändringar av arbetstidens omfattning och förläggning, minskade eller andra arbetsuppgifter, byte av arbetsplats, och stöd i arbetet (Om anpassningar, AFS2022:.5).

Ett annat exempel på aktiv insats är stödsamtal hos exempelvis företagshälsovården. Ju tidigare en medarbetare får tillgång till stödsamtal desto större är chansen att förebygga suicidalitet och sjukskrivning. Det är lättare att förebygga att någon inte blir sjuk än att rehabilitera tillbaka till arbetslivet.

Våga fråga – Att prata med någon som har tankar på att ta sitt liv

Suicidtankar och suicidalt beteende är delar av en komplex process som kan omfatta allt ifrån tankar av olika allvarlighetsgrad om att ta sitt liv, att planera detta och att genomföra en suicidal handling. Om du misstänker att någon i din närhet har tankar eller planer på att ta sitt liv är det viktigt att du gör något direkt. Våga fråga hur personen mår och ge dig tid att lyssna. Det är inte farligt att prata om suicid och det ökar inte risken för att personen ska ta sitt liv. Tvärtom kan det vara ett skydd för livet. Ett samtal kan räcka långt för den som mår dåligt och kan kännas som en befrielse för personen i fråga och därmed också förebygga suicid. Det är alltid bättre att göra någonting än att inte agera alls.

När någon uttrycker suicidtankar kan det vara ett sätt att berätta om ett lidande och ett existentiellt svårlöst dilemma. Det behöver inte innebära att personen ser suicid som den enda utvägen. Men det kan vara en allvarligt menad avsikt att faktiskt ta sitt liv. Därför ska tankar och planer på suicid alltid tas på allvar. Steget mellan tankar, planer och handling är olika långt för olika individer. Men de flesta tvekar in i det sista och är mottagliga för hjälp av olika slag. Som medmänniska kan du tänka att även en liten insats gör stor skillnad.

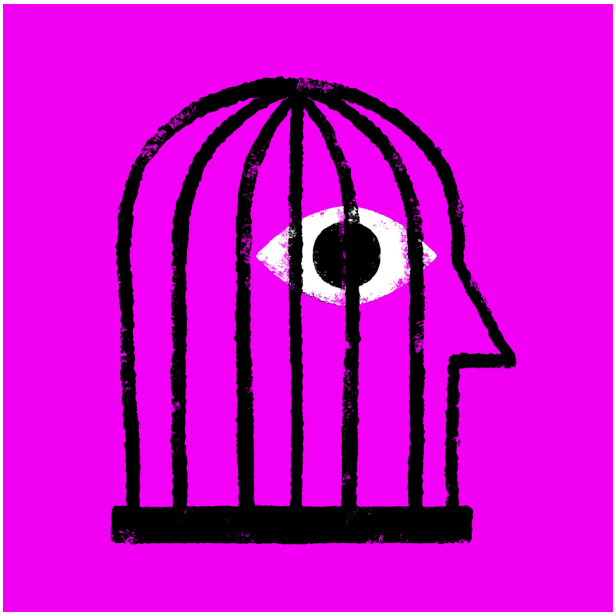

Illustration: Jardel Vieira, unsplash.com

Bedömning av allvarlighetsgraden

Det enda sättet att få reda på om en människa tänker ta sitt liv är att fråga. Det kan kännas svårt, men du visar att du har lagt märke till något och har lyssnat (se under rubriken ”Som chef har du ett särskilt ansvar” hur du kan närma dig personen om du känner dig osäker).

Om någon har suicidtankar är det viktigt att veta hur mycket och hur länge dessa tankar funnits. Finns det konkreta planer, ett sätt, en tid eller plats för suicidförsöket är det viktigt att utforska mer.

Du kan till exempel ställa följande frågor:

- Har du tänkt ut hur och när du ska ta ditt liv?
- Har du tillgång till medel eller tänkt skaffa dig medel för att utföra din plan?

Är den planerade tiden nära förestående och om medel redan införskaffats är situationen akut. **Hjälp personen att söka vård på närmaste vårdcentral eller psykiatriska akutmottagning eller kontakta någon annan som kan hjälpa till att göra det. Lämna inte personen ensam!**

Även om läget inte är akut kan du uppmuntra personen att söka vård eftersom suicidala handlingar ofta är impulsstyrda. Du kan också fråga om och hur du kan hjälpa till och vara ett stöd.



Vill du läsa mer om självmordstankar, besök 1177.se.

Egna reaktioner

Det kan kännas väldigt tungt att ta emot besked om att någon inte vill leva längre. Därför är det viktigt att du är medveten om dina egna reaktioner. En vanlig reaktion är rädsla och en impuls att ignorera situationen och hoppas på att den går över av sig själv. Du kan också få behov av att hitta en snabb lösning för att få hen att må bättre. Om du upptäcker att du reagerar så kan det vara bra att stanna upp lite. Fundera över om du kan fokusera på den du talar med och hens behov av att bli lyssnad på i stället.

Håll det inte hemligt

Ett förtroende om att någon har allvarliga tankar på att ta sitt liv ska du inte bära ensam! Samtidigt som du lyssnar och visar medkänsla har du rätt att vara tydlig med att du inte kommer att vara passiv ifall hen skulle gå vidare med sina planer. Gå aldrig med på att hålla det hemligt eftersom det kan vara en livsfarlig situation. Om du är arbetskamrat ska du informera din närmaste arbetsledare om vad du fått veta.

Som chef har du ett särskilt ansvar

Det kan kännas svårare att öppna sig för sin chef än för sina arbetskamrater. Därför kan det vara bra att gå varligt fram innan du som chef ställer mer direkta frågor om suicidtankar. Men det är oerhört viktigt att du snabbt ger utrymme för ett samtal med en medarbetare som du fått information om eller själv misstänker mår dåligt.

Visa att du bryr dig och att du vill hjälpa. Prata med medarbetaren på ett personligt och förtroligt sätt. Förklara att du är orolig och berätta varför, genom att nämna vad du har lagt märke till, exempelvis särskilda varningstecken eller förändringar i beteende.

Det är inte fel att ha med dina egna känslor i samtalet. En person som mår mycket dåligt kan bli väldigt upptagen av sin egen upplevelse, och glömma att det hen gör påverkar andra människor. Då är det bra att påminna om det. Du kan till exempel säga: ”Jag hör att du känner dig förtvivlad. Det gör mig ledsen att höra hur du har det. Jag finns här och bryr mig om hur du mår”.

Försök att lyssna utan att komma med goda råd, försök att vara så lugn som det går, förklara att du bryr dig och erbjud dig att hjälpa. Ställ gärna öppna frågor som ”Hur tänker du då?” och ”Kan du berätta mer?”. Försök även att stå ut med att det ibland blir tyst. Att få tid att tänka och formulera sig i sin egen takt har ett värde i sig.

Se till att personen känner sig trygg, tills hen får hjälp. Fråga vem han eller hon kan ringa eller få stöd av, exempelvis en partner eller nära vän. Betona att professionell hjälp finns att tillgå och informera medarbetaren om den hjälp som finns. Sist i dokumentet hittar du telefonnummer till olika hjälplinjer och länkar till chattar. Kontakter till professionell hjälp finns på 1177.se.

! Att få tid att tänka och formulera sig i sin egen takt har ett värde i sig.

Vad ska man göra efter suicid eller suicidförsök?

När ett företag eller en organisation drabbas av en tragisk händelse som ett suicid eller suicidförsök av en medarbetare, behöver arbetsgivaren veta hur hen ska agera på ett professionellt men samtidigt inkännande sätt. Det är viktigt att ha en färdig krisplan som innehåller riktlinjer för hur man ska kommunicera med alla inblandade: medarbetare, anhöriga och eventuellt externa parter.

I det här kapitlet hittar du information om hur man kan hjälpa en medarbetare i sorg efter en anhörigs eller annan medarbetares suicid eller suicidförsök.



Illustration: Jardel Vieira, unsplash.com

Efter suicidförsök av medarbetare

Det kan vara svårt att hantera ett suicidförsök av en medarbetare. Innan åtgärder vidtas bör det beslutas vem som ska kontakta och ge stöd åt medarbetaren. Nedan beskrivs centrala steg när man hanterar ett suicidförsök av en medarbetare.

Rådgör med medarbetaren som gjort suicidförsöket och:

- Förklara att du är orolig.
- Erbjud dig att hjälpa till och fråga om det finns något på arbetsplatsen som har skapat problem och bör åtgärdas, till exempel trakasserier, arbetsbelastning, arbetsledning osv.
- Fråga om medarbetaren har fått tillgång till professionell eller annan hjälp.
- Om medarbetaren går med på det bör arbetskamraterna informeras om händelsen, se nedan om kommunikation. Informera samtidigt medarbetaren om vad arbetskamraterna vet och om det går rykten.
- Fundera över vem som kan ge råd till och följa upp medarbetaren på arbetsplatsen när han eller hon återgår i arbete. Fråga vad medarbetaren förväntar sig av dig och redovisa tydligt vad som är möjligt att erbjuda inom arbetsplatsens ram och vad som inte är det.
- Återgången till arbetet efter ett suicidförsök måste förberedas ordentligt och diskuteras med medarbetaren. Som stöd för återgång till arbete, upprätta och använd en rehabiliteringsplan och säkerställ att lämpliga åtgärder sätts in för att hjälpa medarbetaren tillbaka till arbetsplatsen och arbete.
- Följ upp återgången och justera åtgärder vid behov, tänk på att det kan vara en lång process och att du behöver ha tålamod.



Illustration: Jardel Vieira, unsplash.com

Efter suicid av medarbetare

Tänk på att behandla suicid som dödsfall av andra orsaker hos medarbetare. Om detta inte görs kan medarbetare undra varför vissa dödsfall uppmärksammas mer än andra och leda till stigmatisering. Nedan kan du läsa mer om viktiga delar i att hantera sorgeprocessen efter ett suicid.

Ta fram fakta
Ledningen bör först kontrollera fakta och försäkra sig om den officiella dödsorsaken, genom att rådgöra med partner eller familj. Om fakta är oklara bör man förklara att saken är under utredning. Uppmärksamma om det finns rykten, vilka ofta är felaktiga, och påminn medarbetarna om att rykten kan vara mycket skadliga och orättvisa mot den avlidna personen och dennes familj, vänner och nära arbetskamrater.

Säkerställ att alla får information
När en händelse som ett suicidförsök eller ett suicid av en medarbetare inträffar, är det viktigt att informera om det på lämpligt sätt så snart som möjligt efter händelsen. Ta ut en personallista över alla anställda, glöm ej att meddela till exempel sjukskrivna och föräldralediga.

Informationen bör förberedas ordentligt och kan innehålla följande punkter:

- Skingra rykten genom att ge korrekt information, som inhämtats från och i samråd med anhöriga, eller medarbetaren själv vid suicidförsök. Håll dig till fakta och lämna inte ut några närmare eller sensationella detaljer, exempelvis rörande metod, plats eller orsak.
- Sätt in suicidalt beteende i ett sammanhang, det kan till exempel vara att:
- Beskriva suicidhandlingen som en reaktion på outhärdliga problem och känslomässig smärta.
- Betona att suicidalt beteende är komplext och inte bara beror på en faktor.
- Tänk på att ge alla en möjlighet att tala om det inträffade och sätta ord på sina känslor och reaktioner.

Skaffa professionell hjälp
Att hantera efterverkningarna av ett suicid i personalgruppen kan vara krävande. Det rekommenderas starkt att man anlitar en expert för att få hjälp med att hantera krisen. Det kan vara genom företagshälsovården, Sjukhuskyrkan eller Riksorganisationen Suicidprevention och Efterlevande stöd (SPES).

Stöd för medarbetare

Att visa omsorg om medarbetarna är en viktig del av preventionen, eftersom det underlättar sorgeprocessen. De flesta som drabbas av svår sorg kan härbärgera den och återgå till det vanliga efter att den akuta sorgen klingat av. Vissa kan dock vara extra sårbara på grund av egna erfarenheter av psykiska besvär och ohälsa eller egen suicidalitet. Tänk på att skapa en trygg stämning där medarbetarna får möjlighet att prata om sina känslor, till exempel i mindre grupper eller i enskilda samtal. Informera om stressreaktioner som kan komma under den första tiden såsom ilska, ångest, skuldkänslor, sömnproblem, påträngande minnesbilder etc. Informera också om var medarbetare kan få psykologiskt stöd om de behöver. Exempelvis från Sjukhuskyrkan eller jourtelefoner. Vid behov kan du också använda dig av företagshälsovården för ytterligare krisstöd. Det går att boka dem för enskilt krisstöd eller för större grupper.

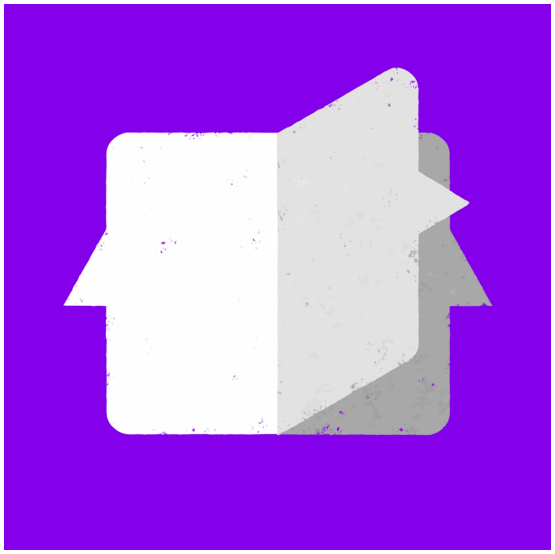

Illustration: Jardel Vieira, unsplash.com

Tänk på chefens hälsa

Att konfronteras med psykisk ohälsa hos medarbetare och i synnerhet ett suicid eller suicidförsök av en medarbetare, påverkar även chefer. Känslor kan uppstå såsom skuld över stressfaktorer i organisationen som man haft ansvar för eller över att inte ha upptäckt att medarbetaren mådde dåligt. Sådana känslor är normala och vanligt förekommande, men de kan utgöra en stor belastning för chefernas hälsa och påverka deras arbete. Därför är det viktigt att ha uppsikt över chefers hälsa och erbjuda dem psykologiskt stöd eller rådgivning hos företagshälsovården. HR och chefens chef är en viktig resurs i det här arbetet, och vid ett suicid eller suicidförsök bör de ha tät kontakt och följa upp berörd chefs situation och agera bollplank.

Minnesbord, minnesstund och begravning

Om det är önskvärt kan ett minnesbord ställas i ordning på arbetsplatsen. På detta kan exempelvis ställas en blombukett och om möjligt en bild på den som avlidit. Minnesbordet kan stå framme i tre dagar.

Organisera en minneshögtid för den avlidne medarbetaren. Hänsyn behöver tas till medarbetarens trosuppfattning/preferens. Sjukhuskyrkan kan förmedla kontakt till andra trossamfund än det kristna. Minnesstunden kan ha olika innehåll och utformas på ett personligt sätt, med musik och dikter eller vara en tyst minut. Minnesstunden bör lämpligen äga rum på arbetsplatsen inom

några dagar efter dödsfallet. Minnesstunden bör innehålla några ord om den avlidne och bör hållas av chef, person med koppling till den avlidnes religion eller annan lämplig person. Det kan vara lämpligt att bjuda på fika efter minnesstunden. Informera de anhöriga om att minnesstunden kommer att äga rum och bjud in dem till att närvara.

Vid begravning bör arbetsplatsen vara representerad. Chefen ansvarar för att meddela anhöriga om att det finns önskemål att närvara. Bestäm tillsammans i personalgruppen vilka som ska närvara på begravningen. Planera för inköp av krans eller blommor från arbetsgivaren, alternativt bidrag till allmän fond. HR på din förvaltning kan hjälpa dig med information om maxbelopp. De arbetsplatser som har möjlighet att flagga vid dödsfall av medarbetare ska göra detta den dag då begravningen äger rum.

I ett längre perspektiv
Även när den akuta fasen är över, kan det vara bra att uppmärksamma medarbetarnas behov av stöd vid tillfällen då minnena av dödsfallet kan aktualiseras. Sådana tillfällen kan vara årsdagar, födelsedagar eller andra speciella dagar som kan förknippas med den avlidne.

Efter en anhörigs suicid
När en medarbetare mister en anhörig på grund av suicid kan hen drabbas av starka känslor som gör det svårt att börja arbeta igen. Förlusten och den sorg som personen drabbas av kan påverka arbetsplatsen på många olika sätt. Det kan till exempel ha stor betydelse för koncentrationsförmågan och för förhållandet till arbetskamraterna. Chefen kan spela en viktig roll genom att ge stöd till den sörjande personen, till att börja med genom att uppmärksamma förlusten och sorgen. Medarbetare som känner att de får stöd och att någon bryr sig har vanligtvis lättare att återhämta sig.

Håll kontakt genom att prata med medarbetaren, både om den dagliga verksamheten och om dennes personliga situation/känslor. Visa att du bryr dig och ge möjlighet att prata. Fråga med jämna mellanrum hur personen mår. När man pratar med medarbetaren är det viktigaste att lyssna. Om du inte vet hur du ska reagera eller förhålla dig så erkänn det. Om personen är borta från arbetet, visa att du bryr dig genom att exempelvis skicka ett kort, mejl eller blommor.

Erbjud viss flexibilitet
Var flexibel när det gäller arbetstider. När personen kommer tillbaka till arbetet anpassa arbetsmängden efter dennes önskemål, vissa vill ha en minskad arbetsbörda medan andra föredrar att fortsätta att arbeta som innan. Informera vilket stöd som finns att få.

Hjälplinjer

Mind - För psykisk hälsa
Självmordslinjen: Öppet dygnet runt, varje dag, tel 90101 och chatt
mind.se/hitta-hjalp/sjalvmordslinjen

Livslinjen: Chatt öppen söndag – torsdag, klockan 19–24,
mind.se/livslinjen-chatt

Föräldralinjen: Öppet måndag - fredag kl. 10–15 helgfria vardagar och torsdagar kl. 19-21, tel 020-85 20 00
mind.se/hitta-hjalp/foraldralinjen

Äldrelinjen: Vardagar klockan 08–19, lördag - söndag klockan 10–16,
tel 020-22 22 33
mind.se/hitta-hjalp/aldrelinjen

Mind forum: forum.mind.se

Barnens rätt i samhället (BRIS)
Barnens telefon: Alla dagar dygnet runt. Tel 116 111. Man kan också chatta eller mejla
bris.se/for-barn-och-unga/prata-med-oss

Vuxnas telefon - om barn: vardagar klockan 9–12. Tel 077-150 50 50 (Det går också att få stöd på arabiska på 0774-48 09 00 tisdag-torsdag och på ukrainska på 020-48 48 48 tisdag, torsdag klockan 14–17 samt onsdag 9–12)
bris.se/for-vuxna/kontakta-oss/bris-vuxentelefon

Jourhavande präst
Telefonstöd, via 112: Alla dagar, klockan 21–06
Chattstöd: söndag–torsdag, klockan 20–24. svenskakyrkan.se/jourhavandeprast

Jourhavande Kompis (Röda Korset)
Chatt: vardagar klockan 18–21 och helger klockan 14–17,
rkuf.se/fa-hjalp/Jourhavande-kompis

Jourhavande medmänniska
Telefon: 08-702 16 80, alla dagar kl 21–06
Chatt: lördagar, söndagar, måndagar, tisdagar klockan 21–24,
jourhavande-medmanniska.se

Om situationen är akut ring 112!