

**Att prata om självmord
är ett skydd för livet**

Stödmaterial för dig som chef



Var tionde människa har självmordstankar någon gång i livet, men ofta är omgivningen ovetande. I Stockholms län är det nästan en människa om dagen som tar sitt liv, men många fler gör försök. I den här foldern har vi samlat stöd och kunskap om hur du som chef kan bidra till att rädda liv och främja psykisk hälsa på arbetsplatsen.

Det finns olika anledningar till självmordstankar; exempelvis svår livssituation, allvarlig sjukdom eller utsatt för ett trauma. Ofta är det flera orsaker i kombination som kan väcka tankar på att ta sitt liv. När någon tar sitt liv påverkar det många, även på arbetsplatsen.

Det kan kännas svårt att fråga om självmordstankar. Många är rädda för att säga fel och förvärra situationen. Det stämmer inte. Så länge du visar omtanke och att du bryr dig så kan det inte bli fel. Det allra viktigaste är att du agerar. När vi skapar arbetsplatser där det är möjligt att prata öppet om känslor kan vi främja en god hälsa och minska risken för psykisk ohälsa.

Du som chef har en viktig roll i att förebygga och tidigt hantera situationer där medarbetare visar tecken på ohälsa. Ingen människa ska behöva känna att självmord är den enda utvägen.

Tillsammans kan vi skapa ett stödjande och hälsofrämjande arbetsklimat för att bidra till att rädda liv och främja välmående på arbetsplatsen.

Hållbara och hälsofrämjande arbetsplatser

Som chef i Region Stockholm har du ett ansvar för arbetsmiljön och ska bidra till att skapa en säker, hållbar, inkluderande och hälsofrämjande arbetsplats. Tillsammans skapar vi en hälsofräm-

jande arbetsmiljö genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med fokus på att bidra till välbefinnande, förebygga ohälsa samt stödja rehabilitering och återgång till arbete.

Tidiga varningssignaler

Du som chef har en viktig roll i att förebygga och hantera situationer där medarbetare visar tecken på självmordstankar eller har försökt ta sitt liv. För att upptäcka tidiga varningssignaler på psykisk ohälsa behöver du ta dig tid för att lära känna dina medarbetare.

Tidiga varningssignaler på att någon mår dåligt kan vara:

- Upprepad korttidsfrånvaro
- Svårigheter att passa tider
- Slarv och olyckor
- Försämrade effektivitet
- Minskat engagemang
- Koncentrationssvårigheter
- Glömska
- Nedstämdhet och uppgivenhet
- Isolering från arbetskamraterna
- Missbruk





Att prata om psykisk ohälsa

Du som chef behöver agera om en medarbetare visar tecken på psykisk ohälsa. Det är inte farligt att fråga hur någon mår och du behöver inte vara rädd för att göra mer skada med dina frågor.

1. Var tillgänglig och visa att du bryr dig om medarbetaren.
2. Förklara att du är orolig och berätta varför.
3. Lyssna aktivt utan att komma med goda råd.
4. Visa empati och medkänsla.
5. Ställ öppna frågor: Hur tänker du då? Kan du berätta mer?
6. 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.
7. Visa respekt och sekretess. Ingen information kommer att spridas utan medarbetarens samtycke.
8. Erbjud stöd och hjälp. Informera om vilket stöd arbetsgivaren kan ge.
9. Boka ett uppföljande samtal. Fråga hur medarbetaren mår och om det finns något mer du kan göra. Visa att du bryr dig och att du är tillgänglig om medarbetaren behöver prata mer.

BÖRS – CHECKLISTA FÖR SAMTAL

- **Bekräfta** – genom att lyssna och agera respektfullt.
- **Öppna frågor** – ställ frågor som medarbetaren inte kan svara bara ja eller nej på. Öppna frågor bjuder in till att berätta.
- **Reflektera** – spegla samtalet genom att återkoppla vad du hört/förstått, använd gärna medarbetarens egna ord.
- **Sammanfatta** – vad medarbetaren berättat och beslutat. Gärna med medarbetarens egna ord.

Kom ihåg att vara medveten om dina egna gränser som chef och arbetsgivare. Glöm inte att ta stöd av din chef, chefskollega och HR.



Att våga se och våga fråga

Det är viktigt att närma sig med försiktighet och empati. Men det enda sättet att få reda på om en människa tänker ta sitt liv är att våga fråga.

Du kan till exempel fråga så här:

- Jag är orolig för dig. Jag undrar om du har haft tankar på att ta ditt liv?

Den som mår dåligt kan ofta känna en lättnad av att få prata om sina tankar. Att ha självmordstankar behöver inte innebära att medarbetaren ser självmord som den enda utvägen. Om du misstänker att medarbetaren kan vara i riskzonen för att ta sitt liv är det viktigt att ta frågan på allvar.

Om det finns självmordstankar

Om din medarbetare berättar om sina självmordstankar är det viktigt att ta reda på hur tankarna ser ut. Du kan till exempel fråga:

- Hur länge har du haft tankar på att ta ditt liv?
- Har du funderat på hur du ska ta ditt liv?
- Har du planerat när du ska ta ditt liv?
- Har du tillgång till medel för att utföra din plan?

Akut situation

Om din medarbetare har en allvarlig avsikt är situationen akut. Du behöver då:

- Lämna inte din medarbetare ensam.
- Ring **112** om din medarbetare står i begrepp att ta sitt liv.
- Ta stöd av akut krisstöd: telefon **0200-24 7 365**.
- Se till att din medarbetare känner sig trygg.
- Fråga om det finns någon partner, nära anhörig eller vän som du kan ringa.
- Betona att det finns professionell hjälp att få.

Om situationen inte är akut

Uppmana medarbetaren att söka hjälp även om situationen inte är akut då självmordshandlingar ofta är impulsstyrd.

- Fråga om du kan vara till hjälp.
- Undersök om du behöver göra arbetsanpassningar för medarbetaren eller stöd i arbetet.
- Erbjud samtalsstöd. Kontakta HR för att få mer information.
- Rådgör med en läkare eller psykolog hos företagshälsovården om det enskilda fallet.

REGION STOCKHOLMS KRISSTÖD

Region Stockholm har upphandlat krisstöd. Du hittar information om krisstödet på det region-gemensamma intranätet:
<https://intranat.sll.se/krisstod>

Ta kontakt med din HR för mer information.

ÖVRIGT STÖD

Hjälplinjen

Telefon: 90 390

Mind Självordslinje

Telefon: 90 101,
chatt: <https://mind.se/chatt/>

Jourhavande medmänniska

Telefon: 08-702 16 80 eller
jourhavande-medmanniska.se

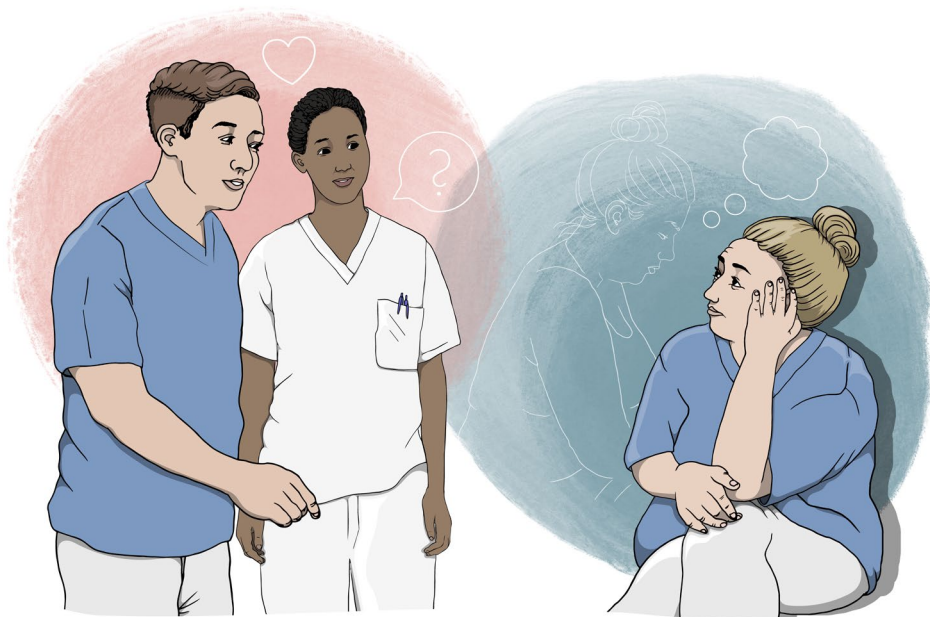
Jourhavande präst

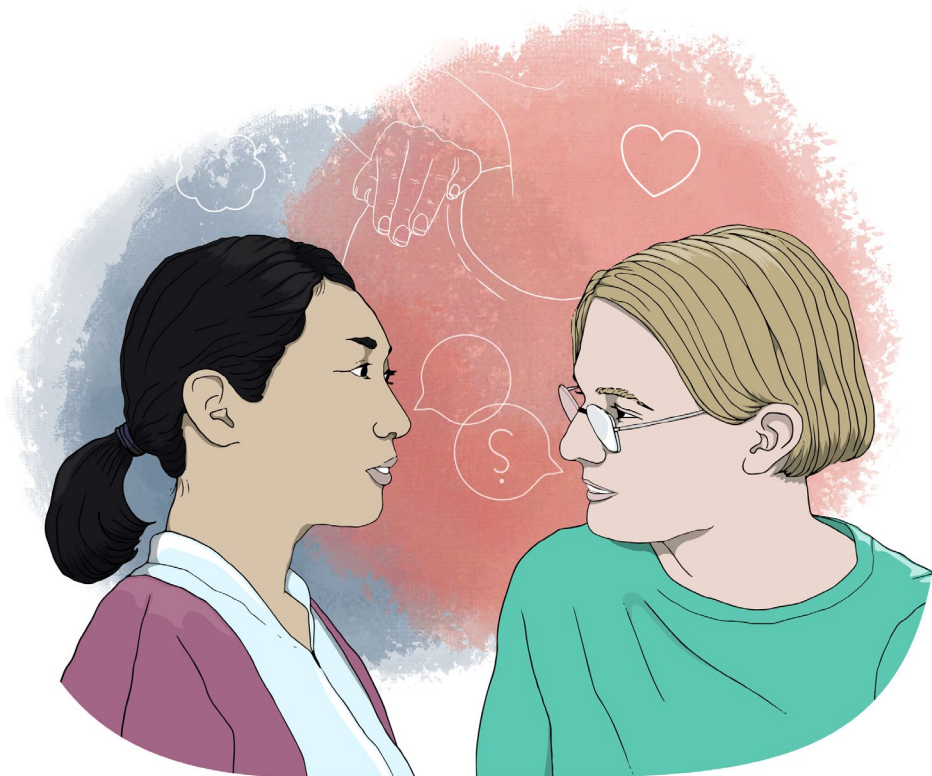
Telefon: 112 eller
svenskakyrkan.se/jourhavandeprest

Anhöriglinjen

Telefon: 0200-239 500

Läs mer om stödmaterialet om självmord på: <https://intranat.regionstockholm.se/sjalmord>
För mer information: <https://ki.se/nasp/information-och-stod>





Ta hand om dina egna reaktioner

Det kan kännas tungt att få höra att en medarbetare inte vill leva längre. Därför är det viktigt att du är medveten

om dina egna reaktioner. Ge dig tid för att reflektera över dina känslor och ta stöd om du behöver.

Håll det inte hemligt

Vetskap om att någon har allvarliga tankar på att ta sitt liv ska du inte bära ensam. Gå aldrig med på att hålla det

hemligt. Ta stöd av HR och upphandlat krisstöd.

Efter ett självmordsförsök

Det kan vara svårt att hantera ett självmordsförsök. Om din arbetsplats drabbas behöver du som arbetsgivare agera på ett professionellt och inkännande sätt. Du behöver också ha tillgång till en färdig krisplan med riktlinjer för hur du ska kommunicera till dem som är inblandade. Ta stöd av HR och upphandlat krisstöd.

Här är förslag på hur du kan agera efter att en medarbetare har försökt ta sitt liv:

Prata och rådgör med medarbetaren som genomfört ett självmordsförsök:

- Berätta att du är orolig och att du bryr dig.
- Erbjud ditt stöd och din hjälp.
- Se till att medarbetaren får tillgång till professionellt stöd.
- Finns det något på arbetsplatsen som har skapat problem och som kan åtgärdas, till exempel trakasserier, arbetsbelastning eller arbetsledning.
- Informera medarbetaren om vad

arbetskamraterna vet och om det eventuellt går rykten.

- Stäm av med medarbetaren om kollegorna ska få information om vad som har hänt.

Återgång till arbetet

- Ta stöd av HR för återgång till arbetet.
- Fråga vad medarbetaren förväntar sig av dig som chef.
- Var tydlig med vilket stöd som finns inom arbetsplatsen.
- Förbered återgången till arbetet med medarbetaren ordentligt.
- Ta fram en rehabiliteringsplan och följ upp.
- Tänk på att det kan vara en lång process och att du behöver ha tålamod.
- Glöm inte att ta stöd själv.

Om en medarbetare tar sitt liv

Om din arbetsplats drabbas behöver du som arbetsgivare agera på ett professionellt och inkännande sätt. Du behöver även ha tillgång till en färdig krisplan med riktlinjer för hur du ska kommunicera till de som är inblandade.

Viktigt att tänka på:

1. Ta hand om dina egna känslor och sök stöd om du behöver. Det är viktigt att du tar hand om dig själv för att kunna stötta andra.
2. Kontakta HR och upphandlat krisstöd.
3. Samarbeta med de anhöriga och visa medkänsla och respekt för deras förlust. Var tillgänglig för stöd och hjälp.
4. Kontrollera fakta och försäkra dig om den officiella dödsorsaken innan du kommunicerar till verksamheten. Om den tillgängliga informationen är obekräftad bör du förklara att saken är under utredning.
5. Informera dina medarbetare om det inträffade på ett respektfullt och professionellt sätt så snart som möjligt efter händelsen. Kom ihåg att meddela även sjukskrivna och föräldralediga.
6. Uppmärksamma om det finns rykten. Påminn medarbetarna att rykten kan vara skadliga.
7. Möte med arbetsgruppen:
 - Ta stöd av HR, upphandlat krisstöd och eventuellt sjukhuskyrka.
 - Slingra rykten med korrekt information som du har fått i samråd med anhöriga.
 - Håll dig till fakta och lämna inte ut detaljer som exempelvis metod, plats eller orsak.
8. Se till att det finns utrymme för att hantera sorg och ge alla möjlighet att prata om det som har inträffat. Det är viktigt att få sätta ord på sina känslor och reaktioner. Erbjud stöd till medarbetarna.

Försök att lära av situationen och förbättra arbetsplatsens förebyggande åtgärder för att möta psykisk ohälsa och främja psykisk hälsa.



