

# Suicidprevention - Förebygga suicid, psykisk ohälsa, främja psykisk hälsa på arbetsplatsen - stödmaterial chefer

## Innehåll

|  |    |
|--|----|
| Suicidprevention - Förebygga suicid, psykisk ohälsa, främja psykisk hälsa på arbetsplatsen - stödmaterial chefer ..... | 1  |
| Syfte och omfattning.....  | 3  |
| Vid akut situation .....   | 3  |
| Bakgrund.....  | 3  |
| Att förebygga suicid och psykisk ohälsa, samt främja psykisk hälsa .....   | 4  |
| Hälsofrämjande arbetsplatser .....   | 5  |
| Att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö .....   | 5  |
| Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.....   | 6  |
| Arbetsrelaterad stress .....   | 7  |
| Suicidpreventiv utbildning för arbetsplatsen.....  | 7  |
| Tidiga signaler, stöd och arbetsanpassning för individer.....  | 8  |
| Hur ska en bemöta någon som uppvisar ett suicidalt beteende? .....   | 9  |
| Våga fråga - Att prata med någon som har suicidala tankar .....  | 9  |
| Att förstå ett suicidalt beteende .....  | 10 |
| Varningstecken .....   | 10 |
| Hur ska chef reagera på varningstecken?.....   | 12 |
| Vad ska man göra efter suicid eller suicidförsök .....   | 13 |
| Efter suicidförsök.....  | 13 |
| Efter suicid .....   | 14 |
| Tänk på chefens hälsa.....   | 16 |

|  |    |
|--|----|
| Efter en anhörigs suicid.....  | 16 |
| Bilaga 1: Förslag på frågor vid samtal om suicid .....                             | 18 |
| Erbjud stöd, agera och följ upp .....  | 19 |
| Bilaga 2: Utbildningsupplägg för medarbetare – Stör döden och Steg för livet ..... | 20 |
| Stör döden, digital utbildning i PINGPONG .....                                    | 20 |
| Förberedelser inför utbildning .....   | 21 |
| Genomförande av utbildning .....   | 21 |
| Bilaga 3: Kontaktvägar till stödfunktioner .....                                   | 23 |
| Hälso- och sjukvården.....   | 23 |
| Kontakt till stödorganisationer .....  | 24 |
| Dokumenthistorik.....  | 25 |
| Relaterade dokument .....  | 25 |

# Syfte och omfattning

Dokumentet är ett stödmaterial i arbetet med att förebygga självmord, psykisk ohälsa samt främja psykisk hälsa på arbetsplatser. Begreppet suicid kommer fortsättningsvis användas i dokumentet för att undvika värdeladdade begrepp. Dokumentet omfattar medarbetare och framförallt chefer.

## Vid akut situation



### Vid akut situation:

- **Ring 112, eller.**
- **Sök vård på en psykiatrisk akutmottagning.**

Uppsala: Åk till Akutmottagningen för vuxenpsykiatri, Akademiska sjukhuset, ingång 12.

Annan ort: Gå till [Hitta vård: Psykiatrisk akutmottagning, 1177.se](https://www.hitta.vard.se/psykiatri/akutmottagning) för att närmaste psykiatriska akutmottagning.

Om du mår så dåligt att situationen känns outhärdlig eller om du har planer på att ta ditt liv ska du söka vård genast på en psykiatrisk akutmottagning via [Hitta vård: Psykiatrisk akutmottagning, 1177.se](https://www.hitta.vard.se/psykiatri/akutmottagning) eller ringa 112.

Genom 112 kan du få kontakt med exempelvis ambulans, polis, räddningstjänst, giftinformationscentral eller jourhavande präst. Du som inte pratar svenska kan få hjälp med tolkning på ditt språk.

Du kan också ladda ner [112-appen, SOSAlarm.se](https://www.sosalarm.se) till din telefon. Där finns fler funktioner och viktiga nummer. När du ringer från appen kan den som svarar se var någonstans du är.

## Bakgrund

Suicid är ett folkhälsoproblem som förutom förlust av människoliv leder till omfattande psykiskt lidande och försämrad hälsa hos närstående och andra berörda.

Ibland kan livet upplevas som ett mörker utan någon som helst ljusning. Suicid känns som den enda utvägen. Men det finns alltid utvägar, det finns alltid hjälp att få. Många gånger finns det en bakomliggande depression som går att behandla. Att få prata om sina suicidtankar är viktigt. Bara att någon lyssnar kan rädda liv. Hjälp och

stöd är effektivt, 85 till 90 procent av de som gjort allvarliga suicidförsök avlider inte av suicid senare i livet.

Många olika insatser kan sägas vara suicidpreventiva. En välfungerande akutverksamhet, en välfungerande psykiatrisk verksamhet, en välfungerande primärvård är kanske de mest uppenbara associationerna till suicidprevention. Suicidprevention handlar dock även om att säkerställa ett välfungerande hälsofrämjande arbete där kunskaper om psykisk hälsa och ohälsa sprids. Medarbetare, som tack vare kontinuerlig utbildning känner igen varningstecken, vågar fråga och vågar lyssna när någon uppvisar dessa varningstecken.

Chefer, som tack vare kontinuerlig utbildning, har relevanta kunskaper om psykisk ohälsa och kan hjälpa, stötta och vägleda medarbetare när det behövs. Suicidpreventivt arbete består av många olika insatser i många olika sammanhang, mest effektivt blir det när dessa insatser sker så samtida som möjligt.

Suicidprevention på arbetsplatsen bör ske genom:

- Kontinuerlig kombination av främjande och förebyggande arbete.
- Kontinuerlig kunskapsutveckling för chefer och medarbetare.
- Individuella anpassningar i syfte att förebygga psykisk ohälsa och sjukskrivning.

Detta material är framtaget ur ett brett perspektiv för att förebygga psykisk ohälsa hos medarbetare, men också för att skapa en god psykisk hälsa på arbetsplatsen.

Observera att detta material syftar till att skapa en grundläggande kunskap för medarbetare. För medarbetargrupper som har behov av fördjupad kunskap utifrån tex patientklientel mm kan annan kunskapsinhämtning och utbildning vara aktuell.

## **Att förebygga suicid och psykisk ohälsa, samt främja psykisk hälsa**

Det är av största vikt att chefen proaktivt verkar för ett arbetsklimat där psykisk ohälsa är något som ses, uppmärksammas och diskuteras.

Om vi kan få till ett engagerat och effektivt sätt att arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, stärka friskfaktorerna på arbetsplatserna, få till ett stöttande klimat, minska stigmatiseringen av psykisk ohälsa och gör det lätt för den enskilde medarbetaren att få stöd vid behov så arbetar en även för att förebygga suicid.

Många medarbetare berättar inte att de lider av psykisk ohälsa. Det kan exempelvis vara att en anser sig vara svag om en har problem, att en inte ser sig som lojal om en inte orkar, att det kan påverka ens utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen, stigmatisering bland arbetskamrater. Arbetsplatsen måste skapa en kultur som är

stöttande kollegor emellan, men också att det är okej att säga till om en har behov av någon form av stödinsats.

En god arbetsmiljö är en skyddsfaktor, vill du läsa mer om skydds- och riskfaktorer kring suicid, se [Om suicid, Rekommendationer för suicidpreventiva insatser.se](https://www.suicidprevention.se/om-suicid-rekommendationer-for-suicidpreventiva-insatser).

## Hälsofrämjande arbetsplatser

Region Uppsalas modell och verktyg för hälsofrämjande arbetsplats bygger på arbetshälsoforskning. Modellen fokuserar på att diskutera det som görs bra på arbetsplatsen, arbetsplatsens friskfaktorer, för att därefter se vad som kan förbättras för att medarbetarna ska trivas och må bra. Tanken är att vi alltid ska arbeta med arbetsmiljöförbättringar, ett främjande perspektiv på gruppnivå, inte enbart förebygga risker och ohälsa.

Riskfaktorer kan i vissa fall kompenseras av skyddsfaktorer, hos både individen själv och omgivningen. En god arbetsmiljö och en känsla av sammanhang exempelvis kring karriär eller egenmakt gällande arbetsuppgifter är skyddsfaktorer kring suicidalitet med en tydlig koppling till arbetsplatsen.

## Att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskriften tar bland annat upp krav i arbetet, ohälsosam arbetsbelastning, organisatorisk arbetsmiljö, resurser för arbetet, social arbetsmiljö, arbetstider och kränkande särbehandling.

Att arbeta kontinuerligt med OSA tillsammans med medarbetarna är grunden i det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsnivå. Varje arbetsplats ska ha mål gällande OSA. Dessa mål sätts lämpligen utifrån åtgärder från kartläggningen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, som medarbetarundersökningen, eller i arbetet med verktyget Hälsofrämjande arbetsplatser.

Chef kan påverka den arbetsrelaterade psykiska ohälsan 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 riskfaktorer är det viktigt att involvera medarbetarna för att identifiera relevanta områden där åtgärder kan vidtas, använd exempelvis ett APT.

## Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen

Den som utsätts för kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen kan få bestående men. Det tycks finnas ett samband mellan frekvensen av utsatthet för mobbning och suicidtankar och suicidalt beteende.

Arbetsmiljöverket definierar kränkande särbehandling som:

”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”

I värsta fall kan kränkande särbehandling utvecklas till mobbing, dvs återkommande negativa handlingar över en tidsperiod riktade mot enskilda eller en grupp.

Inom Region Uppsala har vi en nollvision gällande mobbing, trakasserier och kränkande särbehandling. Vårt arbete ska utmärkas av ett professionellt och värdigt bemötande gentemot såväl invånare som medarbetare. Varje enskild medarbetare ska aktivt medverka till en god arbetsmiljö i det dagliga arbetet samt värna om kollegor och invånare samt visa ett gott bemötande med respekt för allas lika värde.

Det är viktigt att prata om dessa frågor innan problem uppstår. Om vi tillsammans samtalar om hur vi vill och kan agera om någon blir utsatt så är det lättare att gå från ord till handling om en situation uppstår.

Som hjälp för att skapa öppenhet, förtroende och ett sammanhang kring frågor om social gemenskap finns dialogverktyg i likabehandling på intranätet. I riktlinjer för arbete med likabehandling finns checklistor och konkreta tips på främjande och förebyggande arbete med arbetsmiljöfrågor kopplat till kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier.

Tänk på att det alltid ska vara tydlig på arbetsplatsen till vem man vänder sig till för hjälp om man är utsatt för kränkande särbehandling, mobbing eller trakasserier.

## Arbetsrelaterad stress

Stress i sig är inte farligt, men får en inte återhämtning kan den bli skadlig på lång sikt. Arbetsrelaterad stress är ett av de vanligaste arbetsrelaterade hälsoproblemen. Bakomliggande riskfaktorer för stress kan vara höga krav i arbetet, exempel hög arbetsbelastning, låg upplevd kontroll över arbetet, lågt engagemang, problem med chef, omorganisation, dålig kommunikation inom företaget, exponering för risker, till exempel arbete med kemikalier, bristande balans mellan arbete och fritid, osäkra anställningsförhållanden etc.

De starkaste arbetsrelaterade faktorerna som påverkar den psykiska hälsan är en kombination av höga krav och låg kontroll, litet stöd och att det råder en obalans mellan en hög arbetsinsats och att få lite belöning/bekräftelse tillbaka.

Konsekvenser av långvarig stress kan vara muskeloskelledala besvär, värk, utmattning, psykisk ohälsa, depression, m.m. Samtliga dessa faktorer utgör individuella riskfaktorer för suicidalitet, i [Suicidprevention - Kunskapsstöd suicidprevention i Uppsala län \(docplus\)](#) kan du läsa mera.

Människor reagerar olika på arbetsbelastning beroende på deras återhämtningsförmåga, copingstrategier och resurser i deras omgivning. Människor med psykisk ohälsa kan vara särskilt känsliga för negativ stress. För den enskilde medarbetaren kan tidiga insatser som exempelvis stödsamtal hos företagshälsan vara avgörande för det psykiska välmåendet.

Men, arbetsrelaterad stress är oftast en konsekvens av ett samspel mellan miljöfaktorer och individuell sårbarhet, måste medarbetare och arbetsplatsen samarbeta för att minska den arbetsrelaterade stressen. Om en inte ser över de organisatoriska eller sociala faktorer som ger upphov till stress utan bara fokuserar på individens mående kommer inte stressrelaterade problem eller suicidrisk förebyggas.

## Suicidpreventiv utbildning för arbetsplatsen

Detta vägledningsmaterial är specifikt framtaget som ett stöd för chefer inom Region Uppsala. Men det är också viktigt att vi diskuterar suicidprevention på arbetsplatserna för att öka kunskapen om varningstecken och skapa en naturlig dialog kring psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Detta kan stärka den enskilde medarbetaren att själv söka hjälp eller att våga fråga en kollega som visar tecken på att inte må bra.

Det finns många utbildningar gällande suicidprevention tillgängliga via utbildningsportalen PINGPONG. [Suicidprevention - Kunskapsstöd utbildning \(docplus\)](#) är ett kunskapsstöd kring rekommenderade utbildningar finns framtaget och uppdateras kontinuerligt. Se även regionens informationssidor [Suicidprevention, intranät Region Uppsala.se](#) (kräver inloggning) och [Suicidprevention, Samverkanswebben Region Uppsala.se](#).

För arbetsplatsen rekommenderas Stör döden, en utbildning som med fördel kan användas på till exempel APT för att sprida relevanta grundkunskaper. Du hittar förslag på upplägg och mer information om utbildningarna i [bilaga 2](#) till det här materialet.

## Tidiga signaler, stöd och arbetsanpassning för individer

Som chef är det viktigt att se tidiga signaler på psykisk ohälsa. För att kunna se tidiga tecken krävs det att chefen känner sina medarbetare och har 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.

I den reviderade föreskriften AFS 2020:5 Arbetsanpassning står det att chefen ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning, exempelvis genom dialog i möten som redan sker på arbetsplatsen. Detta ska inte enbart ske i syfte att få tillbaka en medarbetare som är sjukskriven, utan också för att förebygga psykisk ohälsa och sjukfrånvaro.

Ett annat exempel på aktiv insats är stödsamtal hos exempelvis företagshälsan. Ju tidigare en medarbetare får tillgång till stödsamtal desto större är chansen att förebygga psykisk ohälsa och sjukskrivning.

Det är vanligt att chef anpassar arbetet för en medarbetare som varit sjukskriven på grund av psykisk ohälsa för att underlätta tidig återgång i arbetslivet. Men det är också viktigt att anpassa arbetet för att minska risken för psykisk ohälsa och sjukskrivning. Det är lättare att förebygga att någon inte blir sjuk än att rehabilitera tillbaka till arbetslivet.



# Hur ska en bemöta någon som uppvisar ett suicidalt beteende?

Suicidtankar och suicidalt beteende är en komplex process som kan omfatta allt från tankar om att ta sitt liv, att planera detta och att ta sitt liv.

Suicidförsök är mycket vanligare än suicid. Studier visar att icke-dödliga suicidhandlingar inträffar minst tio gånger så ofta som dödliga suicid.

Varje suicid och suicidförsök påverkar också andra människor, direkt eller indirekt. Ett dödsfall till följd av suicid får allvarliga konsekvenser för efterlevande som make/maka, föräldrar, barn, familj, vänner och arbetskamrater som blir kvar, både direkt och på längre sikt.

## Våga fråga - Att prata med någon som har suicidala tankar

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 ett sådant samtal förebygga suicid. Du kan också hjälpa personen att söka mer stöd på annat håll.

När någon uttrycker suicidtankar kan det vara ett sätt att berätta om ett lidande. 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. Det är alltid bättre att göra någonting än att inte agera alls. Ett samtal kan räcka långt för den som mår dåligt. Att prata om suicid är inte farligt, utan är tvärtom ett skydd för livet.

Det enda sättet att få reda på om en människa tänker ta sitt liv är att fråga. Finns det konkreta planer, ett sätt, en tid eller plats för suicidförsöket? Det kan kännas svårt att fråga rakt ut men det är viktigt att tänka på att det inte ökar risken för att en människa ska ta sitt liv. Tvärtom ökar det chanserna för att personen ska kunna få rätt hjälp.

Om personen har konkreta suicidplaner behöver du agera genast. Uppmuntra hen bestämt att söka vård. Fråga om du kan hjälpa till genom att kontakta vården eller kontakta någon annan som kan hjälpa till att göra det.

Vill du läsa mer om självmordstankar, se [Självmordstankar, 1177.se](https://www.1177.se).

## Att förstå ett suicidalt beteende

Forskning har tydligt visat att suicidalt beteende är ett komplext problem som beror på ett antal olika faktorer. Suicidalt beteende har aldrig en enda orsak. Det utvecklas alltid på grund av ett samspel mellan olika riskfaktorer i kombination med en avsaknad av skyddsfaktorer.

Riskfaktorer är egenskaper som ökar sannolikheten för att en person ska överväga, försöka eller att ta sitt liv. Exempel på riskfaktorer är:

- Psykisk sjukdom, till exempel depression, missbruk.
- Somatisk sjukdom, till exempel medicinska tillstånd som ger upphov till kronisk smärta.
- Tidiga negativa upplevelser i livet, till exempel att förlora en förälder när man är liten, övergrepp.
- Personliga egenskaper, till exempel hopplöshet, impulsivitet.
- Tidigare suicidalt beteende.

Riskfaktorerna är inte statiska under livet och de kan skilja sig åt mellan olika länder.

Skyddsfaktorer är bland annat egenskaper som minskar sannolikheten för att en person ska överväga, försöka eller att ta sitt liv. Exempel på skyddsfaktorer är positiv självbild, problemlösningsförmåga, benägenhet att söka hjälp och socialt stöd.

## Varningstecken

Varningstecken för suicid kan visa sig på många olika sett. Det kan exempelvis vara muntligt eller i ett sms, sociala medier eller rapporteras av en annan medarbetare.

Tydliga varningstecken för suicid är beteenden som visar att personen tänker på eller planerar suicid, eller är helt upptagen av tankar på eller besatt av döden.

Andra varningstecken är mer indirekta beteendeförändringar som kan tyda på att personen lider av psykisk ohälsa och som kan omfatta suicidtankar eller planer. Det kan handla om beteendeförändringar i personlighet, humör, men också som förändringar gällande hur man sköter sitt arbete. Risken är högre om ett beteende är nytt eller nyligen har ökat i frekvens eller intensitet och om det tycks ha ett samband med en smärtsam händelse, förlust eller förändring.

Det är dock viktigt att komma ihåg att långt från alla som visar på tidiga signaler för psykisk ohälsa har suicidala tankar. Oavsett så är det viktigt att fånga in medarbetare som mår dåligt för att förebygga ohälsa och sjukskrivning.

Varningstecken du kan vara extra uppmärksam på:

- Inte vill hänga med lika mycket längre eller drar sig undan från kollegor, vänner och familj.
- Är ointresserad av saker hen brukar bry sig om.
- Pratar om att allt är hopplöst.
- Äter eller sover mer eller mindre än tidigare.
- Uppträder konstigt och blir arg utan orsak.
- Dricker mer alkohol eller tar droger.
- Är upptagen av döden och pratar om suicid.
- Skadar eller är oförsiktig med sig själv.
- Ger bort saker och ringer runt till vänner och bekanta.

Livshändelser du kan vara extra uppmärksam på:

- Allvarlig sjukdom eller diagnos.
- Arbetslöshet, byte av jobb, problem med rättvisan.
- Förhållanden som tar slut, skilsmässor.
- Dödsfall i personens närhet.
- En stor besvikelse, konkurs, misslyckad examen.
- Barnafödande eller barnlöshet.
- Pension.
- Komma ut med sexuell identitet.
- Flyktingskap.

Sammanfattningsvis är det bättre att överreagera än att underreagera om du tror att en medarbetare kan befinna sig i riskzonen.

Chef kan även ringa till Företagshälsan och rådgöra med läkare eller psykolog om bästa sätt att gå vidare med det enskilda fallet.

## Hur ska chef reagera på varningstecken?

Om chefen ser varningstecken och känner att den klarar av att ha ett samtal med medarbetaren, bör tre centrala frågor tas upp, se figuren nedan. Figuren är hämtad från Ruregenas, European regions enforcing actions against suicide.

Eftersom ett samtal om ett känsligt ämne som suicidtankar kan vara svårt och stressande, kan chefen eller den hjälpande personen också behöva stöd. Samtalsstöd finns att få hos företagshälsan.



### Visa att du bryr dig

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.

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.

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".

### Dra dig inte för att fråga om suicidtankar

Det är en myt att man genom att fråga om suicid väcker tankar om detta hos personen. För den som mår dåligt kan det vara till stor hjälp att få berätta om sina känslor och tankar. Den som har tankar på suicid upplever ofta starka känslor av ensamhet, hopplöshet och vanmakt. Det kan kännas som om det finns ett stort mörker inombords som ingen annan kan se eller förstå.

Försök att lyssna utan att komma med goda råd, försök att vara så lugn det går, förklara att du bryr dig och erbjud dig att hjälpa. Lova inte att hålla samtalet hemligt. 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.

## Erbjud ditt stöd

Se till att personen känner sig trygg, tills han eller hon 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 hjälp som finns, exempelvis:

- Om krisen är akut, se det som ett nödläge och ring 112, eller åk med personen till psykiatriakutmottagningen på närmaste sjukhus. För aktuella stödinsatser nationellt och inom Uppsala län, se info på 1177.se eller längre ner i detta dokument.
- På vårdcentralen kan en person som har självmordstankar eller mår så dåligt att den har svårt att klara av vardagen få hjälp. Hjälpen kan bestå av antingen behandling eller vägledning till vidare hjälp av annan instans.

## 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 och anhöriga.

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

## Efter suicidförsök

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 tre centrala steg när man hanterar ett suicidförsök av en medarbetare.

### Medarbetaren

Rådgöra med medarbetaren som gjort suicidförsöket:

- Förklara att du är orolig.
- Fråga vilken information som får spridas till arbetskamraterna. Informera medarbetaren om vad arbetskamraterna vet och om det går rykten.
- 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.
- 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.

## Arbetskamrater

Informera arbetskamrater:

- Om medarbetaren går med på det bör arbetskamraterna informeras om händelsen, se nedan om kommunikation.

## Återgång till arbetet

Förbered återgång till arbetet:

- Återgången till arbetet efter ett suicidförsök måste förberedas ordentligt och diskuteras med medarbetaren. Som stöd för återgång till arbete, använd 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.

## Efter suicid

Tänk på att behandla alla dödsfall hos medarbetare på samma sätt oavsett dödsorsak. Nedan kan du läsa mer om viktiga delar i att hantera sorgprocessen efter ett suicid. I de fall där det finns misstanke om att det kan röra sig om brister i patientsäkerheten ska en händelseanalys genomföras, se [Händelseanalys, regionövergripande rutin \(docplus\)](#).

## Ta fram fakta

Ledningen bör först kontrollera fakta och försäkra sig om den officiella dödsorsaken, genom att rådgöra med partner, 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.

## 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 Företagshälsan eller Sjukhuskyrkan.

## 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 personallista över alla anställda, glöm ej att meddela sjukskrivna och föräldralediga etc. 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, 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.

## Stöd för medarbetare

Att visa omsorg om medarbetarna är en viktig del av preventionen, eftersom det underlättar sorgprocessen. 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 den första tiden såsom ilska, ångest, skuld-känslor, 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 Region Uppsalas företagshälsa för ytterligare krisstöd. Det går att boka dem för enskilt krisstöd eller för större grupper.

## Minnesbord, minnesstund och begravning

Om det är önskvärt kan ett minnesbord iordningsställas på arbetsplatsen. På detta kan exempelvis ställas en blombukett och om möjligt en bild på den som avlidit. Minnesbordet står 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. 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 inbjud dem att närvara.

Vid begravning bör arbetsplatsen vara representerad. 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 förvaltningar som har möjlighet att flagga vid dödsfall av medarbetare ska göra detta den dag då begravningen äger rum.

## Tänk på chefens hälsa

Att konfronteras med psykisk ohälsa hos medarbetare och i synnerhet ett suicid eller suicidförsök av en medarbetare, kan även påverka chefer. Känslor av skuld och ansvar kan uppstå såsom skuld över stressfaktorer i organisationen som en haft ansvar för eller över att en inte 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 Företagshälsan.

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.

## 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.

## Sök och håll kontakten med medarbetaren

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 så 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**

Hänvisa till olika resurser som lokala jourtelefoner och grupper för stöd till efterlevande. Information om stödföreningar finns på [Patientföreningar och närståendeföreningar vid psykisk ohälsa och beroende, 1177.se](#) och i [Bilaga 3](#) i detta dokument.

# Bilaga 1: Förslag på frågor vid samtal om suicid

Om du misstänker att en medarbetare mår dåligt är det viktigt att du inte drar dig för att ta upp ämnet med medarbetaren. För den som mår dåligt kan det vara till stor hjälp att få berätta om sina känslor och tankar. Den som har tankar på suicid upplever ofta starka känslor av ensamhet, hopplöshet och vanmakt. Det kan kännas som om det finns ett stort mörker inombords som ingen annan kan se eller förstå.

Försök att lyssna utan att komma med goda råd, försök att vara så lugn det går, förklara att du bryr dig och erbjud dig att hjälpa. Lova inte att hålla samtalet hemligt. 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.

Fråga vad medarbetaren han/hon tänker på och känner. Om medarbetaren medger att han/hon kämpar med ett problem eller psykisk ohälsa, ställ frågor stegvis. Börja med allmänna frågor och gå sedan in på mer specifika frågor som uttryckligen rör suicid.

Exempel på ALLMÄNNA FRÅGOR om hur medarbetaren mår psykiskt, förhoppningar, framtids tankar, meningen med livet:

- Hur mår du just nu?
- Hur ser du på framtiden? Vad har du för framtidsplaner?
- Känner du att du inte orkar leva?
- Känner du att det inte är värt att leva?
- Har du förhoppningar om att det ska bli bättre?

Exempel på SPECIFIKA FRÅGOR om suicid tankar och planer:

- Händer det att du tänker på döden, att du vill göra slut på ditt liv?
- Har du haft tankar på att skada dig själv eller att ta livet av dig?
- Tänker du på att göra slut på ditt liv just nu? Överväger du att ta livet av dig?
- Kan du beskriva hur du tänker?
- Hur länge har du haft sådana tankar? Har du tänkt mycket under de senaste veckorna? Hur ofta har du haft sådana tankar? Hur ofta tänker du på det under en dag?
- Vad får dig att tänka på att ta livet av dig?

- Har du någon särskild plan i tankarna? Hur ser din plan ut? Vilka metoder har du tänkt på? Vilka förberedelser har du gjort?
- Har du haft sådana här känslor och tankar tidigare i livet? Vad har orsaken varit? Hur hanterade du dem?” ”Har du någon gång försökt att ta livet av dig?

## **Erbjud stöd, agera och följ upp**

Kom ihåg att erbjuda stöd, sätta in åtgärder vid behov och följa upp samtalet.

Upprätta en handlingsplan i dialog med medarbetaren och följ upp och uppdatera åtgärder vid behov.

# Bilaga 2: Utbildningsupplägg för medarbetare – Stör döden

## Stör döden, digital utbildning i PINGPONG

*Stör döden* är en nationell kampanj från intresseorganisationerna Suicide Zero, MIND och SPES (Suicidprevention efterlevandestöd). Allt material är kvalitetssäkrat av forskningsverksamheten NASP (Nationellt centrum för suicidforskning och prevention) vid Karolinska institutet. Materialet är riktat till allmänheten så inga förkunskaper

krävs. Det är bra om du som chef tittar igenom materialet i förväg så du ser vad som finns där. Gå igenom innehållet på det sätt du känner dig bekväm med. Ibland kan det finnas mycket tankar i en personalgrupp och diskussionerna leder sig själva. Ge tid och utrymme till dessa diskussioner och tankar och var förberedd på att de kan behöva följas upp.



### Målgrupp

Utbildningen är lämplig för medarbetare som inte har förkunskaper kring suicid.

### Syfte

Att bryta tystnaden kring suicid, att stärka medarbetare kunskaper gällande vilka varningstecken en kan reagera på, och hur en kan agera om någon i närheten visar tecken på att må psykiskt dåligt.

### Målsättning

Att sprida kunskaper om hur man förebygger suicid på universell nivå utan krav på förkunskaper.

### Tidsomfattning

Ca 30 minuter på arbetsplatsträff (APT) eller i annat gruppforum.

### Hur fungerar utbildningen?

Utbildningen är digital och finns i PINGPONG. Utbildningen är specifikt framtagen till att nå allmänheten utan att förkunskaper ska krävas. Utbildningen gör sig som allra

bäst om arbetsgruppen tar del av den gemensamt så att diskussioner kan uppstå. En person behöver leda tillfället i enlighet med stegen i detta kunskapsstöd.

## Förberedelser inför utbildning

Du som chef bör gå igenom materialet i förväg så du ser vad som finns där. Gå därefter igenom innehållet på APT på ett sätt du känner dig bekväm med. Ibland kan det finnas många tankar i en personalgrupp och diskussionerna leder sig själva. Ge tid och utrymme till dessa diskussioner och tankar och var förberedd på att de kan behöva följas upp

## Genomförande av utbildning

Genomför utbildningen enligt följande steg:

1. Börja utbildningstillfället med att titta filmen från kampanjen. Klicka på "Se filmen". Filmen fokuserar på mäns överrepresentation i suicid, 2/3 av alla fullbordade suicid görs av män.
2. Gå igenom kunskapsmaterialet på Stör dödens hemsida tillsammans. Klicka längst upp till vänster där tre vågräta sträck finns, alternativt scrolla ner på hemsidan.
3. Fokusera på följande rubrikerna:
  - Om suicidalitet.
  - Varningstecken.
  - Så kan du störa döden.
  - Myter och sanningar.

Gå igenom informationen gemensamt och lyft lämpliga frågor i arbetsgruppen under de olika rubrikerna såsom:

- Hur kan vi ha nytta av dessa kunskaper i vår verksamhet? Som medarbetare? I livet i övrigt?
- Finns det varningstecken vi kommer i kontakt med i vår verksamhet? Bland våra medarbetare? I livet i övrigt?
- Finns det saker vi kan göra som kollegor/medmänniskor som kan hjälpa till att förebygga suicid? Kan dessa livskunskaper vara användbara i andra sammanhang?
- Finns det någon myt som känns igen? Finns det någon myt som kan avlivas?

#### 4. Avslutning:

- Finns ytterligare behov av utbildningar inom detta område? Se [Suicidprevention - Kunskapsstöd utbildning \(docplus\)](#) för vägledning.
- Väcker utbildningen associationer till något som hänt tidigare som kan vara bra för chef att känna till? Uppmuntra i så fall medarbetare att ta kontakt.
- Finns det andra tips i personalgruppen på material som är viktigt att ha kännedom kring suicidprevention?
- Vill man ta upp frågan igen vid något annat tillfälle?

# Bilaga 3: Kontaktvägar till stödfunktioner

## Hälso- och sjukvården

### Vid akuta situationer

Om personen mår så dåligt att situationen känns outhärdlig eller om personen har planer på att ta sitt liv ska den söka vård genast på en psykiatrisk akutmottagning eller ringa 112.

Genom 112 kan du få kontakt med exempelvis ambulans, polis, räddningstjänst, giftinformationscentral eller jourhavande präst.

### Vårdcentral

På vårdcentralen kan en person som mår psykiskt dåligt, har självmordstankar eller mår så dåligt att den har svårt att klara av vardagen få hjälp. Där kan personen antingen få behandling eller vägledning till vidare hjälp. Många mottagningar kan personen kontakta genom att logga in via [Inloggning, 1177.se](https://www.1177.se). Alternativt ringa telefonnummer 1177 för att få hjälp med vart en kan söka hjälp.

### Vårdguiden

Har alltid korrekta länkar och telefonnummer till patient- och närståendeföreningar vid psykisk ohälsa.

**Telefon:** 1177, öppet dygnet runt.

**Webbadress:** [Till dig som har självmordstankar, 1177.se](https://www.1177.se), öppet dygnet runt.

# Kontakt till stödorganisationer

## Röda korset

Chatt för dig som vill och behöver prata med någon annan kompis.

**Webbadress:** [Jourhavandekompis, Svenska röda korsets ungdomsförbund.se](http://Jourhavandekompis.Svenska_röda_korsets_ungdomsförbund.se).

## Jourhavande medmänniska

Prata med en stödjande medmänniska.

**Telefon:** 08-702 16 80, nätter kl. 21-06 alla dagar året om.

**Webbadress:** [www.jourhavandemedmänniska.se](http://www.jourhavandemedmänniska.se).

## Jourhavande präst

Om du är ledsen, rädd, orolig eller känner dig ensam och behöver någon att tala med anonymt, oavsett religion eller vad du tror på.

**Telefon:** 112, be att bli kopplad till jourhavande präst. Öppet alla nätter kl. 21-06.

**Chatt:** [Chatta med jourhavande präst, Svenska kyrkan.se](http://Chatta_med_jourhavande_prest.Svenska_kyrkan.se), må-to kl. 20-24.

**E-post:** [Skriv digitalt brev till jourhavande präst, Svenska kyrkan.se](http://Skriv_digitalt_brev_till_jourhavande_prest.Svenska_kyrkan.se).

**Webbadress:** [Jourhavande präst, Svenska kyrkan.se](http://Jourhavande_prest.Svenska_kyrkan.se).

## Mind Självmordslinjen

För dig som mår dåligt och inte orkar leva eller för dig som har någon närstående som gör det. Du kan ringa, chatta anonymt eller ställa frågor via mejl.

**Telefon, självmordslinjen:** 901 01.

**Telefon, äldrelinjen:** 020 22 22 33.

**Telefon, föräldralinjen:** 020 85 20 00.

**Webbadress:** [www.mind.se](http://www.mind.se).



## Stöd och hjälp till efterlevande, SPES

För dig som förlorat en närstående genom självmord. SPES ger stöd från efterlevande till efterlevande och förebygger att fler drabbas i morgon.

**Telefon:** 020-18 18 00 alla dagar 19:00-22:00.

**Webbadress:** [www.spes.se](http://www.spes.se).

## Dokumenthistorik

### Författare

Mariette Veideskog, Funktionsområdeschef, HR-avdelningen, Regionkontoret.

### Granskare

Erik Klingenberg, Samordnare för Suicidprevention, Hälso- och sjukvårdsavdelningen, Regionkontoret och Åsa Törnkvist, utvecklingschef, verksamhetsområde psykiatri, Akademiska sjukhuset.

### Datum

2021-12-15 Nytt dokument.

## Relaterade dokument

[Samlingslänk för styrande dokument för suicidprevention i Region Uppsala.](#)