

# PSYKISK HÄLSA

*- rätt att må bra på jobbet*

## Innehåll

Balans i livet.....	2
Vad är psykisk hälsa? .....	2
Tecken på att en kamrat inte mår bra.....	3
Oro på arbetsmarknaden och oro på jobbet .....	4
Självmod och lidandets orsaker .....	4
Våga fråga och sju steg att ta efteråt .....	4
Arbetsmiljölagen .....	8
Arbetsmiljöavtalen.....	8
Riskbedömning vid förändringar .....	9
Företagshälsovården.....	10
Vad du som fackligt förtroendevald ska göra.....	10
Skyddsombudet och det lokala fackets roll .....	10
Fackliga verktyg.....	12
Mer information och länkar .....	13

# VÅGA FRÅGA

Som skyddsombud i Byggnads har du ett mycket viktigt uppdrag. Att påverka arbetsmiljön för dig och dina arbetskamrater gör inte bara arbetsplatsen bättre, du räddar också liv. Din roll är att förebygga och följa upp arbetet med arbetsmiljön. Du är också en nyckelperson för att uppnå Byggnads vision om allas trygghet och lika värde.

Utgångspunkten för Byggnads arbetsmiljöarbete är att du inte ska skadas, bli utsliten eller dö på jobbet. Du ska heller inte bli diskriminerad, kränkt, trakasserad, hotad, utfryst eller behöva må psykiskt dåligt på din arbetsplats. Kort sagt: alla har rätt att må både fysiskt och psykiskt bra.

Både arbetsgivare och arbetstagare tjänar på en bra arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är grunden för allt arbetsmiljöarbete i Sverige. I SAM ingår både den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön – allt från skyddshjälm till att motverka kränkande särbehandling.

De senaste åren har intresset för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökat. Ohälsosam arbetsbelastning, psykiska påfrestningar, konflikter och kränkande särbehandling har blivit mer uppmärksammat på våra arbetsplatser. Därför ställs det sen 2015 högre krav på att arbetsgivarna ska ha rutiner för att undersöka risker för ohälsa och olycksfall orsakade av den sociala arbetsmiljön.

Syftet med det här materialet är att hjälpa dig som skyddsombud att förebygga psykisk ohälsa. Materialet beskriver konkreta steg som du kan ta för att hjälpa en arbetskamrat som mår dåligt. Den går också igenom vilka verktyg som är tillgängliga enligt lag och avtal.

Att du pratar om psykisk hälsa på din arbetsplats och kanske uppmuntrar en arbetskamrat som mår dåligt till att söka hjälp, är redan ett stort steg i rätt riktning.

## Balans i livet

Livet går upp och ned, både på och utanför jobbet. Händelser och situationer som exempelvis varsel, olyckor, dåligt ledarskap, ohälsosam arbetsbelastning eller omorganisationer kan göra att du eller en arbetskamrat mår dåligt. Samma sak gäller vid samhällskriser, skilsmässa, depression, våld i nära relationer, psykiska sjukdomar, alkohol- eller drogproblem och osund stress.

Stressiga livshändelser och tillstånd kan ibland skapa ett intensivt och långvarigt lidande och den drabbade uppfattar situationen som olösbar eller hopplös. Sådana känslor kan leda till tankar på självmord eller att personen gör ett självmordsförsök. Om personen nyttjar substanser som hämmar impuls kontrollen, till exempel alkohol, droger eller vissa mediciner, kan det gå snabbt från tanke till handling.

Ungefär 70 procent av alla självmord i Sverige begås av män. Risken är särskilt hög för män i åldrarna 45-64 år. Det finns dessutom vetenskapliga studier som visar att män inom byggbranschen löper högre risk för självmord, än män inom många andra branscher.

Genom att du som skyddsombud påverkar din arbetsplats positivt, kan du minska psykisk ohälsa och stärka arbetskamraternas sätt att hantera kriser och lidande. Arbetskamrater som stöttar varandra gör stor skillnad och kan rädda liv, men ibland behövs även professionell hjälp.

## Vad är psykisk hälsa?

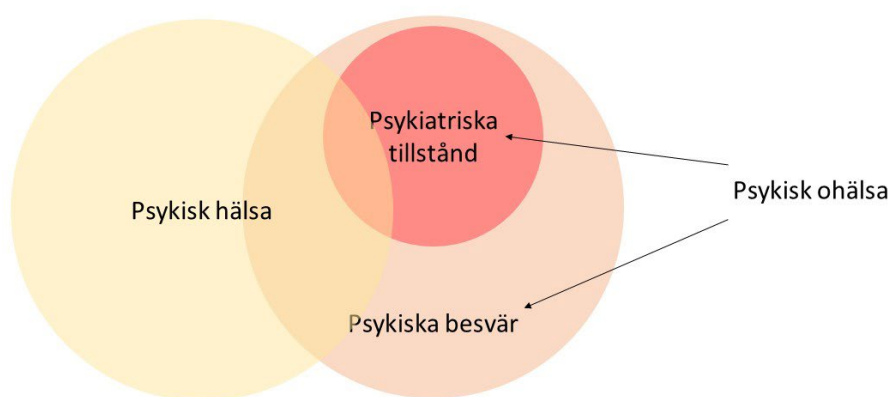
Psykisk hälsa används ofta som ett övergripande begrepp som innebär allt från god psykisk hälsa till psykisk ohälsa, psykiska besvär och svåra psykiatriska tillstånd och sjukdomar. Begreppet handlar om hur vi mår och trivs med livet, men också om vår förmåga att klara av livets upp- och nedgångar. Här förklaras några viktiga begrepp:

*Psykisk ohälsa* är ett samlingsnamn för flera olika tillstånd: från *mildare psykiska besvär*, till allvarliga *psykiatriska tillstånd och sjukdomar* som kraftigt kan påverka den dagliga funktionsförmågan och i perioder kräva avancerad vård.

*Psykiska besvär* är ett begrepp som beskriver mindre allvarliga tillstånd som till exempel oro och nedstämdhet och som *inte* uppfyller kriterierna för en *psykiatrisk diagnos*. Oro, nedstämdhet och även andra former av lättare psykiska besvär är oftast en normal reaktion på en påfrestande livssituation. De går ofta över relativt snabbt, särskilt med hjälp och stöd från omgivningen.

*Psykiatriska tillstånd, sjukdomar och diagnoser* beskriver en allvarligare psykisk ohälsa som ska behandlas av hälso- och sjukvården. Oftast behöver flera kriterier vara uppfyllda för att en psykiatrisk diagnos ska kunna ställas, exempelvis att personen har haft ett visst antal symptom under en viss tidsperiod. Andra kriterier för att få en

diagnos är att tillståndet orsakar lidande för personen själv eller hens omgivning. Problemen påverkar ofta individens dagliga funktionsförmåga som exempelvis förmågan att kunna arbeta, studera eller upprätthålla relationer. Exempel på psykiatriska tillstånd är depression, ångeststörning och schizofreni.



En illustration av hur psykisk hälsa och psykisk ohälsa förhåller sig till varandra.

## Tecken på att en kamrat inte mår bra

Det finns vissa signaler som du kan vara uppmärksam på för att märka om en arbetskamrat inte mår bra.

Två av de vanligaste psykiatriska tillstånden är depression och ångest. Depression innefattar symptom som nedstämdhet, koncentrationsproblem, negativt tänkande, sömnsvårigheter, apati\* och aptitförändringar. För att få diagnosen depression måste flera av besvären ha hållit i sig i minst två veckor.

Ångestsyndrom omfattar många olika tillstånd, som alla har gemensamt att en person upplever oro, rädsla eller hög anspänning som kan vara oproportionerlig stor till situationen som personen befinner sig i.

Olika ångestbesvär har olika namn, till exempel förhöjd ängslighet och anspänning i sociala sammanhang, så kallad social fobi, ångest efter en inträffad traumatisk händelse, så kallad posttraumatiskt stressyndrom (PTSD), hälsoångest (benämndes förut med hypokondri), eller generaliserat ångestsyndrom (GAD). Psykisk ohälsa tar sig ofta olika uttryck hos kvinnor och män. Sjukskrivning på grund av utmattning och depression är vanligare bland kvinnor. Bland män är det vanligare med ett

riskfyllt intag av alkohol eller andra droger, samt irritabilitet, ilska och även våldsamhet.

Gällande byggbranschen finns studier som visar att de som upplever stress också har högre sannolikhet att drabbas av arbetsskador.

\*apati innebär att en person är håglös, likgiltig och oföretagsam. Hen får ingenting gjort och verkar inte reagera på någonting.

## **Oro på arbetsmarknaden och oro på jobbet**

Att ha ett arbete är en central del av människors tillvaro och betydelsefullt för vårt välbefinnande och hälsa. Enligt arbetslivsforskning bidrar arbetet, förutom att ge oss lön och ekonomisk trygghet, också med fem viktiga funktioner: tidsstruktur, aktivitet, status och identitet, kollektiva mål samt sociala kontakter.

Vid arbetslöshet förloras helt eller delvis dessa funktioner, vilket i sin tur kan påverka hur vi mår och orsaka krisreaktioner hos de drabbade. Redan när företag varslar personal om kommande arbetsbrist eller hotas av konkurs, kan många känna oro och må dåligt.

För dig som skyddsombud är det viktigt att vara medveten om detta. Inför organisationsförändringar är dessutom arbetsgivaren skyldig att bedöma riskerna för psykisk ohälsa och vidta förebyggande åtgärder i samverkan med dig som skyddsombud.

## **Självmod och lidandets orsaker**

Nästan alla människor som tar sitt liv har en mycket påfrestande livssituation. Lidandet kan bero på stressiga livshändelser, trauman, svåra psykiatriska tillstånd eller kroppsliga sjukdomar som cancer, diabetes eller kronisk smärta. Substansrelaterade problem, som alkohol- och drogmissbruk, är också vanligt bland personer som tar sitt liv.

Trots att vi känner till många faktorer som kan göra en person mer sårbar och öka risken för självmordshandlingar, så är det väldigt svårt att på förhand veta vem som kommer att ta sitt liv och vem som inte kommer att göra det. Det gäller även för vårdpersonal. De flesta självmord genomförs impulsivt, som en plötslig och oöverbärdig handling i ett ögonblick av akut och mycket stort lidande. Till exempel i samband med en påfrestande händelse eller trauma. Det kan vara mycket svårt för en utomstående att förstå vad som fått en person till att vilja ta sitt eget liv.

## **Våga fråga och steg att ta efteråt**

Att du frågar hur din kollega mår och tar dig tid att lyssna på svaret kan göra stor skillnad för en person som mår dåligt. Samtalet ökar chansen att din kollega får rätt hjälp och behandling i tid. Några råd till dig som skyddsombud och fackligt förtroendevald:

## 1. Fråga redan idag

Ta inte för givet att din arbetskamrat själv börjar prata om sin psykiska hälsa eller att hens situation, känslor eller lidande går över av sig självt. Ju tidigare din kollega får hjälp desto bättre.

Som skyddsombud har du stora möjligheter att hjälpa att bromsa situationen i ett tidigt skede genom att ta den första kontakten. Om du börjar samtalet med att säga att du har noterat förändringar i kollegans humör eller beteende, kan du sen lättare föreslå att ni hittar ett tillfälle när ni kan prata ostört. Ta en första kontakt och visa att du bryr dig med enkla frågor som:

- Det var länge sen du skrattade, hur är det med dig? På riktigt?
- Jag förstår om du mår dåligt under dessa förhållanden, hur är det för dig? Vill du prata?
- Jag tycker du har varit lite tyst på sistone. Kan vi ta en kaffe och prata?

## 2. Var tillgänglig

Visa att du har tid att lyssna. Syftet är inte att du ska lösa din arbetskamrats problem, det är inte ditt ansvar, men uppmuntra gärna din kollega till att berätta om vad som tynger hen.

När arbetskamraten berättar, försök att inte vara dömande, arg eller upprörd. Ett öppet lyssnande från din sida ökar chansen för att kollegan är ärlig med vad hen känner. Om arbetskamraten får prata fritt kan det dessutom kännas lättare för hen att söka hjälp senare, exempelvis inom vården eller andra stödresurser.

## 3. Prata om vad nästa steg blir

Beroende på vad din arbetskamrat berättar för dig, kan ni tillsammans diskutera nästa steg. Uppmuntra kollegan att prata med sin chef, sitt skyddsombud, söka hjälp från företagshälsovården, närstående eller vanliga sjukvården, beroende på vad som är mest lämpligt.

Om din arbetskamrat själv tror att hen är deprimerad, lider av ångest, har substansproblem eller något annat psykiatriskt tillstånd kan du uppmuntra din arbetskamrat att söka hjälp från företagshälsovården eller vården. Om personen själv inte själv orkar ta kontakt är det bra om en du hjälper personen att göra det. Om du upplever att besvären är lindriga eller mer tillfälliga, be hen söka stöd från närstående eller en hjälplinje där man får vara anonym vara ett passande alternativ.

## Stödlinjer där du och dina arbetskamrater kan få hjälp:

- ▶ **Jourhavande medmänniska** – Alla former av bekymmer, kvälls- och nattetid. Nås på 08-702 16 80 eller chatt på [www.jourhavande-medmanniska.se](http://www.jourhavande-medmanniska.se).
- ▶ **Jourhavande präst** – Alla former av bekymmer. Du behöver inte vara troende och prästerna finns i hela landet. Nås via 112, chatt eller digitalt brev på [www.svenskakyrkan.se/jourhavandeprast](http://www.svenskakyrkan.se/jourhavandeprast).
- ▶ **SPES Telefonjour** – Stöd till personer som förlorat en närstående genom självmord. Nås på 020-18 18 00.
- ▶ **Brottsofferjouren** – Stöd och rådgivning till brottsoffer, vittnen och anhöriga. Nås på telefon 116 006.
- ▶ **Anhöriglinjen** – Stöd till personer som inom familjen, släkten eller vänskretsen hjälper någon som på grund av sjukdom, ålder eller funktionsnedsättning inte längre klarar av vardagen på egen hand. Nås på 0200-239 500.
- ▶ **Självordslinjen** – Stöd till personer som har tankar på att ta sitt liv eller har en närstående med sådana tankar. Nås på 90 101, chatt eller mail på [www.mind.se](http://www.mind.se).

## 4. Våga fråga om självmordstankar

Det är aldrig fel att fråga hur en arbetskamrat mår. Om din kollega är riktigt nere, och det känns som rätt tillfälle, kan du fråga om hen har självmordstankar. Många människor som har tankar på att ta sitt eget liv kan känna en lättnad av att få prata om det. Det kan också ge dig en fingervisning om hur pass akut läget är. Var beredd på att du kan behöva ställa frågan flera gånger till samma person, många har svårt att öppna upp sig – speciellt till människor som de kanske inte känner så väl.

Exempel på hur du kan ställa frågan:

- ▶ Hur är dina tankar kring liv och död just nu?
- ▶ Är det så att du har tankar på att ta ditt liv? Är det något du funderar på?



## 5. Be din arbetskamrat om ett löfte att söka hjälp

Själv mordstankar kan försvinna när man upplever någon form av positiv förändring i livet eller får hjälp med att hantera sina besvär. Livssituationen, känslorna och tankarna kring självmord kan blekna, förändras och försvinna. Det är dock viktigt att du poängterar för din arbetskamrat att hen ska fortsätta att söka hjälp om tankarna kommer tillbaka.

Visa att du är engagerad i att hen ska må bättre och försök få arbetskamraten att ge dig ett löfte om att söka hjälp. Det ökar chanserna för att det faktiskt sker.

## 6. Vid akut risk – ring 112!

Som skyddsombud eller fackligt förtroendevald är det *aldrig* ditt ansvar att avgöra om en person är självmordsbenägen eller inte. Sådana svåra avvägningar ska endast göras av utbildad vårdpersonal.

Om du ändå skulle hamna i en situation då du har starka skäl att tro att din arbetskamrat har direkta planer på att ta livet av sig ska du ringa 112. Stanna hos din kollega tills dess att polisen kommer och hjälper din arbetskamrat till närmsta psykiatriska akutmottagning. Där kommer hen få den bedömning, hjälp och behandling som hen behöver.

För att bättre kunna avgöra hur din arbetskamrat ser på livet, så kan du fråga om framtiden, till exempel: ”Vad ska du göra i sommar?”. Om din kollega svarar att hen inte har planerat något, men exempelvis brukar vara på ett sommarställe eller göra något med vänner kan du fråga ”Hur kommer det sig att du inte har planerat något, mår du ok?”.

Fråga gärna om vilket stöd din arbetskamrat har från sin omgivning och sjukvården, och om du kan hjälpa till med något i din roll som skyddsombud.

Ställ frågor som:

- Vilken hjälp har du tillgång till för att kunna må bättre och känna dig tryggare?
- På vilka sätt kan jag stötta dig?

Ställ hellre en fråga om självmord en gång för mycket än en gång för lite. Men kom ihåg att endast utbildad personal kan göra bedömningen om en person är självmordsbenägen eller inte. Förslag på frågor:

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

## **7. Ta hand om dig själv**

Det kan vara mycket påfrestande att hjälpa någon som mår dåligt, särskilt under en längre tid. Se till att du tar hand om dig själv. Ingen ska hantera en sån här situation ensam. Sök råd och stöd hos ditt regionala skyddsombud, en vän, företagshälsovården, sjukvården eller en stödlinje om du behöver.

### **Arbetsmiljölagen**

I arbetsmiljölagen (AML) finns regler och skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren är skyldig att genomföra de förbättringar som eventuellt behövs för att förebygga ohälsa och olyckor. Utgångspunkten är att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas.

#### **Regler om samverkan och gemensam planering**

I AML finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare som till exempel regler om skyddsombudens verksamhet.

Som skyddsombud företräder du de anställda i arbetsmiljöfrågor. Du ska bland annat delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder eller ny arbetsorganisation. Du ska också delta när handlingsplaner tas fram samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). AML säger att du som skyddsombud ska vara med vid planering av användning av ämnen som kan vara farliga. Du har också laglig rätt att bli underrättad av arbetsgivaren om alla viktiga förändringar i arbetsmiljön.

MBL tar alltså inte bara sikte på att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet utan också på arbetets innehåll. Strävan är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.

#### **Anpassa arbetsmiljön efter de anställdas behov**

Enligt AML ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar och behov.

Det innebär att en helhetsbedömning ska göras av arbetsmiljön, även kring hur arbetet är upplagt, organisationen av arbetet och arbetets innehåll. Bedömningen måste ta hänsyn till att människor är olika och kan reagera olika på arbetsmiljön.

### **Arbetsmiljöavtalen**

Enligt lag och kollektivavtal är det arbetsgivaren som ansvarar för en säker och tillfredställande arbetsmiljö. Det innebär att det är upp till arbetsgivaren att

organisera och planera arbetet så att de anställda inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan leda till ohälsa eller olycksfall.

Precis hur behovet av arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet ser ut, varierar mellan olika företag beroende på företagens storlek, verksamhetstyp och organisation.

I alla Byggnads kollektivavtal finns arbetsmiljöavtal som gör det möjligt för dig som facklig företrädare att överlägga med arbetsgivaren om arbetsmiljöfrågor. Anser du som skyddsombud eller fackligt förtroendevald i Byggnads att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt arbetsmiljöavtalet ska du direkt anmäla det till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska då snarast möjligt diskutera med dig hur detta ska åtgärdas. Överläggningen ska protokollföras och protokollet ska justeras av båda parterna.

Saknas skyddsombud, MB-grupp eller kontaktombud på den berörda arbetsplatsen är det Byggnads i aktuell region som tar över anmälan och åtgärderna.

## **Riskbedömning vid förändringar**

En förutsättning för god psykisk hälsa och välbefinnande är att du som anställd upplever att du har kontroll över ditt arbete. Känslan av kontroll skyddar mot stress när du upplever höga krav eller högt arbetstempo.

En påfrestande arbetssituation som innebär små möjligheter att påverka din situation i kombination med alltför höga krav är en välkänd arbetsmiljörisk. En sådan arbetssituation innebär en ökad risk för både psykisk och fysisk ohälsa. Även bristande socialt stöd från din närmsta chef eller dina arbetskamrater ökar risken för både depression och utmattning.

I samband med större eller viktigare förändringar på arbetsplatsen ska en riskbedömning göras i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Riskbedömningen ska göras före själva förändringen och gäller vid alla typer av förändringar i verksamheten. Alla anställda har möjlighet att medverka vid bedömningen: särskilt du som är skyddsombud.

Exempel på förändringar som kräver att en riskbedömning görs är:

- ▶ Organisatoriska förändringar
- ▶ Ombyggnader
- ▶ Användning av ny teknik
- ▶ Förändrad inriktning av verksamheten
- ▶ Andra förändringar som kan leda till psykisk ohälsa, exempelvis sjukskrivning, permitteringar, distansarbete eller stora samhällskriser.

Byggnads mall för riskbedömning finns både på Byggnads intranät och på

*Mina sidor* för förtroendevalda. Även Arbetsmiljöverket och Prevent har tagit fram hjälpmedel för denna typ av riskbedömningar. Läs exempelvis Arbetsmiljöverkets *Riskbedömningar inför ändringar i verksamheten*.

## **Företagshälsovården**

Enligt AML ska företagshälsan vara en expertresurs som kan stödja arbetsgivarna i att undanröja hälsorisker och hantera situationer som redan uppstått. Om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och företagshälsovården fungerar bra är det färre arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor på arbetsplatsen.

För att företagshälsovården ska kunna hjälpa ett företag att minska och förhindra arbetsrelaterade sjukdomar, arbets- och belastningsskador och psykisk ohälsa är det viktigt att företagshälsovården är anpassad efter företagets behov.

När en stor händelse, exempelvis en förändring på arbetsplatsen, samhällskris eller olycka, inträffar ska det finnas stöd från företagshälsovården. Dels för anställda i företaget, dels för anhöriga till drabbade. Företagshälsovården ska även ge den som behöver hjälp vård eller eftervård.

Din roll som skyddsombud är att se till så att krisstödet aktiveras. Varje företag ska ha sin egen krisplan med en beredskap för olika händelser. Har företaget ingen beredskap bör du begära förhandling av förebyggande krisstöd så att arbetsgivaren tar fram en handlingsplan och beredskap för dessa frågor. Företagshälsovården eller annan aktör bör ta vid. I *Byggnads riktlinjer för upphandling av företagshälsovård* finns mer information om vad en upphandling av företagshälsovård ska innehålla.

## **Vad du som fackligt förtroendevald ska göra**

Som facklig företrädare för Byggnads är det viktigt att du finns där för dina arbetskamrater. Är du skyddsombud så ska du vara med när arbetsgivaren gör riskbedömningar. Som MB-ledamot är det viktigt att du ställer krav på att din arbetsgivare ska ha rutiner för att göra riskbedömningar, och att du förklarar för arbetsgivaren hur skyldigheterna ser ut. Det är arbetsgivaren som tillsammans med facket tar fram riktlinjer och policys för hur beredskapen och eventuell rehabilitering ska hanteras.

## **Skyddsombudet och det lokala fackets roll**

Du som är skyddsombud ska vara lyhörd, uppmärksamma om någon på arbetsplatsen mår psykiskt dåligt, och i så fall berätta det för arbetsgivaren. Du ska även berätta för arbetsgivaren om du ser en risk att någon kan må psykiskt dåligt av hur arbetet organiseras. Det lokala fackets roll är att vara skyddsombudets rådgivare. Det lokala facket kan dock få en mer aktiv roll om arbetsgivaren inte gör det som föreskrifterna kräver.

### **Vad gör man när ett fall av risk för ohälsa uppkommer?**

Om ohälsa redan uppstått ska företaget kontakta företagshälsovården och se till att den drabbade kommer dit. Arbetsgivaren ska initiera att åtgärdsplanen aktiveras. Skyddsombudet ska vaka över att arbetsgivaren följer rutinen.

Detta gäller alla fall *utom* vid kränkande särbehandling, då andra åtgärder ska vidtas.

### **Vilket stöd och vilka insatser kan du kräva av arbetsgivaren?**

Mål och förankring - Arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Målen kan exempelvis handla om att stärka och förbättra kommunikationen, lärandet, ledarskapet, samarbetet, inflytandet och delaktigheten. Arbetstagarna ska ha möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och känna till målen.

För bästa resultat bör målen vara förankrade i hela organisationen, inklusive högsta ledningen. Målen bör också utgå från, och vara förenliga med, den arbetsmiljöpolicy som ska finnas enligt SAM.

Utbildning - Ett sätt för arbetsgivaren att öka kunskapen är att utbilda personalen, gärna chefer, arbetsledare och skyddsombud tillsammans. Det underlättar för chefer och arbetsledare när även skyddsombuden har motsvarande kunskaper. Utbildning kan ges av företagshälsovård eller annan resurs med kompetens inom området.

Samarbete - Du som skyddsombud (eller det lokala facket) och din arbetsgivare ska i nära samarbete med den enskilde medlemmen diskutera igenom riskerna och åtgärdsplanen.

Rutiner och stödåtgärder - Vilka stödåtgärder som ska sättas in beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Företagshälsovården kan behöva kopplas in för att bedöma behovet. Det kan även finnas behov av kontakt med psykolog, beteendevetare och terapeut.

Uppföljning - Se till att arbetsgivaren också har en plan för att bevaka och följa upp ohälsan och situationen på arbetsplatsen. Släpp inte kontakten för tidigt. På sikt kan en arbetsanpassnings- eller rehabiliteringsprocess behöva inledas. Information om hur detta går till finns i föreskriften *Anpassning och rehabilitering* från Arbetsmiljöverket (AFS 1994: 1). Även då ska du som skyddsombud och MB-ledamot involveras.

## Fackliga verktyg

För att hjälpa arbetsgivaren att starta och hålla igång arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan du som fackligt förtroendevald använda flera olika verktyg. Vilket som passar bäst i just ditt ärende beror på problemet och hur arbetsgivaren agerar.

Det viktigaste verktyget att börja med är att alltid erbjuda arbetsgivaren dina kunskaper och ge vägledning och råd. Se också till att du får medverka vid riskbedömningen och hjälp arbetsgivaren att följa framtagna rutiner och åtgärdsplaner.

### Om arbetsgivaren inte inför rutiner

Om arbetsgivaren inte inför rutiner för generella eller individuella åtgärder, finns det två sätt att gå till väga. Man kan givetvis använda sig av båda.

1. **Ställa krav på arbetsgivaren att införa de rutiner som föreskrivs** [i enlighet med 6 kap. 6 a § AML]. Ytterst blir det en fråga för Arbetsmiljöverket att meddela föreläggande med vite om att införa rutiner och organisera verksamheten i enlighet med lag och föreskrifter.
2. **Skyddsombudet kopplar in det lokala facket.** Det lokala facket kan då begära lokal förhandling enligt 10 § MBL. Syftet är att i dialog påverka arbetsgivaren att uppfylla kraven enligt AFS 2015:4.

### Om arbetsgivaren inte genomför de förbättringar som krävs

Kontrollera om arbetsgivaren har organisation och rutiner som krävs för att förebygga ohälsa. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder trots kännedom om att det förekommer psykisk ohälsa kan du som skyddsombud eller det lokala facket:

- ▶ Överlägga enligt arbetsmiljöavtalet.
- ▶ Använda 6 kap. 6 a § AML eller förhandlingsbegäran enligt 10 § MBL.
- ▶ Överväga att stoppa arbetet enligt 6 kap. 7 § AML [skyddsstopp].

## Mer information och länkar

Behöver du som skyddsombud eller fackligt förtroendevald hjälp och stöd? Ring Byggnads medlemscenter 010-601 10 00 så hjälper vi dig vidare.

**Samlad information, råd och tips kring psykisk hälsa i kristider**, i samband med covid-19: [www.uppdragpsykiskhalsa.se/stodlista](http://www.uppdragpsykiskhalsa.se/stodlista).

**Utbildning om omhändertagande av självmordsnära person:**

[www.ki.se/nasp/akut-omhandertagande-av-sjalvmordsnara-person-aosp](http://www.ki.se/nasp/akut-omhandertagande-av-sjalvmordsnara-person-aosp).

**Aktion Livräddning:**

[www.ki.se/nasp/aktion-livraddning-utbildning-i-sjalvmordsprevention](http://www.ki.se/nasp/aktion-livraddning-utbildning-i-sjalvmordsprevention).

**Första hjälpen till psykisk hälsa (MHFA):**

[www.ki.se/nasp/mhfa-forsta-hjalpen-till-psykisk-halsa](http://www.ki.se/nasp/mhfa-forsta-hjalpen-till-psykisk-halsa).

**Ny kunskapsöversikt om självmord från AFA:**

[www.afaforsakring.se/nyhetsrum/seminarier/seminarier-2018/arbetsplatsens-betydelse-for-sjalvmord-och-sjalvmordsforsok](http://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/seminarier/seminarier-2018/arbetsplatsens-betydelse-for-sjalvmord-och-sjalvmordsforsok).

**Suicide Zero:**

Utbildning och kontaktuppgifter för att förebygga självmord:

- ▶ **Våga fråga Pocket.** Utbildning på 20 minuter att göra i mobilen: [www.vagafragapocket.se](http://www.vagafragapocket.se)
- ▶ **Stödlinjer.** Kontaktuppgifter till både allmänna och mer riktade stödlinjer: [www.suicidezero.se/fa-hjalp](http://www.suicidezero.se/fa-hjalp)

