

Förebygg och hantera psykisk ohälsa

Att arbeta systematiskt för att främja psykisk hälsa och hantera psykisk ohälsa när den uppstår är både nödvändigt och lönsamt. Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro men långt ifrån alla som drabbas blir sjukskrivna. Oavsett medför psykisk ohälsa personligt lidande för medarbetaren och det påverkar också verksamheten negativt i form av produktionsbortfall.

Förebyggande arbete, snabba insatser vid tecken på psykisk ohälsa och aktivt rehabiliteringsarbete

Att jobba förebyggande är att skapa rätt förutsättningar för en frisk organisation med en kultur där chefer och medarbetares möjligheter till god psykisk och fysisk hälsa främjas. Här får du som arbetsgivare och chef kortfattad vägledning i hur du arbetar för att förebygga psykisk ohälsa och skapa arbetsförhållanden där medarbetare mår bra på jobbet, hur du ska agera när en medarbetare visar tecken på psykisk ohälsa och vad du gör om det går så långt att någon medarbetare blir sjukskriven på grund av förhållandena på jobbet.

Ditt ansvar som arbetsgivare

Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att kartlägga och åtgärda risker i arbetsmiljön. Detta ska ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och beskrivs i arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete samt i AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Förebygg psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Att jobba förebyggande är att skapa rätt förutsättningar för en frisk organisation med en kultur där chefer och medarbetares möjligheter till god psykisk och fysisk hälsa främjas.

- Sträva efter att utveckla förhållanden som främjar psykisk hälsa (se faktaruta).
- Skapa tydliga riktlinjer/policys för hur man förebygger och hanterar psykisk ohälsa och se till att dessa är välkända på både chefs- och medarbetarnivå.
- Utbilda chefer på alla nivåer om relationen mellan arbetsförhållanden och psykisk ohälsa.
- Satsa på det förebyggande arbetet genom att kontinuerligt kartlägga stress/psykisk ohälsa och identifiera risker som är specifika för verksamheten. Se till att den psykosociala arbetsmiljön är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Kartläggningar ska alltid följas åt av insatser knutna till de identifierade riskerna. Sätt budget och tidsplan och se till att medarbetarna deltar i utformningen av åtgärdsplanerna.
- Följ upp åtgärderna och dess effekter kontinuerligt.
- Säkerställ tillgång till stöd och hjälp för chefer och medarbetare. Upphandla en företagshälsa, eller annan aktör med liknande tjänsteutbud och säkerställ att denna arbetar enligt evidensbaserade metoder beskrivna i ”Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen”.

Faktorer som främjar psykisk hälsa:

- Upplevelse av att ha kontroll över sitt arbete. Kontroll i arbetet skyddar mot stress när individen upplever höga krav.
- Rimlig arbetsbelastning.
- Balans mellan arbetsinsats och belöning.
- Möjlighet till inflytande och kompetensutveckling.
- Tydliga mål för organisationen/verksamheten som medarbetarna förstår.
- Möjlighet till utveckling i arbetet.
- Anställningstrygghet.
- Upplevelse över att vara tillfreds med sitt arbete.
- Gott socialt klimat utan kränkande särbehandling eller mobbning.
- Den fysiska arbetsmiljön.

Agera snabbt vid tecken på psykisk ohälsa

Att som chef agera snabbt och hjälpa en medarbetare som visar tecken på psykisk ohälsa att återfå kontroll över situationen är avgörande för både medarbetaren och organisationen. Om det går lång tid mellan upplevda symtom och att medarbetaren söker hjälp är det stor risk för lång sjukskrivning. Var uppmärksam på tidiga tecken på psykisk ohälsa (se faktaruta).

När du upptäcker tecken på psykisk ohälsa:

- Genomför samtal med medarbetaren om arbetets krav i förhållande till aktuella hälsoproblem. Vid behov, ha ett treparts-samtal (du som chef, medarbetaren och företagshälsan eller annan anlitad aktör) på arbetsplatsen.
- Ansträng dig för att hitta anpassningar i arbetet så att medarbetaren kan vara kvar i arbetet. Exempel på anpassningar kan vara förändring av arbetstider och anpassning av arbetsuppgifter.
- Kom överens om en handlingsplan med tidsplan och skräddarsy åtgärder för definierade problem och ansvarsfördelning. Signera handlingsplanen, både du och medarbetaren, innan mötet avslutas.

När en medarbetare är sjukskriven

Studier visar att prognosen för tillfrisknande vid stressrelaterad psykisk ohälsa är god och majoriteten blir bättre inom tre månader om man aktivt håller kontakt och stöttar medarbetaren i att planera för återgång till jobbet. Det är därför viktigt att teamet runt den sjukskrivne (arbetsgivare och företagshälsovård tillsammans) har en samsyn kring detta.

Att göra när en medarbetare är sjukskriven:

- Upprätta en rehabiliteringsplan. Ta gärna hjälp av företagshälsan i arbetet med denna.
- Håll aktiv kontakt med medarbetaren. Gör också uppföljning med problemlösningsbaserad samtalsmetodik som är inriktad på att lösa problem kring arbetsåtergång, två till fem gånger under en tremånadersperiod. Med en sådan metodik deltar medarbetaren själv och kommer med förslag till lösningar. Även här kan företagshälsan bistå med stöd.
- Se till att en arbetsmedicinsk utredning genomförs där funktion och arbetsförmåga utreds med problemlösningsbaserad samtalsmetodik. Utredningen kan ge svar på om individen kan erbjudas fortsatt stöd inom företagshälsan eller ska remitteras vidare.
- Kom ihåg att den som varit sjukskriven kan behöva extra stöd från arbetsledning och arbetskamrater efter återgång i arbetet.



Fördjupning

Läs mer om tecken på psykisk ohälsa, friskfaktorer och hur du som arbetsgivare tillsammans med företagshälsan kan arbeta förebyggande med psykisk ohälsa i "Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen" på www.mynak.se/publikationer.

Exempel på tidiga tecken på psykisk ohälsa är när medarbetare:

- ständigt arbetar över.
- inte har tid att delta i möten och diskussioner.
- inte kommer på fikaraster.
- fastnar i problem som hen inte kan lösa.
- ofta är uppe i varv.
- börjar tappa engagemanget i sina arbetsuppgifter.
- inte orkar med sina arbetsuppgifter som tidigare.
- säger sig vara helt slut efter arbetsdagen och inte orkar med några fritidssysslor.
- säger sig ha sömnbesvär.
- börjar uttala tvivel på sin egen kompetens/bristande självförtroende.
- konflikter

FÖREBYGG OCH HANTERA PSYKISK OHÄLSA

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Box 6051, 800 06 Gävle. Telefon: 026-14 84 00. E-post: info@mynak.se
www.mynak.se