



## Rutin mot psykisk ohälsa orsakad av våld i nära relation

Idag sjukskrivs drygt 1 person i timmen i Sverige efter att ha blivit utsatt för våld i nära relation.

Försäkringskassan utbildar här och nu 2800 handläggare inom området för att bättre kunna förstå vilka som är utsatta. Våld i nära relation är idag klassat som en folkhälsofråga och en mängd regleringsbrev har gått ut till myndigheter för att en förändring ska komma till stånd.

Under maj månad 2015 kom en statlig utredning SOU 2015:55 kring våld i nära relation. Man nämner i utredningen företagen som en viktig aktör. *"Arbetsplatser är den arena där majoriteten av de vuxna befinner sig till vardags. En framtidsfråga är att arbeta med upptäckt och frågor om våldsutsatthet och våldsbenägenhet ur ett arbetsgivarperspektiv och att ta fram handlingsplaner för hur man bör agera när någon på arbetsplatsen är utsatt för våld eller när man misstänker att någon är en våldsutövare"* Vidare skriver utredarna *"Utöver att förebygga att någon utsätts för upprepat våld kan det ur ett arbetsgivarperspektiv också handla om att hitta bakomliggande orsak till ohälsa och långtidssjukskrivningar hos anställda. Chefer, fack och arbetskamrater har sina roller när det gäller ansvar och stöd. Även när det gäller att upptäcka våldsutsatta och våldsutövare menar utredningen att det är viktigt att utveckla beredskap och rutiner för att se signaler, ställa frågor, dokumentera och agera. Det är också en viktig framtidsfråga att uppmärksamma vad både arbetsgivare, näringsliv och fackliga organisationer kan göra på detta område."*

Med drygt 1 person i timmen sjukskriven är de ekonomiska effekterna för företag mycket påtagliga med direkta kostnader och en mängd indirekta kostnader. Företagen bär hela kostnaden de första åren som en så kallad normaliseringsprocess pågår. Det kan sammanfattas genom att det psykiska och fysiska våldet bryter säkert och sakta ner individer självkänsla och förmågor individen normaliseras in i sin egen nedbrytande livssituation. Normalisering tillsammans med den traumatiska bindningen gör det svårt att lämna relationen.

Låt oss titta på Anna 43 år som sedan några år tillbaka är sammanboende med Anders som hon träffat genom vänner. De projekt Anna tidigare drivit i mål blir numera ofta försenade och i vissa fall har kunder blivit lidande. Företaget har fått gå in och kompensera kunder för de förseningar som skett.

Kollegorna uppger att Anna numera är snarstucken och svarar ibland med ilska när hennes idéer inte mottas. Hon känner sig ständigt stressad och frustrerad.

Den psykosociala miljön i arbetsgruppen och på avdelningen har försämrats, de resultat som avdelningen tidigare visade har försämrats. Anna har det senaste året jobbat mycket hemma, hon har även då och då varit korttidssjukskriven och hennes "vabb-dagar" har ökat. En dag bryter Anna ihop på toaletten och berättar för en kollega att hon mår psykiskt dåligt.

Hon berättar att hon blir nedtryckt av sin sambo och att hon flera gånger blivit slagen, knuffad in i bord och också i väggar under det senaste året. Anders säger också att hon är dum och att hon inte ska tro att hon är något. Kollegan uppmanar till att polisanmäla men Anna vill inte för vem skulle tro henne? Hennes sambo är ansedd som den snälle och trevliga Anders som alla tycker om.

När Anna nu som vanligt är sjukskriven har medarbetare börjat täcka upp för Anna när hon inte klarar av att göra det hon ska. Under de här åren har företaget haft höga ackumulerade kostnader för det våld som Anna blivit utsatt för, också den psykosociala miljön på avdelningen har gått från bra till dålig och medarbetares arbetstid tas i anspråk för att stötta Anna i vardagen. Arbetsgruppen dras med i ett så kallat medberoende, det finns flertalet likheter mellan effekterna av våld i nära relation och missbrukarproblematik på arbetsplatsen inte minst ur medberoendesynpunkt.

#### **Vad skulle hänt om företaget haft en rutin?**

Chefer och medarbetare hade kunnat kanalisera vetskap, frustration, engagemang och empati på ett strukturerat och konkret sätt. Till exempel skulle frågan om medarbetare är utsatta för våld rutinmässigt ställas vid återkommande korta sjukskrivningar - frågan ställs på ett etiskt och hållbart korrekt sätt därför att företaget har en rutin inom våld i nära relation. HR-avdelningen och närmaste chef vet i det läget att olika konkreta åtgärder kan vidtas för att trygga medarbetare och övriga anställda. När en medarbetare misstänkte eller visste att Anna mådde psykiskt dåligt och var misshandlad skulle medarbetarna veta VAD och HUR de skulle gå tillväga. Resultat vore att en stor del av kostnaderna skulle sparas samt en långvarig nedåtgående spiral, för individ och arbetsgruppen skulle förhindras.

#### **Direkta fördelar med en rutin**

- Förbättrar resultatet genom sparade sjuklönekostnader
- Förbättrar resultatet då den psykosociala miljön på arbetsplatsen förbättras
- Minskar risker för att misstag begås då människor vilka lever i relationer där våld förekommer lever i konstant hög psykisk stress och det ger effekter på arbetsprestation
- Ger tydliga signaler till dem som blir utsatta för våld om att arbetsplatsen inte accepterar att medarbetare utsätts för våld
- Ger signaler till dem som utsätter andra för våld att arbetsplatser inte accepterar våld i hemmet
- Ger en tydlighet för chefer om vad och hur de ska gå tillväga när de misstänker eller vet att en anställd mår psykiskt dåligt till följd av våld i nära relation och sparar på så vis resurser
- Skapar trygghet hos medarbetare, då de vet hur de ska eller kan agera
- Ger varumärkesvinster genom ansvarfullt företagande och hållbara medarbetare

Kontakta oss på 070 797 78 98 om du vill veta mer om hur vi på Change Collective arbetar.

**Vi på Change Collective arbetar med att medvetandegöra och hantera effekter orsakade av våld i nära relation på företag. Vi sparar kostnader, minskar risker och räddar människor. Vi är ett komplement till företagshälsovården precis på samma sätt som de konsulter vilka arbetar med alkohol- och drogmissbruk. Vi arbetar på ett helt nytt sätt med individuellt utvecklade handlingsplaner utifrån**

**processorienterade metoder och den senaste forskningen från psykologi och beteendeförändring.**