

Rapport från Falck

Kriser i arbetslivet 2025

November 2025

13-11-2025



Innehåll

1. Om rapporten.....	3
2. Summering: Kriser i arbetslivet 2025	4
2. Introduktion: Vad är en kris?	5
3. Interna kriser i arbetslivet – när krisen sker på arbetsplatsen	6
3.1 Arbetsolyckor	6
3.2 Allvarliga påfrestande arbetssituationer	7
3.3 Svår sjukdom och dödsfall (ej arbetsrelaterat).....	8
3.4 Organisatoriska kriser	8
4. När externa händelser ger upphov till kris i verksamheten	9
4.1 Hot eller våld	9
4.2 Rån.....	11
4.3 Samhällskriser och katastrofer.....	11
5. Individuella kriser	12
5.1 Kraftig psykisk ohälsa och ångest.....	12
5.2 Självmodstankar, självmordsförsök och självmord	13
5.3 Privata relationskriser och svåra händelser	14
6. Analys och reflektion	14
Tio tips kring krishantering	15

1. Om rapporten

Kriser i arbetslivet kan ta sig olika uttryck: det kan handla om hot mot en anställd, ett våldsdåd som drabbar arbetsplatsen, en kollega som plötsligt avlider eller andra akuta händelser. Ibland är det arbetsplatsen i sig som är platsen för krisen – ibland är det individens privata situation som påverkar arbetsvardagen.

Oavsett orsak är det avgörande att vara förberedd när något oväntat inträffar. En kris drabbar inte bara organisationer och system, utan också människorna bakom – deras trygghet, motivation och framtidstro. God krishantering handlar om förberedelse och om ett systematiskt arbete med proaktiva insatser. En förbättrad organisatorisk beredskap bidrar till att organisationen snabbt kan agera vid en kris.

Med 1 000 experter över hela landet är Falck Sveriges mest kompletta leverantör av tjänster inom hälsa och arbetsliv. Vi har lång erfarenhet av krishantering på Sveriges arbetsplatser och ger kontinuerligt ut rapporter och statistik kring olika utmaningar i arbetslivet.

Den här rapporten belyser vilka typer av kriser som kan uppstå i arbetslivet och hur kriser har utvecklats och förändrats de senaste åren. Den beskriver även hur kriser och svåra situationer i arbetslivet påverkar både individer och organisationer och ger konkreta exempel på hur arbetsgivare kan agera. Rapporten innehåller även råd om hur kriser kan förebyggas och hur man som organisation bäst hanterar kriser när de väl uppstår.

Den statistik som presenteras i rapporten bygger på flera olika källor. Dels utgår den från offentliga källor och nationell statistik, dels från Falcks egen insamlade data där en analys gjorts av samtliga krisärenden som Falck hanterat under en tvåmånadersperiod åren 2015, 2020 och 2025.

All statistik från Falck är avidentifierad och kan därför inte spåras till enskilda personer eller arbetsplatser. Falcks egen statistik ska inte betraktas som heltäckande eller statistiskt säkerställd i strikt vetenskaplig mening, men kan trots det ge ett kvalitativt värde då det i den kvalitativa analysen framkommer mönster och tendenser som även syns i den offentliga statistiken. Volymen av uppdrag och bredden av branscher som vi verkar i gör att när vi ser på mönster och tendenser från experter ger det ett initierat underlag. På så sätt kan vi både bekräfta och komplettera de bredare nationella bilderna och ge värdefulla indikationer på mönster.

Utöver detta bygger rapporten även på kvalitativ empiri i form av erfarenheter från Falcks krisspecialister, vilket ger en fördjupad förståelse för de utmaningar som statistiken pekar på.

I denna rapport fokuseras på akuta kriser som drabbar arbetslivet. Falcks krisstöd hanterar även mer långsiktiga kriser såsom missbruk, konflikter, kränkningar, trakasserier och mobbning. Denna typ av kriser avser Falck återkomma med i en egen fördjupad rapport, varför det inte sker en fördjupning kring dessa områden i aktuell rapport. Det kan dock noteras att Falck ser en viss ökning av konflikter/trakasserier/mobbning som renderar i behov av krisstöd i arbetslivet.

2. Summering: Kriser i arbetslivet 2025

Under det senaste decenniet har fördelningen mellan olika typer av kriser som drabbat arbetsplatser förändrats. Förändrade samhällsförhållanden, nya arbetsvillkor och ökad medvetenhet kring psykisk hälsa har påverkat vad som upplevs som kris och hur detta hanteras på arbetsplatsen.

Tabellen nedan ger en översikt över de tre främst förekommande krissituationerna som föranlett behov av professionellt krisstöd till arbetsgivare från Falck år 2015, 2020 samt 2025. Siffrorna bygger på en kvalitativ analys av samtliga krisärenden som inkommit till Falcks krisstöd under januari och februari år 2015, 2020 samt 2025.

Tabell 1. Vanligaste orsakerna till aktivering av Falcks krisstöd 2015, 2020 samt 2025

2015	2020	2025
1. Hot eller våld	1. Hot eller våld	1. Hot eller våld
2. Rån	2. Rån	2. Allvarliga påfrestande arbetssituationer
3. Dödsfall, t ex hjärtinfarkt	3. Privata kriser	3. Privata kriser

Några tydliga tendenser i hur kriser i arbetslivet utvecklats den senaste tioårsperioden är värda att belysa:

1. Hot eller våld består som vanligaste anledning till krisstöd – men med viss ny karaktär

Hot eller våld är det område som renderar mest krisstöd till arbetsplatser. År 2015 rörde 25 procent av Falcks krisstödsärenden hot och våld, år 2020 17 procent och år 2025 19 procent. Andelen ligger således relativt jämnt över tid. Samtidigt har formerna för hot och våld förändrats under de senaste tio åren. Två tydliga förändringar är:

- En större andel medarbetare blir idag ifrågasatta i sina yrkesroller – direkt på arbetet eller över digitala kanaler. De kan bli utsatta för påtryckningar av olika slag eller bli mottagare av aggressiva påhopp. Ett inslag i många ärenden är att den yrkesmässiga rollfunktionen inte skyddar, utan tvärtom riskerar att trigga ett gränsöverskridande beteende. Digitala kanalers anonymitet och polarisering bidrar till att förstärka dessa tendenser.
- En annan förändring över tid är att de som arbetar i mer exponerade roller – vårdpersonal, socialsekreterare, förskollärare etcetera – påverkas särskilt mycket av de senaste årens ökning av gängkriminellt våld. Antingen indirekt som vittnen till svåra händelser eller direkt genom att de utsätts för påtryckningar och direkta hot.

2. Tydlig ökning av krisstöd för allvarliga påfrestande arbetssituationer

I vissa yrken är svåra händelser en del av själva arbetsuppdraget. Det handlar till exempel om dödsfall i vården eller att möta svåra olyckor inom räddningstjänsten.

Samtidigt syns en tydlig ökning av användandet av externt krisstöd kopplat till denna typ av svåra incidenter i arbetslivet. Sedan 2020 har andelen ärenden i denna kategori ökat med 44 procent. Jämfört med 2015 har andelen ärenden rörande incidenter i arbetssituationer mer än fördubblats. Det går inte utifrån detta att anta att andelen incidenter har ökat, men däremot verkar synen på vilka händelser som kan föranleda behov av krisstöd ha skiftat. Eventuellt har arbetsgivares perspektiv kring behovet och ansvaret för stöd vid även förväntade belastningar i arbetslivet förändrats.

3. Kraftig minskning av rån

Rån riktade mot arbetsplatser har kraftigt minskat de senaste åren. År 2015 och 2020 var rån den näst vanligaste orsaken till att personer tog hjälp av Falcks krisstöd och stod för 15 procent av Falcks totala krisstödsärenden. År 2025 har rån kraftigt minskat, och uppgick i inledningen av 2025 endast till en (1) procent av krisstödsärendena. Liknande mönster återfinns i rapporten Målsägare vid brottanmälan 2024 från BRÅ, som visar att mellan 2019 och 2024 har antalet målsägare för personrån minskat med 91 procent. Den minskade kontanthanteringen är sannolikt en bidragande orsak till minskade rån. Den arbetsplats som enligt Falcks analyser fortsatt är utsatta för rån är apotek, där förövaren är ute efter läkemedel.

4. Vanligare med krisstöd för privata relationskriser och andra svåra händelser i privatlivet

Arbetsplatser tycks allt mer uppmärksamma att även privata kriser påverkar arbetsförmåga och prestation, vilket därmed i vissa fall gör privata kriser till arbetsplatsens fråga. Många arbetsgivare är idag måna om att erbjuda krisstöd till medarbetare som drabbats av personlig kris. År 2015 uppgick 2 procent av Falcks krisstöd till ärenden rörande detta. År 2025 är motsvarande siffra 15 procent.

5. Allt fler söker stöd för självmordstankar

Till Falcks krisstöd kommer fler frågor från chefer som vill hjälpa medarbetare som mår psykiskt dåligt och har självmordstankar. År 2015 var en större andel krisstöd inom självmord kopplat till efterlevandestöd efter genomförda självmord. År 2025 är andelen ärenden där chefer och medarbetare söker stöd för självmordstankar eller självmordsrelaterad kommunikation större.

Liknande tendenser syns i SOS Alarms utgåva 112-rapporten 2024 som visar att larmsamtalen om självmord ökade med nära 30 procent mellan år 2023 och 2024. Kanske avspeglar den större andelen ärenden kring självmordstankar att det i samhället, hos chefer och medarbetare finns en växande medvetenhet om psykisk ohälsa och självmord och att det finns hjälp att få.

2. Introduktion: Vad är en kris?

En kris uppstår när något händer som skakar om vår tillvaro så mycket att våra vanliga sätt att tänka, känna och agera inte längre räcker till. Det kan handla om en plötslig olycka, ett sjukdomsbesked, ett hotfullt möte eller en samhällshändelse som förändrar vardagen i grunden.

Gemensamt för kriser är att de bryter mot det förväntade och sätter både människor och organisationer på prov. För individen kan en kris väcka starka känslor av oro, sorg, förvirring eller ilska. För arbetsplatser kan en kris innebära att rutiner brister, beslut måste fattas snabbt och resurser provas hårt. En kris är alltså inte bara en dramatisk händelse i sig, utan också en situation där vår förmåga att hantera det oväntade sätts på spel.

I de kommande kapitlen går vi igenom olika typer av kriser som kan drabba arbetslivet uppdelat i tre områden; *Interna kriser i arbetslivet – när krisen sker på arbetsplatsen*, *När externa händelser ger upphov till kris i verksamheten* samt *Individuella kriser*.

Att poängtera är dock att då kriser kan se mycket olika ut kan de ofta vara en kombination av en intern, extern och individuell kris, och vissa kriser låter sig inte enkelt placeras i en enda kategori. Ett självmord kan till exempel vara en personlig tragedi, men samtidigt en händelse som påverkar en hel arbetsplats. På samma sätt kan en arbetsplatsolycka få konsekvenser inte bara för den drabbade individen utan också för organisationen och dess omgivning. För att skapa överskådlighet i analysen har vi ändå valt att dela in kriser i dessa tre huvudkategorier. Indelningen gör det möjligt att belysa olika perspektiv och konsekvenser, även om gränserna i praktiken ofta flyter samman.

3. Interna kriser i arbetslivet – när krisen sker på arbetsplatsen

Kriser som har sitt ursprung på själva arbetsplatsen kan handla om exempelvis en fallolycka i arbetet, ett plötsligt sjukdoms- eller dödsfall på arbetet, eskalerande konflikter bland medarbetare, oegentligheter av en anställd eller händelser som sätter varumärket i fara. Sådana händelser upplevs ofta som särskilt omtumlande eftersom de sker i en miljö där man förväntar sig kontroll och säkerhet.

I det här kapitlet belyser vi kriser som sker på eller beroende av arbetsplatsen i sig och hur de påverkar både individer, arbetsgrupper och organisationen som helhet.

Av de krisärenden som Falck hanterar var strax under hälften denna typ av kris under inledningen av 2025. De ärenden som ökat mest inom interna kriser i arbetslivet de senaste åren är *Allvarliga påfrestande arbetssituationer*. År 2015 var 2 procent av de krisstödsärenden Falck hanterade inom *Allvarliga påfrestande arbetssituationer*. År 2025 är motsvarande siffra 13 procent.

3.1 Arbetsolyckor

Olyckor och sjukdomsfall som inträffar på arbetsplatsen kan få allvarliga konsekvenser – både för den enskilda medarbetaren och för hela arbetsgruppen. Det kan röra sig om fysiska skador vid akuta händelser, allvarliga sjukdomsbesked eller plötsliga insjuknanden under arbetstid. I vissa fall kan händelsen få dödlig utgång, vilket ofta innebär en chockartad upplevelse för kollegor och arbetsledning. En sådan händelse berör inte bara den närmaste omgivningen, utan påverkar ofta hela arbetsplatsens trygghet och stämning.

Arbetsmiljöverkets statistik för 2024 visar att antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland arbetstagare och egenföretagare var cirka 40 100, vilket motsvarar en ökning med 2 procent jämfört med 2023. Under 2024 inträffade 40 arbetsolyckor med dödlig utgång i den svenska arbetskraften (39 män, 1 kvinna), vilket är 15 stycken färre än 2023 då 55 personer omkom.¹

Den klart vanligaste orsaken till arbetsolyckor med dödlig utgång i arbetet under åren 2015-2024 var *Förlorad kontroll över fordon eller andra transportmedel*, 175 stycken vilket innebär 44 procent. De flesta dödsolyckorna sker inom näringsgrenarna byggverksamhet; transport och magasinering; jordbruk, skogsbruk och fiske; tillverkning.² Omkring 80 procent av dödsolyckorna sker i företag med mindre än 100 anställda.³

3.1.1 Falcks expertråd och kommentar

När en arbetsolycka inträffar har det skett något som i regel avviker från det normala. Avvikelserna kan handla om att den olycksdrabbade, eller någon annan, utförde en arbetsuppgift på ett sätt som bröt mot rutinen, eller att något före olyckan frångick det vanliga. Den här typen av kriser väcker starka reaktioner och ställer höga krav på arbetsgivarens förmåga att agera snabbt, empatiskt och samlat.

En olycka på arbetsplatsen är nästan alltid omvälvande och kan lämna starka spår, både hos den som direkt drabbas och hos kollegor och arbetsgivare. För den som varit inblandad kan känslor av skuld, skam eller otillräcklighet uppstå – särskilt om man själv var närvarande när en kollega skadades eller om man inte kunde ingripa utan att riskera sitt eget liv. Samtidigt kan

¹ Arbetsskador 2024, Arbetsmiljöverket

² Arbetsskador 2024, Arbetsmiljöverket

³ <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsrelaterad-dod/dodsolyckor/>

arbetsgruppen som helhet uppleva en ökad otrygghet och en oro för att något liknande ska hända igen. Det är också vanligt att det uppstår frustration eller ilska riktad mot arbetsgivaren, exempelvis om rutiner, resurser eller säkerhetsåtgärder upplevs ha brustit. Som arbetsgivare är det därför avgörande att snabbt ta ansvar, både genom att utreda händelsen och se över arbetsmiljön, och genom att ge stöd till de drabbade och deras anhöriga.

Att ha rutiner och beredskap på plats är avgörande för att kunna hantera situationen på ett respektfullt och professionellt sätt – både på kort och lång sikt. Att skapa forum för samtal, erbjuda professionellt stöd och tydligt kommunicera vilka åtgärder som vidtas kan bidra till att arbetsplatsen återfår tillit, trygghet och arbetsro. Incidenter leder även ofta till ett utvecklingsarbete och förbättring av arbetsmiljön, då det uppmärksammar risken för olycka.

3.2 Allvarliga påfrestande arbetssituationer

I vissa yrken är svåra händelser en del av själva arbetsuppgiften. På ett barnsjukhus kan personalen ställas inför att ett svårt sjukt barn inte överlever, inom räddningstjänst och polisyrket kan man möta dödsolyckor och våldsamma situationer, och inom socialtjänst och skola kan man bevittna barn och familjer i djup kris.

Arbetsgivare har i allt större utsträckning de senaste åren tagit hjälp av Falcks krisstöd vid delvis förväntade incidenter i arbetssituationer. År 2015 bestod 5 procent av Falcks krisstöd av dessa ärenden, medan år 2025 motsvarande siffra är 13 procent.

Exempel på delvis förväntade incidenter kan vara:

- **Vård och omsorg:** Att ett barn eller en patient dör trots insatser. Att behöva ge besked om dödsfall eller svår sjukdom till anhöriga. Att ta hand om patienter i livets slutskede. Att möta självskadebeteende eller självmordsförsök hos patienter.
- **Blåljusyrken (polis, räddningstjänst, ambulans):** Att möta dödsolyckor i trafiken eller vid bränder. Att behöva konstatera att en person inte går att rädda. Att vara först på plats vid allvarliga olyckor eller våldsbrott. Att hantera situationer där små barn är inblandade. Att meddela anhöriga om dödsfall. Att utsättas för våld och risk för smitta vid ingripanden och hjälpinsatser.
- **Kriminalvård och rättsväsende.** Självskador eller självmordsförsök bland intagna. Återkommande hotfulla situationer i arbetet. Att arbeta i miljöer med hög grad av våld eller psykisk ohälsa. Långvarig exponering för berättelser om trauma, övergrepp och våld.
- **Skola och socialtjänst.** Att möta barn och unga som far illa i hemmet. Att behöva ta beslut om tvångsomhändertagande. Att på olika former av stödboenden möta utageranden, våld och självmord. Att hantera barns psykiska ohälsa eller självmordsförsök. Att följa familjer genom långvariga kriser som missbruk eller våld i nära relationer.
- **Transport och serviceyrken.** Att lokförare kan behöva hantera personpåkörningar i form av olyckor och självmord, vilket tyvärr är en känd risk i yrket. Att möta sjukdomsfall eller plötsliga dödsfall bland passagerare. Att regelbundet konfronteras med människor i utsatta livssituationer (hemlöshet, psykisk ohälsa, missbruk).

3.2.1 Falcks expertråd och kommentar

Dessa händelser är inte alltid resultatet av misstag eller bristande rutiner, utan något som ofrånkomligen följer med yrkets natur. Samtidigt kan de vara starkt påfrestande och utlösa krisreaktioner hos personalen.

Att erkänna den här typen av "förväntade" kriser är viktigt. Att reagera starkt på förväntade men belastande situationer kan i många fall väcka känslor av skam, då det inom många yrken finns en förväntan om att man ska klara av sådana påfrestningar i och med yrkesvalet. Om det inte fångas upp och bearbetas finns det risk för att det leder till långvarig stress eller känslomässig utmattning. Har man varit med om flera händelser efter varandra måste vi också uppmärksamma risken för retraumatisering, d v s att en ny händelse triggar känslor och reaktioner kopplade till en tidigare händelse som kanske inte uppmärksammades på samma sätt då, när det var aktuellt.

Här kan arbetsgivare ge en viktig signal genom att uppmärksamma påfrestningarna och erbjuda stöd och därmed skapa ett empatiskt klimat på arbetsplatsen som i sig kan öka motståndskraften för liknande händelser.

Samlande för situationer där man söker krisstöd för dessa händelser är att de upplevs vara situationer utöver det vanliga, som i sin komplexitet utmanat individens vanliga hanteringsstrategier och/eller arbetsplatsens resurser och rutiner för internt stöd. Den tydliga ökningen i vår statistik bör framför allt tolkas som att många exponerade arbetsplatser blivit bättre på att aktivera krisstödet när det sker incidenter. Man har blivit bättre på att förstå medarbetares utsatthet och hur krisstödet kan användas på ett effektivt sätt i det akuta skedet.

3.3 Svår sjukdom och dödsfall (ej arbetsrelaterat)

Ibland drabbas en arbetsplats av sjukdom eller dödsfall bland medarbetare. Omkring en tiondel av Falcks krisstöd till arbetsgivare berör ej arbetsrelaterade sjukdomsfall och dödsfall. Det kan handla om en plötslig hjärtinfarkt på jobbet, en svår sjukdom som leder till långvarig frånvaro eller, i värsta fall, att en kollega avlider.

Sådana händelser berör på flera nivåer: individen själv och dennes familj, men också arbetsplatsen som förlorar en viktig resurs och ett sammanhang rubbas. För kollegorna kan sorgen, oron och känslan av maktlöshet bli påtaglig och påverka både arbetsmiljö och arbetsförmåga. Svår sjukdom och dödsfall blir påminnelser om livets skörhet och ändlighet, vilket i sig kan väcka starka känslor hos människor beroende på livssituation och erfarenheter. Att hantera sjukdom och dödsfall i arbetslivet kräver därför inte bara praktiska lösningar, utan också omsorg, förståelse och utrymme för känslomässiga reaktioner.

3.3.1 Falcks expertråd och kommentar

När en kollega drabbas av allvarlig sjukdom eller går bort påverkas hela arbetsplatsen – både känslomässigt och praktiskt. Det kan väcka sorg, oro och frågor, samtidigt som arbetsuppgifter och ansvar behöver fördelas om. Att som arbetsgivare visa omtanke, skapa utrymme för samtal och erbjuda professionellt kris- och stödsamtal är avgörande för att både individen och teamet ska kunna hantera situationen och känna trygghet i vardagen.

3.4 Organisatoriska kriser

En omorganisation, varsel eller upptäckta oegentligheter kan snabbt utvecklas till en kris för hela företaget. Förutom praktiska utmaningar – som förändrade roller, osäkerhet kring framtiden och ökade arbetsbelastningar – kan situationen skapa oro, misstro och ryktesspridning bland medarbetarna. När förtroendet skakas kan det leda till minskad motivation, högre sjukfrånvaro och svårigheter att behålla kompetens.

3.4.1 Falcks expertråd och kommentar

När en arbetsplats drabbas av en större förändring, som en omorganisation, ett varsel eller att oegentligheter uppdagas, kan det snabbt utvecklas till en kris. Förutom de praktiska utmaningarna – förändrade roller, nya arbetsuppgifter och ökade arbetsbelastningar – påverkas ofta det psykologiska klimatet. Oro för framtiden kan skapa misstro mellan medarbetare och ledning och ryktesspridning kan lätt ta fart när information upplevs som bristfällig.

För att minska riskerna är det avgörande att arbetsgivaren är tydlig och transparent i sin kommunikation, även när alla svar inte finns. Ett tydligt och transparent ledarskap, där man öppet kommunicerar om vad som händer och erbjuder stöd, är avgörande för att skapa stabilitet och behålla engagemanget i organisationen.

Att involvera medarbetarna i processen, lyssna på deras frågor och ta oro på allvar kan bidra till att behålla tilliten. Samtidigt behöver arbetsgivaren säkerställa att belastningen blir rimlig under förändringsperioden och att det finns utrymme för stödjande samtal. På så vis kan organisationen gå igenom krisen med minskade negativa konsekvenser för både verksamheten och de anställda. Viktigt är också att säkerställa stöd till chefer och andra centrala funktioner, som ofta utsätts för stress och negativa reaktioner i dessa situationer.

4. När externa händelser ger upphov till kris i verksamheten

En del kriser som drabbar arbetsplatsen kommer inte ur själva arbetsmiljön, utan riktas mot arbetsplatsen från utomstående eller sveper in från omvärlden. Det kan handla om rån, hot och våld, men också större samhällskriser som pandemier, extremväder eller krig. När hotet kommer utifrån sätts både den fysiska tryggheten och organisationens motståndskraft på prov.

Detta kapitel handlar om arbetslivets sårbarhet inför yttre påfrestningar – och om vikten av att bygga beredskap även för det oväntade. Av de krisärenden som Falck hanterar utgjorde 20 procent denna typ av kris under inledningen av 2025. Detta är en kraftig minskning i andel gentemot 2020 och 2015, som främst beror på att andelen rån minskat kraftigt de senaste åren.

4.1 Hot eller våld

Våld och hot är ett ökande problem i samhället och blir en allt större utmaning för medarbetare i olika typer av yrkesroller. Det är viktigt att inte acceptera hot, hat eller våld som en del av vardagen utan göra allt som är möjligt för att förebygga riskerna och ge dem som ändå drabbas bästa tänkbara stöd.

Enligt Arbetsmiljöverkets granskning "Arbetsmiljön 2024" är kvinnor, framför allt unga kvinnor, mer utsatta för hot och våld och kränkande särbehandling. De arbetar i större utsträckning ensamma vilket ökar risken att hamna i otrygga eller hotfulla situationer. Bland kvinnor 16–29 år har 26 procent uppgett att de har utsatts för hot eller våld minst en gång under det senaste året, medan motsvarande siffra för män i åldern 50–64 år är 12 procent.

"Arbetsmiljön 2024" visar även att 34 procent av unga kvinnor arbetat ensamma och riskerat att hamna i otrygga eller hotfulla situationer minst en gång det senaste året, jämfört med 20 procent av äldre män. Inom vård och omsorg har 29 procent av de sysselsatta utsatts för hot eller våld på arbetsplatsen under det senaste året, vilket är den högsta andelen bland de olika näringsgrenarna. Utbildning och offentlig förvaltning har de näst högsta andelarna, båda har 20

procent. Anställda inom Information och kommunikation rapporterar i lägst utsträckning att de blivit utsatta för hot eller våld på arbetet. Där är siffran 3 procent.⁴

Hot eller våld är det område som renderar mest krisstöd till arbetsplatser från Falck. År 2015 rörde 25 procent av Falcks krisstödsärenden hot och våld, år 2020 17 procent och år 2025 19 procent. Hot och våld kan innebära händelser som drabbar enskilda individer, men det kan även vara större händelser såsom en skolskjutning eller skjutning i ett köpcentrum som påverkar ett stort antal personer och organisationer. I vår statistik räknas även ett sådant större död som en enda krishändelse, även om den renderar en stor mängd olika former av krisinsatser på individ-, grupp och organisationsnivå och ofta över lite längre tid.

I en del fall handlar det om medarbetare i våra kundorganisationer som blir vittnen till, eller är i närheten av, dramatiska våldshändelser kopplat till exempelvis gängkriminalitet. Det är också vanligt med butikspersonal som exponeras för kunder som blir hotfulla när de blir påkomna med att snatta eller att de inte får den medicin de kräver av ett apotek.

Andra typer av händelser handlar om hur lärare, förskolepersonal, socialsekreterare, myndighetspersoner, försäkringshandläggare eller liknande, blir utsatta för aggressiva påhopp. Ibland handlar det om att den aggressiva personen behöver rikta sina känslor mot en medarbetare som uppfattas som representant för verksamheten, men ofta finns det en underliggande agenda för påtryckningar. Det sker i direkta möten, över telefon, via mail eller i olika forum över nätet, på ett sätt som många gånger uppfattas som personligt riktade hot av mer allvarlig karaktär.

I och med att hoten också kan uttryckas genom flertalet olika digitala kanaler, begränsas inte våldsutsattheten till själva arbetsplatsen. Detta kan också öka upplevelsen av utsatthet, att inte vara trygg någonstans, utan kunna nås av digitala hot och vara sökbar på nätet med mycket personlig information.

I en del ärenden kan vi se att det framkommer teman som berör utsatthet för hatkampanjer på nätet, särskilt för personer som exponeras utifrån den verksamhet de bedriver, exempelvis forskare, journalister eller personer i förtroendevärd ställning. Men det kan också vara lärare som hängs ut med filmer som tagits med mobilkamera av en förälder, som sedan valt att sprida filmen i olika digitala forum, eller en kollega som hänger ut en annan kollega i en sluten facebookgrupp. Socialsekreterare är också en yrkesroll som på gruppnivå blivit exponerade i internationella nätforum. Exponering över nätet är ett fenomen som många organisationer nu utvecklar interna rutiner för, med en ökad insikt om att arbetsmiljöansvaret även behöver omfatta den digitala världen.

4.1.1 Falcks expertråd och kommentar

Innehållet i krisstödet kopplat till hot eller våld varierar stort. En svår våldshändelse medför ofta att den drabbade har tydliga stödbehov i efterskedet för att få hjälp att komma vidare efter händelsen. Stödet fokuserar då på att bearbeta det som skett och återfå sitt tidigare fungerande. Många gånger leder våldshändelser till att individen börjar undvika situationer i sin vardag för att känna sig tryggare. Krisstödet hjälper då individen att återta sitt liv, sitt fungerande och återfå upplevelsen av trygghet.

Pågående hot riktade mot en person är i sig en dramatisk händelse, men framför allt skapar det en ständig oro för att hotet ska realiseras i framtiden. På ett psykologiskt plan blir stödbehovet inte alltid lika tydligt, eftersom den drabbade framför allt önskar att det konkreta hotet ska upphöra. Därför behöver krisstödet vara tydligt stabiliserande, inriktat på att etablera en primär

⁴ <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2024/arbetsmiljon-2024-rapport.pdf>

kontakt, ge stöd i praktiska frågor, och först i ett senare skede kan fokus läggas på den känslomässiga utsattheten i situationen. Stödet syftar även till att hjälpa individen att bibehålla det som fungerar i vardagen samt att skapa eller upprätthålla rutiner för att må så bra som möjligt. Det handlar också om att aktivera sitt sociala nätverk för omsorg och stöd, och parallellt med detta vidta nödvändiga och rimliga säkerhetsåtgärder, ofta med stöd av polisens riskbedömning. Organisationens eget arbete med stöd i form av förhöjd säkerhet, ökad bemanning, väktarstöd med mera, får en särskilt viktig betydelse i dessa ärenden.

Vid allvarigare händelser som terrordåd, skjutningar eller stora olyckor kan arbetsplatser utsättas för direkt fara. Pågående dödligt våld (PDV) är en situation där en eller flera gärningspersoner attackerar en plats med syfte att skada och döda så många som möjligt, ofta plötsligt och utan förvarning. En sådan kris kan innebära skador eller dödsfall bland medarbetare, fysiska skador på arbetsplatsen samt långvarig psykisk påverkan. Rädsla, trauma och sorg kan prägla arbetsmiljön långt efter själva händelsen. I dessa situationer blir krisberedskap, trygghetsskapande åtgärder och tillgång till professionellt stöd avgörande – inte bara för att återgå till arbete, utan för att på sikt återuppbygga tilliten och känslan av säkerhet.

4.2 Rån

Att utsättas för ett rån är en akut kris som kan skapa stark rädsla, oro och långvariga stressreaktioner hos de medarbetare som drabbas.

Rån är dock ett område som tydligt minskar. Enligt BRÅ har antalet målsägare för personrån minskat med 33 procent jämfört med 2015. Det största antalet under perioden noterades för år 2019, vilket följdes av en kraftig nedgång de senaste fem åren. Mellan 2019 och 2024 har antalet målsägare för personrån minskat med 91 procent.⁵

Minskningen av rån syns även tydligt i Falcks krisstöd. Tidigare var rån en av de vanligaste orsakerna till allvarliga kriser på arbetsplatser, men i takt med att kontanthantering minskat i Sverige har också antalet rån gått ner kraftigt. Ett undantag är apotek, som fortfarande utsätts för rån när gärningspersoner vill komma åt läkemedel.

År 2015 och 2020 var rån den näst vanligaste orsaken att ta hjälp av Falcks krisstöd och omkring 15 procent av Falcks totala krisstödsärenden rörde då rån. År 2025 har rån kraftigt minskat, och uppgick i inledningen av 2025 endast till en (1) procent av krisstödsärendena.

4.2.1 Falcks expertråd och kommentar

Även om rånshändelser kan uppfattas på olika sätt av den som är direkt utsatt, är det viktigt att arbetsgivaren alltid agerar utifrån en grundhållning att det är verksamheten eller enheten som har drabbats, inte bara en enskild individ.

Krisstödjande insatser behöver sättas in i det akuta skedet, där drabbade får hjälp med strategier för att hantera eventuella reaktioner. Krisstödet gör också en bedömning av fortsatta stödbehov i relation till chefer, enskilda medarbetare och den närmast drabbade arbetsgruppen. Gruppsamtal hjälper till att mobilisera gruppens stödjande resurser, samtidigt som det ger en närvarande chef möjlighet att förmedla organisationens fortsatta arbete med praktiskt stöd till drabbade, eventuell förbättring av arbetsrutiner och olika former av säkerhetshöjande åtgärder.

4.3 Samhällskriser och katastrofer

Samhällskriser kan ha omfattande och omedelbara konsekvenser för arbetsplatser. För vissa arbetsplatser kan krisen innebära att verksamheten tillfälligt lamslås eller helt måste stänga, medan andra får en plötsligt ökad arbetsbörda. Sjukvården pressas av en pandemi,

⁵ BRÅ-rapporten Målsägare vid brottanmälan 2024

livsmedelsbutiker kan möta panikartad efterfrågan, och samhällskritiska funktioner som räddningstjänst, polis eller IT-infrastruktur ställs inför extrema påfrestningar. Även arbetsplatser som inte direkt berörs av själva krisen kan drabbas genom störda leveranskedjor, ekonomiska nedgångar eller oro bland personalen. Krisen kan förändra vardagen på ett ögonblick – från inställda möten och hemarbete till att hantera rädsla, sjukfrånvaro och osäkerhet om framtiden.

Utöver de praktiska effekterna påverkas också arbetsmiljön och det psykosociala klimatet. Kriser kan försvaga tilliten inom organisationen, försämra kommunikationen och leda till att medarbetare känner sig otrygga eller överbelastade.

4.3.1 Falcks expertråd och kommentar

När samhällskriser uppstår blir arbetsplatsen en spegel av samhällets sårbarhet. I en allt mer globaliserad värld kommer omvärldskriser närmare: många medarbetare har familj och vänner i konflikthärdar både inom och utanför Europa, och en intensiv mediebevakning gör att kriserna blir påtagliga även för dem som inte drabbas direkt. Den ökade känslan av osäkerhet och instabilitet kan skapa oro, stress och minskad framtidstro bland anställda.

För organisationer innebär detta ett växande behov av att rusta sig, bland annat genom att upprätta och hålla krisorganisationer och kontinuitetsplaner uppdaterade – inklusive scenarier för hur man kan agera vid allvarliga samhällskriser eller till och med krig. Samtidigt blir arbetsplatsen en viktig arena för att hålla ihop gemenskapen, bevara motivationen och visa ett närvarande ledarskap i tider av oro. En väl förberedd organisation hanterar kriser bättre genom tydliga rutiner, intern samverkan och stöd till de anställda. Hur en arbetsplats klarar sig genom en kris beror ofta på hur snabbt den kan anpassa sig – och hur väl den tar hand om sin personal under trycket.

5. Individuella kriser

Arbetsplatser drabbas även av individuella kriser. En medarbetare kan hamna i djup psykisk ohälsa, brottas med självmordstankar, bli svårt sjuk eller uppleva en privat tragedi som gör att arbetet inte längre går att hantera. Även om orsaken inte ligger i jobbet påverkas arbetsplatsen när en individ befinner sig i kris. I detta kapitel riktas fokus mot de personliga kriserna och hur arbetslivet kan ge stöd när livet rämnar för en enskild medarbetare.

Falck upplever en tydlig tendens av att arbetsgivare allt mer uppmärksammar att även privata kriser påverkar arbetsförmåga och prestation, vilket också i vissa fall gör privata kriser till arbetsplatsens fråga. Många arbetsgivare är måna om att erbjuda krisstöd till medarbetare som drabbas av en personlig kris.

I det här kapitlet belyser vi just dessa individuella kriser. 35 procent av Falcks alla krisärenden var av individuell karaktär under inledningen av 2025. Motsvarande siffra år 2015 var 24 procent, vilket visar på att arbetsgivare allt mer erbjuder företagets krisstöd till medarbetare som är i kris av privat karaktär.

5.1 Kraftig psykisk ohälsa och ångest

Psykisk ohälsa har under de senaste decennierna blivit en allt tydligare samhällsutmaning i Sverige. Under 2000-talet har andelen psykiska besvär ökat bland både vuxna och barn. Allvarlig psykisk påfrestning innebär att man har en relativt hög nivå av besvär så som oro, nedstämdhet och hopplöshetskänslor, vilket innebär att man skulle kunna ha ett psykiatriskt tillstånd. Allvarlig psykisk påfrestning är vanligast i den yngsta åldersgruppen, särskilt bland kvinnor, men även bland de äldsta kvinnorna finns en högre andel jämfört med övriga åldersgrupper.⁶

⁶ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livs villkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/>

Psykisk ohälsa är den främsta orsaken till längre sjukfrånvaro i ekonomiskt utvecklade länder som Sverige. Psykisk ohälsa orsakar stort lidande för enskilda individer och innebär stora kostnader för samhället genom försämrade arbetsinsatser och minskad produktion. Särskilt den stressrelaterade psykiska ohälsan har ökat över tid och aldrig tidigare har så många varit sjukskrivna för stress som under 2024.⁷

5.1.1 Falcks expertråd och kommentar

För arbetsplatser innebär det att fler medarbetare riskerar att periodvis tappa arbetsförmågan, men också att arbetsgivare behöver bygga upp stödstrukturer och skapa arbetsmiljöer där det är möjligt att prata öppet om psykiskt mående. Arbetsplatsen har för många människor en mycket viktig roll både som social arena men också för stabiliteten i tillvaron.

Ett tryggt och empatiskt klimat på arbetsplatsen kan fungera förebyggande och minska risken för psykisk ohälsa. Arbetsplatsen blir också en viktig arena för upptäckt att allvarigare psykisk ohälsa, eftersom vi där träffar människor varje dag, digitalt eller fysiskt.

5.2 Själv mordstankar, självmordsförsök och självmord

En person med någon form av psykisk ohälsa har större sannolikhet att också ha ett antal viktiga riskfaktorer som har koppling till självmord. Allvarlig depression, ångesttillstånd eller skadligt bruk av alkohol och andra droger ökar risken för självmord. Själv mordshandlingar uppstår i sin tur ofta i en kris där känslor som ångest, psykisk smärta, hjälplöshet och hopplöshet tar över. Ett fullbordat självmord kan ses som den yttersta konsekvensen av ett stort lidande.⁸

Själv mordstalen i Sverige var som högst under 1970-talet och har därefter minskat. På senare tid har minskningen dock mattats av. Under de tre senaste decennierna har minskningen av självmord främst skett bland män, medan utvecklingen för kvinnor har varit i stort sett oförändrad. För män har den största minskningen av självmord skett i åldersgruppen 65–84 år. Det har skett en viss ökning av självmordstalen bland personer i åldern 20–29 år, medan ingen förändring har skett bland 15–19-åringar.⁹ 2024 var det 1 453 personer som tog sitt liv. Det visar ny statistik från Socialstyrelsens Dödsorsaksregistret. Det är första gången sedan 2020 som dödsiffran stannar under 1 500.¹⁰

Samtidigt tycks allt fler söka stöd för själv mordstankar. Enligt 112-rapporten 2024 ökade larmsamtalen om självmord med nära 30 procent jämfört med 2023. I rapporten konstateras att allt fler ringer 112 vid risk eller pågående självmord.¹¹ Samma tendens syns i Falcks krisstöd där andelen krisstöd till följd av själv mordstankar ökat de senaste åren. År 2020 rörde 3 procent av allt Falcks krisstöd själv mordstankar, medan motsvarande siffra år 2025 uppgår till 8 procent.

5.2.1 Falcks expertråd och kommentar

Om en medarbetare uttrycker själv mordstankar är det något som måste tas på största allvar, både ur ett medmänskligt perspektiv och utifrån ett arbetsgivaransvar. När medarbetaren vänt sig till chef eller kollega med sina själv mordstankar har den tagit ett viktigt steg, och som chef och eller kollega är det då viktigt att agera.

⁷ <https://www.forsakringskassan.se/download/18.22814c2e194887717f99d/1738569517962/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2024-1.pdf>

⁸ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/>

⁹ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/suicidprevention/statistik-om-suicid/>

¹⁰ <https://suicidezero.se/artiklar/nya-siffror-1-453-dog-i-suicid-2024/>

¹¹ 112-rapporten 2024.

Många kan känna en osäkerhet i vad de ska göra, en del är rädda för att göra fel eller säga fel saker. Det viktiga är att i ett första skede lyssna, visa att man finns där som medmänniska och tar det på allvar. Det är också bra att tidigt involvera stöd för sig själv som hjälpare så att en inte blir ensam i situationen. Som kollega kan det handla om att prata med chef eller HR, som chef kan det handla om att ta hjälp av sin chef, eller externt krisstöd. Det är bra att uppmuntra, eller vid behov hjälpa, medarbetaren med självmordstankar till ett professionellt stöd.

Svåra konflikter, motgångar eller oegentligheter på arbetet, som också är förknippade med skuld eller skam, kan medföra en påtaglig risk för självmordstankar och självskada. Även i dessa situationer kan det vara skönt att som chef ta stöd av någon ytterligare part, som HR eller ett externt stöd. Det kan också behövas hjälp med att identifiera och bedöma allvarighetsgrad och risk för självskada.

5.3 Privata relationskriser och svåra händelser

Personliga kriser såsom skilsmässa, dödsfall i familjen, svår sjukdom eller utsatthet för brott kan få djupgående konsekvenser för en individ – både känslomässigt, praktiskt och psykologiskt. Sådana händelser kan påverka koncentrationsförmågan, skapa oro eller leda till fysisk och mental utmattnings. När livet skakas i grunden är det svårt att upprätthålla samma fokus och energi på jobbet som tidigare.

Effekterna av en personlig kris stannar inte alltid vid individen – de kan också påverka hela arbetsplatsen. Medarbetare som kämpar privat kan bli mindre tillgängliga, behöva sjukskrivning eller extra stöd, vilket i sin tur kan påverka arbetsflödet och gruppdynamiken. Om organisationen inte är rustad för att möta sådana situationer riskerar man att förlora både produktivitet och arbetsmiljö kvalitet. En trygg och empatisk arbetsplats som visar förståelse, erbjuder flexibilitet och har rutiner för krisstöd kan göra stor skillnad – både för den drabbade och för kollegorna.

Falck kan i analyser av krisstödet konstatera att arbetsplatser alltmer verkar uppmärksamma att även privata kriser påverkar arbetsförmåga och prestation, vilket också i vissa fall gör privata kriser till arbetsplatsens fråga. År 2015 rörde 2 procent av alla krisstödsärenden privata kriser, medan motsvarande siffra år 2025 är 12 procent.

5.3.1 Falcks expertråd och kommentar

Många arbetsgivare är måna om att erbjuda krisstöd till medarbetare som drabbats av personlig kris. Även andra medarbetare och arbetsgruppen kan beröras och behöva stöd om en kollega till exempel blir svårt sjuk. Dessa former av stödinsatser är en del av ett empatiskt ledarskap, som kan ha stor betydelse för medarbetarnas lojalitet för arbetsgivaren och motivationen på arbetet. Det kan också bidra till ökad trygghet och stärkt samarbetsklimat, när ledningen hanterar och visar förståelse för att även privata kriser bemöts och till viss del hanteras på arbetsplatsen. Att fånga upp en medarbetare i det akuta skedet av en privat kris kommer i många fall också ha en starkt avlastande funktion för närmaste chef, som kan uppleva ansvar och förväntningar som svåra att möta som chef

6. Analys och reflektion

Vi är vana vid att arbetslivet följer en viss rytm: mejlen som tickar in, stegen till kaffemaskinen, bussen som rullar, maskiner som surrar i fabriken, säljare som ringer, småprat med kollegor. Men vad händer när den rytmen bryts? När en kris plötsligt förändrar vardagen – och det som tidigare kändes självklart inte längre går att ta för givet?

De senaste åren har en förskjutning skett av vilka kriser som drabbat arbetslivet eller som ses som kriser. Hot och våld består som vanligaste krisorsak på en arbetsplats, men viss förändring

har skett mot att medarbetare hotas i sina yrkesmässiga rollfunktioner och hot kan ske på fler arenor i och med den ökade digitaliseringen. Samtidigt har rån kraftigt minskat.

En annan typ av händelse som ökat de senaste åren är allvarliga påfrestande arbetssituationer. Arbetsgivarna har generellt blivit bättre på att hantera dessa situationer på ett sätt som ligger i linje med Arbetsmiljöverkets föreskrifter på området och att erbjuda krisstöd även för "förväntade" påfrestande incidenter. Detta bidrar troligen till ett positivt och tryggt arbetsklimat och stärker motståndskraften att hantera liknande framtida situationer.

Att arbetsgivare allt oftare tar ansvar för individer även utanför det specifikt arbetsrelaterade är även det en tydlig förskjutning. Allt fler söker aktivt krisstöd för privata relationskriser och andra svåra händelser i privatlivet. Likaså har stöd vid självmordstankar ökat. Arbetsgivare verkar mer medvetna om värdet och effekten av ett professionellt stöd, både i relation till en drabbad medarbetare och till chefer som kan känna en stark press att agera rätt i ett akut läge. Det externa krisstödet får här en särskild betydelse eftersom det inte bara syftar till att stötta drabbade utan också att stärka chefer i deras ledningsfunktion när organisationen är ansatt. Erfarenheten visar att om chefen kan signalera förståelse och engagemang i akutfasen så kommer medarbetaren bära det med sig under en lång tid efter själva händelsen - på sikt får det en avgörande inverkan på medarbetarens motivation för sitt arbete.

Att vara förberedd på en kris handlar inte om att måla upp skräckscenarier, utan om att ge sig själv och arbetsplatsen bättre förutsättningar när det oväntade sker. Genom att i förväg ha rutiner, roller och stödstrukturer på plats kan organisationen minska risken för kaos och osäkerhet. Men förberedelserna gör skillnad först när de också omsätts i handling. När en kris inträffar är det avgörande att snabbt agera, följa uppsatta planer och samtidigt vara lyhörd för både praktiska behov och mänskliga reaktioner. På så sätt blir förberedelsen en trygg grund att stå på – och gör det lättare för både ledning och medarbetare att navigera genom det svåra.

Tio tips kring krishantering

1. Förbered er på det värsta

Upprätta en krisplan och se till att både chefer och medarbetare vet vad den innehåller. Det viktigaste med en bra krisplan är arbetet på vägen till att skapa den. Ni bygger insikt genom att diskutera vilka olika krissituationer som kan drabba er och hur ni kan förebygga ohälsa genom att ha tydliga rutiner. Se till att krisplanen tydligt beskriver även hur ni regelbundet ska testa den och uppdatera den, och vem som är ansvarig för att det sker.

2. Organisationens ansvar

Formulera vilka risker som specifikt kan drabba er organisation – på individnivå, gruppnivå och organisationsnivå. Tydliggör företagets ansvar på samtliga tre nivåer.

3. Utsatta arbetsplatser

Fler och fler arbetsplatser utsätts för ökat hot och våld. Arbeta förebyggande genom att gå igenom lokaler, larm och tillgänglighet för att se om risker kan förebyggas. Utbilda personalen i hur de ska agera inför en hotfull person.

4. Förstå krisens förlopp

Ett vanligt grepp för att i korthet beskriva ett komplicerat förlopp har varit att tala om krisens faser. En viktig hållpunkt är att vi i och efter en kris ofta rör oss "två steg framåt och ett steg bakåt". Ibland kan den första reaktionen på kris vara chock, där vi framträder och upplever oss som känslomässigt avtrubbade och har svårt att uppfatta att det som hänt är verkligt. Det kan felaktigt uppfattas av omgivningen som ett tecken på att den drabbade inte behöver hjälp, trots erbjudande om det. Fråga igen! En annan vanlig reaktion är starka, till synes

osorterade känslouttryck som kan upplevas överväldigande. Vanligt är starka känslor av skuld, ilska, uppgivenhet. Efter ett tag kommer mer reflektionsförmåga tillbaka och känslorna upplevs mer hanterbara. Både tidigt och senare kan det parallellt med reaktioner och chock finnas acceptans och förståelse, tankar om hur det inträffade formar om livet.

Livsomvälvande kriser fortsätter att påverka oss livet igenom. Samtidigt är det vanligt att se det som att krisen är över när vi återfått mer av vår upplevelse av hanterbarhet och en ny normalitet.

5. Snabbt stöd

Utifrån ett återhämtningsperspektiv kan det vara avgörande med ett snabbt och stödjande agerande från chefer och ledning. Det förmedlar respekt och bekräftar att företaget förstått att personal är drabbad och att man kommer få hjälp. Ta hjälp utifrån för att bygga kompetens och som stöd i en akut situation, men lämna inte över ansvaret.

6. Informera tidigt och återkommande

Håll personalen informerad snabbt och löpande. Snabba uppdateringar hjälper till att minska förvirring, dämpa oro och säkerställa att alla är medvetna om nödvändiga åtgärder och rutiner. Transparent och kontinuerlig kommunikation bygger förtroende i situationen.

7. Samma information till alla inblandade

Utgå från att du inte kan informera för mycket. Även upprepad information om att det inte finns någon ny information är viktig att ge. Tänk också på att använda samma budskap i olika kanaler: mejl, sms, under personalmötet, i det enskilda samtalet, på internwebben, till dem som inte är på jobbet och vid behov till media. Ta stöd utifrån om ni får kritiska frågor från media.

8. Samla de berörda

Kalla snarast till ett obligatoriskt krismöte där du samlar gruppen på en trygg och avskild plats. Under mötet kan du inledningsvis informera om vad som hänt och hur planen ser ut. Ge sedan utrymme för medarbetare att kommentera det som hänt – och håll ett sakligt, stödjande fokus. Som avslutning summerar du situationen, gruppens upplevelser och kan även informera om vanliga och normala krisreaktioner. Krismöten och frivilliga avlastningssamtal är stabiliserande.

9. Se till att finnas till för de drabbade

Krisens olika faser kräver olika sorters stöd från omgivningen och ett bra stöd både från jobbet och privat är ofta avgörande för personens återhämtning. I det akuta skedet handlar det om att trygga personen på bästa sätt, att visa omsorg om den som drabbats men på dennes villkor. Fokusera inledningsvis på att ge mänsklig närvaro i tid och rum, mat och dryck samt att generöst lösa praktiska saker åt den drabbade.

10. Låt det ta tid

Var uthållig och följ upp under lång tid genom att ställa den enkla frågan: "Hur känns det nu?" Erbjud alltid den drabbade möjligheten att få professionellt samtalsstöd. Själva erbjudandet i sig själv ökar personens egen kapacitet.

Falck Sverige AB

Sankt Eriksgatan 113
113 43 Stockholm

Telefon 0771-23 00 00
www.falcksverige.se



FALCK