

Psykisk ohälsa i bevakningsbranschen



BYA.

Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

Sammanfattning

Den här foldern fokuserar på psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Den betonar vikten av att öka medvetenheten och kunskapen om psykisk ohälsa samt hur man kan förebygga och hantera den, särskilt inom arbetslivet.

En yttre fysisk skada är ofta lätt att uppmärksamma, medan psykisk ohälsa inte alltid är lika enkel att identifiera och därför är det viktigt att vi är vaksamma på olika typer av varningssignaler. Kontrollera att ni har rutiner för att förebygga och hantera psykisk ohälsa på arbetsplatsen, samverka mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud samt fokusera på att skapa en god arbetsmiljö för att främja psykisk hälsa.

BYA - Psykisk ohälsa i bevakningsbranschen

Utgåva: 1

Copyright © BYA 2026

Text & innehåll: Robert Savela Transportarbetareförbundet, Per Martelius BYA & Morgan Pyk Avarn

Källor: 1177.se, mynak.se, prevent.se, folkhälsomyndigheten.se

Foto: Oscar Nilsson BYA

Layout och original: Oscar Nilsson BYA

Kontakt: arbetsmiljo@bya.se

Tryck: Multiply Solutions AB

Inledning

Psykisk ohälsa är ett växande problem i vårt samhälle och många människor drabbas, både privat och i arbetslivet. Det finns flera faktorer som kan bidra till psykisk ohälsa, som till exempel stress, konflikter, mobbning, ensamhet eller trauma. Det är viktigt att öka medvetenheten och kunskapen om psykisk ohälsa samt hur man kan förebygga och hantera den på ett effektivt sätt.

Denna skrift fokuserar på psykisk ohälsa ur ett arbetsplatsperspektiv. I materialet finner du några kända framgångsfaktorer som kan bidra till en god arbetsmiljö som främjar psykisk hälsa och välbefinnande hos de anställda. Du får även några tips på hur man kan upptäcka och stödja dem som lider av psykisk ohälsa på ett tidigt stadium för att förebygga en djupare kris.

Arbetslivet är inte det enda som påverkar ens psykiska hälsa utan det som händer i privatlivet kan givetvis vara lika avgörande för ens mående, men oavsett så kommer det att påverka personens hela livssituation.

Vi hoppas att denna skrift ska vara till nytta för dig som vill lära dig mer om psykisk ohälsa och hur du kan bidra till ett bättre arbetsklimate och bättre livskvalitet för dig själv och andra på din arbetsplats.



Vad är psykisk ohälsa?

Psykisk ohälsa används ofta som en övergripande benämning för olika former av psykiska besvär men även definierade sjukdomstillstånd. Gemensamt för dessa besvär eller tillstånd är att de påverkar ens känslor, tankar och beteenden.

Psykisk ohälsa kan vara mer eller mindre allvarlig och variera över tid. Det kan handla om allt från tillfälliga besvär av oro, nedstämdhet eller sömnbesvär till svårare psykiska sjukdomar. Psykisk sjukdom är en diagnos som ställs av en läkare eller psykolog efter att man har uppfyllt vissa kriterier. Exempel på psykiska sjukdomar kan vara depression, ångest, bipolär sjukdom och schizofreni.

Psykisk ohälsa kan ha många olika orsaker, som arv, miljö, livshändelser eller påfrestningar. Det finns olika typer av behandling och stöd för psykisk ohälsa, som till exempel terapi, medicin, självhjälpprogram eller psykospedagogisk behandling.

God psykisk hälsa handlar om mer än avsaknad av psykisk ohälsa. Det är ett tillstånd där man mår bra i relation till sig själv, till andra och till samhället. God psykisk hälsa innebär också att man kan tillvarata sina möjligheter och hantera vardagens



påfrestningar. God psykisk hälsa innebär även att man kan förverkliga sina möjligheter, arbeta produktivt och bidra till det samhälle som man lever i. Vad som bidrar till ens psykiska hälsa kan se olika ut för olika personer.

Varningssignaler

Det finns olika varningssignaler för psykisk ohälsa som kan tyda på att någon behöver hjälp eller stöd. Varningssignalerna kan skilja sig åt mellan olika personer och bero på vilken typ av psykisk ohälsa man har. Signalerna kan så klart även vara tecken på annan problematik. Här är några exempel på varningssignaler som kan förekomma:

- **Medarbetare som glömmer och tappar ord.** Detta kan vara ett tecken på att man har svårt att koncentrera sig, är stressad eller utmattad.
- **Hög förekomst av sjukfrånvaro.** Detta kan vara ett tecken på att man har en hög arbetsbelastning, låg motivation, dålig arbetsmiljö eller andra problem som påverkar ens hälsa.
- **Huvudvärk och muskelspänningar.** Detta kan vara ett tecken på att man är spänd, orolig, har ångest eller lider av sömnbrist.
- **Twivel på egen kompetens.** Detta kan vara ett tecken på att man har låg självkänsla, känner sig osäker, har prestationsångest eller lider av depression.
- **Nedsatt immunförsvar.** Detta kan vara ett tecken på att man är stressad, deprimerad, har ätstörningar eller missbrukar alkohol eller droger.
- **Irritation och nedstämdhet.** Detta kan vara ett tecken på att man mår dåligt, är stressad eller lider av depression.
- **Social tillbakadragenhet.** Detta kan vara ett tecken på att man känner sig ensam, isolerad eller ointresserad, har fobier eller lider av social ångest.

Om du känner igen någon av dessa varningssignaler och upplever att det påverkar personens vardag och/eller arbetsförmåga är det viktigt att söka hjälp för att medarbetaren ska få stöd så snart som möjligt. Har personen förändrats – våga fråga hur personen





har det och vad personen behöver. Ibland behöver frågan ställas flera gånger innan personen öppnar upp sig.

Rutiner för att förebygga och hantera psykisk ohälsa

Alla har en medmänsklig skyldighet att agera och rapportera när man upptäcker att någon inte mår bra och det är viktigt att arbetsgivaren reagerar och agerar på de signaler som rapporteras in.

På arbetsplatsen bör det dessutom finnas en rutin som beskriver hur man ska hantera psykisk ohälsa, vilka steg som skall tas och vem som är ansvarig.

Rutinen ska vara anpassad utifrån verksamheten och de resurser som finns tillgängliga, och ska tas fram i samverkan med skyddsorganisationen på arbetsplatsen/företaget.

Ytterst är alltid arbetsgivaren ansvarig för arbetsmiljön.

Det finns riktlinjer för förebyggande av samt utredning och åtgärder vid psykisk ohälsa på

arbetsplatsen framtagna av MYNAK (Myndigheten för arbetsmiljökunskap) för företagshälsa, arbetsgivare och andra aktörer som vill förebygga, utreda och åtgärda arbetsrelaterad psykisk ohälsa.

Enligt MYNAK bör en verksamhets policy för att främja psykisk hälsa innehålla följande:

- mål och övergripande strategier för hälsa och säkerhet
- information om huruvida verksamheten har hög risk för psykisk ohälsa (exempelvis så kallade kontaktyrken)
- riktlinjer för risk- och behovsanalys som innehåller information om belagda riskfaktorer och främjande faktorer (arbete/privatliv) samt hur man kan förebygga eller åtgärda riskerna på arbetsplatsen
- vad chefer skall kunna och hur man utbildar dem
- rehabiliteringsrutiner och arbetssätt, inklusive vilken slags kompetens, samt vilka utredningar och insatser som bör sättas in och när de bör sättas in
- hur kontakten mellan arbetsplatsen och den sjukskrivne anställda ska ske
- att arbetsanpassning och uppträning av arbetsförmåga ska ske och hur detta bör göras
- chefernas roll och ansvar

- medarbetarnas roll och ansvar
- företagshälsans roll och medverkan i arbetet inklusive vilka kompetenser och tjänster som ska utnyttjas
- rutiner för företag med inhyrd personal samt företag med personal som reser mycket i arbetet.

En rutin för att främja psykisk hälsa och förebygga psykisk ohälsa kan utgå från nedanstående flödesschema hämtad från MYNAK:s riktlinjer:

Utgångspunkt – Polycys och riktlinjer

Kontrollera om det finns väl förankrade, kända polycys och tydliga åtgärdsvägar/riktlinjer.

Kunskap hos chefer

Säkerställ att chefer har kunskap om relationen mellan arbetsförhållanden och psykisk ohälsa.

Kartläggning av arbetsmiljö

Utför kartläggning av psykosocial arbetsmiljö och stress/psykisk hälsa:

- Identifiera risker via enkät, fokusgrupper eller skyddsronder.

Analys och åtgärder

Samla survey-feedback för åtgärdsplan:

- Involvera medarbetare, ledning och ev. extern expert (HR, företagshälsovård).
- Identifiera risker och behov på arbetsplatsnivå och organisationsnivå.

Riskbedömning

Bedöm om arbetsplatsen behöver arbeta med:

- Förebyggande arbete med åtgärder enligt handlingsplan.
- Att främja hälsosamma arbetsförhållanden och stärkande faktorer.

Uppföljning

Genomför uppföljande kartläggning av psykosocial arbetsmiljö och stress/psykisk hälsa med 1–2 års mellanrum.

Individnivå

Vid indikation på psykisk ohälsa/stress:

- Genomför medarbetarsamtal.
- Vid behov, hänvisa till företagshälsovård för vidare utredning och åtgärd.



Viktiga faktorer för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen:

1. God och öppen kommunikation
2. Se, lyssna och prata ofta med medarbetarna
3. Stävja i ett tidigt skede när dåligt beteende eller kommentarer yttras mot andra
4. Regelbundna personalmöten och medarbetarsamtal
5. Fånga upp signaler på ohälsa tidigt genom att fråga personalen hur de mår
6. Tydlig rutin för hur företaget ska agera när psykisk ohälsa uppstår
7. Rutiner för hantering av kränkande särbehandling skall finnas och följas
8. Vid behov ta hjälp av företagshälsovård i ett tidigt skede
9. Säkerställ att chefer och arbetsledare har rätt kompetens
10. Skapa en vi-känsla

Rutin för att hantera psykisk ohälsa på arbetsplatsen

Det bör finnas en rutin på arbetsplatsen för att stötta de anställda som lider av psykisk ohälsa, till exempel att erbjuda stöd, hålla kontakten under en sjukskrivning, göra anpassningar vid återgång till arbetet samt erbjuda stödsamtal vid behov.

Rutinen kan utgå från nedanstående exempel hämtat från MYNAK:s riktlinjer:

1. Tidig identifiering

Tecken att bevaka: Minskad prestation, ökad frånvaro, beteendeförändringar, isolering.

Chefers ansvar: Vara lyhörd och ta initiativ till samtal vid oro.

Använd företagshälsovården: För stöd i bedömning och åtgärder.

2. Åtgärder vid konstaterad psykisk ohälsa

Individuella anpassningar: Arbetsbelastning, återhämtning med mera

Stödresurser: Företagshälsovård, försäkringskassa med flera

Handlingsplan för rehabilitering: Dokumentera mål, åtgärder och uppföljning.

3. Kommunikation och sekretess

Öppen dialog: Skapa forum för samtal om psykisk hälsa.



Sekretess: Respektera individens integritet och informera endast berörda parter.

Tydliga kontaktvägar: Vem medarbetaren kan vända sig till (chef, HR, företagshälsa).

4. Uppföljning och utvärdering

Kontinuerlig uppföljning: Regelbundna samtal med medarbetaren.

Utvärdera insatser: Justera handlingsplanen vid behov.

Dokumentera lärdomar för att förbättra rutiner.

Det är viktigt att etablera tydliga rutiner för att regelbundet följa upp hur medarbetarna mår och att tydligt signalera när det kan vara dags att söka stöd. Chefer kan behöva uppmuntras att föra öppna och trygga samtal om välmående, eftersom många upplever sådana diskussioner som känsliga eller svåra.



Arbetsklimat och stämning

Ett dåligt arbetsklimat kan präglas av negativa beteenden som mobbning, trakasserier, konflikter, skitsnack eller otydliga förväntningar. Det kan leda till stress, vantrivsel och psykisk ohälsa hos medarbetarna.

Ett dåligt arbetsklimat kan också synas i organisatoriska indikatorer som hög sjukfrånvaro, ökad personalomsättning, minskad effektivitet och produktivitet, lägre kundnöjdhet eller sämre resultat.

Om du känner igen någon av ovanstående signaler på din arbetsplats är det viktigt att du agerar och tar upp det med din chef eller skyddsombudet. Om du själv är chef behöver du vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa en god arbetsmiljö. Det finns olika sätt att förbättra arbetsklimatet och förebygga psykisk ohälsa, till exempel genom att skapa tydliga mål och roller, främja god kommunikation och feedback, uppmuntra samarbete och delaktighet, erbjuda stöd och utveckling samt att anpassa arbetsmiljön efter behoven.

Vad kan vi göra för att åstadkomma en god arbetsplats?

Arbetsmiljölagen anger vissa grundläggande förhållanden för en god arbetsmiljö. Den specificerar dock inte hur man ska arbeta förebyggande för att psykisk ohälsa inte ska uppstå. Här måste företaget tillsammans med de anställda och skyddsombud ta fram arbetssätt som tydliggör vem som gör vad och hur rutinerna ser ut för att upptäcka och hantera psykisk ohälsa. Det är också viktigt att man i ett tidigt skede tar hjälp av företagshälsovård eller annan extern resurs när den egna kompetensen inte räcker till.

Om det står i policy att ett visst agerande mot andra inte accepteras så måste detta även märkas i praktiken. Personer i ledningsposition måste tidigt markera i fikarummet att olämpliga, elaka eller nedsättande kommentarer mellan personalen inte accepteras. Det kan behövas ett enskilt samtal med berörda personer eller att man i grupp upprepade gånger går igenom vilka grundvärderingar och policyer som gäller på arbetsplatsen.



Uttrycket *"högt i tak"* eller *"rå men hjärtlig jargong"* är vanligt men fungerar ofta dåligt i verkligheten då många väljer att spela med fast man tar illa vid sig.

En bra arbetsplats har en trygg miljö där medarbetarna känner tillit till varandra och till ledningen, och där man ser att ledningen tar tag i frågor på en gång och inte sopar dem under mattan. Den enskilde får aldrig skuldbeläggas, exempelvis genom kommentarer som *"är du inte lite känslig?"* eller *"tog du inte åt dig lite väl mycket?"*.

Arbetet bör ge variation, social kontakt, möjlighet till samarbete och sammanhang. Det skall eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, visst självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. Medarbetare som känner att de kan vara med och påverka sin arbetssituation och att ledningen lyssnar och tar till sig synpunkter och förslag mår bra. Det gör att medarbetaren känner sig uppskattad, sedd, att man blir lyssnad på och att ledningen ser medarbetarnas värde. Det är en tydlig framgångsfaktor för att skapa nöjda medarbetare som känner en tydligare lojalitet till företaget – det skapar en vi-känsla.

Ensamarbete ställer större krav på att vi tänker till. Kontakter med arbetskamrater är viktiga för trivselen och kan vara ett stöd, skapa trygghet samt utgöra skydd mot ohälsa i pressade situationer. Då mycket av arbetet i branschen sker genom ensamarbete är det viktigt med en tydlig rutin på hur man hanterar ensamarbete utifrån ett hälsoperspektiv för att undvika psykisk ohälsa.

För vissa är det en befrielse med ensamarbete, att inte behöva interagera med andra mer än nödvändigt, men för de flesta är det psykiskt påfrestande i varierande grad. Genom tydliga rutiner och arbetssätt för dialog, till exempel enskilda samtal, personalmöten, fikastunder eller besök på objekten, stärks vi-känslan. Den enskilde medarbetaren blir sedd och uppmärksammas, vilket i sin tur skapar förtroende för ledningen. Goda relationer i arbetet med såväl arbetsledning som arbetskamrater förebygger riskfaktorer såsom isolering och bristande integration i samhället.

Goda relationer i arbetet med såväl arbetsledning som arbetskamrater förebygger riskfaktorer såsom isolering och bristande inkludering i samhället då fler och fler lever i ofrivillig ensamhet med litet eller obefintligt socialt kontaktnät.

En god arbetsorganisation är en framgångsfaktor för att motverka överutnyttjande, utbrändhet och negativ stress. I den goda arbetsorganisationen ska det finnas kompetens, erfarenhet och ett gott ledarskap.

Att skapa en god arbetsplats

Det finns många saker som ni kan göra för att åstadkomma en god arbetsplats. Här är några tips:

- **Stärk gemenskapen.** Trevliga kollegor och en bra gemenskap hamnar oftast högt upp på listan när anställda tillfrågas om vilka faktorer som är viktiga för trivseln på jobbet. Ni kan främja gemenskapen genom att ordna sociala aktiviteter, fira framgångar, uppmärksamma födelsedagar och dela med er av era intressen och erfarenheter i arbetsgruppen.
- **Prioritera öppenhet och bra kommunikation.** En öppen och tydlig kommunikation kan bidra till ett tillitsfullt och tolerant klimat bland medarbetarna. Ni kan prioritera kommunikationen genom att ha regelbundna möten, ge och ta emot feedback, lyssna aktivt, ställa frågor och uttrycka era åsikter och behov.
- **Sätt upp tydliga gemensamma mål.** Att ha tydliga gemensamma mål kan skapa en känsla av mening, motivation och engagemang hos medarbetarna. Ni kan arbeta med mål genom att involvera alla i planeringen, följa upp resultaten, ge erkännande och uppmuntran och utmana er själva att utvecklas.
- **Prioritera friskvård.** Att ta hand om sin fysiska och psykiska hälsa är grundläggande för att må bra på jobbet. Uppmuntra eget ansvar för både fysisk och psykisk hälsa. Att hålla sig arbetsför efter bästa förmåga. Ni kan prioritera friskvård genom att erbjuda hälsoundersökningar, friskvårdsbidrag, ergonomisk utrustning, pauser, tillgång till frukt eller annan nyttig mat.
- **Ledarskap.** En närvarande chef som är tillgänglig för medarbetarna är en väl känd framgångsfaktor.



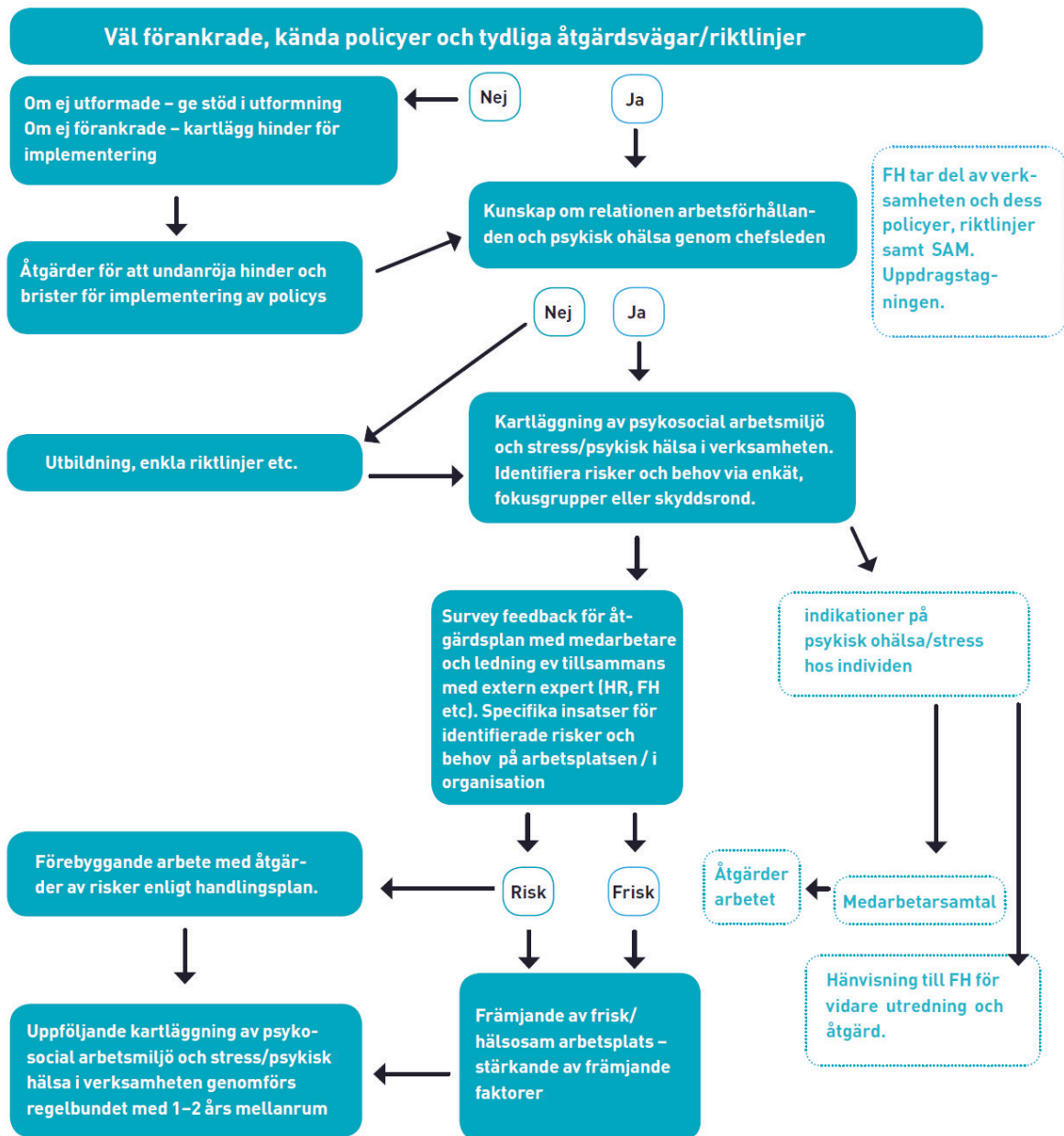
Avslutning

Som chef, kollega eller skyddsombud kan vi stötta kollegor med psykisk ohälsa genom att få dem att söka hjälp, prata om sina känslor, engagera sig i meningsfulla aktiviteter, bibehålla rutiner och balansera sina tankar. Arbetsplatsen kan bidra med ett bra arbetsklimat där gemenskap, öppenhet, tydliga mål och friskvård prioriteras.

Avslutningsvis vill vi understryka betydelsen av ett gott ledarskap och nära relationer mellan chef och medarbetare för att skapa en trygg arbetsmiljö och motverka negativa faktorer som mobbning och trakasserier. Vi hoppas att denna folder har kunnat ge inspiration och några konkreta tips för att skapa en god arbetsplats där medarbetarna trivs och mår bra.

Flödesschema:

Främjande av psykisk hälsa - arbetsplats/organisation





Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

www.bya.se