

KOLLEGIAL FØRSTEHJÆLP

Når en medarbejder på Hospitalsenheden Vest har været udsat for en voldsom oplevelse i forbindelse med arbejdet, så står kollegerne parat til at hjælpe

Af Dorte Hangst

Kollegial førstehjælp, defusing og debriefing. Sådan ser konceptet for Hospitalsenheden Vests beredskab ud, når en medarbejder har været ude for det, der beskrives som en "arbejds-mæssigt belastende hændelse". Det kan være et voldsomt uventet patientforløb, en utilsigtet hændelse, vold eller trusler om vold.

Og det er ganske velovervejet, at kollegerne kommer i første række. Det fortæller Bente Fjordside, der er hospitalets arbejdsmiljøkoordinator.

"Vi har diskuteret det i HMU, og blev enige om, at det vigtigste er, at kollegerne er klædt på til at hjælpe.

Det er selvfølgelig en del af plejepersonalets faglighed, men nu har vi også et tilbud til medarbejdere, der ikke har den faglighed" (i form af et uddannelsesforløb i regi af Koncern HR, Organisation, Ledelse og Procesoptimering, red.), fortæller Bente Fjordside.

Ønske om akut psykologhjælp

Hvis der er behov for det, kan næste niveau være en såkaldt defusing samtale, hvor man samler de personer, der sammen har været udsat for en voldsom eller en utilsigtet hændelse. Formålet med denne strukturerede samtale er at aflaste; at skabe en fælles forståelses-

ramme og knytte kontakter, som måske kan være nyttige senere. Her er det kollegaer, der er specielt uddannede til det, som står for samtalen.

Sidste trin er en psykologisk debriefing, som udføres af en psykolog, der er uddannet til at varetage denne opgave.

Her er det Koncern HR, Organisation, Ledelse og Procesoptimering, der leverer ekspertisen. Debriefing anvendes, når der er risiko for at udvikle en posttraumatisk stressreaktion.

Og selvom det kunne lyde som om en debriefing er noget, der sker lige nu og her, så er det ikke tilfældet. Og der har

været krisereaktioner i mere end 48 timer og risiko for at udvikle psykiske problemer. Hvis afdelingen har rutine i og god erfaring med kollegial førstehjælp, vil det sjældent være nødvendigt med hurtig psykologhjælp", fortæller Bente Fjordside.

Skal forhindre sygdom og uarbejdsdygtighed

Målet med indsatsen er at sikre, at medarbejdere ikke kommer til at gå alene med ubearbejdede oplevelser, som ellers kan ende med sygemeldinger og - i værste fald - uarbejdsdygtighed.

"Vi håber det betyder, at flere kommer forholdsvis uskadede over sådanne

oplevelser, og at det måske bliver

mere legalt at henvende sig til kollegerne. Det betyder måske

også, at kollegerne bliver mere opmærksomme", siger Bente Fjordside. Baggrunden

for arbejdet med retningslinjen er dels en standard i Den Danske Kvalitetsmodel og krav i arbejdsmiljølovgivningen. Og for at sikre, at retningslinjen blev til andet og mere end gode intentioner, blev det gjort til et målepunkt for afdelingerne, at man har fået lavet lokale instrukser på baggrund af retningslinjen.

Beredskabet er skabt i et samarbejde mellem ar-

bejdsmiljøorganisationen på hospitalet, HMU, Arbejdsmedicinsk Klinik og Koncern HR, Organisation, Ledelse og Procesoptimering.

[Her kan du læse mere om defusing og debriefing](#)



da også været et ønske om en umiddelbar indsats:

"Nogle har efterlyst, at vi kan levere psykologhjælp med det samme, og vi har derfor lavet en aftale med Arbejdsmedicinsk Klinik om, at de leverer denne akutte hjælp. Det sker, hvis der har