



# Introduktion til traumatiserende hændelser på arbejdspladsen

**Håndtering af traumatiserende hændelser på arbejdspladsen** skal være et fælles anliggende. Nogle arbejdspladser har i kraft af deres kerneopgave allerede et beredskab omkring håndteringen af traumatiserende hændelser.

Et sådant beredskab mangler ofte på arbejdspladser, hvor hændelser, der kan være traumatiserende, forekommer uforudset eller ubemærket. Det kan være problematisk, da manglende anerkendelse af påvirkning og reaktioner er den største barriere for at minimere alvorlige følger.

BFA har derfor udviklet dette dialogværktøj til arbejdspladser, hvor traumatiserende hændelser som udgangspunkt ikke er en del af dagligdagen. I dialogværktøjet er der konkrete eksempler og hjælp til at have en dialog på arbejdspladsen. Er I allerede godt i gang med at sætte problematikken på dagsordenen, kan dialogværktøjet bruges som inspiration til det I allerede gør.

**En traumatiserende hændelse har fundet sted** når én eller flere personer oplever traumereaktioner efter at være påvirket af én eller flere hændelser.

Der er risiko for, at involverede i en hændelse oplever en traumereaktion, når hændelsen har været livstruende eller af anden særlig voldsom karakter. Hændelsen kan både være fysisk og psykisk i form af ulykker eller trusler. Man kan også blive påvirket, hvis man har været vidne til en hændelse, eller hvis flere mindre hændelser opleves over tid.

Reaktionerne kan være både fysiske, mentale og adfærdsmæssige. Man kan opleve at forestille sig en gentagelse af hændelsen, at forsøge at undgå lignende situationer og at være mere på vagt. Mange oplever kun kortvarige symptomer, men ca. 10% oplever at få det værre over tid.

Ikke kun hændelsen men også individuelle og organisatoriske faktorer kan forværre eller beskytte mod alvorlige traumereaktioner. Særligt en følelse af skyld eller skam kan være med til at forværre reaktionerne.

# Sådan bruger I dette værktøj til at skabe dialog på arbejdspladsen

**Kortene i dette værktøj skal skabe en åben samtale** omkring traumatiserende hændelser på arbejdspladsen. Formålet er at erkende og anerkende både risikoen for hændelser og for de reaktioner, som de kan medføre. Anerkendelsen er første skridt mod at lave klare handlingsplaner for beredskab og opfølgning. Samtidig mindsker anerkendelsen individuel skyldfølelse omkring hændelserne og efterfølgende reaktioner.



**Arbejdsmiljøgruppen skal være tovholder** på dialogen. Som arbejdsmiljøgruppe kan I hjælpe med at understøtte ledelsens og medarbejdergruppens anerkendelse af traumatiserende hændelser både før og efter hændelsen. Overvej om I har brug for hjælp til processen eller om I selv kan.

Der hører 3 kort til denne folder. De tre kort kan bruges individuelt og i mindre grupper på 5-10 personer. På forsiden af kortene findes information, der kan hjælpe ledelse og medarbejdere med at forstå centrale risikofaktorer og symptomer, som man skal være opmærksom på.

På bagsiden af kortene er scenarier og spørgsmål, der kan starte dialog og refleksion om emnet. Dialogen tages med de forskellige målgrupper beskrevet på kortet for at sikre, at I kommer hele vejen rundt i organisationen.

Hvert kort fokuserer på ét af tre centrale elementer:

#1 Identificér og risikovurder hændelser på arbejdspladsen

#2 Normalisér reaktionerne og håndtér dem i fællesskab

#3 Tag organisatorisk ansvar for hændelsen

# Inspiration til videre handling

Denne introduktion er en del af dialogværktøjet om traumatiserende hændelser. Find hele værktøjet på [www.godtarbejdsmiljo.dk/traumatiserende](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/traumatiserende)

Dialogværktøjet supplerer serien af guider og kort til forebyggelse og håndtering af vold på arbejdspladsen. Guiderne om vold kan også hjælpe med at vurdere risiko, afdække kompetencer og skabe retningslinjer i forbindelse med håndtering af traumatiserende hændelser, hvor vold indgår.

Læs mere om forebyggelse og håndtering af vold på arbejdspladsen på:

[www.godtarbejdsmiljo.dk/vold](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/vold)

## Psykisk førstehjælp

Ifølge Arbejdstilsynet skal arbejdsgiveren sørge for, at ansatte, der har været udsat for traumatiserende hændelser enten direkte eller som vidner, har adgang til psykisk førstehjælp.

Er der risiko for traumatiserende hændelser i arbejdet skal arbejdsgiveren bl.a. udpege personer i organisationen, der kan stå for den indledende psykiske førstehjælp, indtil eventuelle eksterne kan overtage den psykiske førstehjælp.

Læs mere om psykisk førstehjælp på [www.at.dk](http://www.at.dk)