

*Psykisk førstehjælp består af handlinger, der viser, at medarbejderen ikke er overladt til sig selv. Det kan hjælpe medarbejderen til den første bearbejdning af en traumatisk hændelse.*

*En traumatisk hændelse omfatter uventet død, alvorlige ulykker, overhængende fare for dødsfald og alvorlige trusler.*



## Krav

- Hvis der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i arbejdet, skal arbejdsgiveren sørge for, at de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp er til stede.
- Arbejdsgiveren skal sørge for, at medarbejdere, enten direkte berørte eller som vidner, har adgang til psykisk førstehjælp.
- Psykisk førstehjælp kan ydes af en person, der er udpeget til at stå for den psykiske førstehjælp. Det kan enten være en medarbejder på virksomheden eller en ekstern person.
- Benyttes ekstern bistand, skal der internt være udpeget et antal personer, der kan stå for den indledende psykiske førstehjælp, indtil de eksterne kan overtage den psykiske førstehjælp.

## Gode råd

- En beredskabsplan bør beskrive, hvordan I som virksomhed håndterer alvorlige ulykker.
- Beredskabsplanen bør indeholde, hvem der gør hvad under, umiddelbart efter og som opfølgning på alvorlige ulykker, herunder hvordan kommunikation om ulykken sikres.
- Når medarbejdere har været udsat for eller er berørt af en alvorlig ulykke, bør virksomheden følge op på deres tilstand, inden de tager hjem.
- Det er en god idé, at virksomheden afklarer, hvordan medarbejderne kommer hjem, og sørge for, at de ikke er alene, når de kommer hjem.
- Det kan derudover være en god idé at afholde en opfølgende samtale med de medarbejdere, der har været involveret i eller er berørt af en alvorlig ulykke. Den type samtale kaldes nogle gange for debriefing.
- Ved samtalen kan medarbejderne, der har oplevet eller er berørt af ulykken, fortælle om deres oplevelser til hinanden. Herved hjælper medarbejderne hinanden med at rekonstruere episoden.
- Den opfølgende samtale med de involverede og berørte kan være starten på virksomhedens ulykkesundersøgelse.
- Et godt tidspunkt for samtalen er mellem et og tre døgn efter hændelsen. Afholdes den tidligere, vil medarbejderne endnu ikke være i stand til at bearbejde hændelsen. Holdes den senere, vil effekten være mindre.

## Referencer

- [Arbejdstilsynets vejledning om vold, D.4.3-5, 2011 \(opdateret 2020\)](#)
- [BFA Velfærd og offentlig administration – Trusler og vold på arbejdspladsen](#)