

## ALENE ARBEJDE

Der er ingen regel, der foreskriver, at ansatte ikke må udføre alene-arbejde, men hvis en ansat arbejder alene, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal faren imødegås. Som hovedregel skal arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Sørg for, at der er klare og kendte retningslinjer for, hvordan I forholder jer til den særlige risiko, der er ved eventuelt alenearbejde.

Kan faren ikke imødegås, må arbejdet ikke udføres alene. Det er altså nødvendigt, at man som arbejdsgiver laver en risikovurdering af alene-arbejde for at få afdækket, om der er en særlig fare og om denne på anden vis kan imødegås eller om arbejdet i stedet skal tilrettelægges, så det ikke udføres alene.

Der bør altid følges op på situationer hvor en medarbejder har været udsat for påvirkninger i forbindelse med fx demonstrationer eller anden farlig situation. Det kan være en god idé at gennemføre en opfølgende samtale med medarbejdere, der har oplevet en alvorlig hændelse, som kan aflaste psykiske problemer og afklare etiske overvejelser.

## STRESS

Stress er ikke i sig selv en sygdom, men vedvarende stress kan føre til sygdom.

Der kan skelnes mellem to former for arbejdsbetinget stress:

Den **kortvarige stress**, der kan være en hensigtsmæssig reaktion, som bl.a. giver ekstra energi til at håndtere udfordringer og krav i arbejdet. Får man mulighed for at restituere sig, vil man relativt hurtigt komme sig oven på en kortere periode med stress.

Den **langvarige stress**, der kan få alvorlige konsekvenser for den enkelte medarbejders helbred, livskvalitet og arbejdspræstationer. Den vil i så fald også ofte være kostbar for virksomheden og for samfundet.

Desuden kan kortvarige, men kraftige påvirkninger i forbindelse med traumatiske oplevelser ved ulykker, vold eller trusler give længerevarende, sundhedsskadelige stressreaktioner. Det kaldes posttraumatisk stresssyndrom.

Stress kan forebygges, men det kræver en tæt og vedvarende dialog mellem medarbejdere og ledelse om de konkrete forhold i arbejdet.



Forebyggelse af stress på virksomhedsniveau kan bl.a. handle om:

- At tilrettelægge arbejdet hensigtsmæssigt og med realistiske målsætninger og tidsrammer.
- At ledelsen giver ansvar og kompetence til medarbejderne, som er afpasset efter deres kunnen.
- At planlægge og gennemføre relevant uddannelse for medarbejderne.
- At planlægge og gennemføre ledelsesudvikling med fokus på ledelsens færdigheder i at bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø.
- At udvikle og gennemføre personalepolitikker, fx en stresspolitik.

Forebyggelse af stress på gruppeniveau kan bl.a. handle om sammen:

- At få drøftet og beskrevet problemerne så hurtigt som muligt.
- At gruppen, eventuelt sammen med arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne, inddrager ledelsen i en dialog om problemernes omfang og mulige løsning.
- At gøre opgaverne med at forebygge stress til et fælles anliggende.
- At mindske risikoen for, at enkeltpersoner bliver udpeget som svage eller sidder alene med ansvaret for at forebygge stress.

## HENVISNINGER:

Psykisk arbejdsmiljø <https://bfa-service.dk/Kultur-og-idrAetsaktiviteter/Psykisk-arbejds miljoe>

## PSYKISK FØRSTEHJÆLP

Når der er en særlig risiko for, at ansatte kan udsættes for traumatiske hændelser, skal virksomheden have et krisberedskab. Med psykisk krisehjælp menes alt fra almindelig, medmenneskelig omsorg til samtale med en krisepsykolog.

Krisberedskabet skal være alment kendt, så alle i virksomheden ved, hvordan en krise håndteres. Beredskabet indebærer, at der skal udpeges personer til at varetage den psykiske og fysiske førstehjælp, som kan bestå af:

- Psykisk førstehjælp straks efter hændelsen af en kollega eller professional.
- Løbende opfølgning fra virksomheden i tiden efter hændelsen samt støtte fra ledelsen i forhold til at medarbejderen modtager den nødvendige hjælp.
- Hvad kan man gøre på virksomheden umiddelbart efter ulykken er sket?
- Hvad kan man gøre på virksomheden umiddelbart efter ulykken er sket?

Lederen:

- Mød op på ulykkesstedet. Det er altid nødvendigt ved en voldsom ulykke eller alvorlig akut sygdom.
- Spørg kun om det helt nødvendige.
- Undlad at kritisere den måde, de tilstedeværende har handlet på.
- Rekvirer evt. psykologhjælp.
- Vær opmærksom på overdreven selvbebrejdelse eller skyldfølelse blandt medarbejderne.
- Understreg, at det skete, ikke er nogens skyld.
- Giv berørte medarbejdere fri i nødvendigt omfang.
- Løbende opfølgning fra virksomheden i tiden efter hændelsen samt støtte fra ledelsen i forhold til at medarbejderen modtager den nødvendige hjælp.

Det er en god idé, at den ansatte ikke lades alene det første døgn tid efter episoden. Herudover kan det i nogle tilfælde være en god idé at gennemføre en opfølgende samtale med de personer, der har været involveret i en traumatisk hændelse et til tre døgn efter episoden.