OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Gäller för: Anestesi operation och intensivvård
Innehållsansvar: Minna Åkesson, (minak), Vårdenhetschef
Godkänd av: Martin Henricson, (marhe193), Verksamhetschef
Giltig från: 2026-09-01
Giltig till: 2028-08-25

Samla personal efter särskilt påfrestande händelse på operationsenhet, SÄS

Förändringar sedan föregående version

Förlängs utan ändring.

Sammanfattning

Detta material är ett komplement till sjuhusövergripande materialet: Medarbetarstöd vid negativ händelse.

Medarbetarstöd vid negativ händelse - Södra Älvsborgs Sjukhus (vgregion.se)

Om vårdenhetschef (VEC) eller tjänstgörande arbetsledare på operation bedömer kan personal som deltagit i en särskilt svår händelse, inte bara larmsituationer utan även vid händelse på operation, inbjudas till en gemensam samling, direkt eller så snart som möjligt. Samtalsledare kan vara arbetsledare, chef eller någon annan lämplig person.

Genomförande

Vid särskild händelse som skett i omhändertagande på akuten eller på operation 1, är vårdenhetschef eller tjänstgörande arbetsledare där ansvarig att initiera samling och/eller informera vårdenehetschef som ansvarar att detta sker så snart som möjligt.

Följ nedanstående punkter för aktivering av samtal och/eller samling:

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

- Informera dagtid; vårdenhetschef, jourtid; tjänstgörande arbetsledare, som kontaktar vårdenehetschef, samt ansvarig anestesiläkare.
- Därefter ansvarar vårdenhetschef/tjänstgörande arbetsledare att sammankalla teamet, ofta multidisciplinärt och multiprofessionellt, så att alla som varit med i händelsen blir erbjudna att delta i samtalet. Lämplig tid bestäms.
- Mötet beskrivs som ”Ett kort informationsmöte”. Mötet tar 15–30 min.
- Samtalet syftar till att få in före-under och efter perspektiv kring händelsen, underlätta förståelsen för händelsen och att räta ut missförstånd. Normalisera reaktioner och stimulera gruppsammanhållningen. Den kanske viktigaste funktionen vid samtalet är att uppmuntra kollegialt och socialt stöd, mobilisera gruppens solidaritet och sammanhållning.

I de fall en enskild person i personalgruppen behöver extra stöd och påverkats negativt av det som hänt, kan personen erbjudas samtal hos Hälsan och arbetslivet. Kontakt till Hälsan och arbetslivet sker via närmaste vårdenhetschef.

Medarbetaren har även rätt till samtal som inte vårdenhetschef behöver veta om och kan själv ta kontakt med Hälsan och arbetslivet.

Krisstöd vid arbete under extrem stress

Då och då händer det att vi är med om situationer i vårt arbete på sjukhuset som går utöver det vanliga och som påverkar oss starkt. Med senare års kunskapsutveckling kring stress, trauma och kris vet vi numera att tidigare arbetssätt med ”Defusing” och ”Debriefing” inte är att rekommendera. I materialet ”Krisstöd – vid arbete under extrem stress” av Sara Johansson och Emma Holmgren kan man läsa: ”*Obligatoriska gruppsamtal där syftet är att prata ut om jobbiga känslor och detaljer rekommenderas INTE, varken vid svåra händelser i vardagen eller vid större katastrofer. ISTSS (det*

världsomspännande organet för studier av traumatisk stress) samt WHO (Världshälsoorganisationen) avråder från metoder såsom ”Psykologisk debriefing” och avlastningssamtal i grupp”

Man vet idag att det kan bli alltför påträngande att alltför tidigt berätta och/eller lyssna till detaljer från ett händelseförlopp som framkallat stress och starka reaktioner. *Är det då fel att prata om vad man känner, undrar då någon?* – Nej inte alls! Men vi är olika som individer. För några är det viktigt att få prata, för andra är tvärtom viktigt att få slippa prata, särskilt nära inpå en påfrestande händelse. Därför är det olämpligt att föra samtal av den karaktären i grupp. *Ska vi då inte samla personal alls efter en påfrestande händelse?* Jo, det finns flera goda skäl till att göra det! Det har ett stort signalvärde att chef/arbetsledare inbjuder personal att samlas en stund, även kort efter en sådan händelse. Värdet av att chef/arbetsledare markerar och bekräftar att något påfrestande har hänt, och därför visar omsorg om sin personal/kollegor skall inte underskattas. Det kan vara väl så viktigt ur återhämtningshänseende på kort sikt, och påverkar den psykosociala arbetsmiljön positivt på lång sikt.

Förslag om vad en samling kan innehålla:

- Om Chef/arbetsledare så bedömer, kan personal som deltagit i en särskilt påfrestande händelse inbjudas till en gemensam samling, men deltagandet skall vara frivilligt. Redan i inbjudan bör det klargöras att skälet till mötet inte är att prata igenom händelsen i detalj eller på något sätt utvärdera. Mötet kan beskrivas som ”Ett kort informationsmöte – max 15 min”.
- Samtalsledare kan vara Chef/arbetsledare eller någon annan lämplig person.
- Sträva efter att samlas i ett rum som är ostört, och förbered gärna rummet så det blir så inbjudande som möjligt (till exempel ordna stolar i ett hörn av en större lokal, kanske ta med lite frukt eller något annat som signalerar omsorg i det lilla)

- Inled mötet med att sammanfatta kort vad som hänt (Om du som chef/arbetsledare inte tycker att du har tillräcklig information, får du försöka samla in den innan mötet), men gå inte in på några detaljer och fråga heller inte efter några känslomässiga reaktioner (förklara gärna varför – fritt sammanfattat - enligt ovan) eller läs upp följande:
- ”Vi vet idag mer om hur människor reagerar i särskilt påfrestande – dramatiska/traumatiska - situationer, än vi visste för 10–15 år sedan då det var vanligt med så kallade avlastning och debriefing samtal i grupp. Det vi vet idag är att det **inte** är lämpligt att i grupp prata om detaljer ur en särskilt påfrestande händelse eller om känslor och upplevelser kopplade till det. För några är det bra att få prata, för andra är det viktigt att få slippa prata, särskilt nära inpå en sådan händelse. Det kan i stället öka stressen man upplevt. Skälet till att vi samlas kort här och nu, är dels för att faktiskt markera att detta var ”utöver det vanliga”, och att ge information vilket stöd som finns att tillgå framöver”
- Ge erkänsla för personalens insatser under händelseförloppet, men avstå från negativ feedback. Om sådan behöver ges får det ske vid senare tillfälle. Här kan du som chef ge exempel på det du vet fungerade bra, och/eller använda dig av formuleringar i linje med följande: ”*Det är just nu alltför tidigt att på något sätt utvärdera vad som gick bra eller mindre bra, men jag vill bara skicka med ett tack för er insats där ni gjorde ert yttersta under svåra omständigheter”* Här får du som chef/arbetsledare använda din intuition i den specifika situationen. Å ena sidan inte formulera sådant som kan tolkas som ”floskler”. Å andra sidan göra vad du kan för att personalen skall kunna avsluta sitt arbetspass med en känsla av att ”vi/jag gjorde det bästa möjliga i situationen”.

- Normalisera krisreaktioner: Sömnstörningar de första dygnen, återkommande bilder (s.k. ”Flashbacks”) och känslor av avstängdhet mm. är fullt normalt efter en påfrestande händelse. Om dessa fortfarande består/har ökat efter 2-3 veckor kan det behövas någon form av stöd/samtal. (Här får du som chef/arbetsledare ge information om vem de då skall kontakta.)
- Uppmuntra till eget omhändertagande och egen återhämtning, utefter vad de själva behöver och vet fungerar (Prata med någon, gå ut med hunden, baka en kaka, träna, se en film, umgås med familjen etc.) Erbjudande om enskilt avlastande samtal behöver förtydligas för dem som har behov av tidigt samtal och kanske inte har sådan möjlighet inom det egna kontaktnätet. Du kan erbjuda dig själv som chef/arbetsledare, och/eller rekommendera kontakt med Sjukhuskyrkan då sjukhuskyrkan finns till också för personal och har beredskap till 21.00 alla dagar.
- Fråga om du som chef/arbetsledare kan hjälpa till med något (kanske förändringar av arbetspass)
- Fråga om det finns någon som har några frågor. Om det här dyker upp detaljer om händelsen som du bedömer är alltför tidigt att samtala om i gruppen som helhet kan du be enskild personal stanna kvar en stund efter mötet.
- Innan ni skiljs åt – berätta att de kommer att bli kontaktade på något sätt om ca. 3 veckor med fråga om det finns behov av att ytterligare samlas om händelsen, eller om det finns behov av enskilt stödsamtal. Viktigt är att denna kontakt och fråga också når dem som valde att inte delta i första samlingen. (Tillse sedan att så sker!)
- Några sista ord: Det är bra om du som leder en samling enligt ovanstående kan välja att inte vara alltför ”lösningsfokuserad”. Att samla människor i nära anslutning

till en händelse med starkt inslag av stress och kris handlar mest om att vara där -närvarande, lyhörd och lugn.

Källförteckning

Sammanställt av sjukhuskyrkan utifrån materialet ”Krisstöd vid arbete under extrem stress” av Sara Johansson, Emma Holmgren. För utökad kunskap se också ”Psykologisk första hjälp” användarinstruktion utgiven av Kunskapscentrum för katastrofpsykiatri (KcKP)

Dokumentinformation

För innehållet svarar

Minna Åkesson, vårdenhetschef, VO AnOpIVA, SÄS Borås

Camilla Adriansson, specialistsjuksköterska, VO AnOpIVA, SÄS Borås

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Anestesi operation och intensivvård

Innehållsansvar: Minna Åkesson, (minak), Vårdenhetschef

Godkänd av: Martin Henricson, (marhe193), Verksamhetschef

Dokument-ID: SAS9004-896530249-189

Version: 2.0

Giltig från: 2026-09-01

Giltig till: 2028-08-25