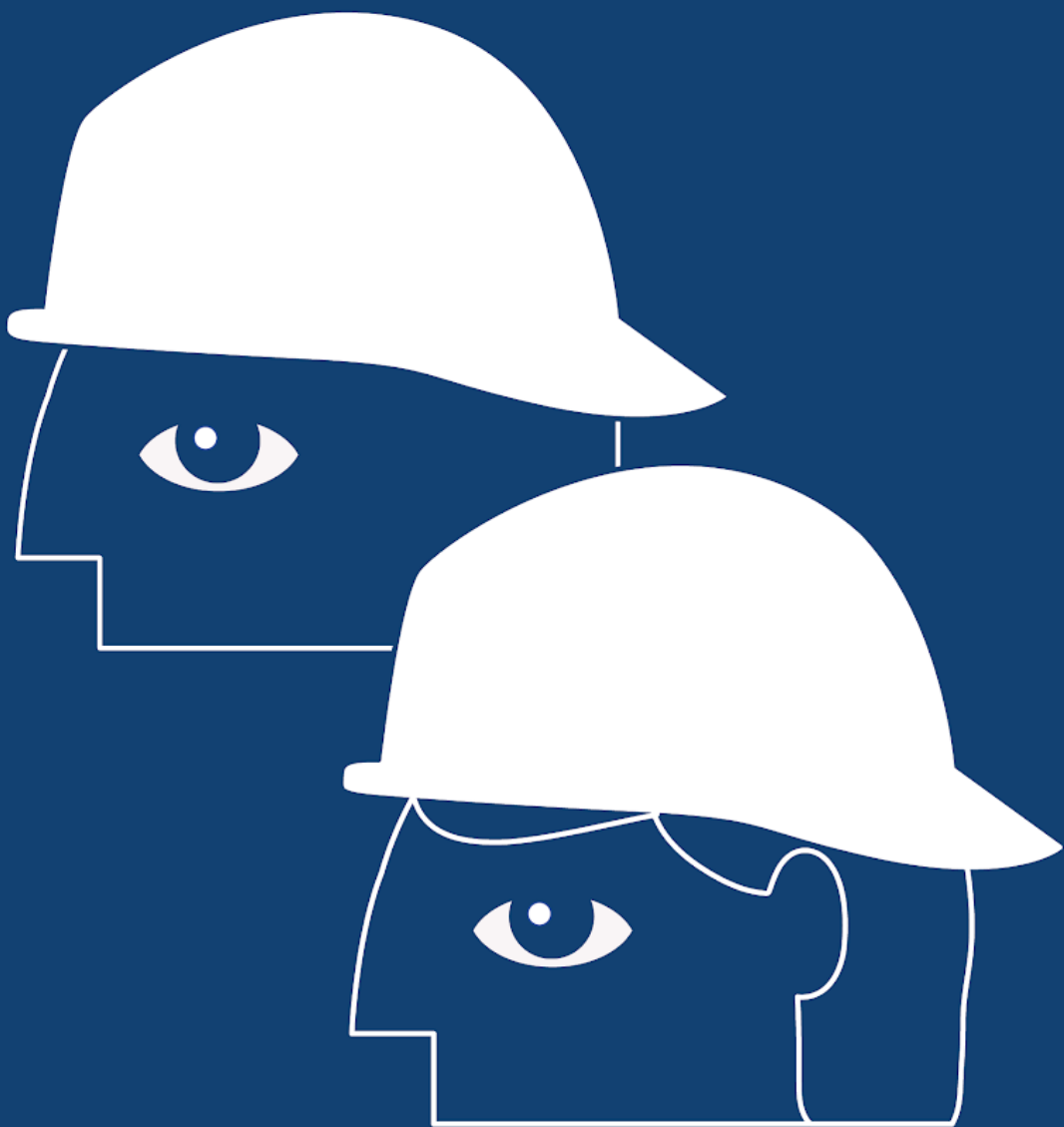


# INDSATSPAKKE 1



## INTERN KOLLEGA- STØTTE



FREDERIKSBORG  
BRAND & REDNING

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Defusion Guide</b>	<b>s. 3</b>
<b>Guide Intern Kollegastøtte – brandfolk</b>	<b>s. 8</b>
<b>Guide Intern Kollegastøtte - ISL</b>	<b>s. 12</b>
<b>Psykisk Beredskabsplan</b>	<b>s. 16</b>
<b>Actioncards</b>	<b>s. 18</b>
<b>Hvis du har været ude for en voldsom hændelse</b>	<b>s. 18</b>

## DEFUSION GUIDE

### FORMÅL:

At skabe en fælles forståelse af, hvad der er sket på skadestedet, at dæmpe oplevelsen af angst og kaos hos den enkelte brandmand samt forebygge udviklingen af selvbeprejelse blandt brandfolkene.

Det gøres ved at anerkende alles oplevelser på lige fod med hinanden. Alle har brug for at blive set og hørt, især når vi udsættes for voldsomme oplevelser. Derfor kan det have en nyttig og lindrende effekt, at få anerkendt de involverede brandfolk for at have håndteret episoden efter bedste evne.

**Tidspunkt:** Umiddelbart efter endt indsats

**Tidsforbrug:** Ca. 20-40 min.

**Deltagere:** ISL og/eller HL samt de brandfolk som var involveret i indsatsen. Hvis ISL og/eller HL selv er påvirkede tilkaldes en anden ISL. Ingen andre. Dette er et fortroligt rum, ikke et læringsrum.

**Leder af defusion:** ISL/HL afgør selv i situationen om en anden ISL skal tilkaldes for at lede defusingen.

**Hvordan:** Er du i tvivl om der er brug for at afholde en defusing, så brug den taktiske evaluering til at stille ind på brandfolkene. Spørg ind i stedet for at antage.

Spørg hver enkelt brandmand, hvordan hun/han har det, mens I er samlet, så hver enkelt skal forholde sig til sin egen situation. Stil gerne HV-spørgsmål i stedet for ja/nej spørgsmål.

Hvis du fortsat er i tvivl om en defusion skal afholdes, så spørg brandfolkene ind til deres behov. Husk også at lytte til dem der *ikke* siger noget – det kan være dem, der har mest behov.

Fortæl, hvad formålet med defusingen er, hvad I skal gennemgå og hvor lang tid I har sat af til defusingen.

Det er vigtigt, at defusingen opleves som et trygt rum for alle. Der er hverken "rigtige" eller "forkerte" svar, da det handler om den enkeltes oplevelser.

Derfor er der nogle spilleregler for mødet, som du gennemgår med brandfolkene inden start på defusingen.

- Tal kun om dine egne oplevelser
- Dette er et fortroligt rum - man taler ikke om det der siges med andre
- Der må ikke skrives ned, optages eller tages billeder
- Alle deltager på lige fod
- Der må ikke gives kritik af hændelsesforløbet. Alle har gjort deres bedste i hændelsesforløbet ud fra deres erfaring og kompetencer
- Du skal kun tale, hvis du har lyst
- Ingen pauser/forstyrrelser
- Det er ikke tilladt at nedgøre andres oplevelser

For at sikre en fælles kronologisk forståelse af indsatsen, så lad deltagerne på skift fortælle om deres konkrete oplevelser til de forskellige tidspunkter og deres fysiske placering under indsatsen. Husk på, at dette ikke er en taktisk debriefing af indsatsen (ingen kritiske udtalelser).

Du kan eksempelvis begynde med at spørge: "Hvem var den/de første der var henne på ulykkesstedet?"

Undervejs i denne udforskning har du som mødeleder til opgave at spørge nysgerrigt ind til det deltagerne fortæller om. Spørg ind til det konkrete/faktuelle.

Under defusingen kan du eksempelvis lade dig inspirere af disse spørgsmål:

- Hvad oplevede du, at der skete?
- Hvor var du, da du opdagede, at ...?
- Hvad var din rolle under indsatsen?
- Hvor var du under indsatsen?
- Hvad hørte/så du, der fra hvor du var?
- Hvad skete der undervejs, da ...?
- Hvilke tanker røg igennem hovedet på dig, da...?

## HVAD ER EN DEFUSION?

En defusion er en gruppesamtale med de brandfolk, der har været involveret i en voldsom/traumatisk indsats. En defusion giver brandfolkene der deltog i en indsats, mulighed for at dele tanker, oplevelser og indtryk. Det er for at danne et fælles overblik over indsatsen og dets forløb for derigennem at sikre, at brandfolkene ikke sidder tilbage med en række uafklarede oplevelser. Det er i denne forbindelse meget vigtigt, at brandmanden, der har været involveret i en traumatisk hændelse, oplever at blive taget alvorligt.

## DEFUSION I TRE FASER

1. Introduktion til rammesætning af defusion mødet
2. Fælles udforskning af hændelsesforløbet.
3. Informere om mulige normale reaktioner, muligheden for yderligere hjælp og lave eventuelle aftaler om opfølgning med kollegastøtte eller ekstern psykolog.

## MERE HJÆLP OG EFTERREAKTION

Det er helt normalt at reagere både psykisk og fysisk på traumatiserende hændelser.

Som mødeleder(e) er det dig/jer (HL eller ISL), der beslutter om FBBR's interne kollegastøtte iværksættes.

Hvis en eller flere medarbejdere har brug for professionel psykolog støtte skal der fortælles om mulighederne indeholdt i den psykiske beredskabsplan. Fx:

- Muligheden for debriefing (ledet af en psykolog).
- Muligheden for individuelle forløb hos en krisepsykolog.

### Mulige psykiske reaktioner

- Overvældelse
- Oplevelsen af uvirkelighed
- Frygt/angst

- Koncentrationsbesvær
- Overaktivitet/inaktivitet
- Forstyrrede tanker og følelser
- Søvnløshed
- Selvbefredelse/skyldfølelse
- Vrede/irritabilitet
- Tristhed/sorg

## Mulige fysiske reaktioner

- Hovedpine
- Hjerterbanken
- Svimmelhed
- Smerter
- Rystelser
- Kvalme/opkast
- Hyppig vandladning/diarre
- Koldsved
- Åndedrætsbesvær
- Anspændthed

## TIL ISL OG HL, DER SKAL AFHOLDE EN DEFUSION

Som ISL og HL, kan du med fordel sætte dig ind i defusionbegrebet, så du er bedre rustet til at bruge det i praksis.

Det anbefales at afholde defusingen med alle involverede brandfolk, HL og/eller ISL.

Defusingen skal afholdes hurtigst muligt, enten ude på indsatsen eller når brandfolkene er tilbage på brandstationen. Defusingen skal afholdes inden brandfolkene forlader arbejdspladsen.

Find et uforstyrret lokale, som I kan være i.

Hvis du som HL eller ISL selv er påvirket af episoden, kan det være nyttigt at få en anden HL/ISL-kollega til at være mødeleder for defusingen.

Efter defusingen underret stationslederen og den lokale AMR om, at der er afholdt en defusion, og hvilke andre tiltag, der evt. er sat i værk.

## **KILDER**

Guiden er udviklet med udgangspunkt i Rigshospitalets guide for defusion efter traumatiske hændelser.

## GUIDE TIL INTERN KOLLEGASTØTTE - BRANDFOLK

### FORMÅL MED ORDNINGEN

Kollegastøtteordningen er et redskab, der er med til at understøtte den generelle mentale trivsel for brandfolk i Frederiksborg Brand & Redning (FBBR). Ordningen skal være med til at sikre:

- At alle er med og *"Nobody gets left behind"* – heller ikke psykisk;
- Forebyggelse af mental mistrivsel og psykiske erhvervssygdomme i forbindelse med brandmandsjobbet, der er et mentalt højrisikjob;
- At oplevelser af mindre traumatisk karakter spottes og bliver talt igennem med en kollegastøtte;
- At oplevelser af større traumatisk karakter spottes og henvises til professionel behandling;
- En organisation, hvor vi har fokus på vores egne og kollegaers til tider traumatiske oplevelser og bearbejdelsen deraf.

Kollegastøtteordningen er udviklet, idet branderhvervet er et mentalt højrisikjob og politi, beredskab samt fængsler er blandt top-10 over anmeldte arbejdsulykker.

Politi, beredskab og fængsler de brancher, hvor der anmeldes flest PTSD erhvervssygdomme.

I FBBR skal vi derfor være endnu bedre til at tage vare på os selv og vores kollegaer, og det er derfor vigtigt, at den interne kollegastøtteordning implementeres og bruges af hver enkelt brandstation som et supplement til den psykiske defusion.

Mens en defusion foregår umiddelbart efter indsatsen og i gruppesammenhæng, så er den interne kollegastøtteordning en mulighed for at få vendt situationen individuelt efter 24 timer, og senest 48 timer efter, med en kollegastøtte.

### UDVÆLGELSE AF INTERNE KOLLEGASTØTTER

Det er vigtigt at sikre, at støttepersonerne er nogle, som brandfolkene på stationen har tillid til. Bed derfor alle brandfolkene på stationen udpege tre personer, som de



kunne tænke sig som støtteperson.

De tre-fem personer som får flest stemmer, og som har lyst, bliver støttepersoner.

Alle nyvalgte støttepersoner gennemgår et tretimers introduktionskursus, så de er klædt på til at indgå i deres nye rolle.

## ORDNINGEN I PRAKSIS

**Hvordan:** Ved defusingens afslutning er det den ansvarlige HL/ISL for defusingen, der vurderer om den interne kollegastøtteordning iværksættes.

**Hvem:** HL kontakter kollegastøtterne og beder dem om at kontakte de berørte brandfolk.

**Tidspunkt:** Kollegastøtterne kontakter de berørte brandfolk efter 24 timer, og senest 48 timer efter, endt indsats.

**Kontakt 1:** Ring til din kollega. Lyt til din kollega, så længe som kollegaen har brug for at tale. Afslut samtalen respektfuldt og luk samtalen ned, hvis kollegaen går i ring.

**Kontakt 2:** Tilbyd din kollega at mødes fysisk, hvis der dømmes behov for dette. Som kollegastøtte har du mulighed for at mødes med din kollega i op til to timer med løn, når kollegastøtteordningen er sat i gang af HL/ISL efter en defusing.

**Tavshedspligt:** Det der siges mellem kollegastøtten og den berørte kollega er fortroligt. Det må ikke fortælles til andre uden parternes fælles samtykke.

**Deltagere:** Kollegastøtten og den berørte kollega, der har været med under indsatsen.

**Akut hjælp:** Er en kollega synligt påvirket eller udtrykker behov for akut hjælp, så skal der tages hånd om vedkommende omgående. Ring til den pågældendes nærmeste leder jf. den psykiske beredskabsplan.

**Ved bekymring:** Er du bekymret for, om din kollega kan varetage sine arbejdsopgaver/vagter i FBBR, så bed om tilladelse til at kontakte og inddrage din lokale brandstationsleder.

## SAMTALEKORT

Samtalekortene er udviklet af en psykologstuderende med en beredskabsfaglig baggrund.

Spørgsmålene stilles i kronologisk rækkefølge for at sikre, at alle vinkler rundes i samtalen.

Spørgsmålene er til inspiration, og det er op til kollegastøtten, om hun/han ønsker at bruge dem.

Vær opmærksom på at lytte aktivt til det som den ramte kollega fortæller om uden at komme med egne erfaringer/aneddoter.

Vær opmærksom på, at det er dig, der tager teten, så den ramte kollega ikke skal føle, at han/hun er til besvær eller selv skal bede om hjælp.

### SAMTALEKORT 3

**Hvordan påvirkede oplevelsen dig?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Er der noget der påvirker dig anderledes end forventet?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Var der noget du havde brug for, fra dit hold?**

### SAMTALEKORT 4

**Har jeg forstået dig rigtigt?**

Giv din kollega et kort oprids af det han/hun lige har fortalt dig, om indsatsen og om hvordan vedkommende blev påvirket af den.

*Hvis du er usikker på, om du har forstået din kollega korrekt, så spørg i stedet for:*

**Da du sagde .... er det så korrekt forstået at...?  
Det jeg hører dig sige er ..., er det rigtigt forstået?**

## SAMTALEKORT 1

**Hvad skete der?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Kan du beskrive situationen helt kort?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Hvordan oplevede du, at indsatsen forløb?**

## SAMTALEKORT 2

**Var der noget, som var svært eller udfordrende?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Var der noget, som overraskede dig?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Var der noget, som skilte sig særligt ud, eller som du stadig tænker på?**

## SAMTALEKORT 5

**Hvad gør vi herfra?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Er der noget du tror at du kunne have gavn af?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Er der noget vi mangler at tale om?**

**Hvis kollegaen ikke kan svare på spørgsmålene/er vævende, så sig, at du ringer op igen dagen efter for at følge op.**

## GUIDE TIL INTERN KOLLEGASTØTTE - ISL

### FORMÅL MED ORDNINGEN

Kollegastøtteordningen er et redskab, der er med til at understøtte den generelle mentale trivsel for Indsatsledere (ISL) i Frederiksborg Brand & Redning (FBBR). Ordningen skal være med til at sikre:

- Kollegastøtteordningen for ISL er et redskab, der er med til at understøtte den generelle mentale trivsel for ISL-gruppen i Frederiksborg Brand & Redning (FBBR). Ordningen skal være med til at sikre:
- At alle er med og *"Nobody gets left behind"* – heller ikke psykisk;
- Forebyggelse af mental mistrivsel og psykiske erhvervssygdomme i forbindelse med jobbet som ISL, der er et mentalt højrisikjob;
- At oplevelser af mindre traumatisk karakter spottes og bliver talt igennem med en kollegastøtte;
- At oplevelser af større traumatisk karakter spottes og henvises til professionel behandling;
- En organisation, hvor vi har fokus på vores egne og kollegaers til tider traumatiske oplevelser og bearbejdelsen deraf.

Kollegastøtteordningen er udviklet, idet branderhvervet er et mentalt højrisikjob og politi, beredskab samt fængsler er blandt top-10 over anmeldte arbejdsulykker.

Politi, beredskab og fængsler de brancher, hvor der anmeldes flest PTSD erhvervssygdomme.

I FBBR skal vi derfor være endnu bedre til at tage vare på os selv og vores kollegaer, og det er derfor vigtigt, at vi har fokus på alle operative medarbejdergrupper.

Der skal derfor sikres et supportnetværk omkring den enkelte ISL, hvor vagthavende ISL kan tilkalde en ISL-kollegastøtte, der kan foretage defusing, hvis man selv er påvirket. Derudover skal der følges op på en påvirket ISL af en ISL-kollegastøtte.

Mens defusing foregår umiddelbart efter indsatsen og i gruppesammenhæng, så er den interne kollegastøtteordning en mulighed for at få vendt situationen individuelt efter 24 timer og senest 48 timer med en ISL-kollegastøtte.

I tillæg vil ISL-gruppen fra 2021 tilbydes supervision af en professionel psykolog.

## UDVÆLGELSE AF ISL-KOLLEGASTØTTE

- Vigtigt at sikre, at ISL-kollegastøtte er nogle, som ISL-gruppen har tillid til.
- ISL-gruppen udpeger 3 personer, som de kunne tænke sig som ISL-kollegastøtte.
- De 3-4 personer som får flest stemmer, og som har lyst, bliver ISL-kollegastøtte.
- Det er også disse 3-4 personer, der kan ringes til ifm. at overtage defusionopgaven.

**Hvordan:** Hvis vagthavende ISL selv er for påvirket til at afholde defusion tilkaldes en ISL-kollegastøtte

**Hvem:** ISL-kollegastøtten følger op på den påvirkede ISL.

**Tidspunkt:** Kollegastøtten kontakter den berørte ISL efter 24 timer og senest 48 timer efter endt indsats.

**Kontakt 1:** Ring til din kollega. Lyt til din kollega, så længe som kollegaen har brug for at tale. Afslut samtalen respektfuldt - også hvis kollegaen går i ring.

**Kontakt 2:** Tilbyd din kollega at mødes fysisk, hvis der dømmes behov for dette. Som ISL-kollegastøtte har du mulighed for at mødes med din ISL-kollega i op til to timer med løn, når der kaldes efter en ISL-kollegastøtte til at overtage defusionopgaven.

**Tavshedspligt:** Det der siges mellem ISL-kollegastøtten og den berørte ISL-kollega er fortroligt. Det må ikke fortælles til andre uden parternes fælles samtykke.

**Deltagere:** ISL-kollegastøtte og den påvirkede ISL, der har været med under indsatsen.

**Akut hjælp:** Er en ISL-kollega synligt påvirket eller udtrykker behov for akut hjælp,

så skal der tages hånd om vedkommende omgående. Ring til den pågældendes nærmeste leder jf. den psykiske beredskabsplan.

**Ved bekymring:** Er du bekymret for, om din ISL-kollega kan varetage sine arbejdsopgaver/vagter i FBBR, så bed om tilladelse til at kontakte og inddrage den operative chef.

## SAMTALEKORT

Samtalekortene er udviklet af en psykologstuderende med en beredskabsfaglig baggrund.

Spørgsmålene stilles i kronologisk rækkefølge for at sikre, at alle vinkler rundes i samtalen.

Spørgsmålene er til inspiration, og det er op til kollegastøtten, om hun/han ønsker at bruge dem.

Vær opmærksom på at lytte aktivt til det som den ramte kollega fortæller om uden at komme med egne erfaringer/aneddoter.

Vær opmærksom på, at det er dig, der tager teten, så den ramte kollega ikke skal føle, at han/hun er til besvær eller selv skal bede om hjælp.

### SAMTALEKORT 1

**Hvad skete der?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Kan du beskrive situationen helt kort?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Hvordan oplevede du, at indsatsen forløb?**

### SAMTALEKORT 2

**Var der noget, som var svært eller udfordrende?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Var der noget, som overraskede dig?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Var der noget, som skilte sig særligt ud, eller som du stadig tænker på?**

## SAMTALEKORT 3

**Hvordan påvirkede oplevelsen dig?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Er der noget der påvirker dig anderledes end forventet?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Var der noget du havde brug for, fra dit hold?**

## SAMTALEKORT 4

**Har jeg forstået dig rigtigt?**

Giv din kollega et kort oprids af det han/hun lige har fortalt dig, om indsatsen og om hvordan vedkommende blev påvirket af den.

*Hvis du er usikker på, om du har forstået din kollega korrekt, så spørg i stedet for:*

**Da du sagde .... er det så korrekt forstået at...?  
Det jeg hører dig sige er ..., er det rigtigt forstået?**

## SAMTALEKORT 5

**Hvad gør vi herfra?**

*Hvis du har brug for mere information*

**Er der noget du tror at du kunne have gavn af?**

*Følg evt. op med nedenstående spørgsmål*

**Er der noget vi mangler at tale om?**

**Hvis kollegaen ikke kan svare på spørgsmålene/er vævende, så sig, at du ringer op igen dagen efter for at følge op.**

## PSYKISK BEREDSKABSPLAN - FBBR

### FORMÅL

Den psykiske beredskabsplan anvendes til at afhjælpe og forebygge traumatiske reaktioner og langvarige eftervirkninger. Krisehjælp kan være nødvendigt, hvis medarbejdere er involveret i eller vidne til voldsomme og chokerende hændelser som fx vold, trusler, ulykker, pludseligt dødsfald eller lignende.

AM-leder med flere vil iværksætte de nødvendige procedurer og øvrige tiltag ud fra en konkret vurdering.

### BESKRIVELSE

Til at afhjælpe og forebygge traumatiske reaktioner tages udgangspunkt i nedenstående fire værktøjer:

- Defusing, gruppesamtale hvor medarbejderne selv taler hændelsen igennem umiddelbart efter det er sket;
- Intern kollegastøtteordning, én-til-én samtale med en intern kollegastøtte – denne findes både på HL/brandmand- og ISL-niveau;
- Debriefing, gruppesamtale hvor der gøres brug af en professionel krisepsykolog;
- Psykologisk krisehjælp, én-til-én samtale med en professionel krisepsykolog.

### DEFUSING:

Kort gruppesamtale, der iværksættes umiddelbart efter hændelsen. Samtalen gennemføres af HL/ISL med involverede medarbejdere – evt. anden ISL, hvis HL/ISL selv er for påvirkede af hændelsen. Defusingen har tre faser:

- Introduktion til rammesætning af defusion mødet;
- Fælles udforskning af hændelsesforløbet;



- Informere om mulige normale reaktioner, muligheden for yderligere hjælp og lave eventuelle aftaler om opfølgning med kollegastøtte eller krisepsykolog.

Defusingen varer typisk mellem 20-40 min. (se guide for defusion) og kan stå alene, eller følges op af en igangsættelse af intern kollegastøtteordning, debriefing og/eller samtale med krisepsykolog.

## INTERN KOLLEGASTØTTEORDNING:

Én-til-én samtale mellem kollegastøtte og berørt brandmand. Ved defusingens afslutning er det den ansvarlige HL/ISL for defusingen, der vurderer om den interne kollegastøtteordning iværksættes. HL/ISL kontakter derefter kollegastøtterne og beder dem om at kontakte de berørte brandfolk. Kollegastøtterne skal have kontaktet de berørte brandfolk mellem 24-48 timer efter endt indsats.

## DEBRIEFING:

Debriefing er en gruppesamtale med de brandfolk, HL samt ISL, som var ude på hændelsen, og en professionel krisepsykolog.

FBBR har aftaler med to krisepsykologer, der kan kontaktes mhp. at afholde en debriefing.

Debriefingen afholdes ca. 48 timer efter endt indsats.

## PSYKOLOGISK KRISEHJÆLP:

Hvis en medarbejder har brug for akut hjælp ifm. en voldsom eller traumatisk hændelse igangsættes psykologisk krisehjælp.

FBBR har aftaler med to krisepsykologer, der kan kontaktes mhp. psykologisk krisehjælp.

## HVIS DU HAR VÆRET UDE FOR EN VOLDSOM HÆNDELSE

I FBBR er vores brandfolks sikkerhed af højeste prioritet, og vi lægger derfor stor vægt på at sikre de korrekte arbejdsmiljøforhold. Det gælder også vores brandfolks mentale trivsel, for nogle gange vil du blive kaldt ud til indsatser, der indebærer svært tilskadekomne eller dræbte fx ved trafikuheld. Derfor er vi meget opmærksomme på at få bearbejdet dine oplevelser af indsatserne.

### NORMAL REAKTION PÅ EN UNORMAL HÆNDELSE

Der er ikke noget facit for hvis, hvornår eller hvordan man reagerer på en voldsom indsats. Det du blot skal huske dig selv på, er, at det er helt normalt at reagere på en unormal hændelse.

#### **Nogle af de psykiske reaktioner kan være de følgende:**

- Overvældelse
- Oplevelsen af uvirkelighed
- Frygt/angst
- Koncentrationsbesvær
- Overaktivitet/inaktivitet
- Forstyrrede tanker og følelser
- Søvnløshed
- Selvbeprejdelse/skyldfølelse
- Vrede/irritabilitet
- Tristhed/sorg

#### **Mulige fysiske reaktioner**

- Hovedpine
- Hjertebanken
- Svimmelhed
- Smerter
- Rystelser
- Kvalme/opkast
- Hyppig vandladning/diarre
- Koldsved
- Åndedrætsbesvær
- Anspændthed

Hvis du oplever at få reaktioner, så er det vigtigt at sige det højt, så du ikke går med det alene.

## SÅDAN GØR VI

I FBBR har vi overordnet fire værktøjer, som vi arbejder ud fra i bearbejdningen af en voldsom hændelse. Det er aktiviteter, som sættes i gang af FBBR:

- Defusion, gruppesamtale hvor medarbejderne selv taler hændelsen igennem umiddelbart efter det er sket;
- Intern kollegastøtteordning, én-til-én samtale med en intern kollegastøtte;
- Debriefing, gruppesamtale hvor der gøres brug af en professionel krisepsykolog;
- Psykologisk krisehjælp, én-til-én samtale med en professionel krisepsykolog.

Derudover kan du også altid gå til din kollegastøtte, brandstationsleder, lokale arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en god kollega, hvis du har brug for at tale om hændelsen. Det vigtigste er som sagt, at du får talt om dine oplevelser og husker på, at der ikke er nogen oplevelser, som er forkerte.