

*Ved spørgsmål til psykologordningen kontakt til
HR og Personale
6333 7717*

**AKUT KRISE-
HÅNDBTERING**
*Kontakt Dansk Krisekorps
akuttelefon
7022 7610*

*Kontakt til
Dansk Krisekorps:
På hverdage i tidsrummet
kl. 9-20
kontakt kontortelefon
7022 7612*

Om psykologordningen i Nyborg Kommune

Indhold

Psykologordning i Nyborg Kommune:	1
Bevilling af timer ved psykolog	2
Bevilling af psykologhjælp efter de første 5 samtaler	2
Kontakt til Dansk Krisekorps	2
Arbejdsrelaterede hændelser	3
Privat relaterede forhold	3
Akut Krisehåndtering	3
Trepartssamtale	4
Gruppesamtale	5
Beskatning	6
Om aftalen med Dansk Krisekorps	6
Yderligere information om kontakt til Dansk Krisekorps	6

Psykologordning i Nyborg Kommune:

Alle kan få brug for hjælp, hvis livskvaliteten og arbejdsindsatsen er truet.

Som ansat i Nyborg Kommune er det muligt at få gratis psykologhjælp og krisehåndtering ved Dansk Erhvervspsykologi A/S - Dansk Krisekorps. Ordningen kan bruges, hvis man kommer i livssituationer, hvor der er brug for professionel hjælp. Psykologordningen ved Dansk Krisekorps kan benyttes til:

- [Arbejdsrelaterede hændelser](#)
- [Privat relaterede forhold](#)
- [Akut Krisehjælp](#)

Der kan der desuden aftales:

- [Trepårtssamtale](#)
- [Gruppesamtale](#)

Psykologordningen er arbejdsgiverbetalt, dog skal der ske beskatning, hvis psykologsamtalerne er på baggrund af privat relaterede forhold.

Bevilling af timer ved psykolog

Det er muligt at få op til 10 timers psykologisk rådgivning pr. sag. De første 1-5 timer kan medarbejder selv tage initiativ til. Rådgivningen kan foregå anonymt og det sker typisk ved personlig samtale eller i enkelte tilfælde ved telefonisk rådgivning alt efter medarbejderens behov.

Bevilling af psykologhjælp efter de første 5 samtaler

Efter de første 5 timers psykologisk rådgivning, er det muligt at få bevilget yderligere op til 5 timer, det er dog ikke længere muligt for medarbejderen at være anonym, hvorfor leder skal informeres. Formålet er at få arbejdspladsen involveret såfremt der er tale om forhold som arbejdspladsen eller Nyborg Kommune skal tage hånd om.

Ved arbejdsrelaterede hændelser, hvor der er behov for mere end de første 5 timers samtale, skal medarbejder eller alternativt psykologen orientere leder eller i enkelte tilfælde HR og Personale. Det er medarbejder i samråd med psykolog, der vurderer om det er leder eller i enkelte tilfælde HR og Personale, der skal involveres. Ved privatrelaterede hændelser vurderer medarbejder selv om leder skal orienteres.

Betingelsen for bevilling af timer forudsætter en positiv udvikling i forhold til problemstilling, time for time. Er der brug for at aflyse en aftalt tid, skal dette ske senest 24 timer før den aftalte tid. Ved udeblivelse uden afbud overvejes det fortsatte forløb.

Kontakt til Dansk Krisekorps

Der er flere muligheder for kontakt til Dansk Krisekorps:

- På hverdage i tidsrummet kl. 9-20 kontakt telefon 7022 7612 eller
- Send en mail til info@danskkrisekorps.dk med angivelse af navn, telefonnummer og lidt om situationen (kan sendes som sikker post).
- Ved akut krisehåndtering kan en chefpsykolog ved Dansk Krisekorps kontaktes hele døgnet på 7022 7610.

Ved kontakt til Dansk Krisekorps pr. telefon eller mail kan der forventes telefonisk henvendelse fra en psykolog inden for 24 hverdagstimer.

Personlig samtale skal kunne tilbydes indenfor 5 hverdage efter den telefoniske kontakt.

Arbejdsrelaterede hændelser

En arbejdsrelateret hændelse, der kan give anledning til behov for psykologhjælp kan eksempelvis være overfald, trusler, chikane, røveri, arbejdsulykker, arbejdsbetinget stress, trivselsproblemer, afskedigelse m.m.

Samtalerne ved psykologen vil primært have fokus på de arbejdsmæssige forhold og kan eventuelt kombineres med en trepartssamtale, hvor leder og medarbejder sammen har en samtale ved psykologen. I visse tilfælde kan en gruppesamtale ligeledes være en del af løsningen.

Privat relaterede forhold

Det er muligt at bruge psykologordningen når årsagen er privat relateret. Det kan eksempelvis være ved skilsmisse, misbrug (alkohol, medicin, ludomani mv.), stress, involvering i alvorlig hændelse i fritiden, egen alvorlige sygdom og dødsfald i nærmeste familie.

Det er gratis at benytte psykologordningen til privatrelaterede forhold, men Ligningsloven kræver, at der sker en beskatning af ydelsen.

Akut Krisehåndtering

En akut opstået krise er typisk opstået meget pludseligt og kan medføre behov for krisehåndtering. Krisen kan eksempelvis opstå efter en arbejdsulykke, et overfald, et dødsfald, en truende episode, afskedigelse, men det kan også være i forbindelse med anden akut belastning, herunder private forhold, der har udløst en choktilstand hos medarbejder.

Hvis der er behov for akut krisehjælp på arbejdspladsen er det leder, der beslutter om psykologen skal yde assistance på arbejdspladsen, eller om telefonisk rådgivning fra psykologen er tilstrækkeligt.

Ved akutte hændelser er det lederen eller HR og Personale der tager kontakt til Dansk Krisekorps på akuttelefon 7022 7610, som er bemandet med en chefpsykolog, der har mange års erfaring med krisehjælp. Psykologen vil sammen med medarbejder og leder vurdere, hvad der er bedst at gøre i situationen. Der er eksempelvis mulighed for akut debriefing i gruppen eller individuel krisehåndtering.

Trepartssamtale

En trepartssamtale er en metode, hvor medarbejder og leder har en samtale med psykologen som facilitator. Trepartssamtalen er oftest i forbindelse med, at medarbejder har været igennem et individuelt samtaleforløb ved en psykolog, og hvor det vurderes at være gavnligt at skabe et rum, til drøftelse af, hvordan leder og medarbejder sammen kan sikre, at medarbejderen får en sund og god arbejds hverdag.

Formålet med samtalen er at hjælpe medarbejder og leder til at lave nogle aftaler, som kan rummes inden for driften. Aftalerne skal være med til at sikre medarbejderens fortsatte arbejdsmæssige trivsel og dermed forebygge (yderligere) sygemelding. Aftalerne skal desuden medvirke til at lederen kan tage hånd om eventuelle arbejdsrelaterede elementer, som påvirker arbejdsmiljøet negativt.

Udgangspunktet er, at initiativet til trepartssamtale kommer fra medarbejder enten som følge af samtale med psykolog eller en samtale med leder. Medarbejder får typisk datoforslag ved psykologen og koordinerer derefter samtaletidspunktet med leder.

Alt efter situationen kan det være nødvendigt med 1 eller flere trepartssamtaler og samtalen skal placeres på det tidspunkt det giver mening, eksempelvis mellem 3. og 5. individuel psykologssamtale.

Eksempel på forløb:

Tidsforløb:	Beskrivelse af psykologforløb:
Første måned	Medarbejder har 1-3 individuelle samtaler med psykolog.
Anden måned	Der afholdes 1 trepartssamtale og 1 opfølgende individuel samtale.
Tredje måned	Der afholdes 1 individuel samtale og 1 trepartssamtale.
Fjerde måned	Der afholdes 1 afsluttende individuel samtale.

Vilkår for trepartssamtalen er:

- Det er en frivillig samtale for medarbejder, men medarbejder opfordres til at benytte sig af muligheden.
- Initiativet til samtalen kan komme fra medarbejder såvel som leder, men samtalen er som udgangspunkt en del af et samtaleforløb mellem medarbejder og psykolog.
- Psykolog og initiativtager til samtalen (medarbejder eller leder) udarbejder i fællesskab en dagsorden for samtalen og denne udveksles i god tid inden samtalen.
- Psykologen sætter rammerne for samtalen og faciliterer dialogen.

En dagsorden til en trepartssamtale kan eksempelvis indeholde nogle af følgende elementer:

- Balance mellem medarbejderens opgaver, kompetencer, ansvar og vilkår.
- Faktorer, der påvirker medarbejderens trivsel på arbejdspladsen.
- Opmærksomhedspunkter i forhold til rammerne for medarbejderens fremtidige opgaver.
- Aftaler om ledelsesmæssige understøttelse.

- Drøftelse af hvad medarbejderen selv kan gøre for at tage ansvar for sin situation fremadrettet.
- Hvis medarbejder er sygemeldt kan der laves aftaler i forbindelse med tilbagevenden til arbejdspladsen.
- Aftaler om opfølgning i den næste tid.

Gode råd til medarbejder i en trepartssamtale:

- Fremlægge konkrete løsningsforslag, der kan rummes på arbejdspladsen og medvirke til egen trivsel.
- Være tydelig i forhold til forventninger til hvordan lederen kan understøtte medarbejder på arbejdspladsen.
- Lytte til lederen og dennes forslag til den fremtidige arbejdssituation.
- Anerkende de vilkår der er i stillingen, herunder hvilke tiltag der er mulige at indføre på arbejdspladsen.

Gode råd til leder i en trepartsamtale:

- At lytte til medarbejderen og dennes forslag og ønsker til den fremtidige arbejdssituation.
- At spørge ind til, hvilken ledelsesmæssig understøttelse der er behov for i forbindelse med medarbejderens trivsel, men også i forhold til at medarbejder selv kan tage ansvar for sin arbejdssituation.
- At reflektere over de tiltag, der kan rummes driftsmæssigt og som kan hjælpe medarbejderen i situationen.
- At forklare og være tydelig omkring de forhold der er mulige at justere på og give indflydelse på i hverdagen, men også på de forhold, der er vilkår i stillingen.
- Holde sig til dagsorden og undgå unødvendige forklaringer i forhold til egne eller andres prioriteringer, handlinger eller intentioner.

Gruppesamtale

Der kan aftales en eller flere gruppesamtaler som en del af et individuelt forløb. Formålet kan eksempelvis være, at medarbejder kan indgå aftaler med nære kolleger i forbindelse med opstart efter sygdom. Samtalen foregår mellem medarbejder og kolleger med psykologen som facilitator. Det er naturligt at lederen deltager i en gruppesamtale.

En gruppesamtale kan også være som opfølgning på krisehåndtering, dette aftales konkret i den enkelte situation.

Det er også muligt at indgå andre aftaler med Dansk Krisekorps om gruppeforløb. I disse tilfælde er der tale om forløb, som betales af den enkelte institution.

Ved behov for gruppesamtaler skal leder kontakte HR for en drøftelse.

Beskatning

Når psykologordningen bliver brugt på baggrund af privatrelaterede forhold skal medarbejderen beskattes af 1046,- kr. pr. time (takst i 2025).

Leder af HR og Personale modtager løbende et overblik over de medarbejdere, der skal beskattes af psykologisk rådgivning. Lønkontoret opgiver dette til SKAT og indeholder A-skat. Hvilke medarbejdere der benytter ordningen vil stadig være anonymt i forhold til leder og resten af organisationen.

Om aftalen med Dansk Krisekorps

Dansk Krisekorps har mere end 500 tilknyttede psykologer og er dermed en omfattende organisation, der har mulighed for at rykke ud både akut og mere planlagt.

Se mere om Dansk Krisekorps her: <http://www.danskkrisekorps.dk/>

Yderligere information om kontakt til Dansk Krisekorps

Dansk Krisekorps er en del af Dansk Erhvervspsykologi A/S, der også rummer Dans Stresskorps, Danske Erhvervspsykologer og Dansk Psykologhus.

Uanset hvordan leder eller medarbejder henvender sig, kommer der kontakt til en erfaren chefpsykolog, der sammen med medarbejderen finder frem til den bedste psykolog. Indenfor 24 timer efter leder eller medarbejders henvendelse, vil medarbejderen blive kontaktet af den behandlende psykolog for nærmere aftale om, hvordan forløbet skal foregå. Man kan frit vælge om hele forløbet skal være ansigt til ansigt møder eller om der senere i forløbet er brug for at overgå til telefon eller Skype konsultationer.

Det er aftalt, at en personlig samtale skal finde sted indenfor 5 hverdage efter den telefoniske kontakt under forudsætning af, at medarbejderen er geografisk mobil inden for de nærmeste større byer, herunder Odense. Hvis Dansk Krisekorps ikke kan efterleve de aftalte tidsrammer skal leder kontakte HR og Personale.

Uanset om hændelsen er akut eller det drejer sig om rådgivning, vil leder/medarbejder få et tlf. nummer til psykologen, således at man til enhver tid kan kontakte psykologen, hvis der er brug for det.

Udgangspunktet er, at det er den samme psykolog, der er tilknyttet gennem hele forløbet. Hvis medarbejder ikke får den nødvendige og ønskede hjælp fra psykologen eller hvis der er dårlig kemi mellem medarbejder og psykolog, skal medarbejder sige det til psykologen eller vende tilbage til lederen eller HR og Personale, så det kan vurderes, om der skal skifte psykolog. Det er muligt at skifte til en anden psykolog, ligesom det er muligt, at fravælge en psykolog, hvis der fra tidligere foreligger dårlige erfaringer med pågældende. Ligeledes kan psykologen sige fra, hvis denne kan se, at denne ikke umiddelbart er i stand til at hjælpe medarbejderen.

Hvis Dansk Krisekorps ikke er i stand til at overholde ovenstående rammer skal leder eller medarbejder tage kontakt til HR og Personale.

Det er desuden muligt at bruge psykologordningen forebyggende på arbejdspladsen. Prisen aftales med Dansk Krisekorps fra gang til gang.