



GjensidigeStiftelsen 

VEILEDER FOR FELLES KAMERATSTØTTEORDNING

En modell for oppfølging av frivillige søk og
redningsmannskaper i
Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum (FORF)

Utarbeid av prosjektgruppe bestående av Norske
Redningshunder (NRH) og Norsk Folkehjelp (NF) med støtte
fra Gjensidigestiftelsen



**NORSKE
REDNINGSHUNDER**



Norsk Folkehjelp

Innholdsfortegnelse

<i>Innledning</i>	2
<i>Om veilederen</i>	3
<i>DEL 1 Faglig bakgrunn og dagens situasjon</i>	4
<i>1. Begrepsavklaring</i>	6
1.1. Belastning og stress	6
1.2. Stress er normalt.....	7
1.3. Reaksjoner på stress	7
1.4. Mentale forberedelser	9
1.5. Oppfølging etter oppdrag	9
1.6. Juridisk avgrensning	14
<i>2. Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum (FORF)</i>	16
<i>3. Oppfølging av mannskaper i dag</i>	17
3.1. Spørreundersøkelse hos FORF-organisasjonene	17
3.2. Beskrivelse av eksisterende kameratstøtteordninger i FORF	18
3.3. Analyse av funnene fra spørreundersøkelsen.....	21
3.4. Oppfølging av mannskaper hos nødetatene	22
<i>DEL 2 Veiledning for kameratstøtteordninger i FORF for frivillige mannskaper</i> .	24
<i>4. Rammebetingelser for en kameratstøtteordning</i>	25
4.1. Organisasjonsnivå og lederforankring.....	26
4.2. Oppdragsorientert oppfølging og prosedyre	28
4.3. Verktøy	31
4.4. Felles opplæringsprogram og faglig grunnpakke	33
4.5. På tvers av organisasjoner	35
<i>5. Implementering og drift</i>	37
5.1. Faser i en implementeringsprosess	37
5.2. Lokal gjennomføringsplan	38
<i>6. Kvalitetssikring av modellen</i>	39
<i>7. Avsluttende bemerkninger</i>	41
<i>Referanseliste</i>	42

Innledning

Frivillige redningsmannskaper spiller en viktig rolle for å bistå i søk og redningsoppdrag i redningstjenesten. Disse ressursene står ofte overfor utfordrende og noen ganger traumatiske hendelser. Erfaringer fra redningstjenesten, samt forskning på området, viser at frivillige ressurser ofte kan oppleve sterke mentale påkjenninger etter redningsoppdrag eller leteaksjoner, heretter benevnt oppdrag. Dette understreker behovet for systematisk oppfølging og støtte for å bearbeide reaksjoner som kan oppstå i etterkant. Til tross for avgjørende innsats, har imidlertid mange frivillige redningsmannskaper begrenset tilgang til strukturerte støttesystem.

En viktig innsikt fra forskningen på fagfeltet er at kollegastøtte, der frivillige hjelper hverandre med å gi rom for å bearbeide reaksjonene, kan være et effektivt tiltak. Kollegastøtteordninger gir mulighet for deling av erfaringer, emosjonell støtte og forståelse fra personer som har kjennskap til slike situasjoner. Fellesskapet kan bidra til å gi støtte etter opplevelser slik at de lettere bearbeides. På bakgrunn av dette er det et økende behov for å utvikle en felles kollegastøtteordning for frivillige søk og redningsmannskaper. En slik ordning vil bidra til at frivillige har tilgang til nødvendig støtte og oppfølging, uavhengig av deres geografiske plassering eller organisasjonstilhørighet.

Norske Redningshunder (NRH) og Norsk Folkehjelp Sanitet (NFS) har i sine respektive organisasjoner og uavhengig av hverandre, arbeidet for oppfølging av frivillige mannskaper. Det er gjort et stort utviklingsarbeid, og på bakgrunn av erfaringene har vi sett behov for en felles veileder for oppfølging av frivillige redningsmannskaper i Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum (FORF). Erfaringene som NRH har opparbeid seg fra å drifte en ordning på systemnivå, samt en etablert utvidet fagkunnskap om samtalemotodikken RITS - *Rekonstruksjon og Integrasjon av Traumatisk Stress* er vektlagt i utviklingsarbeidet. NRH har derfor ivarettatt rollen som «Nasjonal koordinator for kameratstøtte i FORF» i prosjektets faser og leveranser. NFS sine erfaringer fra bruk av stresskartlegging og oppfølging av mannskaper i gruppe har vært tilsvarende viktige perspektiver inn i arbeidet.

Oppdragets formål har vært å utvikle en felles veileder for kameratstøtte i FORF. Arbeidet med veilederen har vært støttet av Gjensidigestiftelsen, og tildelt som et definert samarbeidsprosjekt i FORF mellom NRH og NFS gjennom en prosjektgruppe. Prosjektarbeidet har hatt varighet fra 1. mai 2024 – 1. juni 2025.

Om veilederen

Veilederen beskriver hvordan man kan etablere og drifte kameratstøtte i FORF sine medlemsorganisasjoner, og hvilke kvalitetssikringssystemer som må ligge til grunn for størst mulig forutsigbarhet i utøvelsen av kameratstøtte-modellen.

Veilederen beskriver oppfølging på individnivå med en-til-en oppfølging.

Medlemsorganisasjonene i FORF skal kunne ta modellen i bruk som et grunnlag for å etablere en ordning. En kvalitetssikret modell skal være en integrert del av organisasjonsstrukturen i de ulike organisasjonene. I de tilfeller hvor medlemsorganisasjonene ikke har tilstrekkelig ressurser eller er dimensjonert for å etablere egen kameratstøtteordning skal modellen kunne gjennomføres med støtte i de øvrige medlemsorganisasjonenes kameratstøtteordninger.

Underveis i utarbeidelsen har kartlegging og brukermedvirkning fra medlemsorganisasjonene og profesjonelle aktører vært sentralt. Forslag til modell har vært på høring internt hos FORF-medlemsorganisasjoner og hos profesjonelle aktører i redningstjenesten. Relevante innspill er vurdert og innarbeidet i veilederen for å sikre at modellen møter reelle behov i målgruppen.

God internkontroll er en forutsetning for kvalitetssikring, og at modellen for kameratstøtte etterleves etter sin hensikt. Avvik fra krav til etablering og drift på systemnivå må følges opp i egne organisasjoner, og tiltak settes inn når dette oppdages. Det forutsetter at retningslinjer og rutiner/prosedyrer er lett tilgjengelig og oppdatert til enhver tid.

For denne veilederen betyr det:

- Gjeldene modell for kameratstøtte skal være beskrevet på organisasjonsnivå.
- Ansvarlige roller for oppdatering og vedlikehold av dokumenter skal være angitt.
- Henvisning til informasjonskanaler/kilder hvor ansvarlige roller kan finne informasjon og søke støtte, skal være beskrevet.
- Beskrivelser i dette dokument skal være datert.

I modellen rettes det fokus mot lederforankring når modellen skal etableres, og ansvar og oppgaver er beskrevet. Modellen forutsetter veiledning og direkte oppfølging av praksis som endel av kvalitetssikringen.

Denne veilederen er ikke en lærebok i bruk av konkrete verktøy innenfor kameratstøtteordningen. Imidlertid beskrives mulige alternativer, hvis man ønsker å ta disse i bruk. Det henvises til opprinnelige kilder for de verktøyene som nevnes i denne sammenheng. Veilederen er å regne som et faggrunnlag for det videre arbeidet med å konkretisere og operasjonalisere modellen.

Gjeldene dokument er datert 31. mai 2025

DEL 1 Faglig bakgrunn og dagens situasjon

Det overordnede formålet er å sikre at frivillige søk og redningsmannskaper i FORF i større grad skal tåle belastningene som kan oppstå i tilknytning til oppdrag, slik at ressursene blir i den frivillige redningstjenesten over tid.

Målarbeidet omfatter følgende deler:

- *Mentale forberedelser i de frivilliges utdanningsforløp*
- *Oppfølging gjennom en-til-en samtale i etterkant av oppdrag*

Målbeskrivelser

Veilederen beskriver en prinsippstyrt modell for ivaretagelse av frivillige søk og redningsmannskaper etter oppdrag. Modellen er bygget på etablert teori for kollegastøtteoppfølging og grunnleggende kunnskap om stress og belastninger, reaksjoner og anbefalt håndtering. Modellen beskrives prosedyrestyrt på individnivå med en-til-en samtale. Gruppesamtaler er et supplement ved behov, men er ikke en del av selve hovedmodellen i dette dokument.

Veilederen er basert på NRH sin etablerte kameratstøttemodell, og NFS sine erfaringer fra oppfølging av mannskaper på ulike nivå. Målgruppen er medlemsorganisasjonene i FORF. Alle medlemsorganisasjonene skal kunne nyttiggjøre seg av kameratstøtteordningen. Enten direkte gjennom egne etablerte støttesystem eller med støtte i de andre medlemsorganisasjonene.

Det er et mål at alle medlemsorganisasjonene skal ha en felles, kvalitetssikret opplæring i mentale forberedelser. På denne måten vil de frivillige søk og redningsmannskapene i større grad ha lik situasjonsforståelse for hva som kan vente dem på oppdrag.

I utarbeidelse av veilederen har det vært jobbet etter følgende konkrete resultatmål:

- *Kartlegging av eksisterende praksis for oppfølging av medlemmer i FORF medlemsorganisasjoner.*
- *Kartlegging av profesjonelle ressursers kollegastøttesystem, herunder nødetatene.*
- *Beskrive en strukturert organisasjonsmodell for kameratstøtte.*
- *Beskrive samtalemetodikken RITS som et verktøy i modellen.*
- *Brukermedvirkning gjennom høring i FORF medlemsorganisasjoner og hos profesjonelle ressurser, herunder nødetatene.*
- *Prosjektleveranse innen 1. juni 2025*

Rammebetingelser

Det er tatt utgangspunkt i utvalgte rammebetingelser som grunnlag for utarbeidelse av en felles veileder for kameratstøtte. Innholdet skal gjennom dette være relevant og anvendbar for alle medlemsorganisasjonene.

Etablere kollegastøtteoppfølging:

- Gi frivillige søk og redningsmannskaper tilgang til strukturerte støttesystem i form av en kameratstøtteordning.
- Fremme viktigheten av kultur for at frivillige kan dele erfaringer og bearbeide reaksjoner.
- Sikre opplevelsen av ivaretagelse etter oppdrag.

Systematisere kunnskap og erfaring:

- Samle og dokumentere beste praksis og erfaringer fra de ulike søk og redningsorganisasjonene i FORF og i profesjonelle, operative miljø.
- Utvikle standardiserte prosedyrer for mentale forberedelser og individuell oppfølging etter oppdrag.
- Plan for opplæring og fagressurser for frivillige for å håndtere belastninger.

Øke bevisstheten og kunnskapen

- Kunnskap om normale reaksjoner på unormale hendelser.
- Beskrive verktøy for å identifisere og håndtere stress etter oppdrag.
- Etablere en kultur der det er akseptert å ta imot hjelp og støtte etter oppdrag, samt be om det når det trengs.

Gjennomføre tiltak:

- Sikre at en kameratstøtteordning er langsiktig og bærekraftig i FORF.
- Inkludere evaluering og forbedring av kameratstøtteordningen basert på tilbakemeldinger og internkontroll.
- Gi frivillige søk og redningsmannskaper tilgang til nødvendige støtte etter oppdrag, uavhengig av organisasjon eller geografisk plassering.
- Tilby støttesystem fra de øvrige medlemsorganisasjonene der organisasjonene selv ikke har anledning å etablere egne ordninger.

Fremme samarbeid og nettverksbygging i FORF:

- Skape arenaer for erfaringsutveksling og samarbeid mellom de ulike medlemsorganisasjonene i FORF.
- Etablere faste forum der frivillige kan diskutere utfordringer og løsninger.
- Styrke samholdet og fellesskapsfølelsen blant frivillige søk og redningsmannskaper i FORF.
- Søke erfaringsdeling med profesjonelle operative miljø, herunder nødetatene.

1. Begrepsavklaring

1.1. Belastning og stress

Opplevd stress ved søk og redningsoppdrag kan ha ulike årsaker, og hvordan belastninger treffer hos den enkelte kan variere. Opplevelsen av stress vil variere med hvilken type stress vi møter, hvordan vi vurderer situasjonen, og hvilke stressbelastninger og personlige erfaringer vi har fra før. Stress er en naturlig del av hverdagen til søk- og redningsmannskaper på oppdrag, og skal være håndterbart. Imidlertid er det noen fellesfaktorer som kan øke opplevelsen av belastning ved stresspåvirkning. Dette kan være følgende:

Uforutsigbarhet og usikkerhet:

- Redningsoppdrag innebærer ofte ukjente og raskt skiftende situasjoner.
- Mangelen på informasjon om den savnede eller hendelsens omfang kan øke stresset.

Fysiske og miljømessige faktorer:

- Utfordrende terreng, dårlig vær og ekstreme forhold kan gjøre oppdragene fysisk krevende og stressende.
- Lange økter uten tilstrekkelig hvile kan føre til høy belastning.
- Transport til/fra søksområder kan være risikofylte.

Tidsbegrensninger:

- Presset med å finne og bistå personer innen en begrenset tidsramme.
- Følelsen av at hver eneste sekund teller kan øke stressnivåene.

Emosjonell påvirkning:

- Møtet med døde eller skadde mennesker kan være belastende. Det gjelder også møte med pårørende.
- Mannskap kan oppleve sterk empati og sorg i hendelsen. De kan også kjenne seg igjen i den savnedes situasjon, eller ha egne tilsvarende erfaringer lik det de står overfor.
- Å stå alene i situasjonen.
- Å gjøre funn eller ikke funn.
- Dødsfall eller skade på eget personell.

Ansvarsbyrde:

- Følelsen av ansvar for andres liv kan være krevende.
- Ansvar for annet mannskap på oppdraget.
- Å føle seg ansvarlig for utfallet av oppdraget.

1.2. Stress er normalt

Å være søk og redningsmannskap vil innebære å utsette seg for stress, og det er normalt å reagere på en fysisk eller psykisk belastning. Målet er derfor ikke at man skal unngå stresset, men at det skal håndteres innenfor rammen av en normal reaksjon på en unormal hendelse. Hvis man har store stressbelastninger over kortere tidsrom som ikke blir bearbeidet øker risikoen for at belastninger blir for høy over tid. Eller hvis man har mange lignende hendelser etter hverandre over lengre tidsrom. Da øker også risikoen for forhøyet belastning og at reaksjoner kan gå over til krisereaksjon.

1.3. Reaksjoner på stress

Reaksjoner på stress vil variere fra person til person, hvor noen kan kjenne på mange og andre bare kjenner noen få. For de aller fleste vil reaksjonene dempe seg i tiden rett etter at stresspåvirkningen har skjedd, mens for andre kan de vare lenge etter at hendelse har skjedd. Faktorer som *kan påvirke* hvordan man reagerer etter oppdrag er:

- Personlige utfordringer, for eksempel usikkerhet rundt jobb, dårlig økonomi, konflikter i nære relasjoner, samlivsbrudd o.l.
- Egne sårbarheter og vonde personlige opplevelser, som ligner på situasjonen.
- Tidligere søkerfaringer i form av lignende oppdrag som ikke er bearbeidet.
- Utfordringer med egen sykdom og/eller helse.

Ulike typer reaksjoner som kan oppstå:

Fysiske – fysiologiske	Psykiske – kognitive og emosjonelle
Hjerteklapp	Deprimert
Svette	Frykt, angst
Rastløs, uro	Sinne og irritasjon
Overaktivitet	Fortvilelse, skyld
Hodepine	Eufori
Mageplager, uvel	Likegyldighet
Svimmelhet	Forvirring
Spenning i kroppen	Ingen reaksjon
Søvnvansker	Bekymring
Utmattelse	Svikt i hukommelse, konsentrasjonsvansker

Tilsvarende til hva som kan påvirke opplevelsen, har vi faktorer som kan bidra til å dempe etterreaksjoner. Disse kan være følgende:

- Gode grunnferdigheter i kompetansen som søk- og redningsmannskap.
- God situasjonsforståelse av oppgavene som skal løses, og hvilke forventninger det er til deg og din hund, ditt lag eller din samarbeidspartner.
- Trygghet i bruk av verktøy som brukes på oppdraget. Herunder utstyr, digitale verktøy/plattformer, prosedyrer m.m.
- Trening og øvelse i forkant, hvor ulike scenarier og stressende situasjoner er trent på eller visualisert.
- Mentalt forarbeid gjennom bevisstgjøring og refleksjon av deg selv, og som frivillig søk- og redningsmannskap.

Stresskontinuum på individnivå fra Responder Alliance er en annen måte å kartlegge og gradere stress på for å kunne vurdere riktig tiltak. Hvilket nivå man er på i fargeskalaen indikerer grad av stressbelastning (www.responderalliance.no) Les mer om dette under pkt. 4.3.

INDIVIDUELT STRESSKONTINUUM			
KLAR TIL INNSATS	REAGERER	SKADET	KRITISK
God søvn	Søvnmangel	Søvnproblemer/ Mareritt	Søvnløshet
Gode relasjoner	Distanserer seg fra andre	Frakoblede relasjoner	Ødelagte relasjoner
God psykisk helse	Holdningsendring	Føler seg fanget	Tankekjør
God fysisk helse	Utmattelse	Utslitt	Angst og panikk
Følelsesmessig tilstede	Unngåelse	Fysiske symptomer	Depresjon
Evne til å verdsette	Kort lunte	Følelsesmessig nummenhet	Føler seg fortapt eller uten kontroll
Vitalitet	Kritisk	Lidelse	Selvordstanker
God kapasitet	Mangel på motivasjon	Isolerer seg	Skyldfølelse
Motivert	Tar snarveier	Utbrenthet	Håpløshet
	Mangel på kreativitet		
	Mangel på interesse		

1.4. Mentale forberedelser

Hvordan man best forbereder seg til opplevelser og inntrykk som man kan få som frivillig søk- og redningsmannskap er forskjellig. Det å bli mentalt forberedt til å gå på leteaksjon eller delta på et definert søks-/redningsoppdrag, vil være et resultat av modning. Hva som kan være symptom på mentale etterreaksjoner bør derfor tenkes igjennom av den enkelte, og drøftes i en gruppe som refleksjon.

I tillegg har ledelsen i en organisasjon/virksomhet et stort ansvar for å sette mannskapene inn i utfordringer de vil kunne stå i. Hva slags erfaring har mannskapene? Hva tenker den enkelte før et oppdrag? Hva kan man stå i av sterke inntrykk?

Frivillige søk- og redningsmannskaper bør derfor gjennomgå en lik opplæringsmodul som omfatter refleksjoner og bevisstgjøringer rundt å forberede seg mentalt til oppdraget. Ved at søk og redningsmannskaper uavhengig av organisasjonstilhørighet har en felles grunnforståelse av dette i forkant, vil man med større sannsynlighet være bedre rustet til å møte de oppgaver som venter på et oppdrag. Gjennom en likere forståelse av dette reduseres også belastningen på både kameratstøtter og berørte. Felles forståelse er også effektivt i forhold til gjennomføring av tiltak for bearbeidelse. Rammer for innholdet i en opplæringsmodul beskrives ytterligere i pkt. 4.4.

1.5. Oppfølging etter oppdrag

Oppfølging etter søk- og redningsoppdrag er viktig for å sikre at alle involverte får den støtten de trenger. Imidlertid kan oppfølgingen ha ulike formål, og utforming i tid og rom. Det finnes flere tilnærminger til oppfølging av personell. Bruk av tiltak vil være avhengig av type hendelse, omfang og belastning. I noen tilfeller vil oppfølging på gruppenivå og individnivå være supplerende, i andre tilfeller trengs bare en av delene.

I denne veilederen beskrives lavterskel oppfølging av frivillige mannskap etter søk- og redningsoppdrag på individnivå i en definert prinsippstyrt modell. Tiltaket skal sikre at mannskaper har like forutsetninger og forståelse for mentale forberedelser, og følges opp i etterkant gjennom bearbeidning av stressreaksjoner. Oppfølgingen baserer seg på individuell oppfølging etter prinsipp for kollegastøtte, og nært hendelsen i tid. Tiltaket benevnes heretter som «kameratstøtte gjennom oppfølgingssamtaler».

Under beskrives kort ulike tilnærminger for oppfølging av mannskap/personell gjennom begreper som er mye brukt i både frivillig og profesjonell sammenheng. Tiltakene skal bidra til å sikre at søk- og redningsmannskaper er godt ivarettatt både fysisk og mentalt etter et oppdrag. Begrepene Debrief og Defuse beskrives ut fra sin opprinnelige fagkilde. Imidlertid kan det være ulik praksis for hvordan begrepene brukes i dag i frivillige og profesjonelle sammenhenger. Refleksjoner rundt dette gjøres til sist.

Defuse

Dette er en uformell gruppesamtale som tar utgangspunkt i det gruppen har vært med på, og gjennomføres med de involverte i hendelsen. Formålet er å ventilere tanker, følelser og fantasier om den aktuelle hendelsen, og skal gi rom for det som spontant opptar dem. Dette gjennomføres rett etter hendelsen, og er en gjennomgang av det hver enkelt har sett eller gjort i løpet av oppdraget. Defuse gir mulighet til å dele umiddelbare følelser, tanker og reaksjoner knyttet til hendelsen, men regnes i mindre grad som et bearbeidende tiltak (Dyregrov, 2002).

Debrief

Dette er en planlagt gruppesamtale som brukes som psykologisk oppfølging etter hendelser. Formålet er å ivareta individet og forebygge utvikling av uhensiktsmessige stressreaksjoner, samt styrke motstandskraft mot ytre belastninger. Tiltaket gjennomføres innen 48 timer, og foregår i gruppe med de involverte. Man har fokus på hendelsen og hva den enkelte har sett/hørt/gjort, samt naturlige reaksjoner på dette. Samholdet med de involverte i hendelsen kan brukes for å mobilisere styrke i oppfølgingen, og er et viktig element i bearbeidningen (Dyregrov, 2002).

Teknisk og taktisk gjennomgang

En teknisk og taktisk gjennomgang er en evaluering som ofte gjennomføres etter et oppdrag for å analysere og forbedre både tekniske aspekter og taktiske tilnærminger. Teknisk gjennomgang omfatter utstyrsevaluering, vedlikehold og teknologibruk. Mens en taktisk gjennomgang omfatter strategievaluering, samarbeid med andre aktører og forbedringsområder. Slik systematisk gjennomgang er ofte brukt i profesjonelle, operative miljø (Eid og Johansen, 2006). Denne type gjennomgang brukes også i frivillige organisasjoner etter søk og redningsoppdrag, men med noe ulikt innhold fra organisasjon til organisasjon.

Profesjonell psykologisk støtte

I noen tilfeller vil det være behov for utvidet psykologisk støtte til mannskaper. Dette kan inkludere samtaler med en psykolog, eller en rådgiver fra bedriftshelsetjenesten for å håndtere stress og traumer som kan ha oppstått i tilknytning til oppdraget. Ofte brukt når man står i ett ansattforhold, som omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. I politiet omtales dette leddet som «Psykologisk førstehjelp». Dette må ikke forveksles med det samme begrepet som beskrives under, som der omfatter psykososiale tiltak i akutfasen og underveis i hendelsen.

Imidlertid kan frivillige søk- og redningsmannskaper ha tilsvarende behov for profesjonell oppfølging etter særlige hendelser, og vil da omfattes av de samme juridiske bestemmelsene (Lovdata, 2025). Les mer om dette i kap. 1.6. Juridisk avgrensning.

Psykologisk førstehjelp i akuttfasen

Tiltaket Psykologisk førstehjelp (PF) er en kunnskapsbasert tilnærming som kan hjelpe i tiden umiddelbart etter katastrofer, ulykker eller traumatiske hendelser. Målet er å redusere den første angsten og legge til rette for mestring på kort og lang sikt.

Målet med psykologisk førstehjelp er:

- Redusere angst - hjelpe de berørte med å håndtere umiddelbare reaksjoner og utvikling av angst.
- Støtte til mestring - gi praktisk bistand og informasjon for å hjelpe den berørte med å håndtere sine behov og bekymringer.
- Sosial støtte - koble de rammede til sine sosiale støttenettverk som familie, venner og andre ressurser.

Hovedelementer:

- Omsorg og trygghet - vær rolig til stede, sørg for trygghet, menneskelig kontakt og nærhet.
- Ta imot følelser - hjelperen må kunne håndtere sterke følelser som skyld, aggresjon og lettelse.
- Forutsigbarhet - planlegg oppfølgingen tidlig for å gi de berørte trygghet og stabilitet.
- Styrk mestring - snakk med de berørte om hva som er viktigst for dem, og lag en plan sammen for å håndtere dette.

Den særlige forskjellen fra andre tiltak er at dette gjennomføres stedlig i tilknytning til hendelsen, og iverksettes ofte underveis i hendelsen – i akuttfasen. Aktivitetene som gjennomføres er enkle og basale gjennom å vise omsorg og medfølelse (hente pledd, kaffe o.l.). Man baserer seg på en forståelse av at berørte vil oppleve et bredt spektrum av reaksjoner, hvor medfølende og omsorgsfulle hjelpere kan bistå i bearbeiding i tidlig fase (Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress, 2025).

Kollegastøtte

I organisasjoner hvor man har ordninger som baserer seg på tradisjonelle kollegastøtteprinsipper har dette vist seg å være effektive lavterskeltiltak. Særsilt innenfor politi og lensmannsetaten har dette lang historikk. Slike ordninger legger vekt på å skape en trygg og støttende atmosfære hvor personellet kan dele sine opplevelser og få nødvendig støtte fra sine kolleger. Erfaringene kommer fra arbeidsrelatert kontekst.

Kollegastøtte har sitt opphav i det amerikanske programmet Anonyme Alkoholikere (AA) som ble utviklet i 1930-årene av Bill W. og Bob S., hvor formålet var å motvirke uheldige alkoholvaner (Bjørklund, 1995). Dette var en av de tidligste forsøk på å etablere organisert støtte fra likepersoner, og organisasjonen eksisterer fremdeles. Den ble i sin tid også forløperen til tilsvarende ordninger i det amerikanske politiet rundt 1950, og dette var starten på dagens kollegastøtteordninger i Norge. En slik oppfølging var ment til politifolk som hadde rusproblemer, men man erfarte at ordningen også fungerte for andre problemområder. Til Norge kom ordningen som et organisert støttetiltak ved daværende Oslo og Asker/Bærum politidistrikt på slutten av 80-tallet. Det var ment som et støttetiltak etter særlige belastende hendelser uten at dette var rene kollegastøtteordninger slik vi kjenner dem i dag. Det første konkrete forsøket på å etablere en kollegastøtteordning var i 1991 hvor lensmannsetaten i Rogaland startet opplæring av kollegastøtter. Omfanget av opplæringen var 20 timers undervisning. Dette pilotprosjektet ble en modell for kollegastøtteordningen (KSO) som vi finner i politi og lensmannsetaten i dag (Kristoffersen, 2008, i Dyregrov og Dyregrov, 2008, i Vasseng, 2017).

Kollegastøtte i arbeidslivet

Helsedirektoratet anbefaler bruk av kollegastøtteoppfølging som lavterskel tiltak i arbeidslivet. Dette fremhever viktigheten av sosial støtte for medarbeidere både før og etter belastende jobbrelaterte hendelser. Det kan være med på å forebygge risikoen for psykiske vansker som PTSD, angst og depresjon. Mangelfull støtte kan derimot øke risikoen for slike problemer. Kollegastøtte vil være ett av flere tiltak for å ivareta ansatte, og faller inn under virksomhetens HMS ansvar for ansatte.

Det er viktig å skape en åpen og ivaretakende kultur der det finnes dialog og forståelse, samt rom for å feile og lære. Formalisert kollegastøtte viser at man har virksomhetens støtte. For å være effektiv må støtten alltid oppleves som relevant og som reell hjelp for den enkelte. Kollegastøtte bør være oppsøkende, særlig ved alvorlige hendelser, og oppfølgingen kan vare over tid avhengig av hendelsens alvorlighetsgrad og de individuelle behov. Slike ordninger beskrives som verdifulle som tiltak for oppfølging etter belastende hendelser (Helsedirektoratet, 2025).

Refleksjon rundt ulike former for oppfølging

Hva som virker effektivt som oppfølging etter oppdrag avhenger av hva man på sikt ønsker å oppnå. Begrepet debrief er mye brukt, og synes siden opprinnelsen å ha utviklet noe ulik praksis og forståelse i organisasjoner og virksomheter. I forskningen har man sett mot flere retninger i hva som virker som oppfølging etter belastende hendelser. Dette gjelder særlig i forhold til PTSD, og at debrief fra opprinnelsen var et tiltak for å forebygge dette. Men debrifing er ikke bare én enhetlig metodikk, og kan fremdeles ha som formål at mannskap eller yrkesutøvere skal lære av hendelsen (evaluering). Det kan ha et formål om en ventilering (da ofte kalt defuse), eller det kan ha et formål om en sosial støtte, reduksjon av stress og umiddelbare reaksjoner. Det er ikke noe galt i å ha gode formål i oppfølgingen, men mange formål gjør det ofte vanskelig å måle effekt. At det i praksis er ulik bruk av begrepet debrief bærer også beskrivelsene i veilederen preg av.

Dyregrov var, og er, en nestor innen krisepsykologi-feltet, og har hatt stor betydning for hvordan vi i Norge forholder oss til debrief og tiltak rett etter belastende hendelser. Derfor er også begrepene debrief og defuse beskrevet ut fra sin opprinnelse, selv om det i dag er et videreutviklet begrepsinnhold. Vi har forsøkt å klargjøre dette innenfor de ulike organisasjonenes beskrivelser av begrepet, samt i grenseoppgangen til de profesjonelle ressursene.

Umiddelbar psykologisk førstehjelp i oppdragets akutfase har de siste årene hatt økt fokus, særlig for frivillige mannskaper. Foreløpig har dette ikke forskningsmessig evidens. Men en kunnskapsbasert måte å se dette på er at ved å gi umiddelbar sosial støtte og ivaretagelse vil en effekt være å mobilisere den enkeltes robusthet på lengre sikt. Kanskje er det fordi man i samfunnet generelt er blitt mer opptatt av sammenhengen med menneskers styrker i sosiale nettverk for å forebygge psykisk uhelse. Hva som henger sammen med hva kan være vanskelig å identifisere, og summen av flere tiltak kan noen ganger være svaret på hva som er god ivaretagelse etter belastende hendelser.

Oppsummering

I denne delen er det kort beskrevet noen tilnærminger til oppfølging av mannskaper, både innenfor frivillig kontekst, men også i yrkesrelaterte sammenhenger. Behovene for oppfølging kan i mange tilfeller være sammenfallende. Imidlertid vil det være noen juridiske avgrensninger i grenseoppgangen mellom frivillige organisasjoner og arbeidsliv, og hva organisasjoner/virksomheter har ansvaret for. Se mer i pkt. 1.6.

Søk- og redningsmannskap vil etter enkelte hendelser ha nytte av oppfølging i grupper, mens andre ganger er individuell oppfølging viktigst. Avhengig av hendelsen vil man også noen ganger kunne trenge begge deler.

De frivillige søk- og redningsmannskapene omfattes ofte av rekvirentens oppfølging, og dette er gjerne en umiddelbar gjennomgang etter oppdraget. I denne veilederen vil vi imidlertid avgrense beskrivelsene til individuell oppfølging etter kollegastøtteprinsippet. Forslag til rammer for en modell beskrives etter dette prinsippet, og kan etableres i egen organisasjon hvis det er hensiktsmessig og ønskelig. Les mer i del 2, kap. 4-6.

1.6. Juridisk avgrensning

Selv om ikke frivillige mannskaper regnes som ansatte, så gjelder deler av arbeidsmiljøloven dersom de utfører oppgaver under organisasjonens ledelse. Dette omfatter krav om trygt arbeidsmiljø og nødvendige sikkerhetstiltak. Det er gitt utfyllende regler i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning bl.a. i form av ansvar for risikovurdering og krav til sikkerhetstiltak.

Hvilke deler av arbeidsmiljøloven som anvendes vil bero på graden av organisering og hvilke oppgaver den enkelte frivillige utfører. Av særlig relevans i denne sammenheng er etter vår vurdering:

- *§ 3-1 krav til systematisk HMS-arbeid. Dette omfatter å identifisere og redusere risiko, gi opplæring og sørge for trygge arbeidsforhold.*
- *§ 3-2 opplæring og instruksjon dersom det utføres arbeid som kan medføre risiko. Dette omfatter også informasjon om fare, rutiner og hvordan de skal opptre i ulike situasjoner.*
- *§ 3-5 særlig overvåking av arbeid med stor risiko. Hva som kan defineres som stor risiko er ikke nødvendigvis klart, men leteaksjoner/redningsoppdrag kan i en del sammenhenger klart dekkes av denne definisjonen. Det kreves i så fall at det gjennomføres særlig overvåking og tiltak for å ivareta de frivilliges sikkerhet.*
- *§ 4-3 krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette innebærer bl.a. den frivillige ikke skal utsettes for trakassering, utilbørlig oppførsel eller andre former for belastninger.*

Dersom man ser disse bestemmelsene i sammenheng så betyr dette at der det er belastninger som ikke kan unngås, så skal den frivillige ha opplæring i å håndtere dem. Innenfor FORF er risikoen for fysisk skade sterkt varierende etter hvilken organisasjon det dreier seg om og hvilken rolle den frivillige har. Risikoen for psykiske belastninger etter traumatiske hendelser under oppdrag er derimot felles for samtlige organisasjoner og samtlige søk og redningsmannskaper.

Etter arbeidsmiljøloven § 2-1 vil organisasjonen ha plikt til å sørge for opplæring og risikoreduserende arbeid som bl.a. kan omfatte psykososial oppfølging etter oppdrag, men de frivillige vil også ha medvirkningsplikt ved å følge instruksjoner, rutiner, opplæring og bruke de tilbud som tilbys av organisasjonen, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3.

Organisasjonen må sørge for å ha forsikringer som dekker skader, sykdom eller ulykker, men de har i dag ikke plikt til å ha forsikringer som dekker psykososiale belastninger. En rekke arbeidsgivere tegner i dag forsikringer for sine ansatte som dekker et visst antall timer hos psykolog. Dette er det i dag vanskelig å skaffe for frivillige organisasjoner fordi risikoen anses som høy for forsikringsforetakene. Dette bl.a. fordi man ikke har de samme silingseffektene i form av ansettelsesprosesser hos frivillige som for arbeidstakere.

Frivillige organisasjoner er også underlagt personvernreglene ved håndtering av personopplysninger. Ved utforming av en kameratstøtteordning er dette av betydning i form av at ordningen er basert på frivillighet og samtykke fra den enkelte som følges opp i tillegg til overholdelse av taushetsplikt (Lovdata, 2025).

2. Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum (FORF)

Formålet til FORF er å være et interesseforum for de frivillige organisasjonene som er engasjert i den norske redningstjeneste. FORF jobber for formålet ved å:

- Samle og fremme medlemsorganisasjonenes synspunkter og behov overfor myndigheter og interessenter.
- Fremme medlemsorganisasjonenes redningsfaglige kompetanse og arbeide for faglig utvikling i redningstjenesten.
- Arbeide for et godt samarbeid mellom medlemsorganisasjonene og redningsfaglige myndigheter.
- Synliggjøre de frivillige organisasjonenes rolle, kompetanse og bidrag i den norske redningstjeneste nasjonalt og lokalt.
- Arbeide for å utvikle rammevilkårene til medlemsorganisasjonene.

Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum er paraplyorganisasjonen for den frivillige redningstjenesten i Norge. FORF består av organisasjoner med ulik størrelse, både i antall medlemmer, oppdrag og virke. Organisasjonen representerer et bredt register innenfor redning, enten det er i sjø, på land eller i luft og har kompetanse og beredskap for å kunne håndtere oppdrag i alle nevnte elementer. Den enkeltes spisskompetanse innenfor beredskap for søk og redning, utfyller tjenesten i ett samvirke. At ulike organisasjoner er under samme paraply, gir et bredt erfaringsgrunnlag hvor fellesnevneren er at man deltar på mange av de samme type oppdragene. Ofte kan behov for oppfølging etter oppdrag være like (FORF, 2025).

FORF representerer åtte frivillige organisasjonene i redningstjenesten:

- Norsk Luftsportsforbund
- Norske Redningshunder
- Norsk Folkehjelp Sanitet
- Norsk Grotteforbund
- Norsk Radio Relæ Liga
- Redningsselskapet
- Røde Kors Hjelpekorps
- Speidernes Beredskapsgruppe

3. Oppfølging av mannskaper i dag

Denne veilederen har tatt utgangspunkt i dagens status for organisering av virksomheten knyttet til oppdrag, og oppfølging av mannskaper i FORF sine medlemsorganisasjoner. Flere av organisasjonene har både profesjonelle og frivillige mannskaper. Denne veilederen er avgrenset til oppfølging av frivillige mannskaper.

Det er lagt til grunn at dersom det skal kunne etableres kameratstøtteordninger som dekker samtlige frivillige innenfor FORF, og som skal fungere godt over tid og i forskjellige situasjoner, så bør ordningene bygge på allerede etablert organisasjonsstruktur i de ulike organisasjonene så langt det er mulig. Dette vil gjøre terskelen for etablering av kameratstøtteordninger lavere for de som ikke allerede har det, og kravet til ressurser for å opprettholde en ordning vil være begrenset.

3.1. Spørreundersøkelse hos FORF-organisasjonene

Om spørreundersøkelsen

Sommeren 2024 gjennomførte prosjektgruppen en spørreundersøkelse til samtlige FORF-organisasjoner. I spørreundersøkelsen ble det stilt spørsmål som berørte følgende temaer:

- Beskrivelse av organisasjonsstrukturen og hvilken del av organisasjonen som ivaretar oppfølgingen av frivillige ressurser.
- Om organisasjonen har en eksisterende kameratstøtteordning for frivillige ressurser etter oppdrag, eller eventuell annen form for oppfølging utenom formalisert ordning.
- Om det er behov for formalisert kameratstøtteordning i organisasjonen, hva man oppfatter som det viktigste når frivillige mannskaper skal ivaretas etter oppdrag og hva som eventuelt skal til for at organisasjonen skal kunne etablere en formalisert kameratstøtteordning.

Samtlige organisasjoner besvarte spørreundersøkelsen noen med flere ressurser som følge av at det er ulike deler av organisasjonen som ivaretar de frivillige ressursene.

Oversikt over funnene i undersøkelsen

Spørreundersøkelsen viser at tre av organisasjonene har ulike formaliserte kameratstøtteordninger for de frivillige på plass. Dette er Røde Kors, Norsk Folkehjelp og Norske Redningshunder. Disse ordningene er nærmere beskrevet nedenfor i pkt. 3.1.

Redningsselskapet har 200 sjøansatte som bemanner de store redningsskøytene og 800 operative frivillige (RSRK) som bemanner de litt mindre skøytene. Det er flere avdelinger i organisasjonen som følger opp de frivillige. Det er systemer for debrief og oppfølging fra bedriftshelsetjeneste etter krevende oppdrag, men det beskrives ingen formalisert kameratstøtteordning for individuelle eller gruppebaserte samtaler med de frivillige mannskapene.

Norsk Grotteforbund, Speidernes Beredskapsgruppe, Norsk Radio Relæ liga og Norsk Luftsportsforbunds flytjeneste har ikke formaliserte kameratstøtteordninger. Enkelte har uformalisert oppfølging med ressursperson de kan trekke på. Det foregår også mer uformelle samtaler og oppfølging internt i ulike grupper/lag/korps. Ved avdekking av særlige behov kan det også i noen tilfeller benyttes andre ressurser sentralt i organisasjonen.

3.2. Beskrivelse av eksisterende kameratstøtteordninger i FORF

Røde Kors

Røde Kors sin ordning er basert på fast ansatte ressurser som følger opp et helhetlig program for ettersamtaler etablert i 2012. Programmet er basert på ansatte og frivillige som er ettersamtaleledere i distriktene. Hvert distrikt har selv bestemt hvordan kommunikasjonslinjene for ettersamtaler skal være. Frivillige blir derfor fulgt opp enten av nærmeste leder, ettersamtaleleder eller koordinator for ettersamtale.

De fleste distriktene har etablert egne ettersamtalegrupper for øving og utvikling av ettersamtaleledere. De arrangeres kurs i ettersamtale en gang i året. Kurset er på 20 timer og arrangeres i samarbeid med Ambla AS.

Røde Kors har to ansatte med kompetansen psykotramatolog (RITS-modul 1-6), 2 ansatte med grunnmodulene i RITS-modul 1-2 og 2 ansatte med RITS-modul 1-5. Disse kan ta ettersamtale med både ansatte og frivillige ved behov for flere samtaler, eller ved spesielt krevende opplevelser. Røde Kors jobber også med innføring av en veileder om «Ivaretagelse av hjelperen – før, under og etter oppdrag for Røde Kors» som skal sørge for at mannskapene er mentalt forberedt på kjente og ukjente hendelser, at de kan psykososial førstehjelp under hendelsen/oppdraget og at de er bevisste på HMS under oppdraget. Dette omfatter også at mannskapene får en oppfølgingsamtale rett etter hendelsen og ved behov en ettersamtale 3-7 dager etter hendelse.

Norske Redningshunder

Norske Redningshunder har hatt en fungerende kameratstøtteordning siden 2009. Ordningen gjennomgikk i 2018-2020 en større revisjon tilpasset dagens behov hos mannskaper. Revisjonen omfattet å knytte kameratstøtteordningen organisatorisk til beredskap, samt etablere en kompetansemodell med et 2-nivå-system for oppfølging.

Kameratstøtteordningen er lagt under beredskapsfunksjonen og ledelse av Norske Redningshunders Beredskapsutvalg (NBU) via Nasjonal kameratstøttekoordinator. Som verktøy for oppfølgingen av operativt personell benyttes samtalemetodikken RITS – Rekonstruksjon og Integrasjon av Traumatisk Stress fra Ambla AS (www.ambla.no). Kameratstøttene gis en grunnutdanning i dette verktøyet av ansvarlig kameratstøtteveileder som har en mer omfattende opplæring i verktøyet. Ordningen er organisatorisk delt i tre nivåer, og følger en linje mellom operativt og administrativt nivå i beredskapslinjen med følgende kompetanse:

- Nasjonal kameratstøttekoordinator inngår i, og er underlagt NBU. Ansvarsområdet omfatter drift og støtte av underleggende kameratstøttefunksjoner slik at ivaretagelse av egne ressurser skjer i henhold til gjeldende kameratstøtteordning og faglig metodikk. Nasjonal kameratstøttekoordinator har kompetansen Psykotraumatolog (modul 1-6) fra Ambla AS.
- Kameratstøtteveiledere for hvert beredskapsområde. Veilederne er ansvarlig for faglig støtte, oppfølging og opplæring av kameratstøttene i beredskapsområdet. Kameratstøtteveiledere har kompetansen kollegastøttekurs med samtalemetodikken RITS fra Ambla AS.
- Kameratstøttene har aksjonsrelatert oppfølgingsansvar for operativt personell i sine distrikter. Kameratstøtter har forenklet opplæring i RITS metodikken gjennom internt kurs i NRH.

Alle funksjonene er oppnevnt for to år av gangen. Veilederne velges av NBU etter innstilling fra Nasjonal kameratstøttekoordinator, mens kameratstøttene utpekes av kameratstøtteveileder i samarbeid med beredskapsansvarlig for beredskapsområdet.

Et sentralt element i ordningen er at det i opplæringsplanen for hundeførere vektlegges at de under utdanning gjøres godt kjent med kameratstøtteordningen, mentale forberedelser og mental egensikkerhet. Det er utarbeidet egen retningslinje for ordningen som omfatter hvordan kameratstøtteoppfølgingen skal skje i praksis. Dette omfatter rutiner for når og hvordan kameratstøtte skal varsles og hvordan kameratstøttesamtale skal gjennomføres. Retningslinjen omfatter også beskrivelse av samarbeid mellom kameratstøtte og andre operative roller generelt. Nasjonal kameratstøttekoordinator er ansvarlig for oppdatering og revisjon av retningslinjen og tilhørende dokument. Dokumentet godkjennes av beredskapsutvalget (NBU).

Norsk Folkehjelp Sanitet

Norsk Folkehjelp Sanitet har hatt ulike tiltak for oppfølging etter oppdrag, herunder debrief i grupper for mannskaper, opplæring og kursledelse VIVAT Selvmordsforebygging (www.vivatselvmondsforebygging.net), og stresskartlegging gjennom Responder Alliance (www.responderalliance.com)

NFS har gått i gang med å etablere en lignende modell for kameratstøtte som NRH, men tilpasset egen organisasjonsstruktur. Det er igangsatt opplæring i samtalemetodikken RITS gjennom kollegastøttekurs fra Ambla AS.

Organisasjonen er strukturert gjennom de ulike politidistriktene, og det er gjennomført både en-til-en samtale og gruppesamtale med RITS samtalemetodikk for en ansvarlig kameratstøtte i hvert politidistrikt. Disse kameratstøttene skal lære opp 3-5 kameratstøtter. Opplæringen skal være lavterskel med egen samtalemetodikk som baserer seg på den kompetansen de ansvarlige kameratstøttene har. Det er utarbeidet en egen utdanningsplan for kameratstøtter med veileder/opplegg for opplæringen. Arbeidet hadde oppstart i 2024 og er pågående.

Sentralt er det etablert en styringsgruppe bestående av sentrale tillitsvalgte som har ansvaret for utdanningsplan og utrulling av ordningen med kameratstøtte. Samme ordning er også etablert for de ansatte i Norsk Folkehjelp.

Som en del av kameratstøtteordningen i Norsk Folkehjelp er det også lagt inn gjennomføring av en teknisk gjennomgang etter oppdrag. Målet med denne gjennomgangen er å etablere felles situasjonsforståelse, unngå “fantasier”, rydde opp i eventuelle uklarheter, eventuelt identifisere organisatoriske forbedringspunkter. Ansvarlig for gjennomgangen er lederen for mannskapene fra Norsk Folkehjelp under den aktuelle aksjonen. Denne tekniske gjennomgangen har fokus på fakta og berører ikke emosjonelle temaer og de individuelle opplevelsene. Gjennomgangen omfatter bl.a.:

1. Hva skjedde og hvorfor skjedde det?
2. Hva gjorde vi bra?
3. Hvilke metoder og verktøy fungerte?
4. Hva kunne vi gjort annerledes?
5. Var det et gap mellom planen og det som ble gjort?
6. Var det misforståelser?
7. Var det utstyr som ikke fungerte?

Det informeres i tillegg om planlagt oppfølging og muligheter for oppfølging for det enkelte mannskap.

3.3. Analyse av funnene fra spørreundersøkelsen

Etter prosjektgruppens vurdering avdekker spørreundersøkelsen en del viktige premisser for hvordan det innenfor FORF kan etableres kameratstøtteordninger som dekker oppfølging av frivillige mannskaper. Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet, så mener prosjektgruppen at etablering av kameratstøtteordninger slik at hele FORF er dekket, vil være enklest om det bygges på allerede eksisterende struktur i den enkelte organisasjonen så langt det er mulig.

I de større organisasjonen er det allerede etablert kameratstøtteordninger som enten er operasjonalisert eller i ferd med å operasjonaliseres. Unntaket her er Redningsselskapet. Det legges til grunn at Redningsselskapet har menneskelige ressurser, struktur og bemanning til å sikre etablering av en mer formalisert kameratstøtteordning for oppfølgingssamtaler for de frivillige. Prosjektet vil her kunne bidra med en veiledning for hva en slik ordning bør inneholde og sentrale grunnprinsipper som bør ivaretas, se del 2 i dette dokumentet. For de mindre FORF-organisasjonene - Norsk Grotteforbund, Speidernes Beredskapsgruppe, Norsk Radio Relæ liga og Norsk Luftsportsforbunds flytjeneste - ser vi at organisasjonsstruktur og tilgangen på personressurser kan gi utfordringer for et mål om sikre alle de frivillige ressursene tilbud om individuelle eller gruppebaserte oppfølgingssamtaler etter hendelser under oppdrag. Dette skyldes at flere av organisasjonene har få personer i ledelsen både sentralt og lokalt. Disse personene har allerede omfattende oppgaver, og det er ingen eller lite mellomliggende ledelsesstruktur som kan påta seg ansvar for etablering og opprettholdelse av en fungerende kameratstøtteordning over tid. Flere organisasjonen har likevel i spørreundersøkelsen gitt uttrykk for at det er behov for oppfølging av de frivillige. Det fremstår som at omfanget av behovet for samtaler er begrenset ut fra antall oppdrag og oppdragenes art i løpet av et år. Samtidig fremstår det som viktig at det er et tilbud ved alvorlige hendelser i oppdrag.

Vi mener derfor at det i dette prosjektet er behov for å se på om det kan la seg gjøre å få til en ordning der FORF-organisasjonene med etablerte kameratstøtteordninger (NRH, NFS, RK) kan bidra med kameratstøtteressurser som kan gjennomføre oppfølgingssamtaler på tvers av organisasjoner. Mer om dette i pkt. 4.5.

Et alternativ kan være at hver enkelt organisasjon kjøper inn slike tjenester fra eksterne tjenesteytere ved behov. Vi mener at dette ikke er en fullgod løsning da vurdering av kostnader vil kunne påvirke om de frivillige i hvert enkelt tilfelle får tilbud om samtale eller ikke. I svar på spørreundersøkelsen er det understreket at det er viktig at tilbudet er lavterskel, og at den enkelte frivillige får et tilbud og blir sett. Alternativet med innkjøp av profesjonell samtaleoppfølging er derfor ikke vurdert nærmere i prosjektet.

3.4. Oppfølging av mannskaper hos nødetatene

Profesjonelle, operative miljøer er gode eksempler å se til for hvordan man ivaretar mannskaper etter krevende hendelser. Nødetatenes kollegastøtteordninger skal ivareta personell etter krevende hendelser som endel av arbeidsgivers ansvar i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Representanter fra nødetatene har i intervju delt informasjon om prosedyrer, rammebetingelser og egne erfaringer knyttet til kollegastøtteoppfølging. Oppfølging av mannskap i gruppe fremheves av alle som et sentralt tiltak, både som en del av leders ansvar og innenfor rammene av en kollegastøtteordninger.

Sammenfattingen under viser hvordan strukturert oppfølging bidrar til å støtte mannskaper effektivt etter krevende hendelser i de profesjonelle miljøene.

Oslo politidistrikt – Kollegastøtteordning (KSO)

- 2 nivå struktur, med koordinerende kollegastøtter på distriktsnivå for grupper av kollegastøtter.
- Skille på *taktisk debrief* som er endel av leders umiddelbare oppfølging etter oppdrag (hva var bra, hva kunne vært gjort bedre), og debrief som gjennomføres som en felles samling inne på politistasjon etter særskilte hendelser (kritiske oppdrag, sterke inntrykk). I tillegg brukes defuse (fokus på følelser, utblåsning og hva den enkelte kjente på i oppdraget). Kollegastøtteordningen kobles på ved behov i etterkant av disse, og er oppsøkende.
- Ordningen er regulert i HMS plan gjennom en retningslinje med prosedyre for iverksettelse og tiltakskort.
- Opplæring av kollegastøtter tilbys gjennom 2,5 dagers kurs, og jevnlig fagsamlinger.
- Benytter ikke en spesifikk samtalemetodikk. Primært gruppesamtaler. Ved behov gjennomføres en-til-en samtaler som endel av oppfølgingen.

Oslo Brann og redningsetat (OBRE) – Kollegastøtteordning

- Flat struktur, med én koordinerende ansvarsrolle for gruppen av kollegastøtter.
- Defuse er endel av oppfølging av ansatte, og gjennomføres rutinemessig av utrykningsleder, alternativt vognleder på samme vakt. Kollegastøtteordningen kobles på ved behov i etterkant av dette om det er behov for en debrief.
- Regulert etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjennom en retningslinje.
- Virksomhetsintern opplæring, og jevnlig fagsamlinger med erfaringslæring.
- Benytter samtalemetodikken RITS. Primært gruppesamtaler. Ved behov gjennomføres en-til-en samtaler som endel av oppfølgingen.
- Kollegastøtteordningen er gjeldende for alle i etaten, men benyttes i hovedsak av vaktmannskapene.

Oslo Universitetssykehus HF (OUS), Prehospital klinikk (PRE) – Emosjonell førstehjelp og krisehåndtering (EFOK)

- 2 nivå struktur, med EFOK leder og EFOK vakt - i samarbeid med operative lederroller.
- Debrief som endel av oppfølging av ansatte, gjennomføres rutinemessig av vakthavende leder/ambulanse. Kan gjennomføres i samarbeid med EFOK vakt.
- Kollegastøtte organiseres med en vaktordning, og er oppsøkende.
- Tiltakets omfang er differensiert etter grad av behov for oppfølging hos personell. Videre oppfølging gis i henhold til dette.
- Regulert etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjennom en tiltaksbok og instruks.
- Utdanning som Psykotraumatolog gis alle kollegastøtter.
- Benytter samtalemetodikken RITS, både i en-til-en oppfølging og i gruppesamtaler.

DEL 2 Veiledning for kameratstøtteordninger i FORF for frivillige mannskaper

Modellen som beskrives i denne delen er utformet på bakgrunn av følgende:

- Norske Redningshunders etablerte kameratstøttemodell
- Norsk Folkehjelp sine erfaringer i oppfølging av mannskap
- Kartlegging av dagens situasjon for oppfølging av frivillige mannskaper fra:
 - Norske Redningshunder
 - Norsk Folkehjelp Sanitet
 - Røde Kors Hjelpekorps
 - Norsk Grotteforbund
 - Norsk Radio Relæ Liga
 - Redningsselskapet
 - Speidernes Beredskapsgruppe
 - Norsk Luftsportsforbund
- Intervju med representanter fra nødetatene som har særskilt ansvar for kollegastøtteoppfølging:
 - Koordinerende kollegastøtte for KSO, Felles operativ seksjon (nivå 2) i Oslo politidistrikt; A. Røtterud, innsatsleder.
 - Ansvarlig/koordinator for kollegastøtteoppfølging i Oslo Brann- og redningsetaten, Oslo kommune; H. Bakken, brigadesjef.
 - Leder for EFOK, kollegastøtteordning i Prehospital klinikk ved Oslo Universitetssykehus HF; J. Våge, enhetsleder.
- Utkast til modell er sendt på høring til alle FORF medlemsorganisasjoner.
- Utkast til modell er sendt på høring til samme kontaktpersoner i nødetatene, herunder Oslo politidistrikt, Oslo Brann og redning, Oslo Universitetssykehus.

Medvirkning og forankring av innhold i både frivillige og profesjonelle miljø har vært viktig i utformingen av modellen. De frivillige medlemsorganisasjonenes ordninger har blitt kartlagt, og alle organisasjonene har hatt mulighet til å uttale seg om utkastet til modellen. Relevante innspill er vurdert og forslaget i veilederen er justert. På denne måten håper vi tiltaket treffer målgruppen frivillige søk og redningsmannskaper, og de behov tiltaket skal dekke.

De profesjonelle ressursene har både gitt kunnskap om egne ordninger, og uttalt seg om utkastet til modellen med bakgrunn i egne erfaringer og praksis. Dette har vært med på å forankre modellen ytterligere, og med erfaringer fra oppfølging av personell i yrkesrelaterte sammenhenger.

Til sammen har kartlegging, innspill og høringsprosesser fra frivillige og profesjonelle ressurser bidratt til verdifulle tilbakemeldinger til prosjektgruppen i dette arbeidet.

4. Rammebetingelser for en kameratstøtteordning

Både erfaringene fra NRHs etablerte kameratstøtteordning, oppbyggingen og gjennomføringen av den nye ordningen, og NFS sine erfaringer fra etableringen av deres ordning, viser at det er enkelte nøkkelprinsipper som bør være til stede ved etablering av en veileder for en kameratstøtteordning som skal kunne anvendes for FORF medlemsorganisasjoner. Dette støttes også i spørreundersøkelsen beskrevet i kap. 3.

Disse nøkkelprinsippene er:

- **Organisasjonsnivå og lederforankring**

Kameratstøtteordningen bør ha minimum 2 organisasjonsnivå, se nærmere pkt. 4.1. I tillegg til kameratstøttene som gjennomfører samtaler med mannskapene, er det behov for et overordnet/mellomnivå som har et strukturelt og organisatorisk ansvar for ordningen. Nasjonal forankring bør vurderes.

- **Lavterskeltilbud**

Ordningen bør være et lavterskeltilbud basert på likepersonsoppfølging, se nærmere pkt. 4.1.

- **Oppdragsorientert oppfølging**

Kameratstøtteordningen bør rettes mot- og avgrenses til oppdragsorientert oppfølging, se nærmere pkt. 4.2.

- **Med eller uten samtaleverktøy**

Lavterskeltilbudet krever ikke nødvendigvis utdanning i form av en samtalemetodikk. Dette må bero på ønske fra organisasjonen og de behov som kameratstøttene beskriver, se nærmere pkt. 4.3.

- **Krav til felles opplæringsprogram**

Mannskapet må ha god kunnskap om hva ordningen er og hva som er hensikten med den, før de er med på leteaksjoner og oppdrag. Dette setter krav til organisasjonenes opplæringsprogram. Mentale forberedelser bør inngå i dette, se nærmere pkt. 4.4.

- **Bruk av ressurser på tvers av FORF**

Utøvelsen av kameratstøtterollen gitt gode nok rammer, og et opplæringsprogram som gjør mannskap kjent med oppfølgingen, kan gjøre at ressursene kan brukes på tvers av organisasjonene innenfor FORF, se nærmere pkt. 4.5.

4.1. Organisasjonsnivå og lederforankring

Organisering og ledelse

Etablering av en støtteordning eller funksjon i en organisasjon uten at denne er forankret i organisasjonsstrukturen og har en ledelsesforankring, medfører en del risikoer og problemer. Disse er bl.a.:

- Funksjonene kan bli sårbare og personavhengige. Ansvaret blir fort liggende på personer og ikke verv eller stillinger. Forsviner sentrale enkeltpersoner ut av organisasjonen, forsvinner fort mye kunnskap og kanskje hele funksjonen. En personavhengighet skaper også forskjeller i tjenestetilbudet både over tid og geografisk.
- Dersom tjenesten ikke er plassert i organisasjonens struktur eller linje, så kan dette bidra til lite samordning mellom funksjonene. En kameratstøtteordning er tett knyttet til beredskapsfunksjonen. Dersom det ikke er tett kontakt mellom disse funksjonene vil det være vanskelig for kameratstøttene å kunne tre i funksjon på de riktige tidspunkt, og at behovet for kameratstøtte hos den enkelte frivillige på en rask og god måte.
- Manglende forankring i organisasjonens struktur og opp mot ledelsen, gjør også økonomisk styring og kontroll av funksjonen vanskelig.
- Et ledernivå må ha overordnet ansvar for oppdatering og vedlikehold av retningslinjer og rutiner/prosedyrer for intern kvalitetssikring.

På bakgrunn av dette anbefales det at en kameratstøtteordning i FORF har minimum to organisasjonsnivåer. En mellomlederforankring og kameratstøttene som står for gjennomføring av oppfølgingssamtalene. I tillegg anbefales en nasjonal forankring/rolle der dette er mulig.

Når det gjelder overordnet ledelsesforankringen bør det utpekes et medlem av styret eller et medlem i funksjonen som har det øverste beredskapsmessige ansvaret i organisasjonen. Ledelsesnivået må ha et ansvar for at det er tilstrekkelig kameratstøtteressurser og rutiner for iverksettelse av varsling til enhver tid. Dette nivået er også nødvendig for å koordinere ressursene ved større hendelser. Det overordnede nivået vil også kunne fungere som en «hjelper for helperne» ved å kunne bistå kameratstøttene i spesielle tilfeller. Ved å forankre ansvaret på denne måten vil ikke ordningen bli forankret i enkeltpersoner, men i funksjoner med definerte ansvarsområder eller i beredskapsledelsen. Dette vil øke ordningens robusthet. Dette er også viktig for gjennomføring og opprettholdelse av ordningen over tid, særlig når ordningen går fra implementering til etablert drift over tid, og vil kunne kreve mindre oppmerksomhet fra organisasjonsledelsen. I de større organisasjonene som har «jevn» aktivitet i hele landet og hvor det er behov for flere kameratstøtter som skal koordineres i hvert beredskapsområde eller distrikt, vil det være et godt grep å legge inn et

mellomnivå som kan bistå i denne organiseringen, og være et kontaktpunkt for den nasjonalt ansvarlig. Samt bistå kameratstøttene ved behov. Både NRH og NFS har valgt å gjøre dette i form av kameratstøtteveileder i hvert beredskapsområde (NRH) og hvert politidistrikt (NFS). Vi mener imidlertid ikke at dette er en nødvendig forutsetning for å få til en fungerende kameratstøtteordning.

Kameratstøtte som lavterskeltilbud

Hvor mange kameratstøtter det er behov for, vil bero på organisasjonens geografiske dekningsområde, antall frivillige som er i funksjon på oppdrag og antatt antall hendelser som må/bør følges opp. Antall kameratstøtter bør følge organiseringen av beredskapsfunksjonen i organisasjonen slik at kameratstøtter er koblet til hver enkelt gren av beredskapen/beredskapsområde.

Mannskap bør følge opp mannskap, i hvert fall slik at kameratstøtten har tidligere erfaring med å være mannskap enten i samme eller en annen organisasjon eller gjennom arbeidslivet. Det siste vil f.eks. kunne omfatte organisasjonens egne ansatte som tildeles denne funksjonen. Dette vil bidra til at tilbudet opprettholdes som et lavterskeltilbud. Tilbudet i en kameratstøtteordning skal være et tilbud om bearbeidelse av hendelser til forskjell fra behandling av problemer. Noe annet vil medføre at terskelen for å be om oppfølging vil heves.

Som et lavterskeltilbud og likepersonsordning, bør mannskapene også kunne påvirke valg av kameratstøtter med mindre kameratstøttene legges til egne ansatte i organisasjonen som en del av stillingen. Påvirkning av valg kan f.eks. skje gjennom en rett til å bli hørt og komme med forslag til personer.

Oppsummering:

- En kameratstøtteordning bør ha minst to organisasjonsnivåer.
- Et nasjonalt overordnet ansvar i tillegg anbefales.
- Ledelsesnivået må ha et ansvar for at det er tilstrekkelig kameratstøtteressurser og rutiner for iverksettelse av varsling til enhver tid.
- Antall kameratstøtter bør følge organiseringen av beredskapsfunksjonen i organisasjonen.
- Kameratstøtten bør være et lavterskeltilbud – mannskap bør følge opp mannskap.
- Mannskap bør kunne påvirke valg av kameratstøtter med mindre dette legges til egne ansatte.
- Ledernivået har ansvar for kvalitetssikring av ordningen gjennom oppdatering av retningslinjer/rutiner/prosedyrer.

4.2. Oppdragsorientert oppfølging og prosedyre

I rutinene for kameratstøtteordningen bør det være klare retningslinjer og prosedyrer for:

- Avgrensninger og rammer for kameratstøttens rolle.
- Når kameratstøtteordningen skal tre i funksjon.
- Hvem og hvordan varsling av kameratstøttene gjennomføres.
- Når og hvordan samtaler gjennomføres.
- Hvordan eventuelt videre oppfølging skjer.
- Dokumenters gyldighet og datering.

Rammer for kameratstøttens rolle

Taushetsplikten og at det ikke noteres under kameratstøttesamtaler er grunnleggende for å skape tillit til en kameratstøtteordning. Dette bør fremgå klart av retningslinjer for kameratstøtteordninger. De fleste kameratstøttesamtaler bør også innledes med dette med mindre man er helt sikker på at mannskapet har dette friskt i minne.

Det bør fremgå klart av retningslinjene at samtaler er frivillig, men anbefalt som en rutinemessig oppfølging, og som en naturlig del av oppdrag. Det at samtaler er frivillig gjør at den enkelte vil ha et valg og må ta egenansvar for sine mentale reaksjoner og behov for oppfølging. Forståelsen av dette bør være gjenspeilet i opplæringen som er gitt.

Oppfølgingssamtaler skal være fokusert på og begrenset til den enkeltes opplevelse av hendelser. Kameratstøttene skal ikke ha en rolle i faglige vurderinger eller konflikter som oppstår underveis i oppdrag. Ansvar for dette må ligge på beredskapsledelsen.

Avgrensninger

At det er snakk om oppdragsorientert oppfølging, innebærer et skille mot oppfølging og løsning av konflikter i organisasjonen generelt. Kameratstøttene kan ellers fort anses som involvert i konfliktene og komme i en interessekonflikt. Det bør av samme grunn om mulig unngås at kameratstøtter har for mange andre roller som kan komme i konflikt med utøvelsen av, og tilliten til, kameratstøtterollen.

Begrensningen innebærer også at det må skilles mellom hendelser som skjer under oppdrag og hendelser ellers i mannskapers liv. Helt vanntette skott her er ikke mulig, fordi opplevelser i livet ellers vil påvirke hvordan man reagerer på hendelser under oppdrag osv. En effektiv bearbeidelse etter en hendelse kan derfor bety at man bør sette ord på hendelser som skjer parallelt i livet eller hendelser som har skjedd tidligere

(analoger) og der hendelsen fungere som en minneutløser. Dette bevisstgjøres også i fagbolken mentale forberedelser.

Oppfølgingen må dekke alle de frivillige som deltar på oppdragene/aksjonene for organisasjonen. Dette omfatter mannskaper ute i felt, mannskaper i KO, mannskap under opplæring og eventuelt andre observatører som er relevant å inkludere.

Når kameratstøttefunksjonen skal iverksette

(1) Kameratstøtteordningen bør være forbeholdt og isolert til oppdragsorientert oppfølging av operativt personell som var med på oppdraget. Dette omfatter oppdrag fra A til Å. Det vil si at det også bør omfatte eventuelle hendelser på vei til og fra oppdrag.

(2) I de fleste tilfeller vil det ikke være behov for eller aktuelt å gjennomføre samtaler ved kameratstøtte etter alle aksjoner. Det bør utarbeides en liste for tilfeller/hendelser under oppdrag som bør utløse et tilbud om oppfølgingssamtale. Denne listen vil ikke være uttømmende, men vil samtidig gi en veiledning for i hvilke tilfeller det bør gis tilbud og til hvem. Det er samtidig viktig at mannskapet læres opp i at de har et selvstendig ansvar for å kontakte kameratstøtte ved behov. Dette bør gjelde selv om de etter retningslinjene i utgangspunktet skulle vært kontaktet for tilbud om oppfølgingssamtale.

Listen i retningslinjene kan f.eks. omfatte:

- Hvis mannskap fra organisasjonen har gjort funn (død eller levende) eller bistått ved funn. Tilbudet om oppfølgingssamtale skal da omfatte de som har gjort eller bistått ved funnet, operative ledere og evt. annet operativt personell som har deltatt i funn-situasjonen.
- Mannskap som har hatt oppdrag/søk i nærheten av funnposisjon, men ikke gjort funn.
- Hvis oppdraget har medført særlige opplevelser som mannskapet muligens kan reagere på. Dette kan bl.a. være aksjoner med stort omfang, varighet, mediedekning, vær og føreforhold.
- Hvis skade/død skjer på eget mannskap.
- Hvis operativt mannskap på eget initiativ tar kontakt med kameratstøtte eller andre i beredskap med et behov for oppfølging. Det samme gjelder om andre tar kontakt på vegne eller med bekymring for noen.
- Mannskap som har hatt sitt første oppdrag. Rutinemessig samtale.
- Oppdrag som innbefatter barn

(3) I noen ekstraordinære tilfeller kan det være behov for å kalle ut og bruke kameratstøtter underveis eller etter avsluttet oppdrag på oppdragsstedet. Dette kan f.eks. være ved spesielt belastende oppdrag som trekker ut i tid. Operativ ledelse på

oppdragene bør ha fullmakt til å gjøre slike vurderinger og utkalle evt. i samråd med den ansvarlige for kameratstøtteordningen i organisasjonen.

Hvem og hvordan varsling av kameratstøttene gjennomføres

Den enkelte organisasjon bør lage klare og enkle rutiner for hvem som skal kontakte kameratstøttene ved hendelser eller behov. Dette ansvaret bør enten ligge på operativ leder på det enkelte oppdrag eller de beredskapsansvarlige. Varsling bør skje relativt raskt etter oppdraget er avsluttet.

Informasjonen til kameratstøttene bør omfatte hvem som har vært involvert i hendelsen som skal følges opp. Dersom det er flere kameratstøtter bør det være rutiner for hvem som varsles og hvordan.

Når og hvordan samtaler gjennomføres

Kameratstøtteordningen bør omfatte hvordan kameratstøttene bør gjennomføre oppfølgingssamtalene. For en del organisasjoner i FORF er det mest naturlig at samtaler gjennomføres ved en-til-en samtaler. Dette kan skje både ved fysisk møte eller telefon avhengig av hva som er mulig. Arbeidsgruppen legger til grunn at det her bør være en fleksibilitet ut fra behovet i det enkelte tilfelle og hva som er praktisk. Det er viktigere at samtaler gjennomføres, enn om det skjer ved fysisk møte eller per telefon/Teams. I en del tilfeller kan gruppesamtaler være mere aktuelt som en metode for å gjennomføre oppfølgingssamtaler. Dette beror også på hva kameratstøtten er mest komfortabel med. Gruppesamtaler bør gjennomføres ved fysisk møte. Det er vanskelig å få til god dynamikk i en gruppesamtale på telefon eller Teams, kanskje med unntak av veldig små grupper på 2-3 personer. I så tilfelle må formål defineres før gjennomføring.

Det bør settes en tidsramme for når den samtalen bør være gjennomført slik at operativt mannskap vet når de kan forvente å bli kontaktet og kameratstøtte vet hvor mye tid de har til rådighet.

Hvordan eventuelt videre oppfølging skjer

Hovedaktiviteten i den rutinemessige kameratstøtteoppfølgingen vil være den første samtalen. Ved større hendelser og bruk av gruppesamtaler kan det være behov for flere samtaler. Den enkelte organisasjon bør vurdere om det i retningslinjene skal legges inn et rutinemessig tilbud om en samtale nummer 2, hva som er målet med den samtalen og hva den bør inneholde. Retningslinjene bør også inneholde informasjon om hva som skal skje dersom den enkelte person har behov for ytterligere oppfølging eller annen oppfølging. Dette kan f.eks. være om kameratstøtte skal bistå i kontakt med fastlege eller annet offentlig helsepersonell (ekstern bistand).

Oppsummering:

- Kameratstøttene og deltakere i samtaler må ha taushetsplikt.
- Kameratstøttesamtalene bør være frivillig, men anbefalte.
- Samtalene skal være forbeholdt oppdragsorientert oppfølging.
- Samtalene skal ha fokus på bearbeidelse av opplevelser av hendelser.
- Tilbudet om kameratstøttesamtale må dekke alle frivillige mannskaper som deltar på aksjoner for organisasjonen.
- Retningslinjer for ordningen bør dekke hvilken type hendelser under oppdrag som skal utløse tilbud om samtale, rutiner for varsling av kameratstøtte, beskrivelse av hvordan samtale/oppfølging skal gjennomføres og håndtering av behov for videre oppfølging av mannskap.
- Bistand gis i etterkant med mindre ekstraordinære forhold medfører behov for oppfølging underveis i oppdrag.

4.3. Verktøy

Bruk av et samtaleverktøy kan være hensiktsmessig, og gi kameratstøttene en struktur å støtte seg på i samtalen, noe som vil kunne gi større trygghet i gjennomføringen. I denne delen beskrives RITS som utvalgt samtaleverktøy som kan benyttes i oppfølgingen, og som er kompatibel med en modell for kameratstøtteoppfølging. Både NRH, NFS og RK har valgt dette samtaleverktøyet. Imidlertid kan kameratstøtte-modellen gjennomføres uavhengig av bruk av en samtalemetode.

Dersom det velges å utdanne kameratstøtter i et eller flere samtaleverktøy, bør dette gjelde alle og verktøyet bør brukes likt av alle kameratstøttene. Da sikrer man metodisk likhet og forutsigbarhet i tiltaket. Dersom kameratstøttene skal gjennomføre gruppesamtaler, i tillegg til en-til-en samtaler, anbefales det at kameratstøtte er gitt utdanning i dette.

RITS samtalen - Rekonstruksjon og Integrasjon av Traumatisk Stress

I metoden er det fokus på å redusere de psykologiske restene fra sterke hendelser. Metoden er utviklet i Norge av psykologspesialist og lege Are Holen i regi av Ambla, og er rettighetsbeskyttet. Metoden kan læres av personer som ikke har helsefaglig bakgrunn.

Ut fra RITS-prinsippene arbeides det med sterke episodiske minner, følelser, fantasier og selv-psykologiske komponenter fra hendelsen. I individualsamtalen er sammenheng og integrasjon av nåtid og fortid viktig i tillegg til rekonstruksjonen. Tanken er at en systematisk bearbeidelse må innom alle disse delene for et godt resultat. I tillegg legger man vekt på å se på hva fra hendelsen som fortsatt henger igjen og preger hverdagen.

Det vil igjen si noe om hva i de tidligere erfaringene som er aktivert. Like hendelser tidligere i livet (analoge stressorer) og evt. nåværende belastninger (parallelle stressorer) kan gi viktig tilleggsinformasjon og forståelse i bearbeidingsprosessen. Samtalen gjennomføres individuelt, og med en samtaleleder som sikrer at alle nødvendige element i forhold til oppfølging berøres (Ambla, 2025).

RITS gruppesamtale

I gruppesamtalen følger man i utgangspunktet samme prinsipper, men hvor samtaleleder er mindre fremtredende og mer som en tilrettelegger. Målet er at gruppen skal mobilisere styrken i felleskapet for å bearbeide hendelsen. Begge tilnærminger krever opplæring i metoden, og at man er tro mot systematikken i metoden for at målet skal oppnås. I gruppesamtalen er også rekonstruksjonen, og sammenheng og integrasjon av nåtid og fortid viktig. Bearbeidelsen er på gruppenivå etter samme prinsipp. RITS gruppesamtale har likhetstrekk med det opprinnelige begrepet debrief, men har større fokus på bearbeidelse i motsetning til fokus på psykologisk oppfølging (Ambla, 2025).

Kameratstøtte/kollegastøtte uten et definert samtaleverktøy

Kollegastøtte kan gjennomføres uten en samtalemetodikk, og det er ikke en forutsetning for å etablere en kollegastøtte/kameratstøtteordning at man har et særskilt verktøy. Det handler i bunn og grunn om at man har en ressursperson tilgjengelig etter hendelser eller opplevelser, som initieres etter en beskrivelse/prosedyre.

Likepersonsordninger kan både være oppsøkende, eller bare tilgjengelig ved behov. I noen organisasjoner brukes denne type ordninger også som en fadderordninger, men da med en mer generell tilnærming til oppfølging av medlemmer og deres roller/krav.

I profesjonelle miljø i f.eks. politiet hvor man ikke bruker et pålagt standardisert samtaleverktøy, har man likevel en grunnopplæring innenfor en definert ramme over et visst antall dager. Faglig fokus er elementer som kriser/krisereaksjoner, stress og belastninger, og hva man trenger etter hendelser (lytte/støtte/validere). I tillegg til info om ordningen, kollegastøtterollen, og mulige utfordringer/rollekonflikter en kan komme opp i. Videre brukes erfaringsbasert mal for gjennomføring innenfor rammen av debrief og defuse, som gjennomføres svært ofte i politiets arbeidshverdag. Ordningen initieres etter klare prosedyrebeskrivelser og tiltakskort, og i henhold til «Helse, miljø og sikkerhet» for ansatte i etaten. Rammebetingelsene er med andre ord viktige premisser, og eksemplet viser at en ordning kan driftes uavhengig av spesifikke samtaleverktøy.

Responder Alliance

Dette er en utdanningsinstitusjon som fokuserer på verktøy som kan bidra til å kartlegge og forebygge stress hos innsatspersonell, både profesjonelle og frivillige. De har utarbeidet pakke med tiltakskort, som NF har oversatt til norsk etter avtale med Responder Alliance. Tiltakskortene bygger på hverandre. Individuelt Stresskontinuum og Stresskontinuum på gruppe nivå er det verktøyet som brukes i forberedelse og kartleggingsfasen. Dette brukes også for å identifisere hvor den som trenger støtte er i forhold til stressnivå. For oppfølging brukes 3-3-3 modell som betyr oppfølging etter 3 dager, 3 uker og 3 måneder (responderalliance.no, 2025).

Oppsummering:

- Bruk av et samtaleverktøy kan gi kameratstøttene en struktur å støtte seg på i samtalen, noe som vil kunne gi større trygghet i gjennomføringen.
- Alle kameratstøtter bør gis opplæring i det samme samtaleverktøyet. Det bør brukes likt av alle.
- Dersom kameratstøttene skal gjennomføre gruppesamtaler, i tillegg til en-til-en samtaler, anbefales det at kameratstøtten er gitt utdanning i dette.
- RITS er en rettighetsbeskyttet samtalemetodikk som flere benytter.
- Kameratstøtte/kollegastøtte kan gjennomføres uten samtaleverktøy.
- Tiltakskort fra Responder Alliance er verktøy for å kartlegge og forebygge stress.

4.4. Felles opplæringsprogram og faglig grunnpakke

Opplæring som vern av mannskapet og forutsetning for ordningen

Både NRHs og NFS erfaring er at kameratstøtteordningen fungerer best dersom mannskapet i opplæringen har fått god kjennskap til ordningene og hvilken funksjon denne har. Dette er nært koblet til forståelse av hva man kan komme til å oppleve på oppdrag, og behovet for å være mentalt forberedt på dette. Mental forberedelse er et viktig element i sikkerhet for mannskapene og grunnlag for at den enkelte person kan gjøre de riktige valg ut fra egen mental sikkerhet og livssituasjon. En slik opplæring danner også et bedre grunnlag for bearbeidelse gjennom kameratstøtterordningen etter hendelser og på andre måter fordi det skaper en egen bevissthet rundt mentale reaksjoner og betydningen av dem.

Det er vår anbefaling at mentale forberedelser i hva man kan møte under leteaksjon/oppdrag legges inn i den enkelte organisasjons utdanningsprogram eller opplæring av mannskapene.

Mulige metoder for opplæring

Siden refleksjoner rundt mentale forberedelser og mentale reaksjoner beror på den enkeltes personlighet, livserfaringer og mentalitet, er ikke dette et tema som kan læres på vanlig måte. Læringen og modningen beror i stor grad på den enkeltes egne tanker og vurderinger. Temaet egner seg derfor ikke for enveisundervisning. Temaet bør være gjenstand for modning og komme inn i flere stadier underveis i opplæringen.

Opplæring i mentale forberedelser kan imidlertid effektiviseres gjennom utarbeidelse av f.eks. felles e-læringsverktøy og felles faglige grunnpakker som kan brukes til forberedelse av nye ressurser i de ulike organisasjonene. Dette kan f.eks. gjøres gjennom Redningsskolen (Felles e-læringsplattform for FORF). Dette vil også danne et likt grunnlag for håndtering av mentale reaksjoner som kan gjøre det lettere å jobbe på tvers av organisasjonen f.eks. ved gruppebaserte samtaler.

Hvilke temaer bør berøres i mannskapsopplæringen?

En opplæring i mentale forberedelser av frivillige mannskaper bør etter arbeidsgruppens vurdering, omfatte:

- Hvilke typer hendelser man kan oppleve på aksjon.
- Kunnskap om generelle mentale reaksjoner.
- Hva som påvirker mentale etterreaksjoner.
- Betydningen av å sette egne grenser for risiko og hvordan man gjør dette.
- Hvordan den enkelte best kan håndtere funn og ulike situasjoner.
- Hvordan oppfølging og «etterarbeid» kan påvirke mentale reaksjoner.
- Hvilket tilbud organisasjonen har til oppfølging, hvordan dette fungerer og hvordan man kommer i kontakt med ordningen.

Oppsummering:

- Kameratstøtteordningen fungerer best dersom mannskapet i opplæringen har fått god kjennskap til ordningene og hvilken funksjon denne har.
- Mentale forberedelser i hva man kan møte under oppdrag bør legges inn organisasjonens opplæring av mannskaper.

4.5. På tvers av organisasjoner

Som nevnt ovenfor, ser arbeidsgruppen at det kan være en utfordring for de mindre FORF-organisasjonene å sikre alle de frivillige ressursene får tilbud om individuelle eller gruppebaserte oppfølgingssamtaler etter hendelser under oppdrag innenfor dagens organisasjonsstruktur og ressurstilgang. Siden det helt sentrale elementet i kameratstøtteoppfølging er basert på bearbeidelse av individuelt opplevde hendelser, så er ikke dette avhengig av særskilt kunnskap hos kameratstøtten om den enkelte organisasjonen, funksjon og krav til utføring av det enkelte mannskaps rolle under lete- og redningsoppdrag. Dette åpner for at kameratstøtteressurser kan brukes på tvers av organisasjonene innenfor FORF slik at etablerte kameratstøtteordninger i en organisasjon kan brukes til å følge opp mannskaper fra andre organisasjoner. Et slikt samarbeid kan være naturlig siden organisasjonene er med på mange av de samme type oppdrag, selv om de ikke alltid er på de samme oppdragene. Dette kan både være i form av en til en-samtaler eller deltakelse i gruppesamtaler som gjennomføres.

Man kan tenke seg at slik bistand enten gis dersom en organisasjon opplever at egne ressurser på kameratstøtteoppfølging ikke er tilstrekkelig, eller at man avtaler at oppfølgingen av frivillige ressurser skjer fra kameratstøtteordningen i en annen organisasjon. Begge deler vil kreve at mannskapene er kjent med hvordan oppfølgingen skjer og hvem det er som kommer til å ta kontakt med dem.

Dersom et slikt samarbeid skal fungere er det en rekke forutsetninger som må være til stede:

- Det bør inngås bilaterale avtaler mellom en organisasjon med kameratstøtteordning og den organisasjonen med behov. Avtale mellom flere organisasjoner på tvers av FORF vil bli for generelle og kompliserte.
- Avtalen må tydelig utpeke de ansvarlige for ordningen på begge sider, og hvordan ordningen skal driftes og finansieres.
- Det må utarbeides klare systemer og rutiner for varsling mellom organisasjonene, informasjonsbaser med kontaktinformasjon for mannskap eller rutiner for utveksling av informasjon i det enkelte tilfellet.
- Det må lages avtaler om hvordan oppfølging skal skje enten en-til-en eller gruppesamtaler (evt. begge deler avhengig av behovet hos de berørte). Retningslinjer for gjennomføring og når oppfølging skal skje må også klargjøres. Avtalen må baseres på de verktøy som organisasjonen som bidrar med kameratstøtteoppfølgingen har basert seg på. Det må etableres klare rammer for taushetsplikt og lages tilpassede taushetserklæringer for de kameratstøttene som skal bidra i flere organisasjoner.
- Organisasjonene må i fellesskap utarbeide felles informasjon til mannskapene om ordningen.

Vi går ikke nærmere inn på detaljer i et slikt samarbeid, men tenker at dette kan gjøres dersom FORF sentralt og medlemsorganisasjonene ønsker å videreutvikle dette. Se mer i kap. 7.

Ressursbruk

Bruken av ressurser, både i form av menneskelig kapasitet og tid, men også kostnader, kan utfordre prinsipielle spørsmål i en organisasjon. Dette gjelder spesielt når det kommer til prioriteringene i frivillige organisasjoner. I organisasjoner med begrensede økonomiske ressurser er spørsmål om ressursutnyttelse helt sentrale. Hvordan kan man få mest mulig ut av innsatsen?

Arbeidstimer i frivillige organisasjoner er for det meste ulønnet, både når det gjelder operative og organisatoriske oppgaver. Men som tidligere nevnt har frivillige organisasjoner et juridisk ansvar for medlemmene som utfører oppgaver på vegne av organisasjonen. Derfor kreves det systemer som sikrer oppfølging og ivaretagelse.

En anbefalt modell er en kameratstøtteordning i FORF, hvor de ulike medlemsorganisasjonene kan hjelpe hverandre ved behov. Dette er spesielt nyttig for mindre organisasjoner som ikke har kapasitet til å etablere egne oppfølgingsordninger. Her kan de større organisasjonene bidra med oppfølging og støtte. Det kan også oppstå sammenfallende behov for oppfølging uavhengig av organisasjonens størrelse, da man i noen tilfeller jobber på samme oppdrag. Et slikt samarbeid innen FORF vil både være hensiktsmessig og i tråd med FORF sin intensjon. Man kan etablere forum for utvikling og erfaringsdeling, samt gjennomføre felles kurs og utdanning innen samme fagfelt. Dette vil være en effektiv utnyttelse av ressurser.

Oppsummering:

- Kameratstøtteressurser kan brukes på tvers av organisasjonene i FORF.
- Bistand på tvers av organisasjonene kan være aktuelt når egne ressurser på kameratstøtteoppfølging ikke er tilstrekkelig, eller ved avtale om at annen organisasjonen skal stå for oppfølging av de frivillige ressursene i organisasjonen.
- Etablering av et forum på kameratstøtteområdet for utvikling og erfaringsdeling, gjennomføring av felles kurs og utdanning kan bidra til effektiv utnyttelse av ressurser.

5. Implementering og drift

Å etablere en kameratstøtteordning i en frivillig organisasjon forutsetter en strukturert tilnærming for å sikre at ordningen blir vellykket og bærekraftig.

Implementeringsprosessen er et kontinuerlig arbeid som krever planlegging, utvikling, gjennomføring og vedlikehold i driftsfasen.

5.1. Faser i en implementeringsprosess

Ved å følge disse fasene og ivareta de viktige elementene, kan frivillige organisasjoner etablere en støtteordning som er både effektiv og bærekraftig over tid.

Implementeringen presenteres her forenklet, og med de viktigste overordnede faser og elementer som organisasjonene bør ta stilling til og beskrive:

Planleggingsfasen:

- Identifisere behov og mål: Kartlegg behovene i organisasjonen og sett klare mål for hvordan kameratstøtteordningen kan se ut i egen organisasjon.
- Ressurser: Sikre nødvendige ressurser, både menneskelige og økonomiske.

Utviklingsfasen:

- Utforme strukturen: Definer rollene og ansvaret til de som ivaretar vervene i kameratstøtteordningen.
- Bruk av opplæringsprogrammer: Lag en struktur for opplæring av kameratstøttene, også med tanke på når nye frivillige kommer til.

Gjennomføringsfasen:

- Rekruttering: Rekrutter frivillige til kameratstøtteordningen.
- Opplæring: Gjennomfør opplæring som en del av implementeringen for å sikre at kameratstøttene er godt forberedt på sine roller.

Driftsfasen

- Evaluering og tilpasning: Overvåk ordningen kontinuerlig og gjør nødvendige justeringer basert på tilbakemeldinger.
- Bærekraft: Etabler drivere som sikrer at ordningen kan driftes over tid, som å utvikle motiveringssystemer for kameratstøttene. Som f.eks. at man har tilgang til ny læring og faglig utvikling.
- Langsiktig oppfølging: Etabler systemer for langsiktig oppfølging og evaluering av ordningen i egen organisasjon.
- Tilpasningsevne: Sørg for at ordningen er fleksibel og kan tilpasses endrede behov og utfordringer i organisasjonen.

5.2. Lokal gjennomføringsplan

Organisasjonene bør etter at man har bestemt å etablere en kameratstøtteordning, utarbeide en gjennomføringsplan som beskriver implementeringsaktiviteter og gjennomføring. Dette vil legge grunnlaget for en målstyrt implementering med tydelige strukturer, tidsrammer og ansvar. Planen kan utformes i samarbeid og med støtte i ressurspersoner fra prosjektgruppen. Den er ment til å være et dynamisk styringsdokument med løpende oppfølging og revideringer under implementeringsperioden, og følger fasene i implementeringsprosessen:

Plan og utviklingsfasen

Forberedelser i trinn 1

- Kartlegging: Nåværende situasjon, evt. utfordringer, ordninger som finnes i organisasjonen i dag.
- Ansvarlige roller: Avklare roller og rammer.
- Utdanningsplan/opplæring: Plan for deltagelse, krav til faggrunnlag, aktiviteter før/etter opplæring av kameratstøtter.
- Revidering: Identifisere områder i organisasjonsstrukturen som trenger justeringer før evt. etablering.
- Orientering og rekruttering: Informasjon til eksisterende og nye medlemmer, deltakere, evt. medlemmer som ønskes rekruttert inn.

Gjennomførings- og driftsfase

Strukturer og rutiner i trinn 2

- Tilpasning: Justere gjennomføringsplan, struktur eller rammer.
- Strukturer: Ordningen inn i organisasjonsstrukturen, nødvendige beslutninger
- Systemarbeid: Løpende oppfølging av roller jfr. veiledning, opplæring av nye kameratstøtter og evt. andre, involvering andre deler av organisasjonsstrukturen/utvalg.
- Rutiner og retningslinjer: Administrativ oppfølging av dokumenter.

Oppsummering:

- Prosessen med implementering og opprettholdelse av en kameratstøtteordning er et kontinuerlig arbeid som krever planlegging, utvikling, gjennomføring og vedlikehold i driftsfasen.
- Ordningen må være fleksibel og kunne tilpasses endrede behov og utfordringer i organisasjonen.
- Det anbefales å lage en lokal gjennomføringsplan, hvor aktiviteter i implementeringsfasene er konkretisert og tilpasset organisasjonen.

6. Kvalitetssikring av modellen

Kvalitetssikring av kameratstøtteordningen

For å sikre kvaliteten i en kameratstøtteordning i frivillige organisasjoner, er det nødvendig å etablere en veiledningsmodell. Denne modellen bør inkludere flere faser og strukturer for å sikre kontinuerlig utvikling og effektiv implementering.

Veiledning av kameratstøtter

For at kameratstøttene skal kunne utføre sine oppgaver på en tilfredsstillende måte, er det viktig å gi dem grundig veiledning. Dette inkluderer opplæring i relevante ferdigheter, herunder eventuelle samtaleverktøy som skal brukes, eller maler/grunnopplæring. Veiledningen bør være kontinuerlig og tilpasses de spesifikke behovene til hver enkelt kameratstøtte.

Veiledning av roller på mellomnivå

En effektiv kameratstøtteordning krever at veiledere også får veiledning. Dette kan innebære å gi veilederne rom for problemløsning og kunnskapsutvikling for å kunne bistå kameratstøttene på best mulig måte. Det vil kunne bidra til en helhetlig tilnærming, der både kameratstøtter og ansvarlige veiledere blir ivaretatt. Et nasjonalt ledd i modellen kan ivareta dette.

Kompetanseheving

Kompetanseheving er en nøkkelfaktor både i forkant og etter at ordningen er etablert. Før ordningen etableres bør det tilbys grunnleggende opplæring for å forberede kameratstøttene. Når ordningen er i drift, bør det legges til rette for jevnlig kompetanseutvikling gjennom kurs, erfaringsdeling og faglig påfyll. Dette sikrer at kameratstøttene til enhver tid er oppdaterte og i stand til å møte utfordringer på en effektiv og trygg måte.

Faste strukturer for kvalitetssikring

For å opprettholde høy kvalitet i kameratstøtteordningen, er det nødvendig å etablere faste strukturer for kvalitetssikring. Dette kan inkludere regelmessige evalueringer, tilbakemeldinger fra deltakerne og justeringer av ordningen basert på erfaringer og tilbakemeldinger. Ved å ha klare prosedyrer og retningslinjer på plass, kan organisasjonen sikre en konsistent og effektiv tilnærming til kameratstøtte.

Ledd i kjeden

Kameratstøtteordningen bør sees som et ledd i en større kjede av støtte og utvikling i organisasjonen. Dette innebærer at kameratstøtteordningen innlemmes i organisasjonens helhetlige strategi, og at rollene samarbeider med andre støttefunksjoner og faglige utvalg/beredskap. Ved å se kameratstøtteordningen på denne måten kan organisasjonen oppnå en mer bærekraftig støtteordning.

Oppsummering:

- Kvalitetssikring av kameratstøtteordning må skje gjennom veiledning og opplæring av kameratstøttene.
- De som veileder kameratstøttene, må gis de nødvendige verktøy og kunnskap for dette.
- Kameratstøtteordningen bør innlemmes i organisasjonens strategi og samarbeide med andre støttefunksjoner og faglig beredskap.

7. Avsluttende bemerkninger

Veilederen er å anse som et faglig grunnlag for videre arbeid, og dermed ikke en ferdigstilt modell. Fremover vil det være viktig å operasjonalisere de beskrevne anbefalinger, og videreutvikle veilederens innhold i etterkant av trinn 1 i prosjektet.

Dette innebærer å jobbe videre med følgende punkter i ett trinn 2:

- Utarbeide en manual som beskriver modellen
- Utvikling av tiltakskort for gjennomføring av del av modellen
- Utarbeide generelle rutiner og/eller retningslinjer
- Sjekkliste for gjennomføring av tiltaket (kameratstøtteordningen)
- Utarbeide fag-bolk for «mentale forberedelser»
- Utvikle E-læring for deler av fagbolken «mentale forberedelser»
- Utarbeide plan for ytterligere kvalitetssikring av arbeidet i FORF

Videre arbeidsprosess i prosjektet kan omfatte en del forhold bl.a. knyttet til praktisk gjennomføring av kameratstøtteordning i de enkelte FORF-organisasjonene. Dette vil avheng av eventuell fremdrift i den enkelte organisasjon. Dette kan f.eks. omfatte:

- Bistå med støtte til gjennomføringsplan for de som ønsker oppstart av en kameratstøtteordning
- Støtte og videre veiledning av FORF medlemsorganisasjoner
- Veiledning og annen bistand mellom ressurspersoner fra prosjektgruppen og FORF over tid
- Eventuelle bistand til faglig støtte for de som ønsker å benytte RITS samtalemotodikk
- Videre kartlegging og utvikling av gruppesamtaler som endel av modellen

Anbefalt tidsramme totalt for det videre arbeidet bør være 1-2 år. Dette forutsetter videre finansiering.

Referanseliste

- Ambla. (2025). Ambla. Hentet 16. februar 2025 fra <https://www.ambla.no>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. Hentet 15. januar 2025 fra <https://lovdata.no>
- Bjørklund, R. A. (1995). Politipsykologi. Oslo/Nesbru: Vett & Viten.
- Dyregrov, A. (2002). Katastrofepsykologi (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Eid, J., & Johnsen, B. H. (2006). Operativ psykologi (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Frivillige organisasjoners redningsfaglige forum. (2025). Frivillige organisasjoners redningsfaglige forum. Hentet 10. februar 2025 fra <https://www.forf.no/om-oss>
- Helsedirektoratet. (2025). Helsedirektoratet. Hentet 20. februar 2025 fra <https://www.helsedirektoratet.no>
- Kristoffersen, J. I. (2008). Organisert kollegastøtte – erfaringer fra praksis. I K. Dyregrov & A. Dyregrov (Red.), Krisepsykologi i praksis (s. 82–97). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lovdata. (2025). Lovdata. Hentet 15. januar 2025 fra <https://www.lovdata.no>
- Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. (2025). Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. Hentet 15. februar 2025 fra <https://www.nkvts.no>
- Responder Alliance. (2025). Responder Alliance. Hentet 15. januar 2025 fra <https://www.responderallianse.com>
- Vasseng, R. E. (2017). Kollegastøtte i frivillige organisasjoner: Hvordan kollegastøtte utformes og oppleves for frivillige ressurser i den norske redningstjenesten. (Masteroppgave, UiT Norges arktiske universitet). Munin. <https://munin.uit.no/handle/10037/11191>
- Vivat selvmordsforebygging. (2025). Selvmordsforebygging. Hentet 30. april 2025 fra <https://vivatselvmordsforebygging.net/>