

PSYKOLOGISK BEREDSKAB

- HVORDAN PASSER VI PÅ OS SELV OG VORES
KOLLEGER?

V. Cand. psych. aut. Karina Damsgaard Nørby

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

INDHOLD PÅ WORKSHOP

- Status qua?
- Præsentation af procedure, metoder og værktøjer
- Hvad er jeg blevet inspireret til?





- Hvad er Jeres ansvar som UAO i forhold til det psykologiske beredskab?



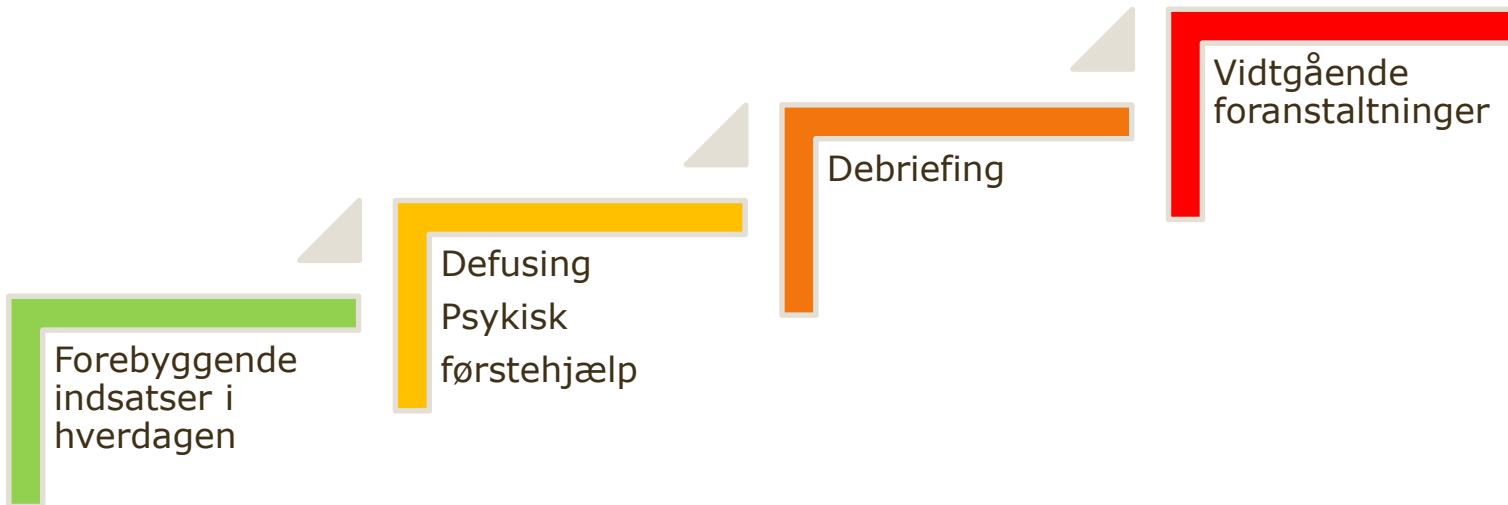
...fra tanke til handling
Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling



- Hvad gør du?

PSYKOLOGISK BEREDKAB

- PROCEDURE, METODER OG VÆRKTØJER
-



PSYKISK FØRSTEHJÆLP

- Gå med personen til et afskærmet og roligt sted – skab tryghed.
- Sørg for, at personen ikke er alene.
- Optræd roligt og omsorgsfuldt – tilbyd evt. praktisk hjælp (fx at kontakte pårørende, blive bragt hjem mv.)
- Spørg til det skete – faktisk og detaljeret.
- Svar objektivt på spørgsmål om, hvad du ved.
- Flyt fokus fra følelsesmæssige reaktioner (fx hvor galt det kunne være gået, eller hvor galt det tidligere er gået for andre) til det konkrete, faktuelle hændelsesforløb.
- Lyt – og accepter, hvis personen ikke ønsker at tale.
- Accepter følelser – og trøst ikke (fx »det skal nok gå det hele«).
- Undgå bebrejdelser og råd om, hvad vedkommende skulle have gjort.
- Tilbyd evt. lidt at drikke eller spise.
- Opfordr til at undgå søvn de første 6 timer (søvn skaber minder).
- Undgå diagnoser fx »Du er stresset«.
- Undgå konkurrerende historier »Jeg har også...«.
- Vær opmærksom på din egen reaktion på episoden og på, hvordan det kan påvirke samtalen

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

DEFUSING

- *Defusing* er en delvist struktureret aflastningssamtale, som finder sted umiddelbart efter en voldsom eller belastende hændelse/situation. Her drøftes episoden/situationen med de kolleger, der var til stede og involveret i hændelsen/situationen.



...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

FORMÅL MED DEFUSING

- At give de involverede medarbejdere mulighed for at;
 - dele *tanker, oplevelser* og *indtryk* med henblik på at danne fælles overblik og skabe en fælles forståelse af det oplevede/den belastende situation de befinder sig i.
 - sikre, at de ansatte ikke forlader arbejdspladsen med en række uafklarede og ubearbejdede oplevelser.



FORMÅL MED DEFUSING

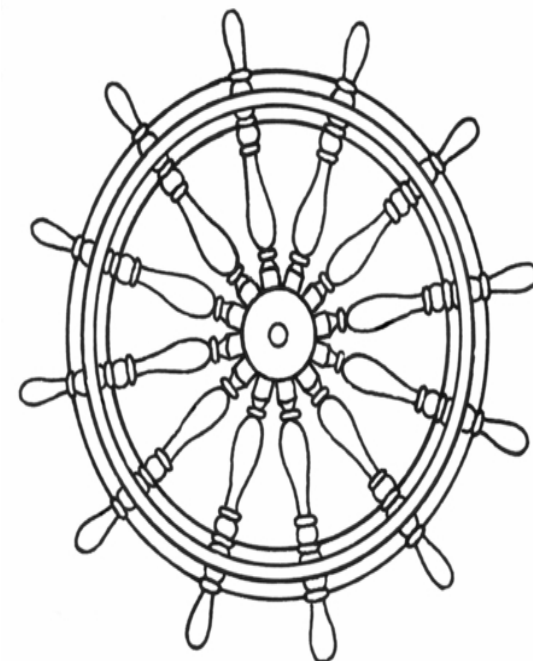
- FORTSAT

- At dæmpe oplevelsen af angst og kaos.
- Forebygge udvikling af selvbebrejdelse hos de involverede medarbejdere.
- Undersøge om der er behov for yderligere hjælp, støtte mv.
- sikre, at medarbejderne, oplever sig taget alvorligt og taget hånd om.



HVEM VARETAGER DEFUSING?

- Defusing kan varetages af alle uanset faglig baggrund. Dog forudsættes det, at man har særligt kendskab til metoden.
- Det anbefales, at der er én der leder defusingen, også selv om metoden er kendt af alle der deltager. Dette for at sikre styring og systematik.



HVORDAN GØR MAN?

Defusing kan inddeles i 3 faser:

- 1. Introduktion og rammesætning
- 2. Fælles udforskning af den belastende hændelse/situation.
- 3. Informere om mulige normale reaktioner, muligheden for yderligere hjælp samt træffe eventuelle aftaler om opfølgning og debriefing.

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

1. INTRODUKTION OG RAMMESÆTNING

Fortæl hvad målet med at I er samlet er, hvad der skal ske undervejs og hvor lang tid I har sat af til det. Ofte tager en defusing max. 30 min. afhængig af hvor mange der er involveret.

Gennemgå spillereglerne for defusing:

- Alle taler kun om egne oplevelser
- Fortrolighed
- Alle deltagere på lige fod
- Der må ikke gives kritik af andres handlinger eller reaktioner. Alle har gjort deres bedste i situationen ud fra deres erfaring og kompetencer
- Der er ikke taletvang
- Det er ikke tilladt at bagatellisere andres oplevelser

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

2. FÆLLES UDFORSKNING AF DEN BELASTENDE HÆNDELSE/SITUATION

Du kan eventuelt hjælpe deltagerne ved at stille spørgsmål til det faktuelle/konkrete

Fx:

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

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

3. INFORMATION OM NORMALE REAKTIONER

Det er helt normalt at reagere både psykisk og fysisk på voldsomme og belastende hændelser/situationer.

- Gensidig påmindelse om almindelige reaktioner i pågældende situation.

Mulige belastninger:

- Vidne til andres lidelse
- Mange etiske dilemmaer
- Massivt arbejdspress
- Stor usikkerhed
- Uvante arbejdsopgaver
- Nye kolleger
- ???

Mulige psykiske reaktioner:

- Udmattelse
- Udbrændthed
- Afmagt

- Utryghed
- Utilstrækkelighed
- Identifikations angst (det kunne have været mig/en af mine kære)
- Manglende overskud ind i samarbejde
- Overvældelse
- Koncentrationsbesvær
- Søvnløshed
- Vrede/irritabilitet
- Selvbeprejelse/skyldfølelse
- Tristhed/sorg
- Forstyrrende tanker og følelser

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

3. INFORMATION OM NORMALE REAKTIONER

Mulige fysiske reaktioner:

- Hovedpine
- Hjertebanken
- Svimmelhed
- Sitren/rystelser
- Kvalme/opkast
- Hyppig vandladning/diarre
- Koldsved
- Åndedrætsbesvær
- Anspændthed



3. INFORMATION OM MULIGHED FOR OPFØLGNING

Del ideer til hvordan man kan passe på sig selv og om der nogle, der har brug for yderligere hjælp samt om der skal iværksættes yderligere:

- Muligheden for en individuel støttende samtale – fx ved UAO eller anden ressourceperson.
- Muligheden for debriefing (ledet af en psykolog eller anden uddannet debriefer).
- Mulighed for individuel psykologsamtaler.

I fald yderligere tiltag skal iværksættes, aftales hvem der gør dette.

FORSLAG TIL MESTRINGSSTRATEGIER

- Det er normalt at have fysiske og psykiske reaktioner – forsøg ikke at bekæmpe tanker mv. De aftager typisk efter kort tid.
- Hjælp hinanden ved at dele tanker og oplevelser og ved at holde øje med hinanden
- Fysisk aktivitet kan mindste nogle af reaktionerne
- Lav beroligende aktiviteter, der kan aflede tankerne såsom: læg puzzlespil, lav sudoku, løs kryds og tværs, strikke, hækle, male, lyt til god musik, tag et varmt bad eller gå en rolig tur.
- Gør ting du holder af
- Sæt ord på din behov og tag imod hjælp fra venner, kolleger og familie
- Struktur din tid
- Hold en god søvnhygiejne
- Lav Mindfulness øvelser (findes bl.a. på Youtube).

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling

FORBEREDELSE

- Hvem på afdelingen er klædt på til at varetage defusing?
- Den/de der er udpeget til at lede en defusing, kan med fordel orientere sig i dette materiale inden de skal bruge det i praksis.
- Det anbefales at afholde defusingen med alle involverede medarbejdere på tværs af faggrupper.
- Defusingen skal afholdes hurtigst muligt. Vent dog til der er faldet ro på de involverede medarbejdere.
- Afholdes inden de involverede medarbejdere forlader arbejdspladsen.
- Find et uforstyrret lokale, som I kan være i.



HVAD ER JEG BLEVET INSPIRERET TIL?

- Hvis det skal lykkes, hvad skal jeg så gøre?
 - Hvad er mit første skridt?
 - Hvem har jeg brug for at inddrage?
 - Hvad har jeg brug for hjælp til?



FIND MERE INFO HER

www.krisehaandtering.rm.dk

TAK FOR DIN OPMÆRKSOMHED

Karina Damsgaard Nørby

Cand.psych aut.

Psykologfaglig uddannelseskonsulent

Koncern HR Center for Kompetenceudvikling

Mobil +45 23266537

karina.damsgaard.norby@rm.dk

...fra tanke til handling

Koncern HR, Center for Kompetenceudvikling