



### **MÅL FOR DENNE SAMLINGEN:**

- **Kunnskap:** Om vanlige utfordringer og reaksjoner ved å jobbe med mennesker i krise.
- **Menneskelige ferdigheter:** Øve på hvordan egenomsorg for hjelpere kan ivaretas.
- **Verdier/holdninger:** Bevissthet på egne og andres tåleevne og behov for ivaretagelse.





## 8. OM Å TA VARE PÅ SEG SELV OG ANDRE

### – EGENOMSORG FOR KRISETEAMET

**Den menneskelige ressursen er kriseteamets viktigste arbeidsredskap. Hvordan vi tar vare på oss selv og våre kolleger er avgjørende for hvordan vi fungerer i møte med mennesker i krisesituasjoner. Denne samlingen vil fokusere på utfordringer ved dette arbeidet, hvilke reaksjoner man kan få, og hvordan man kan legge til rette for god ivaretagelse av kriseteamsmedlemmene.**

#### INNBLIKK

Å jobbe i et kriseteam byr på utfordringer som er særegne for akkurat denne typen arbeid. Det innebærer blant annet en uforutsigbar arbeidssituasjon. Man vet ikke når man blir kalt ut på oppdrag og man vet ikke hva en møter, verken når det gjelder intensitet eller omfang. De som er medlemmer i et kriseteam må kunne omstille seg fra sin ordinære arbeidssituasjon til et kriseteamoppdrag på kort tid. Avhengig av kriseteamets beredskapsnivå kan også tilgjengelighet utover ordinær arbeidstid være påkrevd. Evne til omstilling og fleksibilitet er en forutsetning.

Å tilhøre et kriseteam kommer derfor i tillegg til mange andre arbeidsoppgaver for de fleste. Dette krever en ekstraordinær og målrettet innsats for ivaretagelse av den enkelte, og for å fremme en fellesarena og fellesskapsfølelse. Rutiner og struktur i kriseteamarbeidet er viktig, både i et individuelt perspektiv og for kriseteamet som organisasjon.

#### Umiddelbare reaksjoner ved krisearbeid

Krisearbeid kan være preget av store følelsesmessige belastninger og være en potensielt traumatiserende hendelse også for de som skal hjelpe. Susanne Bang bruker

begrepene «rørt», «rystet» og «rammet» for å beskrive våre reaksjoner. Rørt trenger vi å være for å gjøre en god jobb. Å bli rystet kjennes ubehagelig, men vi klarer å gjøre jobben. Rammet beskriver når vi er satt ut av spill. I hvilken grad de sterke inntrykkene påvirker oss kan være både situasjonsbestemt, tidsavhengig og bli påvirket av perioden som kommer etter endt oppdrag. Erfarne hjelpere vil ofte kunne usette følelser til etter at innsatsen er avsluttet. Når man i etterkant blir bevisst på hva man har vært med på, vil mange kunne oppleve at det kommer sterke følelsesmessige reaksjoner. Dette er naturlige reaksjoner på ekstreme hendelser. Det er viktig å understreke at dette ikke gjelder alle og at reaksjonsmønstre vil være individuelle, blant annet avhengig av erfaring og livssituasjon.

Vanlige reaksjoner vil være gjenopplevelser av sanseintrykk, økt sårbarhet og angst, sinne, irritabilitet og utålmodighet. Mange beskriver også selvbekreftelse og skyldfølelse i etterkant av hendelser. I tillegg til selve reaksjonene beskriver mange også konsentrasjonsproblemer og vansker med å vende tilbake til vanlige rutiner. Styrke og varighet på reaksjonene vil være individuelle. For de fleste vil reaksjonene normalisere seg i



løpet av noen uker. Om reaksjoner gjør at man ikke fungerer i fritid eller arbeid utover fire uker, bør helsepersonell eller bedriftshelsetjeneste vurderes.

### Reaksjoner over tid

Nevnte begreper «rørt», «rystet» og «rammet» henger tett sammen med begrepet empati. Empati handler om vår evne til innlevelse i en annen persons situasjon. Brené Brown beskriver empati på flere måter: Empati er evnen til å ta den andres perspektiv, eller i det minste anerkjenne den andres perspektiv. Det er å ikke dømmes. Det er å kjenne igjen følelser i andre og kommunisere det til den andre.

Empati er å føle med den andre. Empati er et redskap for oss som hjelpere og det er noe som kommer personen i krise til gode. Men vi kan også se på vår evne til empati som et tveegget sverd. Følelser er smittsomme og vi påvirkes av de følelser vi møter hos de kriserammede. Og følelser kan sette seg. De kan ta mye plass. Om vi ikke får ryddet vekk disse følelsene kan resultatet bli omsorgstretthet eller utbrenthet. Hvordan omsorgstretthet og utbrenthet gir seg utslag hos den enkelte kan variere. Noen opplever at de gjør mindre og samtidig føler mer stress, det er kanskje også vanskeligere å prioritere og fullføre oppgaver. Aktiviteter som krever litt mer blir kanskje ikke lenger prioritert, eller man unngår det helt enkelt. I møte med mennesker i krise er overinvolvering og underinvolvering to vanlige reaksjoner. Overinvolvering er et uttrykk fra familiepsykologien. Det handler om at man tar for mye ansvar for reaksjoner, følelser og mestringsstrategier i møtet med den man skal hjelpe. Ved underinvolvering distanserer man seg fra den man skal hjelpe, kanskje man blir litt mer kynisk. Man kan for eksempel si til seg selv: Dette er ikke mitt ansvar. Dette går over av seg selv. Eller: Disse menneskene trenger ikke vår hjelp, det virker i hvert fall ikke som om de ønsker oss her. Både overinvolvering og underinvolvering vil kunne være uheldige i møte med mennesker rammet av krise. Oppfølging

av kriseteamets medlemmer både underveis og i etterkant av hendelser er derfor viktig, også med tanke på at vedkommende kan være medlem av teamet over et lengre tidsrom.

### Sekundærvitalisering

Å møte mennesker i krise har også en annen dimensjon ved seg. Mange opplever dette arbeidet meningsfullt. Psykologen Scott Miller har utviklet FIT, et tilbakemeldingsverktøy for brukere av hjelpetjenester. Han peker på at utbrenthet og sekundærtraumatisering ikke nødvendigvis handler om grad av nærhet og hjelp. Å oppleve seg som en virksom hjelper, vitaliserer. Aaron Antonovsky fokuserer i sin Salutogenese-modell på menneskets evne til tilpasning for å øke mestring, helse og velvære. Salutogenese forstår stress som potensielt helsefremmende mens en i patogenesen ser på stress som sykdomsskapende. En vesentlig faktor i denne forståelsen er at den som utsettes for stresset har en tiltro til at arbeidet eller utfordringene gir mening. I denne sammenheng blir det derfor viktig å vektlegge også den meningsbærende delen av kriseteamarbeidet. Hva er det ved arbeidet i kriseteam som gir mening, og hvordan forstå arbeidet i en videre sammenheng som forebygging av uhelse.



## INNSATS

Kapittel 4.8 i veilederen omhandler ivaretagelse av kriseteamets medlemmer. En måte å forebygge slitasje på er å legge til rette for at det alltid er to som rykker ut på oppdrag sammen. Leder for kriseteamet bør i etterkant sjekke ut hvordan oppdraget har gått, hvordan de som har rykket ut har det, om det er noe spesielt den enkelte trenger og eventuelt om de er klare for nye oppdrag. Realistiske øvelser hvor kriseteamet deltar aktivt, bedrer evnen til å mestre stresspåkjenninger under innsats, og reduserer risikoen for at personell får psykiske reaksjoner etter store belastninger.

Veilederen beskriver hvordan en kan bruke avlastningssamtaler og erfaringsmøter i oppfølging av de som har hatt oppgaver i krisearbeidet. Det er i særlig grad et lederansvar å sørge for dette for å forhindre sekundærtraumatisering og omsorgstrøtthet. Atle Dyregrov skriver om at mange opplever at det beste er å snakke med kollegaer som var til stede eller har kunnskap om aktuell eller lignende situasjon. Det kan også være andre måter å prosessere på. Å skrive ned det som har skjedd kan også være en god måte å «rydde på». I tillegg kan det å sette ord på hvilke følelser og tanker som var til stede før og etter situasjonen være nyttig for mange. Å lytte til musikk, meditere, mosjonere og trene, eller bare det å bruke kroppen fysisk kan være andre måter å få normalisert hverdagen på. Nøkkelen er å finne måter å dempe spenning eller uro i forbindelse med påkjenninger eller stressfylte situasjoner.

## PÅ INNERLOMMA

Etterreaksjoner for hjelpere ved akutte kriser (Dyregrov)

- Gjenopplevelser av det som skjedde.
- Angst og sårbarhet.
- Kroppslig ubehag (anspenhet, mage/tarmuro).
- Irritasjon og sinne.
- Tristhet.
- Selvbekreidelse og skyldfølelse.
- Konsentrasjons- og hukommelsesvansker.
- Søvnforstyrrelser.
- Vansker med retur til vanlig arbeid.

«De sterkeste menneskene er ikke de som viser sin styrke, men de som vinner kamper vi ikke aner noe om»

*ukjent*

### Fag og refleksjon

#### Powerpoint (50 min)

Vi starter med PowerPoint som er utarbeidet til samlingen. Alle bilder har spørsmål og oppgaver i tekstfeltet. Bruk dette etter eget ønske og behov, men pass på å få tid til å jobbe med resten av samlingen.

### Vi jobber med case og oppgaver

#### Caseoppgave (20 min)

To og to, fordel gruppen på de ulike casene. 10 min jobbing, så presentasjon i plenum.

#### Case 1

Du og kollega har vakt. Kriseteamet blir tilkalt. Du blir klar over at din kollega er sterkt berørt av situasjonen.

Hvilke refleksjoner er viktig å gjøre i forkant? Hva kan være alternative løsninger? Hvordan kan man forberede seg på denne type dilemmaer?

#### Case 2

Som leder for kriseteamet har du deltatt i søk etter en savnet person. Vedkommende er funnet død. Du får i oppgave å organisere avlastningssamling for de som har deltatt i leteaksjonen før disse sendes hjem. Hvordan vil du legge opp denne samlingen? Hva vil være viktig å huske på? Hva vil kunne være dilemmaer ved en slik samling?

#### Case 3

En elev er død i ulykke på skoletur. Du har fått i oppgave å gjøre en evaluering av skolens og kriseteamets innsats etter dødsfallet, sammen med personalet på skolen. Hvilke forberedelser vil du gjøre i forkant?

Hvem bør delta? Hvordan vil du legge opp møtet? Hva vil kunne være dilemma ved en slik evaluering?

#### Oppgave Egenomsorg (30 min)

To og to. En intervjuer og et intervjuobjekt. Bytt roller etter 10 minutter.

Hvilke situasjoner kan potensielt sette deg ut i dette arbeidet?

Hva er dine signaler på når du er sliten av arbeidet?

Å være overinvolvert eller underinvolvert - Tenk over situasjoner du har vært i.

Hva gir deg energi i arbeidet i kriseteam?

Hvordan lader du batteriene, hva gir deg energi?

Refleksjon i plenum.

#### Oppgave kollegaivaretagelse (10 min)

Hva skjer med teamet når en av oss strever? Hvordan kan vi styrke hverandre?

Bli enige om tre ting dere skal gjøre for å styrke gruppa.

#### Kriseteamsekken (10 min)

Trenger vi oppdatere kriseteamsekken etter dagens samling?

Kan SMART-appen være noe for noen av oss i akutte og langvarige stress-situasjoner?

SMART:

RVTS Øst har lansert en stressmestrings-app som gir gode råd og øvelser for å roe ned, sove bedre, håndtere irritabilitet, stoppe negativ tenkning og mestre andre livsutfordringer. Appen ble opprinnelig utviklet av Phoenix National Centre for Excellence in Posttraumatic Mental Health, for det australske forsvaret. Lenke til app: <http://psykososialberedskap.no/app/uploads/sites/3/smart-portal.pdf>

### Tiltakskort (20 min)

Ta utgangspunkt i veilederen på s. 41 om Avlastningssamtaler.

a) Del gruppa i to

#### Gruppe 1

Lag et forslag til tiltakskort for ivaretagelse av personell i vårt kriseteam.

Hva kan gjøres:

1. av forberedelser/faste rammere?
2. i akutfasen?

#### Gruppe 2

Lag et forslag til tiltakskort for ivaretagelse av personell i vårt kriseteam.

Hva kan gjøres

3. i oppfølging umiddelbart etter avsluttet innsats?
4. i etterarbeidet?

b) Bytt tiltakskort etter 10 min, jobb videre med den andre gruppas forslag.

c) Diskuter i plenum. Utnevnt to personer til å ferdigstille tiltakskort.

### OPPSUMMERING OG AVSLUTNING (5 min)

Har vi nådd målene? Hva er vår felles kompetanse?

Presenter gjerne tema for neste samling, avtal tid og sted.

### Takk for i dag!

### LITTERATUR

Dyregrov, Atle (2011), *Psykologisk informasjon og råd til personell som var i innsats etter 22/7*, [https://kyber.blob.core.windows.net/krisepsykologi-umbraco/1175/informasjon\\_til\\_innsatspersonell.pdf](https://kyber.blob.core.windows.net/krisepsykologi-umbraco/1175/informasjon_til_innsatspersonell.pdf)

Helsedirektoratet (2008) *Mestring, samhørighet og håp*. <https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/1166/Mestring,-samhorighet-og-hap-veileder-for-psykososiale-tiltak-ved-kriser-ulykker-og-katastrofer-IS-2428.pdf>

Isdal, Per (2017). *Smittet av vold Smittet av vold (om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelperyrkene)*, Fagbokforlaget 2017

Kjellsand, Aina m.fl (2016), *Fødslene vi aldri glemmer*; <https://sykepleien.no/meninger/inns spill/2016/09/fodslene-vi-aldri-glemmer>

Miller, Scott (2015), *Burnout reconsidered, Psychotherapy networker* May, June 2015

NAPHA, 2017, *Salutogenese*, <https://www.napha.no/content/13887/Salutogenese>

RVTS Øst, *Psykososial støtte og mestring* <http://Psykososialberedskap.no>

Øistad, Guro (2015), *Sekundærvitalisering, Traumebevisst* <http://traumebevisst.no/program/romforalle/filer/Sekundaervitalisering.pdf>

Dønnestad, Eva (2015): *Hjelper kjenn deg selv!* Intervju med Heidi Jensen, RVTS Sør <https://rvtssor.no/aktuelt/102/hjelper-kjenn-deg-selv/>

RVTS Nord, *Når krisen rammer* <http://kriseteam.helsekompetanse.no>

