



Ivaretakelse av hjelpere

Til de som gjør en innsats under koronapandemien

Flere nivåer for å ta vare på de som gjør en innsats

- FØR – UNDER – ETTER
 - Individuelt
 - Kollegaer
 - Ledelse/organisasjon



Individuelt

- Forberedelse:
 - «Egen oksygenmaske først»
 - Kunnskap om situasjonen / hva man skal inn i
 - Kjenne egne sårbarhetspunkter og egne signaler på stress
 - Se for seg mulige scenarior
 - Kjenne egne styrker
 - Reguleringsøvelser, viktig å øve for å være beredt når det gjelder

Individuelt

- Under oppdrag:
 - Holde seg innenfor toleransevinduet (den aktivering som er optimal for oss)
 - Ta jevnlige pauser når det er mulig
 - Ikke se på det verste (forhindre traumatiserende synsinntrykk)
 - Trygghet i egen kunnskap
 - Kognitiv fleksibilitet, krever at man er innenfor toleransevinduet
 - Skaffe seg støtte fra dem man jobber sammen med
 - Gi seg selv ros

Individuelt

- Overgang mellom oppdrag og privatlivet:
 - Den enkelte anbefales å lage sitt eget ritual for å markere overgangen mellom arbeid/oppdrag og privatlivet.
 - For eksempel kjøre ekstrarunder i rundkjøringer, finne et punkt langs hjemveien som kan markere overgangen, et skilt eller lignende.

Individuelt

- Etter oppdrag:
 - Kjenne hvilke følelser som henger i, og hvilke behov de er et uttrykk for og hvor de ev. skal rettes. Er det tristhet, kan det hende man trenger trøst.
 - Være oppmerksom på om egne reaksjoner er uttrykk for:
 - Sekundær traumatisering
 - "Compassion fatigue"
 - Egen traumatisering
 - Om det berører egne sårbarheter (egen historie, egen familie, egen frykt, osv). Det kan gi retning for hvilken type støtte man trenger.
 - Skille person og situasjon (attribusjon). Eks.: Egen slitenhet kan være uttrykk for at oppgaven er stor/en påkjenning og ikke at man er svak.
 - Oppsøke hjelp, dersom man har behov for det.

Vanlige reaksjoner

- Angst
- Depresjon
- Utbrenthet
- PTSD/traumereaksjoner/traumesymptomer
- Konsentrasjonsvansker
- Søvnvansker
- Rus
- Likegyldighet
- Avflatning emosjonelt og relasjonelt

Kollegialt

- Forberedelse:
 - Åpen dialog om oppgaver
 - Åpen dialog om egne sårbarheter
 - Fordeling av oppgaver, roller
 - Tydelig fordeling av ansvarsområder
 - Fordeling av kommandolinjer
 - Åpenhet om at «selv om jeg har rett, så betyr ikke det at du tar feil»

Kollegialt

- Under oppdrag:
 - Kultur for å kunne gjøre feil
 - Gi hverandre ros, bør være konkret
 - Åpen kommunikasjon, folk skjønner ikke automatisk hvilket behov den enkelte har, i pressede situasjoner kan man ikke lene seg på intuisjon eller nonverbal kommunikasjon.

Kollegialt

- Etter oppdrag:
 - Defusing (avlastingssamtale) bør være strukturert og planlagt, innen 48 timer
 - Ved defusing bør man ikke utbrodere vonde detaljer, dette for å skåne andre
 - Be om lov til å «blåse ut»
 - Jevnlig veiledning
 - Spille på hverandres styrker

Ledelse/organisasjon

- Normalisere fenomener som omsorgstretthet og sekundærtraumatisering
- Prioritere veiledning og defuse
- Ha teamet med seg når arbeidet organiseres
- Ikke sykelliggjøre/individualisere reaksjoner
- Har ansvar for hvordan medarbeidere har det:
 - Følge med på den enkelte
- Ta ansvar for å finne måter å ta vare på den enkelte
- Skape en ivaretagende kultur:
 - Tydelighet på utfordringene ved jobben
 - Tydelighet på det stressende ved jobben