



Guide til Defusing i gruppe

Guide til leder eller anden ressourceperson

Trin 1: Introduktion

- start med at sætte rammen for defusing i gruppe og fortæl:

- At du er mødeleder, styrer samtalen og stiller spørgsmålene
- At formålet er at skabe overblik, indhente faktuel information og tale om, hvad der skete for at dæmpe bekymringer og uro og sikre at der bliver fulgt op og taget hånd om jer
- At det max tager 30-60 min. -bed om telefoner osv. lægges væk for at undgå forstyrrelser
- At der er følgende "spilleregler" for defusing:
 - At I laver en aftale om at defusing er et fortroligt rum
 - Alle taler kun om egne oplevelser - der er ikke taletvang
 - Alle deltager på lige fod - ingen afbryder og der er kun én der taler ad gangen
- At det er vigtigt, at I går fra defusing med troen på, at alle har gjort deres bedste ud fra deres erfaring og kompetencer på det givne tidspunkt i hændelsen. Derfor må man ikke bagatellisere andres oplevelse, bebrejde, påføre skyld og skamfølelse eller komme med gode råd til, hvordan hændelsen ellers kunne være løst eller tale om egne tidligere erfaringer - en defusing er ikke en evaluering eller læringsseance
- At hvis du som leder oplever, at der er ting, som ikke er hensigtsmæssigt i gruppeprocessen, vil du afbryde og følge op på det bagefter individuelt
- At det er helt ok at blive berørt og græde. Hvis det sker imens man er i gang med at fortælle, vil du spørge den enkelte om man vil fortsætte eller om der lige er brug for en pause. I så fald vil du gå videre.

Trin 2: Udforskning af hændelsesforløbet

- hvad skete der konkret?

Du starter med at sige, at nu skal I forsøge at lave en kortfattet faktuel rekonstruktion af hændelsesforløbet i kronologisk rækkefølge. Der skal kun fortælles om fakta ikke følelser. Du spørger, om der er en der vil starte med at svare på spørgsmålene:

- Hvor var du?
- Hvad hørte/så du, der fra hvor du var?
- Hvad oplevede du der skete?

Bagefter spørger du, om der er en anden, der vil tage over, og derefter kan man i gruppen på skift fortælle herom.

Undlad at spørge ind til følelser, da følelsesladet genfortællinger om hændelsen kort tid efter risikerer at øge negative følelser i hukommelsen. Hvis en medarbejder fortæller meget rystende detaljer fx sansemæssige detaljer, skal du stoppe det – så resten af gruppen ikke begynder at danne billeder og se det for sig.

Lad medarbejderne blive ved med at fortælle om det faktuelle fra hændelsen, indtil I sammen når frem til hændelsens afslutning. Hændelsen kan anses som afsluttet, når alle igen har fået ro på og føler sig trygge.

Undervejs er det godt at anerkende medarbejderne for at have håndteret hændelsen efter bedste evne.

Trin 3: Information og normalisering af reaktioner

Informér kort om normale kropslige, kognitive, følelsesmæssige og adfærdsmæssige reaktioner, der kan komme i tiden efter hændelsen – reaktionerne er forbigående og vil forsvinde igen.

Giv kort nogle få vigtige selvhjælpsråd – som for fx:

- Foretag hyggelige og beroligende aktiviteter, gerne i samvær med andre.
- Stræb efter at have nogle i nærheden (fysisk eller via telefon) ved behov for snak eller trøst
- Gør ting som giver ro fx se en rolig film, lyt til musik, spil lette spil.
- For nogle kan berøring eller massage fra en person, man er tryk ved, være godt.
- Undgå fysisk aktivitet, der hæver pulsen meget.
- Drik ikke for meget kaffe/energisdrik/alkohol eller andre aktiverende stoffer.
- Fortæl fakta om hændelsen, men undgå at fortælle følelsesladet genfortællinger om hændelsen det første døgn.

Trin 4: Afslutning

Du kan afslutningsvis sige, at "Nu bevæger vi os hen mod afrundingen af defusingsamtalen. Vi har fået lavet en oversigt over forløbet i hændelsen, og hvor I hver især var. Der er muligheder for yderligere hjælp og støtte. Hvad er der brug for nu?"

Du vurderer og melder ud, om der skal laves en ny aftale om opfølgning, og om der er behov for en psykologisk debriefing efterfølgende.

Du afslutter defusing med at anerkende medarbejderne og beder dem om at komme til dig, hvis de har behov og oplyse, at du også selv vil følge op med hver enkelt.

Efter du har afsluttet defusing, reflekterer du over, om du under processen blev opmærksom på, om der er medarbejdere, der har behov for støtte fx akut krisehjælp hos Dansk Erhvervspsykologi, støttende samtaler hos Tidlig Indsats eller andre tiltag og igangsætter dette.

Husk at registrere i SafetyNet. Det kan være en god idé at tale med en lederkollega og få en defusing 1:1 efterfølgende på defusingsamtalen med medarbejderne.