

Introduktion til Defusing i gruppe

Til leder eller anden ressourceperson

På arbejdspladsen kan der efter en kritisk hændelse være behov for en fælles aflastningssamtale. En metode til systematisk at håndtere de umiddelbare reaktioner i en medarbejdergruppe kaldes *defusing*, som kan udføres af lokal leder eller anden ressourceperson. Formålet er at skabe en fælles forståelse af hændelsesforløbet, for at forebygge følgevirkninger.

Defusing kan være en god anledning til at fornemme, i hvilken grad medarbejderne er påvirket af hændelsen. Du skal undervejs være opmærksom på, om der evt. skal igangsættes andre støttende tiltag for at forebygge belastningsreaktioner.

Dette er en guide til dig som leder til, hvordan du kan afholde defusing i medarbejdergruppen efter en voldsom hændelse på arbejdspladsen¹.

Hvis du som leder har været involveret i hændelsen og selv er påvirket, kan det være nyttigt at få en lederkollega eller anden ressourceperson til at være mødeleder for defusing i stedet.

Målgruppe for defusing

Vi anbefaler både at afholde defusing med de direkte involverede og vidner til hændelsen. Hvis der er medarbejdere, som er meget påvirkede af hændelsen (krisepreget), skal du overveje, om de skal deltage i defusing i gruppe, eller om de skal tilbydes akut krisehjælp eller anden relevant indsats.

Hvornår afholde defusing?

Defusing i gruppe skal afholdes, når der er faldet ro efter selve hændelsen, men inden de involverede forlader arbejdspladsen. Baggrunden for defusing på dette tidspunkt er, at medarbejderne kan få rekonstrueret hændelsesforløbet for bl.a. at undgå tvivl om, hvad der egentlig skete. I forbindelse med defusing kan der gives en status på det videre forløb efter hændelsen – det giver ro og en fælles afklarethed både hos den enkelte og i gruppen.

Opmærksomheder inden defusing

Du skal være tryk ved at skulle styre processen i medarbejdergruppen. Du skal være klar til at gribe ind på en anerkendende måde, hvis du oplever, at en medarbejder uagtet kommer til at bebrejde, være bedrevidende eller giver råd eller løsninger til, hvordan hændelsen burde være håndteret. Det er din opgave at sikre, at ingen bliver bebrejdet eller påført skyld eller skamfølelse fra kolleger. Defusing i gruppe er et potentielt sårbart rum. Der skal ikke forklares, analyseres eller forsvars handlinger i en defusing.

¹ Defusing i gruppe foretaget af leder er ikke det samme som en krisepsykologisk indsats (debriefing), der afholdes af trænet fagpersoner

Inden du skal afholde en defusing i gruppe, skal du:

- Indkalde medarbejderne til defusing i et uforstyrret lokale
- Klargøre et egnet lokale ved evt. at stille stole op i en cirkel og sørge for vand evt. kleenex

Se guiden – Defusing i gruppe

Kontakt Arbejdsmiljø København

Ønsker du sparring, inden du afholder defusing, kan du kontakte hotlinen i Tidlig Indsats på 3366 5766 tast 1 eller Arbejdsmiljølinjen på 3366 5766 tast 2.