

**Om sekundærtraumatisering,  
belastningsreaksjoner og selvivaretagelse.**

Marius Råkil  
Psykologspesialist, direktør  
Stiftelsen Alternativ til Vold (ATV)

---

---

---

---

---

---

---

---

Hvordan har du det med jobben  
din?

Jo takk, bare bra!

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hva lærte jeg på "psykologskolen"**

- Motoverføring
- Flinkhetsidealet var sterk (flinkhet er å ikke reagere?)
- "Ikke ta med jobben hjem" – som om det finnes en på/av knapp

---

---

---

---

---

---

---

---

Psykologi og alvor.....

Ikke helt forberedt på virkningen av å arbeide med lidelse og elendighet

---

---

---

---

---

---

---

---

Hvorfor får hjelperen reaksjoner?

- "The capacity for compassion and empathy seems to be at the core of our ability to do the work, and at the core of our ability to be wounded at work" Figley (1995)



---

---

---

---

---

---

---

---

begreper

- **Sekundær traumatisering:**
  - symptomorientert begrep
- **Vikarierende traumatisering**
  - Samspillorientert begrep
- **Compassion fatigue** (involverings utmattelse, medfølelses-tretthet, empati-utbrenthet, engasjements-død) **kombinasjonen av sekundær PTSD og utbrenthet**
  - tilstandsbegrep

---

---

---

---

---

---

---

---

### compassion

- "...a feeling of deep sympathy and sorrow for another who is stricken by suffering or misfortune, accompanied by a strong desire to alleviate the pain or remorse its cause"

**Når dette svekkes eller dør i oss**

**Compassion** er menneskets viktigste legende kraft, den mest potente endringsfaktor som finnes

Compassion fatigue kan bli forstått som **"the cost of caring"** for mennesker i følelsesmessig smerte

---

---

---

---

---

---

---

---

### Risikofaktorer for hjelperen

- Du hører historier om vold og overgrep
- Arbeider med mennesker som oppfører seg krenkende i møte med deg
- Oppgaven din innebærer empatisk nærvær til klientens smertefulle historie
- Du bevitner traumatiske hendelser
- Du arbeider selvstendig uten veiledning
- Du arbeider med mennesker som viser lite tegn til endring
- Du har en tilbakevendende følelse av egen utilstrekkelighet når klienten ber om hjelp
- Du synes ikke du når opp til standarden, egne krav til arbeidet

---

---

---

---

---

---

---

---

### 16 tegn på at man er påvirket av jobben sin (van Dernoot Lipsky 2009)

- Følelse av hjelpeløshet og håpløshet
- Følelse av at man alltid kunne ha gjort mer
- Hyperårvåkenhet
- Minsket evne til å tenke kreativt
- Manglende evne til å godta kompleksitet
- Minimalisering ("Dette er jo ingenting i forhold til hva jeg har opplevd ellers!")
- Kronisk utmattelse/ fysiske plager
- Manglende evne til å lytte/bevisst unngåelse

---

---

---

---

---

---

---

---

### 16 tegn forts.

- Dissosiative øyeblikk
- Følelse av å være forfulgt og hjelpeløs
- Skyldfølelse
- Frykt
- Sinne og kynisme
- Manglende evne til å føle empati/nummenhet
- Avhengighet
- Grandiositet i forhold til ens egen jobb

---

---

---

---

---

---

---

---

### Fysiske og psykiske reaksjoner

- Invaderende symptomer
  - Forestillinger og mentale bilder som gjenspeiler det klienten har formidlet, ofte ledsaget av tilhørende kroppsfornekkelser
- Forsøk på å unngå
  - Nummenhet, tydelig unngåelsesatferd, fjerne seg mentalt og følelsesmessig, sykmelde seg
- Generelle stressymptomer
  - søvnevansker, fordøyelsesvansker, hodepine og høyt blodtrykk

---

---

---

---

---

---

---

---

### Ulike typer belastninger I

- Utslitt
- Utbrent
- Sekundærtraumatisert

---

---

---

---

---

---

---

---

### Ulike typer belastninger II

- Utslitt (trenger å hvile)
- Utbrent (trenger å finne igjen meningen med det jeg holder på med)
- Sekundærtraumatisert
- (trenger debriefing)
- *Opplevelse av å miste kontrollen?*

---

---

---

---

---

---

---

---

### Øvelse: Bevissthet om egne reaksjoner i arbeidet

- Hvordan merker du at en sak du arbeider med overvelder deg/ går inn på deg?
  - Fysiske tegn
  - Tanker
  - Følelser
  - Handlinger
- På hvilken måte tror du at dine kollegaer kan se/ merke det på deg?
- Hva trenger du av dine kollegaer når du har det sånn?

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

**HVORFOR FÅR HJELPEREN REAKSJONER?**

- EMPATISK OG FØLELSMESSIG TILSTEDEVÆRELSE I MØTE  
MED GRUSOMME VIRKELIGHETER

**MOTVIRKE VIKARIERENDE TRAUMATISERING**

1. **Se på det som en form for yrkesrisiko** – er med på å normalisere hjelperens reaksjoner og ettervirkninger av arbeidet
2. **Bryte isolasjon** – bryte med tabu, skam og isolasjon som dette feltet har vært preget av. MANGE HJELPERE STREVER MED SINE REAKSJONER ALENE

---

---

---

---

---

---

---

---

**I DETTE ARBEIDET MÅ MAN FORVENTE Å  
REAGERE!**

- . I hvilken grad forstår vi og ser sammenhengen i våre egne reaksjoner?
- . I hvilken grad setter vi inn tiltak for å mestre reaksjonene på en god måte?

**SPØRSMÅLET ER IKKE OM VI BLIR PÅVIRKET, MEN HVORDAN  
OG HVA VI GJØR MED DET**

---

---

---

---

---

---

---

---

Nivåer for å forebygge belastninger i arbeidet

- Kunnskap
- Struktur
- Team/kollegafellesskap
- Individuelt

---

---

---

---

---

---

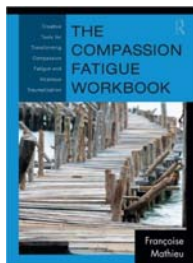
---

---

### Hvordan deler vi historier?

- *“How to stop sliming eachother”*

Hvordan skal vi unngå å forgifte eller “grise til” hverandre?



---

---

---

---

---

---

---

---

### Fare!

Forskningen viser at “kollegaforgiftning” er en reell fare (for sekundærtraumatisering)

- Vi sjokkerer og overvelder hverandre
- Vi er uforberedt når vi mottar kolleger (= sårbare)
- Vi deler for mange overveldende detaljer – for fort = vi kan gjøre hverandre syke!

---

---

---

---

---

---

---

---

### 4 strategier for å unngå å retraumatisere kolleger (kollegial førstehjelp)

1. **Økt selv-bevissthet** (vet jeg hva jeg gjør, er jeg klar over at jeg debriefer, eller er det veiledning jeg ber om, er dette en passende situasjon, opplever den andre situasjonen på same måte som meg?)
2. **Gi den andre en fair sjanse (forbered den andre på hva som kommer)**
3. **Samtykke**
4. **Begrenset avdekking**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Begrenset avdekking – unngå å gå i for mange detaljer**

Gi personen tid til tilpassing (ikke sjokker – kom for brått på)

Som ringer i vannet!

1. ytterste ring (si noe om hvordan det var for deg)
2. neste ring (veldig kortfattet forklaring av hva det gjelder)
3. litt rikere historie
4. Fæle detaljer (hvis det er nødvendig)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Grupprefleksjon**

Hvordan deler dere historier i dag på deres arbeidsplass?

Hvor deles disse historiene?

Ser dere noen eksempler på at dere "slimer" hverandre?

---

---

---

---

---

---

---

---

**Leirbålet**

Den absolutt modigste indianerstammen i Amerika hadde et rituale. En gang i året reiste krigerne ut i ødemarken, satte opp sine telt og tente et stort bål. Så satt de rundt bålet og fortalte hverandre historier om alt det fæle de hadde opplevd, hvor redde de hadde vært, om venner de hadde mistet. De gråt og skrek i en uke – og trøstet hverandre

**De var sikker på at for å kunne være sterke så måtte de finne et sted der de kunne være "svake"**

De danske KKC hadde den overbevisning at for å holde oppe håp og tro, lyst og glede i en både viktig og vanskelig jobb, så trengte de et leirbål. Og deres klienter trengte at de hadde et leirbål.



**HVOR ER VÅRE LEIRBÅL?**

Isdal & Råkil

---

---

---

---

---

---

---

---



### Å starte et leirbål

Følelsene ligger i detaljene

Hvilken følelse er det som sitter i oss?

Det er nesten alltid **en** klient eller **en** situasjon med en klient som treffer oss spesielt

Denne ene blir også ofte en **representant** for det som er **tøffe** belastninger for oss

Derfor; vi må finne den ene følelsen og den ene klienten eller situasjonen!

---

---

---

---

---

---

---

---

### Leirbålet

En deler – **uten avbrytelse** og uten spørsmål

**De andre lytter!**

**Feedback;** empatisk og emosjonell feedback

- Ingen tolkning
- Ingen reformulering
- Ingen forslag til løsning eller tiltak

Den ene avslutter; hvordan var dette?

---

---

---

---

---

---

---

---

### Et lederansvar

• Dette handler om organisasjon mer enn det handler om enkeltmennesker

• Leder har ansvar for at dette temaet forstås som:

- Et faglig tema
- Spørsmål om personalivretakelse
- Et arbeidsmiljøspørsmål

---

---

---

---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**ATVs RUTINER FOR Å FOREBYGGE  
LANGTIDSSKADER AV ARBEIDET**

- GOD SKOLERING AV ALLE ANSATTE OM TRAUMATISERING OG SEKUNDÆRTRAUMATISERING
- TRENING I TRAUMEMETODIKK
- KOLLEGASTØTTE (ÅPEN DØRS POLITIKK)
- DEBRIEFINGSANSVARLIG (med kompetanse samt tillit i personalet)
- Debriefingsavtale med eksterne kolleger
- FASTE "DEBRIEFINGSGRUPPER" TO GANGER I HALVÅRET MED EKSTERN EKSPERT
- Policydokument - sekundærtraumatisering
- **VOLDSFRIE SONER**
- **FEST, HUMOR OG IKKE-AGGRESSIVT KOLLEGAMILJØ**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Litteratur**

Bang, Susanne (2003). Rørt, rammet og rystet. Oslo: Gyldendal.

Berge, Torkil (2005). Sekundærtraumatisering, vikarierende traumatisering og omsorgstretthet. TNPF vol 42 s 125-127

Eriksen, Ingunn og Sætre, Iselin (2011). Jvaretagelse av hjelperen – forebygging og håndtering av sekundærtraumatisering. I Steinvåg og Moltne (red.) Barn som lever med vold i familien. Oslo: Universitetsforlaget.

Juva, Malja (2006). Hva kan vi gjøre med egne reaksjoner? *Embla*, publisert 16.01.06.

Lipsky, Laura van Dermoot (2009). Trauma Stewardship. An Everyday Guide to Caring for Self While Caring for Others. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Lund, Eileen C. (2006) "Terapeuters reaksjoner i møte med sterkt traumatiserte klienter. Belastninger og beskyttelsesstrategier." I Anstorp, Janum og Jakobsen (red.) *Disosiasjon og relasjonstraumer. Inngreving av det splittende leg.* Oslo: Universitetsforlaget.

Olausson, Skaag, Hauge & Skogstad (2010). Utbrenthet blant psykologer med kortere ansiennitet. TNPF vol 47, nr 3, 2010, s. 195-202

Pearlman og Saakvitne (1995). Treating the therapists with vicarious traumatization and secondary traumatic stress disorder. *Healy (ed.) Compassion fatigue, coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized.* New York: Brunner/Wazel publishers.

Rothschild, Babette (2006). *The Psychophysiology of Compassion Fatigue and Vicarious Trauma. Help for the Helper. Self-Care Strategies for Overcoming Burnout and Stress.* Norton

Saakvitne & Pearlman (1996). *Transforming the Pain. A Workbook on Vicarious Traumatization.* New York: W.W.Norton & Company.

---

---

---

---

---

---

---

---