

SEKUNDÆR TRAUMATISERING & OMSORGSTRÆTHED

RISIKO – OG BESKYTTENDE FAKTORER

V/ PSYKOLOG LOTTE MUNKHOLM HØJFELDT

Præsentation

- Hvem er jeg?
- Lotte Munkholm Højfeldt
- Psykolog i 10 år indenfor handicapområdet (Underviser UCSyd, specialrådgivningen, FamilieFOKUS, privat praksis)

At arbejde med andre menneskers lidelse

- Omsorgstræthed
- Sekundær traumatisering /vikarierende traumatisering
- Udbændthed
- Empatitræthed

Omsorgstræthed

- Omsorgstræthed (compassion fatigue) – definition (Figley, 1995)
- En tilstand af udmattelse og dysfunktion (biologisk, psykologisk og socialt), som er resultatet af langvarig eksponering for andres lidelse. Compassion fatigue er en naturlig konsekvens af over tid at hjælpe eller at ønske at hjælpe personer, der er traumatiserede eller som lever i smerte”.

Omsorgstræthed

- Følelsesmæssig udmattelse
- Distanceret
- Negativt selvbillede
- Depression
- Nedsat evne til at føle sympati og empati
- Kynisme
- Vrede
- Angst / undgåelse ift. at arbejde med visse klienter/patienter
- Følelse af professionel hjælpeløshed

Omsorgstræthed

- Tab af håb
- Formindsket glæde ved arbejdet (dvs. lav omsorgstilfredshed)
- Forstyrret billede af verden /forhøjet angst eller irrationel frygt
- Påtrængende billeder
- Svært ved at adskille personligt og professionelt liv
- Problemer med intimitet
- Overfølsomhed over for følelsesmæssige stimuli
- Ufølsomhed over for følelsesmæssige stimuli

Sekundær traumatisering

- Når vi gentagne gange er vidne til andres lidelse – særligt, når man arbejder med andre menneskers traumer
- Symptomerne kan være:
 - Invaderende tanker – ikke kunne slippe borgeren, når man har fri
 - Uro – føle sig stresset, kortluntet, miste overblik etc.
 - Undgående adfærd – undgå situationer, hvor man kommer i kontakt med andres smerte

Udbrændthed

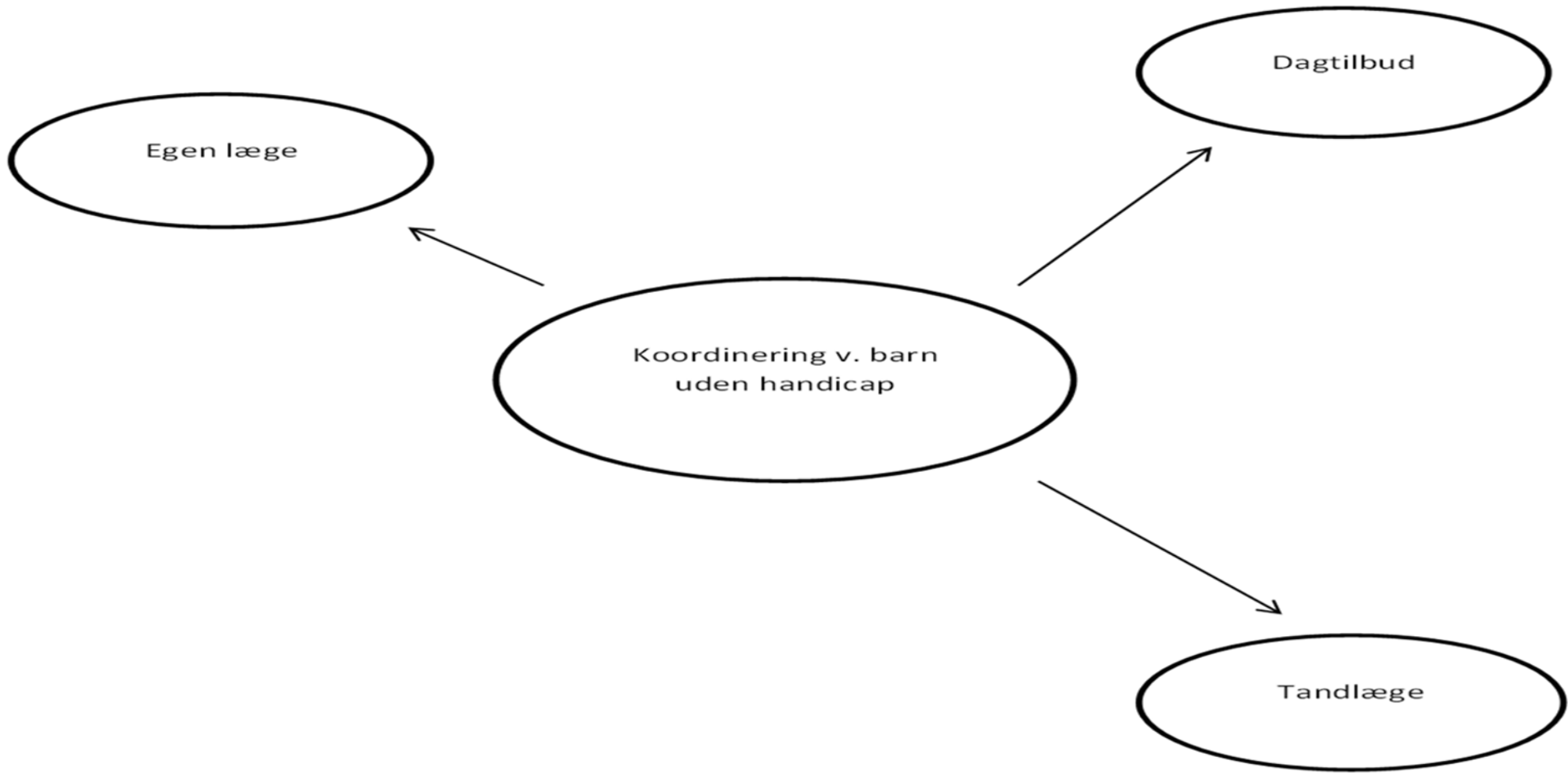
- Kommer ofte af en frustration over ikke at føle, man kan gøre sit arbejde godt nok
- Symptomerne kan være:
 - Manglende lyst til sit arbejde
 - Manglende interesse eller engagement
 - Tvivl (Både fagligt og menneskeligt)
 - De sidste to kan give fornemmelsen af empatitræthed

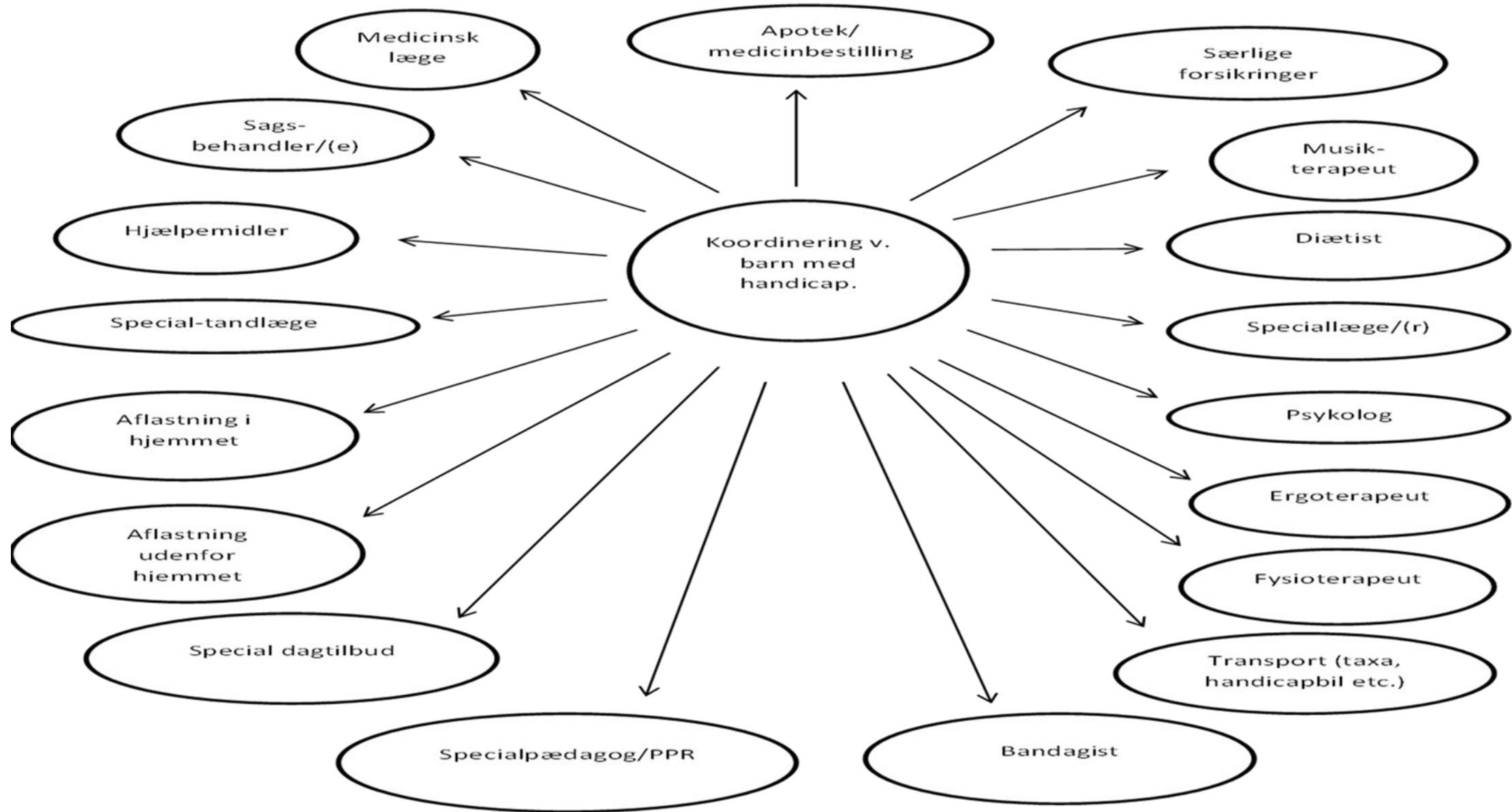
Spejlneuroner

- Celler i vores hjernebark, der aktiveres og gør det muligt at fremkalde den tilstand hos os, som vi iagttager i den anden – Vores nervesystem kobler os på den andens
- Hjælper med indlevelse og empati
- Øger risikoen for ikke at kunne tænke klart

Hvem er det, I møder?








Over eller underinvolvering?

Overinvolvering:

- Træde et skridt tættere på
- Strække sig udover sine beføjelser
- Lave skjult arbejde
- Risiko for at blive smittet

Underinvolvering:

- Træde et skridt længere væk
- Komme til at fremstå ufølsom eller autoritær
- Blive intellektualiserende



Balance:
Være i kontakt
Tillid til egen faglighed
Kunne mærke sig selv

Over eller underinvolvering?

- Alder, egne livsomstændigheder, arbejdspladsens kultur, rolle i kollega-gruppen og erfaring kan spille ind
- Tendensen kan flytte sig gennem et arbejdsliv
- Hvilken side hælder du oftest til?

Forråelse

- En projektion af egen følelse af afmagt, når man er presset og samtidig føler sig fx utilstrækkelig eller kritiseret.
- Projektionen af eget ubehag til et andet menneske kan komme til udtryk som devaluerende tanker om personen. Disse tanker kan føre til krænkende handlinger som fx at ignorere, bagtale eller forskelsbehandle personen.

Kilde: Dorte Birkmose

Hvad influerer?

- Klient/patient/familien etc
- Organisationen/ledelse
- Samarbejdspartnere
- Kolleger
- Bagland

Hvad influerer?

Direkte belastninger:

- vold
- trusler
- krænkelser
- afvisning

Indirekte belastninger (Alt det vi empatisk lytter til):

- afmagt
- smerte
- fortællinger om svære liv med traumer
- vold
- overgreb
- omsorgssvigt
- triste udsigter for fremtiden

Risiko-opgaver

- Opgaver, hvor man står alene
- Opgaver, hvor der er høj grad af identifikation
- Opgaver med stærke følelsesmæssige reaktioner
 - Uventede og uforudsigelige

Hvad kan vi gøre?

Ansvar er fælles

- Ledelse, kolleger, en selv

De 6 Guldkorn

- 1.Krav
- 2.Indflydelse
- 3.Mening
- 4.Social støtte
- 5.Forudsigelighed
- 6.Belønning

Ledelse

- Tydelighed med hvor man går hen med tvivlsspørgsmål – både på det faglige indhold og på, hvordan arbejdet påvirker
- Sikre ordentlige arbejdsforhold både på de fysiske rammer og på ordentlige ansættelsesvilkår
- Lederen som den gode rollemodel

Mening...

- Dit arbejdsmæssige 'hvorfor'
 - Glæde ved arbejdet samt en oplevelse af succes i fht opgaverne giver mindre risiko for mentale arbejdsskader
 - Man kan genvinde forbindelse med glæde, taknemlighed og stolthed ved sit arbejde ved at minde sig selv og hinanden om det arbejdsmæssige 'hvorfor'
 - Hvad er dit 'hvorfor'?

Hvad kan vi gøre?

Alene:

- Egenomsorgspraksis – hvad er godt for mig?

Kolleger imellem:

- Spørge om lov/aftale tid
- Langsom indflyvning
- Lejrbål eller fiskerbænk (Isdal, 2018)
- Lukket/åben dør politik
- 'Voldsfrie pauser'
- Practise what we preach

- SUPERVISION

Stop smitten

Der er tre mulige farer, når vi taler sager i en pause, ved kaffemaskinen eller hinandens skrivebord

- 1. Vi ryster hinanden
- 2. Den, der modtager historien, er uforberedt
- 3. Vi deler for mange rystende detaljer, og vi deler dem for hurtigt

Fire strategier til at fortælle om noget smertefuldt uden at overvælde dine kolleger:

- 1. Øget selvbevidsthed - tænk dig om før du taler
- 2. Give den anden en chance for at forberede sig
- 3. Aftale tid - forberede
- 4. Langsom indflyvning

Drøftelse

- Hvilke ricisi er der forbundet med dit/jeres arbejde?
- Hvordan kan I passe på jer selv og hinanden i jeres daglige arbejde og hvilke muligheder kan I se, der nemmest ville kunne implementeres i jeres dagligdag?

Afslutning

- Spørgsmål eller kommentarer?
 - TAK FOR I DAG 😊

Litteratur

- **Charles Figly – Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized’ -1995**
- **Laurie Pearlman & Karen Saakvitne -Trauma and the therapist: Countertransference and vicarious traumatization in psychotherapy with incest survivors - 1995**
- **Per Isdal – ‘Medfølelsens pris’ – 2018**
- **Dorte Birkmose – ‘Når gode mennesker handler ondt’ - 2019**