

Stress injury and resilience

Støtte og ivaretagelse av
frivillige i redningstjenesten



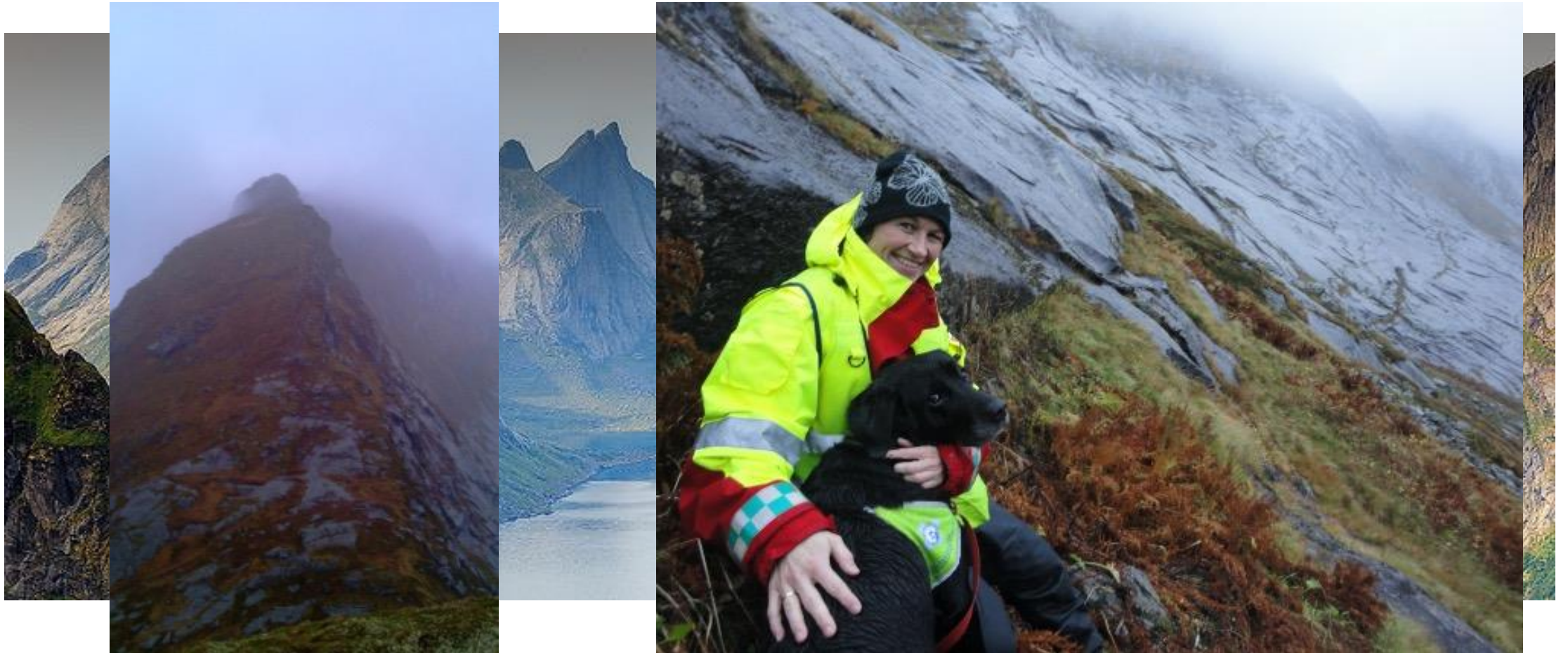
Rita Vasseng,

***Nasjonal kameratstøttekoordinator i Norske
Redningshunder***

***Prosjektleder for «Felles veileder for kameratstøtte i
FORF»***



Stress i operative miljø for frivillige søk og redningsmannskaper





Stress kan forstås på tre måter:

- Som **ytre påvirkning** (stressor)
- Som **reaksjon** på denne påvirkningen (individet)
- Som **samspill** mellom individet og omgivelsene.

Fra forskningen:

- **Hans Selye (1965):** Biologisk/fysiologisk stressmodell - reaksjonsperspektivet
- **Lazarus & Folkman (1984):** Psykologisk stressmodell - samspillsperspektivet
- **Ursin & Eriksen (2004):** Kognitiv aktiveringsteori om stress – CATS. - kombinasjonsperspektivet

Tredelt stressforståelse

Teori om stress

Hans Selye (1907-1982) er «stressforskningens far». Østerriksk-kanadisk lege og fysiolog.

En modell som beskriver:
Kroppens fysiologiske/biologiske responser på belastning (stress) inndelt i 3 faser:

- Alarmreaksjon
- Motstand/tilpasning,
- Utmattelse ved langvarig belastning.

H. Selye (1965)





Påkjenninger... men vi gjør det igjen

Stress er en dynamisk prosess
- Hvordan vi oppfatter og vurderer situasjonen

- Stress som et samspill mellom individ og omgivelser
- Stress oppstår når kravene i en situasjon overstiger egne ressurser til å håndtere den.
- Stress kan derfor reduseres ved å styrke ressurser (som sosial støtte) eller senke krav og forventninger.

Lazarus & Folkman (1984)

Historien i Norge - debriefing

Atle Dyregrov: nestor innen krisepsykologi-feltet

Har hatt stor betydning for hvordan vi i Norge forholder oss til debriefing og tiltak rett etter en kritisk hendelse.

Dyregrov og Mitchell (1988): “Psykologisk debriefing”

- Artikkelen beskriver **psykologisk debriefing (Critical Incident Stress Debriefing, CISD)** som en metode for å hjelpe **innsatspersonell** (som politi, brann, ambulanse osv.) etter **kritiske hendelser** eller katastrofer. Hensikten er å **forebygge langvarige psykiske reaksjoner** og **fremme normalisering og støtte** i gruppen.
- Debriefing er et **strukturert gruppemøte**, vanligvis ledet av **helsepersonell**, som gjennomføres **kort tid etter** en belastende hendelse.
- Den skal **redusere spenning**, **normalisere reaksjoner**, **mobilisere støtte i gruppen** og eventuelt **avdekke behov for videre oppfølging**.

Skepsis?

Cochrane Review: Rose et al. (2002) – *"Psychological debriefing for preventing post traumatic stress disorder (PTSD)"*

- **Konklusjon:**
 - **Rutinemessig eller obligatorisk debriefing** etter traumer anbefales ikke.
 - Det foreslås i stedet en **“screen and treat”-tilnærming**, hvor man identifiserer og følger opp personer som viser tegn på alvorlig belastning.



ISTSS

International Society for Traumatic Stress Studies (ISTSS)

- Debriefing **skal ikke** brukes automatisk eller rutinemessig til alle etter traumeeksponering.
- Dersom det brukes slike samtaler, bør de være del av en **mer omfattende, strukturert og målrettet plan**, og ideelt sett tilbys til personer med risiko eller symptomer — ikke til alle.

Debriefing er ikke én metodikk

Siden Rose et al (2002) kom med sin artikkel har man sett nærmere på ulike former for debriefing, og ulike tiltak rett etter en hendelse for å forebygge PTSD:

- «Hot debriefing» (rett etter en hendelse) og «Cold debriefing» på ulike tidspunkt en stund etter en hendelse.
- Enkelt sesjon versus to eller flere sesjoner.
- Ulike prosedyrer for å gjennomføre gjennomganger av hendelsen i større eller mindre grupper, eller med en enkeltperson
- Gjennomgangen kan gjennomføres som kollegastøtte versus med en samtaleleder for flere i en gruppe



Modererende variabler i fagfeltet

Skille mellom sivile og de som gjennom jobben sin kommer i kontakt med en rekke kritiske hendelser.

Forholdet mellom "kvalitet på hendelsen» og «faktorer som samvirker»

Stor forskjell på ulike typer hendelser man kan oppleve, både som sivil og i jobbsammenheng (eks. «moral trauma»; «betrayal trauma»)

Ikke åpenbart at oppfølgingen i alle tilfeller skal være lik.

Umiddelbar psykologisk førstehjelp i oppdragets akutfase har de siste årene hatt økt fokus

Vi har ikke nok forskning til å kunne si hva som er best oppfølging i alle situasjoner.



Fra personell i nødetatene

Studier viser at noen faktorer går igjen med tanke på helsen til de ansatte.

- Støtte fra ledelse, grad av stressorer knyttet til organisasjon/arbeidssted, støtte fra kolleger, balanse mellom ressurser og oppgaver osv.
- Men hvis alle disse faktorene er negative (manglende støtte fra ledere og kollegaer, ubalanse mellom oppgaver og ressurser osv) så fremmer dette utvikling av PTSD.

Debriefing brukes fortsatt fordi:

- Oppleveres som meningsfull
- Gir struktur og fellesskap etter kriser
- Er institusjonalisert i beredskapssystemer
- Ofte forveksles med trygg støtte eller refleksjonssamtaler
- Fordi oppdatert kunnskap ikke alltid er implementert i praksis



Dyregrov svarer på kritikken:



Kritikken mot debriefing har noen poeng, spesielt når det gjelder enkelte modeller (f.eks. én-times samtale uten oppfølging).



Men denne kritikken gjør ikke automatisk at all debriefing er irrelevant – fordi praksisen i Norge ofte er mer omfattende og tilpasset enn det som er evaluert i enkelte internasjonale studier.



Derfor må man se på **hvordan** og **når** debriefing brukes — hvem som leder det, om det er oppfølging, tilpasset gruppe, tidspunkt, etc.



Han advarer mot at enkeltkritikk kan føre til at folk blir skeptiske til hjelp de faktisk ønsker og kan ha nytte av.

Kollegastøtte som tiltak

- Lavterskeltiltak - likepersonsordning
- AA 1930 årene - motvirke uheldige alkoholvaner
- Amerikansk politi 1950
- Politi og lensmannsetaten i Norge 1980
 - Oslo og Asker/Bærum politidistrikt
 - Lensmannsetaten i Rogaland – dagens KSO

Kilde:

Kristoffersen, 2008, i Dyregrov og Dyregrov, 2008, i Vasseng, 2017.

Bjørklund, 1995.



Kameratstøtte i NRH

- Første retningslinje utarbeid i 2009
- Masteroppgave om kollegastøtte i frivillige organisasjoner fra i 2017 (<https://munin.uit.no/handle/10037/1191?show=full>)
 - Funn gav grunnlag for en mulig revisjon
- Formell revisjon iverksatt 2018-2019
- Ny revidert retningslinje vedtatt i 2020
 - Organisering i beredskapsfunksjonen
 - Kompetansemodell m/samtaleverktøy
- Innfaset i 2022 – implementering
- Driftsfase



Prosjektet:
Felles veileder for kameratstøtte i FORF

Ansvarlig prosjektleder: Rita Vasseng (NRH)

Samarbeid mellom NRH og NF

Oppstart: 01.05.2024

Prosjektleveranse: 01.06.2025



Målsetningen med prosjektet

- Utarbeide rammer og prinsipper for en kameratstøttemodell med en-til-en samtaler
 - Kartlegge eksisterende praksis i FORF og hos profesjonelle aktører
 - Samtalemetodikken RITS som et mulig verktøy
 - Brukermedvirkning fra FORF og profesjonelle aktører
- Utarbeide faggrunnlag for videre arbeid





Prosjektleveransen

Faggrunnlaget

En kameratstøtteordning bør inneholde:

1. Organisasjonsnivå
2. Lederforankring i organisasjonen.
3. Være et lavterskeltilbud
4. Oppdragsorientert oppfølging
5. Med eller uten samtaleverktøy - RITS
6. Felles opplæringsprogram – mentale forberedelser
7. Bruk av ressurser på tvers av FORF – styrken i modellen



Fremover

- Operasjonalisering og konkretisering av innholdet
- E-læring mentale forberedelser
- Implementering og kvalitetssikring
- Nasjonalt forankring i FORF gjennom en koordinator

Ta kontakt for spørsmål og
evt. videre samarbeid:

Epost: rita.vasseng@nrh.no

Tlf: 900 95 224

