

Guide til afholdelse af defusing

Hvad?

Defusing er en delvist struktureret gruppesamtale med de kollegaer, der har været involveret i en voldsom utilsigtet hændelse.

Hvornår?

Defusing afholdes umiddelbart efter hændelsen og inden de involverede kollegaer forlader arbejdspladsen. Vent dog med at afholde defusing til der er faldet ro på de involverede kollegaer. Der sættes typisk ca. 30 minutter af til afholdelsen.

Hvorfor?

Formålet med defusing er at skabe en forståelse af det, der er sket samt dæmpe oplevelsen af angst og kaos. Desuden har defusing til formål at afværge skadevirkning – og dermed ikke til formål at skabe læring.

Hvordan?

Fase 0 – forberedelse til defusing

- Find et lokale hvor I uforstyrret kan være og sørg for, at der er vand, krus og servietter på bordet
- Få andre som ikke er involverede i hændelsen til at passe praksissen imens defusingen foregår
- Saml de relevante personer og informer om vigtigheden af defusing
- Hvis du som mødeleder selv har været involveret i hændelsen, kan det være nyttigt at få en anden til at være mødelederen

Fase 1 – introduktion

Fortæl om:

- Formålet med defusing
- Hvordan defusing vil foregå
- Hvor lang tid I har afsat
- Gennemgå ”spilleregler” for defusing:
 - Alle taler kun om egne oplevelser - man kan ikke reagere, håndtere eller sige noget forkert
 - Defusing er et fortroligt rum
 - Ingen tager notater eller rapporterer
 - Alle deltager på lige fod
 - Der må ikke gives kritik af hændelsesforløbet. Alle har gjort deres bedste ud fra deres erfaring og kompetencer

- Der er ikke taletvang
- Ingen forstyrrelser
- Det er ikke tilladt at bagatellisere andres oplevelser

Fase 2 – Udforskning af hændelsesforløbet

- Spørg ind til hvad der skete
 - Som mødeleder kan du fx spørge, om der er en, der har lyst til at starte med at fortælle, hvad han/hun oplevede at der skete og derefter tage en runde hvor den enkelte *uden afbrydelser* kort fortæller om sin oplevelse af forløbet
 - Hvis kun én kollega er involveret, afholdes defusing med denne person
 - Som mødeleder bør du forsøge at rumme deltagerens følelser, samtidig med at du holder fokus på det *faktuelle* i hændelsesforløbet og kun spørger ind til hvad der konkret skete
- Lad deltagerne 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
- Når I har gennemgået hændelsesforløbet, skulle I gerne have en mere sammenhængende forståelse af alle de forskellige perspektiver, som hændelsen indebærer
- Det kan være en god idé, at du som mødeleder får anerkendt de involverede kollegaer for at have håndteret episoden efter bedste evne

Fase 3 – Information

Informér om:

- Forskellige reaktioner, der kan komme i tiden efter hændelsen
- Muligheder for yderligere hjælp?
- Aftaler om evt. opfølgning og debriefing

Sørg for at dine involverede kollegaer:	Undgå at:
Aflastes resten af arbejdsdagen og kun udfører rutinemæssige opgaver eller holder fri resten af dagen	Forklare, analysere eller forsvare
Får tilbudt hjælp til praktiske ting, fx at kontakte sine pårørende, aflyse aftaler eller blive kørt hjem	Bagatellisere oplevelser ifm. hændelsen ved at komme med konkurrerende fortællinger
Så vidt det er muligt ikke er alene hjemme	Kritisere og placere skyld
	Undgå at spørge ind til de involveredes følelser i de første seks-otte timer efter hændelsen, da dette risikerer at øge intensiteten af negative følelser i hukommelsen