

Resumé af projektbeskrivelse om kollegial debriefing i Specialområde Dømte og Kriminalitetstruede Børn og Unge til møde i HMU den 23. oktober 2015.

Den fulde projektbeskrivelse kan rekvireres ved Kjeld Nørby i Socialplanlægning (Kjeld.Noerby@ps.rm.dk). I den fulde projektbeskrivelse er projektet udførligt beskrevet i forhold til uddannelse, økonomi, cases, evaluering mv.



Dato 05-10-2015

Kjeld Pasgaard Nørby

Tel. +4578478052

Kjeld.Noerby@ps.rm.dk

1-30-73-80-14

I forbindelse med en afgørelse fra Arbejdstilsynet i 2013 skulle Grenen udarbejde et koncept for uddannelse af medarbejdere til kollegiale debriefere samt implementere en struktur for kollegial debriefing på institutionen. I tilknytning til planlægningen opstod den tanke, at dette må være relevant for, hvis ikke samtlige sociale tilbud og institutioner, så dog de fleste. Grenen og Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge (DOK) kan bruges som et pilotprojekt, inden konceptet eventuelt udbredes til de øvrige institutioner og tilbud.

Side 1

Pilotprojekt

Områdeledelsen i DOK ønsker at implementere debriefing i hele specialområdet med henblik på at forebygge psykiske belastninger som følge af vold og trusler. Da dette vil være relevant for en stor del af de øvrige sociale tilbud og institutioner, der drives af Region Midtjylland kan implementeringen på Grenen og i Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge fungere som pilotprojekt.

Erfaringerne fra pilotprojektet kan bruges til at vurdere, hvorvidt konceptet for kollegial debriefing skal udbredes yderligere.

I pilotprojektet anvendes erfaringer fra Den sikrede døgninstitution Koglen. Koglen er en del af samme specialområde som Grenen, men i modsætning til Grenen har Koglen anvendt kollegial debriefing siden 2007. Koglen har gode erfaringer, men har ikke en fast struktur for uddannelsesforløb og netværk.

Der er to formål med at implementere kollegial debriefing i Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge:

1. At afbøde psykiske belastninger som følge af vold og trusler i arbejdet
2. At lave et pilotprojekt, der kan anvendes til vurdering af egnethed for udrulning på hele det regionale sociale område.

Debriefing

Debriefingens vigtigste formål er at skabe en fælles forståelse af, hvad der skete før, under og efter hændelsen. Dette for at mindske de psykiske belastninger af voldsomme hændelser, men også for at opnå læring, så lignende situationer undgås.

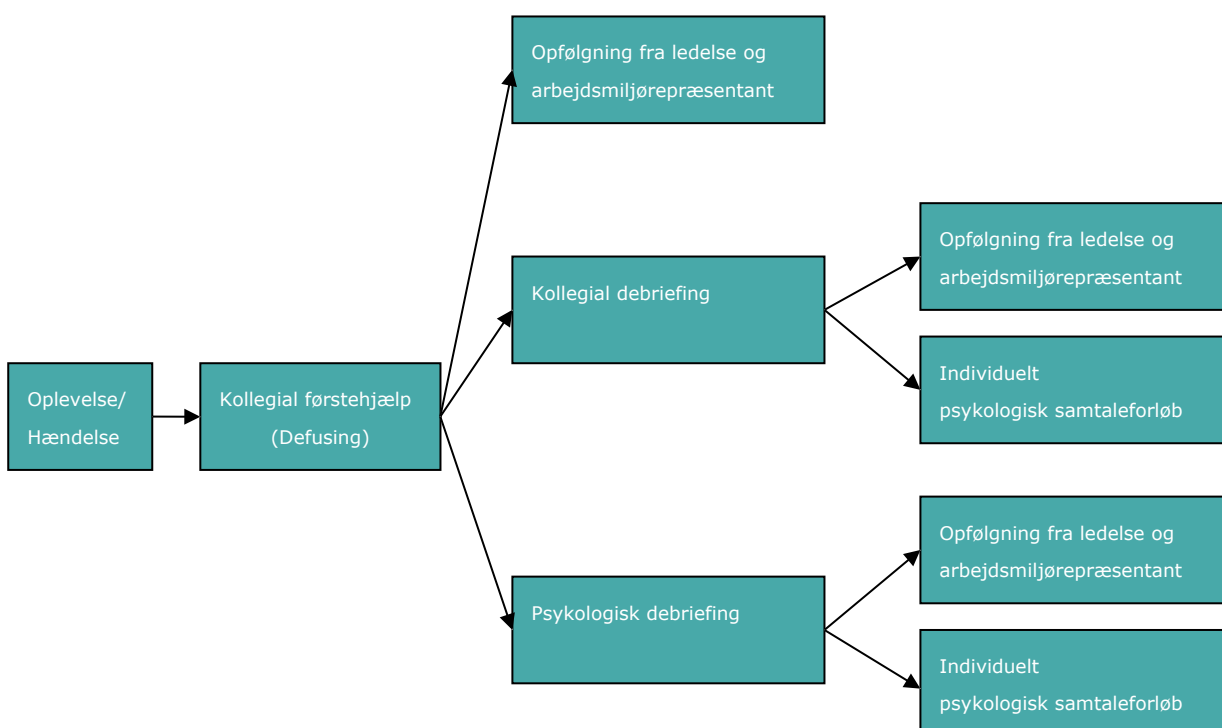
På baggrund af de erfaringer, som er publicerede, er der en klar forventning om, at kollegial debriefing på sigt vil være med til både at forebygge psykiske belastninger som følge af vold og trusler samt være en medvirkende faktor til at nedbringe sygefraværet som følge af vold og trusler. Endvidere forventes det, at kollegial debriefing kan være med til at nedbringe antallet af episoder med vold og trusler på baggrund af den vidensdeling og læring, som debriefingen medfører.

Begrebsafklaring

Begreber som kollegial førstehjælp, defusing, kollegial debriefing, psykologisk debriefing med videre bruges hyppigt. De har alle en snert af debriefing tilfælles, men de dækker i øvrigt over noget forskelligt.

En tilgang til begrebet kan være at anskue det som et kontinuum af indsatser der afhænger af indsatsens omfang og af tiden efter den voldsomme hændelse eller truslen herom. I nedenstående figur er der vist tre scenarier efter en hændelse. Scenarierne afhænger af hændelsens omfang og alvorsgrad samt af de personlige behov, som de involverede måtte have. Det er vigtigt at understrege, at der ikke er en model, der passer alle, men at der skal tages højde for de individuelle behov og den enkelte episode.

Figur 1: Tre scenarier ved en voldsom hændelse, der kræver særlig opmærksomhed



Ved alle tre scenarier vurderes hændelsen – hvad enten det er vold eller trusler om vold – som værende så alvorlig, at der skal ydes kollegial førstehjælp umiddelbart efter hændelsen. Herefter er forløbet forskelligt afhængigt af omfanget og alvorsgraden. I det første scenarie er hændelsen ikke mere alvorlig end den kan håndteres med en opfølgning fra ledelse og evt. arbejdsmiljørepræsentant. Ved det andet scenarie er hændelsen mere voldsom eller der har været flere personer involveret, her vil en kollegial debriefing kunne anvendes eventuelt efterfulgt af opfølgning fra ledelse og arbejdsmiljørepræsentant eller af et eller flere individuelle psykologiske samtaleforløb. Det tredje scenarie er heldigvis sjældent forekommende, her er hændelsen så voldsom og omfattende, at der laves en psykologisk debriefing efterfulgt af opfølgning fra ledelse og arbejdsmiljørepræsentant eller individuelle samtaleforløb.

Kollegial debriefing er en samtale, hvor de involverede parter under vejledning fra en uddannet debriefer rekonstruerer hændelsesforløbet og taler om, hvad der skete før, under og efter episoden. Som ved kollegial førstehjælp skal det drøftes, hvilke reaktioner der kan forventes samt hvilke muligheder der er for hjælp og støtte. Kollegial debriefing bør ikke finde sted umiddelbart efter hændelsen, da de involverede parter først skal have mulighed for at komme sig over chokket og lade indtrykkene bundfælde sig. 1½ til 2½ døgn efter episoden vil ofte være passende. Det er dog vigtigt, at der har fundet kollegial førstehjælp sted umiddelbart efter episoden.

De berørte parter får mulighed for at sætte ord på deres oplevelser og reaktioner i forbindelse med episoden. Formålet er at hjælpe hinanden med at rekonstruere samt skabe rammerne for en praktisk gennemgang. Faserne i debriefing forløbet kan for eksempel være: Formål, præsentation, beskrivelse af fakta, tanker, reaktioner og symptomer efter episoden.¹

Et vigtigt formål med debriefing er også at tale om eventuel manglende assistance under episoden. En voldsramt medarbejder kan føle sig enormt svigtet, hvis kollegerne ikke kom til undsætning. Derfor er det vigtigt at få sat ord på, hvorfor det ikke var tilfældet. Det kunne eksempelvis være, at kollegerne havde en anden konflikt, at de vurderede at de ville optrappe konflikten ved at gribe ind mm.

Endvidere kan der ved kollegial debriefing laves en årsagsanalyse med henblik på fælles læring samt aftales, hvordan denne læring bringes videre i organisationen.

Det er væsentligt at bemærke, at der ved en kollegial debriefing ikke placeres skyld. Hvis der er uklarheder i adfærd, roller eller ansvar, skal det drøftes særskilt med ledelsen.

Kollegial debriefing skal ikke erstatte den psykologiske debriefing, som der kan være behov for i voldsomme sager. Kollegial debriefing kan bruges til mindre alvorlige sager eller som metode til at få afklaret, om der er behov for et individuelt psykologisk samtaleforløb.

Kollegial debriefing er ikke en erstatning for den samtale, som en leder bør tage med en medarbejder i forbindelse med en arbejdsulykke eller en kritisk hændelse. Af Psykiatri og Socials sygefraværspolitik fremgår det, at lederen i forbindelse med en arbejdsulykke bør invitere relevante parter til enten en debriefing eller en årsagsanalyse.

¹ www.forebygvold.dk

Den kollegiale debriefing kan føre til, at det vurderes, at der er behov for en mere indgribende foranstaltning som for eksempel kontakt til egen læge, et individuelt samtaleforløb eller andet.

Konceptskitse

En uddannelse i debriefing kan skrues sammen på mange måder. I pilotprojektet er det valgt at arbejde med udgangspunkt i det koncept, som bruges i Kriminalforsorgen. Det vil sige, at der uddannes et antal medarbejdere som debriefere. Uddannelsen er af to dages varighed og følges op med en dag om året, hvor der sættes tid af til supervision, vidensdeling og netværksdannelse.

Uddannelse:

- 2 dages kursus: Afholdes som et internat (12 deltagere), prisidé 5.300 kr. pr. deltager ekskl. løn og kørsel.
- 1 opfølgingsdag hvert år med supervision, vidensdeling og netværksdannelse, hvor alle kollegiale debriefere er forpligtede til at deltage. Prisidé 2.500 kr. pr. deltager.

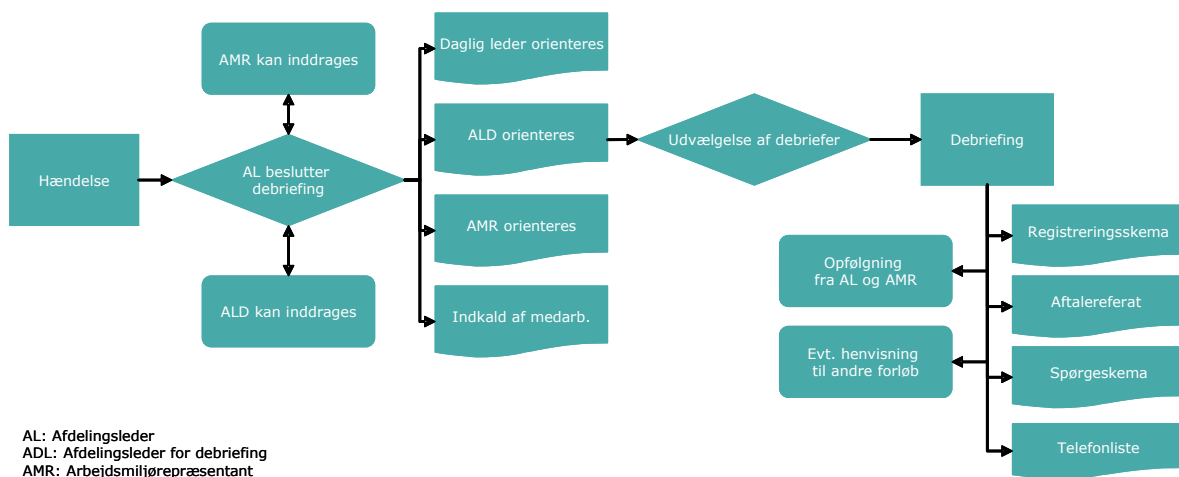
Prisen på uddannelsen er beregnet ud fra, at der er 12 deltagere pr. hold. Såfremt der deltager flere (maks. 16), vil uddannelsen blive billigere.

Gennemførelse af debriefing

Alle debriefing forløb vil være forskellige, men med den uddannelse, som er valgt i dette pilotprojekt vil der være en struktur, en systematik og en fælles ramme, som går igen.

Afdelingslederen sørger for at indkalde relevante parter, det vil sige alle direkte samt indirekte involverede medarbejdere og ledere. Datoen fastsættes i samarbejde mellem debriefer og afdelingsleder.

Procedurerne i forbindelse med en debriefing er vist nedenfor.



Debriefingen skal foregå i et lokale, hvor der ikke kan ske udefra kommende forstyrrelser og der sørges for nødvendig forplejning.

Debrieferen indleder med at præsentere sig, fortælle hvorfor gruppen er samlet, forklare formålet med debriefingen og hvordan den vil forløbe. Fasebeskrivelsen i mappen bør bruges for at huske det hele. Se eventuelt bilagssamlingen.

Hvis der er tale om en nyuddannet debriefer bør der være to debriefer til stede – en primær debriefer og en observatør. Efter at have gennemført 8-10 debriefinger, vil en debriefer kunne gennemføre forløbet alene.

Herefter gennemføres debriefingen ved, at debrieferen gennemfører flere samtalerunder, hvor hver enkelt medarbejder spørges om hændelsesforløbet. Samtalen foregår mellem debriefer og den enkelte medarbejder, mens de øvrige lytter.

Til sidst sættes der tid af til at udveksle erfaringer samt samle op på, om der er ting, der skal arbejdes videre med efter debriefingen. Det kan for eksempel være ændring af procedurer, særlige drøftelser med ledelsen, opstart af individuelt samtaleforløb eller andet. Debrieferen sørger for i samarbejde med gruppen at lave et aftalereferat, hvor aftaler og forslag til procedureændringer med videre noteres. Endvidere laves der en telefonliste, så gruppen hurtigt kan kontakte hinanden ved spørgsmål.

Debriefingen afsluttes med, at der udfyldes et spørgeskema, der indsamles af debriefer og afleveres til afdelingsleder for debriefing med henblik på databearbejdning.

Interventioner efter en kollegial debriefing

En kollegial debriefing gør det ikke alene. Det er vigtigt, at der efter debriefingen sker en ledelsesmæssig opfølgning på episoden. Reaktionen kan komme lang tid efter episoden, hvilket der skal være opmærksomhed på. Det kan være, at der herudover skal laves noget praktisk støtte i form af aflastning og hjælp til opgaver.

Efter gennemførelse af debriefingen er det primært afdelingsleder og sekundært arbejdsmiljørepræsentanten, der har ansvaret for at følge op i forhold til de enkelte medarbejdere, hvis ikke andet er aftalt.

Hvis en kollegial debriefing ikke rækker, skal der sættes andre initiativer i værk. Det kan for eksempel være en psykologisk debriefing eller individuelle samtaleforløb. Dette afhænger af den enkelte. Det er ledelsens ansvar at sørge for at sætte de nødvendige initiativer i værk, såfremt medarbejderen har behov for dette.

Hvornår skal der laves kollegial debriefing?

I tilfælde af en voldsom hændelse i en afdeling er det op til afdelingslederen at vurdere, hvorvidt der skal gennemføres en debriefing. Afdelingslederne har mulighed for at drøfte dette med afdelingsleder for debriefing samt afdelingens arbejdsmiljørepræsentant. Den daglige leder orienteres, hvis debriefingen sættes i værk.

Den daglige leder kan sætte en debriefing i værk på baggrund af eksempelvis følgende indikatorer:

- Én eller flere involverede oplever et behov for at tale hændelsen igennem
- Hændelsen er foregået som et led i de involveredes arbejde
- Det er uklart, hvad der skete eller forklaringer stemmer ikke umiddelbart overens.
- En eller flere medarbejdere udviser mistillid til kollegerne efter hændelsen.

Der kan ikke laves faste regler for, hvad der udløser en kollegial debriefing. Det er en konkret vurdering, der afhænger af situationen og de involverede parter.

Eksempler, hvor en debriefing er relevant

- En medarbejder fastholdes af en beboer og kan ikke umiddelbart aktivere overfaldsalarmen.
- En medarbejder bliver verbalt truet af en beboer. Umiddelbart ingen voldsom reaktion fra medarbejderen før 1-2 dage efter.
- En beboer er meget ophidset og har afskåret medarbejderen fra at nå døren. Medarbejderen aktiverer alarmen, og der kommer kolleger til undsætning.

Eksempler, hvor en debriefing ikke vurderes relevant

- En enkelt medarbejder har været udsat for alvorlige trusler fra en ung, men medarbejderen er meget afklaret omkring dette og har ikke behov for en debriefing.
- En ung skaber en konflikt, der ender med en føring til eget værelse. De tre berørte medarbejdere har i forbindelse med den kollegiale førstehjælp/defusing været enige om, hvad der sket og er afklarede omkring situationen.
- Hændelser, der fører til tjenestesag.
- Hændelser, hvor der er inhabilitet til stede
- Tilfælde, hvor gruppen ikke er klar endnu. Eksempelvis på grund af traumer, mægling, lynch-stemning mv. Her må gribes til andre redskaber.

Udrulning til hele socialområdet

Pilotprojektet har også haft til formål at danne beslutningsgrundlag for, hvorvidt konceptet for kollegial debriefing skal udbredes til hele eller dele af det regionale sociale område. Af samme årsag har projektbeskrivelsen været forelagt områdelederkredsen og et resumé af projektbeskrivelsen forelægges nu HMU til orientering og drøftelse.