



Första hjälp vid stress

För insatspersonal

Användarinstruktion

Svensk översättning av Per-Olof Michel

2017-01-15

Detta dokument är en svensk översättning av Stress First Aid (SFA): Student Manual, utgiven av The National Fallen Firefighters Foundation. Tillstånd att användas är givet av huvudförfattaren Patricia Watson i januari 2017.

Referens till originalet är: Watson PJ, Taylor V, Gist R, Elvander E, Leto F, Martin B, Tanner J, Vaught D, Nash W, Westphal RJ, Litz B. Stress First Aid for Firefighters and Emergency Medical Services Personnel. The National Fallen Firefighters Foundation and National Center for PTSD, Department of Veterans Affairs. 2013.



Stress First Aid

for Firefighters and
Emergency Medical Services Personnel

Student Manual

Firefighter Life Safety Initiative #13:
*Firefighters and their families must have access
to counseling and psychological support.*



National Fallen Firefighters Foundation

National Center for PTSD, Department of Veterans Affairs



The National Fallen Firefighters Foundation

FHS för insatspersonal

National Fallen Firefighters Foundation

Everyone Goes Home Program[®]

Denna instruktion, Första Hjälp vid Stress (FHS) för insatspersonal, har utvecklats för att hantera arbetsrelaterad stress. FHS kan ses som en uppsättning flexibla verktyg för att hantera stressreaktioner hos insatspersonal. Avsikten är att hjälpa chefer och personal att förmedla stöd till sina medarbetare, och därmed om möjligt minska risken för utveckling av stressreaktioner samt för att överföra drabbade individer för professionell bedömning när så krävs.

Detta är ett mycket angeläget mål. I mina över trettio tjänsteår inom räddningstjänsten, har varje brandman jag lärt känna varit i behov av denna typ av stöd vid ett eller annat tillfälle. Det är ett tecken på styrka att erkänna detta behov och att söka stöd. Det är viktigt att inse att effekterna av arbetsrelaterad stress och dess konsekvenser för hälsan kan påverka insatspersonal på samma sätt som fysiska skador. I bakgrunden till denna instruktion, "Firefighter Life Safety Initiative 13", anges tydligt att vi måste tillgodose stödet till insatspersonalen och deras familjer. Första hjälp vid stress för insatspersonal är ett stort steg för att förverkliga detta mål.

I synnerhet vill jag understryka den viktiga roll som kamratstödet har i vår verksamhet. En grupp välutbildade kamratstödare som är medveten om sina förmågor och begränsningar, utgör en ovärderlig resurs. Det är okänt hur många medarbetare som har fått ta del av kamratstöd, men vi vet att sådant stöd har bidragit till att stärka rollen i arbetet, relationer, familjer samt att det till och med räddat liv.

Denna FHS-instruktion är framtagen av *the Behavioral Health Team of the National Fallen Firefighters Foundation*. Projektet är finansierat genom bidrag från *the Assistance to Firefighters Fire Prevention* och *the United States Department of Homeland Security* samt *the Department of Justice*. Vi är mycket tacksamma för deras fortsatta stöd för detta viktiga arbete.

Ronald J. Siarnicki,
Executive Director National Fallen Firefighters Foundation





Innehåll

Introduktion och översikt	5
1. Uppföljning	11
2. Samordning	15
3. Säkerhet	17
4. Stabilisering.....	21
5. Samhörighet	25
6. Funktion	30
7. Förtroende.....	35
Sammanfattning: av Första hjälp vid Stress (FHS).....	40



Acknowledgements

The National Fallen Firefighters Foundation funded this Student Manual with monies provided by the Assistance to Firefighters Fire Prevention & Safety Grant Program through the Department of Homeland Security and with additional financial support from the Department of Justice.

The principal authors of this Student Manual are: Patricia Watson, Ph.D., of the National Center for PTSD, Vickie Taylor of Prince William (VA) Community Services/NFFF Behavioral Health Specialist, Richard Gist, Ph.D., of the Kansas City (MO) Fire Department, Erika Elvander of the Defense Centers of Excellence for Psychological Health and Traumatic Brain Injury, Captain Frank Leto of the FDNY Counseling Unit, Captain Bob Martin of the Chicago Fire Department, Captain Jim Tanner of Prince William (VA) Fire and Rescue, District Chief Don Vaught of the Eugene (OR) Fire & EMS Department, William Nash, MD, Captain, MC, USN (Retired), Richard J. Westphal, Ph.D., PMHCNS-BC, Captain, NC, USN (Retired), and Brett Litz, Ph.D., of the Mental Health Core of the Massachusetts Veterans Epidemiological Research and Information Center at the VA Boston Healthcare System.

The Stress First Aid for Firefighters and Emergency Medical Services Personnel Student Manual represents a civilian adaptation of the Combat and Operational Stress First Aid (COSFA) Field Operations Manual, developed by the Bureau of Medicine and Surgery, Department of the Navy, in cooperation with the Combat and Operational Stress Control, Manpower & Reserve Affairs, Headquarters Marine Corps, the Navy Operational Stress Control, Chief of Naval Personnel, Total Force N1, and the National Center for PTSD, Department of Veterans Affairs. The principal authors of the COSFA Field Operations Guide included William Nash, Richard Westphal, Patricia Watson and Brett Litz. We are grateful to the military units and bureau listed above for allowing the adaptation of their work to help our nation's first responders.

Amy de Boinville (NFFF) provided design and graphic support. Tricia Hurlbutt (NFFF) provided editorial guidance.

Copyright © 2013 by the National Fallen Firefighters Foundation. All rights reserved. No part of this SFA Student Manual may be reproduced or transmitted in any form or means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by an informational storage and retrieval system without permission in writing from the NFFF. If you would like information on how this material may or may not be utilized, please contact the NFFF at: FLSI13@everyonegoeshome.com

The NFFF is developing additional support material for Initiative 13 beyond the scope of this manual. For more information about our behavioral health support programs, please visit the FLSI 13 section on our website at: www.lifesafetyinitiatives.com



Introduktion och översikt

Den stress som insatspersonal exponeras för består av olika delar: olika former av hot, tragiska förluster som de får bevittna, de svåra beslut som de måste ta, samt den ansamling av olika krav som själva händelsen ställer på dem. Även om dessa stressorer blir uppmärksammade i samband med insatser, beskriver personalen också andra aspekter som påverkar arbetstillfredsställelsen: lönefrågor, ledarskap, sömnbesvär och relationer på arbetsplatsen. Adderat till dessa faktorer kan personliga problem som härrör från hem och familj också utgöra stressorer. Det kan resultera i att individen måste hantera konkurrerande krav, samtidigt som insatserna är höga om misstag begås i arbetet. I de flesta fall är dessa frågor aktuella vid olika tidpunkter men om en kombination av dem uppträder samtidigt hos en individ kan olika stressreaktioner bli resultatet.

Första hjälp vid stress (FHS) har utvecklats för att minska sannolikheten för att dessa stressreaktioner ska övergå till mer allvarliga eller långvariga problem. FHS erbjuder en flexibel uppsättning verktyg för att hantera stressreaktioner hos insatspersonal. Det kan användas för att stödja medarbetare, ledare och andra för att motverka stressreaktioner eller för att överföra drabbade individer för professionell bedömning vid behov. Sådan bedömning och eventuell behandling kan förmedlas genom företagshälsovård eller motsvarande.

På arbetsplatser är de som har befintliga relationer med den drabbade individen mest lämpade att förmedla FHS som exempelvis medarbetare, kamratstödjare och chefer. Familjemedlemmar och vänner kan också spela en viktig roll för att identifiera om deras närstående kan vara i riskzonen för en stresskada.

FHS är utformat för att minska risken för stressreaktioner

- FHS används för att kontinuerligt övervaka stress hos insatspersonal.
- FHS används för att snabbt identifiera individer som reagerar på ett brett utbud av stressfaktorer i deras arbete och/eller privatliv, och som är i behov av stöd för att främja återhämtning.
- FHS anger exempel på stödåtgärder för att hantera säkerheten, minska risken för allvarligare stressreaktioner och främja återhämtning.
- FHS betonar uppföljning av återhämtningen för att säkerställa en återgång till full funktion och välbefinnande.
- FHS betonar betydelsen av att överföra individer för professionell bedömning vid behov.

FHS baseras på några grundprinciper

- Bra ledarskap och god sammanhållning är de potentiellt mest kraftfulla resurserna för återhämtning när det gäller insatspersonal.
- FHS främjar återhämtning från stressreaktioner genom att stärka och använda ledarskap, kamratstöd och god sammanhållning. FHS kan aldrig stå i motsats till dessa delar.
- FHS används naturligt i arbetsmiljön, varhelst och närhelst det behövs.
- FHS är individuellt anpassat för att möta behoven hos varje person i deras aktuella sammanhang. Det handlar inte om att samma stödåtgärder måste gälla för alla.
- FHS handlar inte om en enda stödåtgärd, utan är istället en pågående process av att främja återhämtning från stressreaktioner, uppföljning av framsteg samt anpassning av stödet över tid.
- FHS kräver en gemensam laginsats för att vara mest effektivt.



FHS är baserat på en modell beskriven som stresskontinuum

Stressreaktioner är ofta en följd av negativa förändringar av funktioner i olika delar av en människas liv, såsom de biologiska, psykologiska, sociala och andliga domänerna. Stresstillstånd kan vara belägna längs ett spektrum när det gäller allvarlighetsgrad och typ – de är varken alla normala, övergående eller självbegränsande, men inte heller är de alla tecken på kronisk psykisk sjukdom. Modellen Stresskontinuum som visas i figur 1 är anpassad från den modell som utvecklats av

United States Marine Corps som ett verktyg för att beskriva ett spektrum av olika stresstillstånd. Den gröna zonen utgör målet för de flesta utbildnings- och förebyggande insatserna. Den zon där risken för nedsatt funktionsförmåga och framtida psykiska störningar kan bli betydande, är orange zon. När en individs stressreaktioner går utöver den normala dagliga stressen, till mer framträdande reaktioner i orange zon, kan fokuserat FHS-stöd från ledare och kamratstödjare eventuell minska sannolikheten för behovet av professionella insatser (vilket ofta är nödvändigt vid symtom i röd zon).

Figur 1. Stresskontinuum

Redo (Grön)	Reagerar (Gul)	Påverkad (Orange)	Symtom (Röd)
Definition	Definition	Definition	Definition
<ul style="list-style-type: none"> - Optimal funktion - Anpassningsförmåga - Välmående 	<ul style="list-style-type: none"> - Milda, övergående reaktioner - Återhämtar sig helt - Låg risk 	<ul style="list-style-type: none"> - Svårare reaktioner eller nedsatt funktion - Minnen kvarstår - Högre risk 	<ul style="list-style-type: none"> - Kliniskt syndrom - Oläkt stresskada med nedsatt funktionsnivå
Tecken	Tecken	Tecken	Tecken
<ul style="list-style-type: none"> - Är som bäst - Välutbildad och förberedd - Upplever kontroll - Fysiskt, mentalt och andligt välfungerande - Fokuserad - Motiverad - Lugn, samlad - Har trevligt 	<ul style="list-style-type: none"> - Irriterad, orolig eller nedstämd - Förlorat motivation - Tappat fokus - Sömnsvårigheter - Muskelspänningar, andra fysiska problem - Inget är kul längre 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontrollförlust - Panik, ilska, eller depressiva drag - Känner sig inte längre som vanligt - Uttalade skuld- och skamkänslor 	<ul style="list-style-type: none"> - Symtom kvarstår och förvärras över tid - Uttalade symtom eller påverkan på social- eller arbetsfunktion
	Orsaker	Orsaker	Tillstånd
	<ul style="list-style-type: none"> - Vilken stressor som helst 	<ul style="list-style-type: none"> - Moralisk stress - Livshot - Förlust - Kronisk stress 	<ul style="list-style-type: none"> - PTSD - Depression/ångest - Substansrel. syndrom - Utmattningssyndrom



Stresskontinuum utgörs av fyra zoner: **Redo** (grön), **Reagerar** (gul), **Påverkad** (Orange) och **Symtom** (röd). Det är viktigt att notera att de flesta människor kommer att reagera inför stressande stimuli. Men sättet de reagerar på beror på hur beredda de är på händelsen, den aktuella stressfaktorn samt hur de som individer tolkar densamma. I samband med exponering för en allvarlig händelse kan en persons reaktioner variera relativt snabbt från grön till gul, till orange, till rött och tillbaks igen.

Under många år har det i olika insatsorganisationer funnits en kultur som gått ut på att personalen ska vara härdad mot allvarliga händelser, vilket fortfarande kan vara fallet i vissa organisationer. Av det skälet kan någon individ ha behov av att försöka dölja sina stressreaktioner för kamrater och chefer, för att undvika att bli bedömd som någon som är sjuk och som behöver behandling.

Dock är det oftast inte möjligt att hålla dessa reaktioner dolda under längre tid från närstående och arbetskamrater. När någon noterar att en medarbetare har bekymmer är det viktigt att bryta tystnaden. Den drabbade bör så snart som möjligt få stöd efter behov för att förhindra att dennas reaktion slutar i den röda zonen.

Figur 2. Fyra orsaker till stressreaktioner



Reaktioner i gul zon jämfört med påverkan i orange zon

Insatspersonal utsätts regelbundet för mycket påfrestande situationer. Som ett resultat kan många uppleva förhöjda stressnivåer under längre tid. Eftersom de kanske oftare befinner sig i den gula zonen i stället för den gröna zonen, är det viktigt att klargöra skillnaden mellan rimliga stressreaktioner och svårare påverkan.

Stressreaktioner är vanliga och kan i rimliga proportioner bidra till att utveckla samhörighet, kompetens och självförtroende som följd av livets utmaningar. De flesta människor har dessutom tillräckliga resurser och kompetens att återhämta sig från stressreaktioner utan behov av externt stöd.

Allvarligare stress däremot kan orsaka svårare påverkan på hälsan, som kan leda till nedsatt funktion. Vanligen krävs då aktivering av ytterligare resurser för att underlätta återhämtning.

Graden av stresspåverkan kan jämföras med en stukad-, jämfört med en bruten ankel. När en fotled är överansträngd ordinerar ofta sjukgymnastik och fortsatt aktivitet. Men om fotleden är bruten behöver den inaktiveras och gipsas.



Figur 2 visar fyra typer av stressorer som kan leda till att individer riskerar att drabbas av för varaktiga stressreaktioner:

- Inre konflikt
- Livshot
- Förlust
- Kronisk stress

De första tre är oftast specifika händelser som kan upplevas antingen var för sig eller tillsammans. Den fjärde typen som kan leda till utmattning, kan vara en ansamling av stressorer från förväntade eller normala påfrestningar, större eller mindre, över en längre tidsperiod. Dessa fyra orsaker till stressreaktioner kan inte sällan påverka en individ i olika kombinationer och effekterna kan bli kumulativa.

Tecken på stressreaktioner

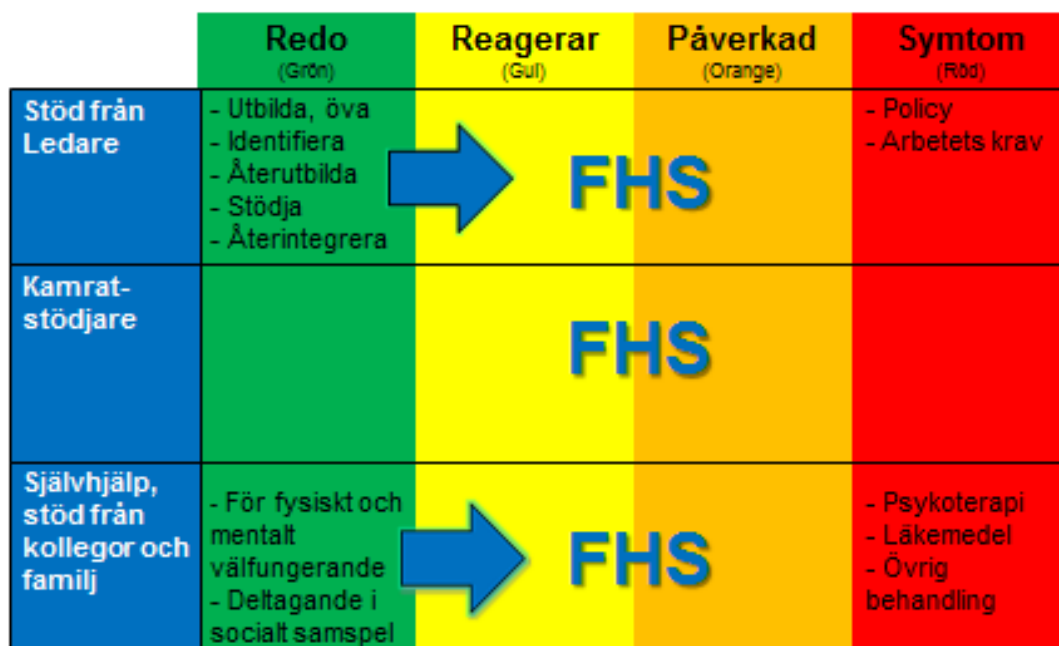
Upplevelser, beteenden och symtom på svårare stressreaktioner är oftast likartade oavsett bakgrund. De omfattar:

- Upplevelse av att inte ha kontroll över sin kropp, sina känslor eller tänkandet.
- Att ofta ha svårt att somna eller sova.
- Återkommande svåra mardrömmar.
- Ihållande svåra skuld- eller skamkänslor.
- En ovan känsla av att vara samvetslös.
- Attacker av panik, ilska eller raseri.
- Minnesförlust eller förmåga att tänka rationellt.
- Att inte längre kunna njuta av lustfyllda aktiviteter.
- Förlust av tidigare moraliska värderingar.
- Bestående förändring i beteende eller uppträdande.

Hur FHS passar in i stresskontinuum

FHS kan ses som en verktygslåda som är till för att fylla området mellan utbildning, stresshantering och prevention i vänstra delen

Figur 3. Hur FHS passar in i stresskontinuum





av Stresskontinuum och de kliniska behandlingarna som är tillgängliga från vårdgivare i den högra delen. FHS beskriver hur stress kan hanteras i gul och orange zon och där i princip vem som helst kan bidra, överallt.

Vetenskaplig grund för FHS

Grunden i FHS utgår från en omfattande litteraturgenomgång som utfördes av Steven Hobfoll och medarbetare 2007. De fem grundelementen för stöd i akutfas som är relaterade till bättre återhämtning från stress är:

- 1. Främja en känsla av säkerhet.** Att kunna behålla eller att återupprätta en känsla av säkerhet kan minska risken för svårare stressreaktioner. Upplevelsen av säkerhet kan förvisso vara relativ och det är viktigt att ha en balanserad syn när det gäller nivåerna av fara i omvärlden.
- 2. Främja lugn.** En viss nivå av oro eller ångest kan nog betraktas som normalt. Förhöjd puls, förhöjt blodtryck och snabb, ytlig andning kan dock vara associerat med bristande vätskeintag, nedsatt förmåga att fatta beslut samt sömnstörningar och hälsoproblem över tid.
- 3. Främja samhörighet.** Socialt stöd är en av de starkaste skyddsfaktorerna mot svårare stressreaktioner och är kopplat till känslomässigt välbefinnande och återhämtning efter allvarliga händelser.
- 4. Främja självförtroende och tillit till organisation och samhälle.** Människor som har tilltro till sin egen förmåga att hantera de svårigheter de hamnat i, kan hantera svåra händelser, lösa problem och uppvisar större motståndskraft i samband med återhämtningen.

5. Främja en känsla av hopp. Hopp är en tro på att saker kommer att utveckla sig på bästa möjliga sätt.

FHS beskriver ett antal punkter innehållande verktyg utformade för att uppmärksamma tidiga varningstecken när det gäller svårare stressreaktioner; utvärdera behov; få hjälp och stöd när det behövs samt för att bistå insatspersonal under och efter exponering för svårigheter eller potentiellt traumatiska händelser (PTH). FHS är också till för att främja stödjande åtgärder på arbetsplatsen och för uppföljning över tid. De som använder FHS bidrar också till att stödja individen när det gäller problemlösning och att stödja återhämtning för att minska risken för utveckling av svårare stressreaktioner. Det innebär också att planera hur olika resurser kan användas som kan främja återhämtning, välmående, kontakt med andra och återgång till full funktion i framtiden.

FHS består av sju punkter (U4S2F)

Uppföljning, Samordning, Säkerhet, Stabilisering, Samhörighet, Funktion samt **Förtroende**. En möjlig akronym kan skapas genom att utgå från begynnelsebokstäverna i dessa sju punkter: **U4S2F**.

Figur 4 ger en översikt över dessa sju punkter och hur de hör ihop. Dessa punkter beskrivs mer ingående nedan med exempel på hur FHS kan användas för hantering av arbetsmiljörelaterad stress.



Figur 4. Översikt över de sju FHS-punkterna (U4S2F)

FHS-åtgärd	Innehåll
Uppföljning	<ul style="list-style-type: none">• Värdera aktuell stress- och funktionsnivå• Värdera eventuella omedelbara risker• Bedöm behovet av ytterligare FHS-åtgärder eller annan stödnivå• Följ kontinuerligt den drabbades utveckling
Samordning	<ul style="list-style-type: none">• Undersök vilka fler som behöver känna till den aktuella situationen• Remittera för professionell bedömning vid behov• Underlätta åtkomsten till annat stöd
Säkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Se till att säkerheten är tillgodosedd för drabbad och andra• Bidra till att skapa en känsla av trygghet och stöd• Skydda mot ytterligare stress (se till att drabbad får andrum)
Stabilisering	<ul style="list-style-type: none">• Minska fysiskt spänningstillstånd (lägre puls, långsammare andning)• Minska intensiteten i negativa känslor såsom rädsla och ilska• Lyssna empatiskt om en drabbad har behov att delge sina upplevelser• Förmedla information som kan bidra till lugn
Samhörighet	<ul style="list-style-type: none">• Uppmuntra kontakt med primära stödpersoner• Använd problemlösning för att hantera hinder för socialt stöd• Uppmuntra deltagande i positiva aktiviteter
Funktion	<ul style="list-style-type: none">• Stöd återgång till full funktion• Stöd deltagande i verksamhet/utbildning som stärker funktionen• Uppmuntra att gradvis åter exponeras för arbetsrelaterad stress
Förtroende	<ul style="list-style-type: none">• Stöd för att återfå full tillit till sig själv, chefer, uppdrag och viktiga värden• Bidra till att stärka medarbetares och närståendes förtroende för drabbade



Uppföljning

FHS-delen Uppföljning, innebär att uppmärksamma funktionsnivån hos medarbetare och notera eventuella tydliga och bestående förändringar i beteenden som kan tyda på att de är påverkade av stress som beskrivs i orange zon. Uppföljning innebär i huvudsak att medvetet notera om medarbetare som exponerats för uttalade eller kroniska stressorer, återhämtar sig väl på egen hand, eller är i behov av andra förebyggande insatser enligt FHS, eller om någon bör överföras för professionell bedömning. Det innebär också att värdera effektiviteten av andra FHS-insatser samt att säkerställa att den drabbade individens återhämtning går framåt.

På många arbetsplatser ingår redan någon form av uppföljning på mer informell bas. Inom ramen för FHS är dock uppföljning en pågående process som utförs kontinuerligt och medvetet av både medarbetare och chefer. När uppföljning är helt integrerad i de normala dagliga rutinerna på en arbetsplats, kommer dessa färdigheter att kunna användas rutinmässigt. Det kan ske genom att medarbetare bättre kan notera varningstecken och stödja dem som är påverkade av stressreaktioner som följd av dagliga upp- och nedgångar, kronisk arbetsrelaterad stress, eller efter exponering för en potentiellt traumatisk händelse (PTH).

Mål med Uppföljning är att:

1. **Identifiera aktuell stressnivå.**
2. **Notera faktorer som påverkar funktionen i arbetet.**
3. **Klargöra om det finns behov av:**
 - **Andra FHS-insatser.**
 - **Andra former av stöd, fysiskt, emotionellt, socialt eller andligt.**
 - **Att andra känner till situationen.**
 - **Att ta reda på andra som kan bidra med stöd.**

Vad innebär Uppföljning?

Figur 5 beskriver huvudpunkterna under Uppföljning. Den första och mest kritiska delen handlar om att observera – att titta och lyssna efter verbala eller icke verbala tecken på att individen är påverkad av stressreaktioner eller i behov av stöd. Det är då viktigt att identifiera aktuella eller tidigare stressorer och att notera utvecklingen av reaktioner eller förändringar i beteendet över tid.

I de flesta fall duger det inte med att följa upp på avstånd. Om det finns indikationer på eventuella stressreaktioner bör individen följas upp genom ett personligt möte, och att vid behov även söka information även på andra sätt. Det som då framkommer kan bidra till att klargöra om eventuella stödåtgärder är aktuella, baserat på var individen befinner sig i stresskontinuum eller en bedömning av graden av fara för den enskilde eller andra.

Det skulle kunna vara fruktbart att jämföra Uppföljning med första steget när man övar livräddning på en träningsdocka. De som övas, instrueras att först kolla om dockan verkligen är i behov av livräddande insatser. De frågar, "hallå, hallå mår du bra?" och skakar lite på dockans axlar innan de vidtar åtgärder för hjärt-lungräddning. I sin enklaste form innebär Uppföljning att man tittar och lyssnar efter tecken på stresspåverkan i orange zon innan man bestämmer sig för vad man ska vidta för åtgärder direkt eller senare.

Varför är detta viktigt? Insatspersonal är regelbundet exponerade för höga nivåer av intensiv och återkommande stress. Dessa stressorer, endera isolerade eller i kombination med andra påfrestningar i individens privata liv, kan bidra till utvecklingen av stressreaktioner. Arbetskamrater och chefer måste kontinuerligt följa upp eventuella stressreaktioner hos sina medarbetare för att:



- Medarbetare som är påverkade av stress kan vara de som sist märker det.
- En del som är påverkade kan på vissa arbetsplatser finna det svårt att be om hjälp.
- Att matcha behov och resurser kräver kontinuerligt pågående värdering.
- I vilken stresszon man befinner sig och de behov man har kan ändras över tid.
- Konsekvenser av stressreaktioner kan vara länge och lunder lång tid uppfattas som normala av den enskilde.

Identifiering av de som är i behov av stöd

Första steget i FHS är att identifiera medarbetare som har stressreaktioner motsvarande orange zon och som är i behov av stöd. Det finns tre lika viktiga indikatorer på att en individ är drabbad av stressreaktioner motsvarande de i orange zon:

1. Nyligen exponerad för allvarlig händelse: En medarbetare som var inblandad i en händelse med hög potential för att leda till stresspåverkan.

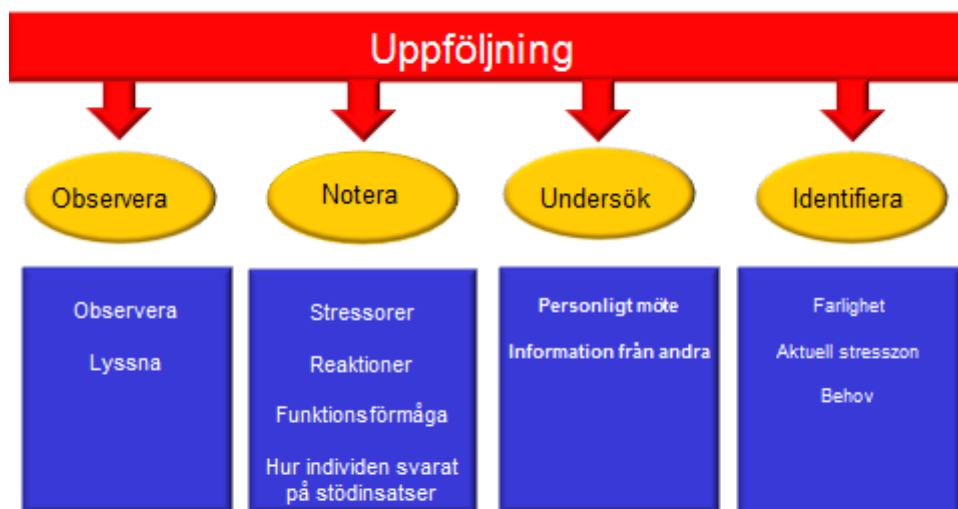
Exempel kan vara livshot (väldigt nära eller klarade sig precis), förlust av någon eller något viktigt (ex. skilsmässa, dödsfall, att bli pensionär eller utebliven befordran) eller att ha upplevt moralisk stress. Att nyligen exponerats för PTH, t.ex. allvarlig händelse med dödsfall eller en arbetskamrats död, kan utgöra viktiga indikatorer för stresspåverkan enligt orange zon.

2. Reaktioer: En individ som upplever tydliga, ihållande och besvärande känslor som rädsla, ilska, ångest, ledsenhet, skuld eller skam.

3. Nedsatt funktion: Individen uppvisar tydlig och ihållande nedsättning av funktionen i fysisk, mental, social eller andlig bemärkelse, och som står utanför dennas förmåga att hantera själv.

Att lära sig att vara uppmärksam på indikatorer på stresspåverkan enligt orange zon är en viktig förmåga. Chefer och övrig personal kan bli medvetna om tydliga stressindikatorer på olika sätt, till exempel när:

Figur 5. Huvuddelarna i Uppföljning





- En medarbetare som i samband med allvarlig stresspåverkan uppvisar ett plötsligt ändrat beteende.
- En medarbetare som anförtror att denna drabbats av stressreaktioner alternativt allvarlig påverkan i sitt sätt att fungera.
- En ur personalen eller en närstående till någon ur personalen hör av sig angående en medarbetare som uppvisar tydliga stressreaktioner.

- Personal har exponerats för PTH med flera dödsfall, alternativt en händelse där en medarbetare har omkommit.

Figur 6 anger exempel på indikatorer på stress i orange zon som kan föranleda FHS-insatser. Notera att nyckelindikatorn på stress i orange zon är **hur individen reagerar på en händelse - speciellt en tydlig förändring i graden av reaktioner eller funktionsnivå.**

Figur 6. Exempel på indikatorer på stress i orange zon som kan föranleda FHS-insats

Indikator	Observera	Lyssna efter
Stressorer	<ul style="list-style-type: none"> • En livsfarlig händelse i samband med insats eller utbildning • Förlust av eller allvarlig skada hos en eller flera vänner, arbetskamrater eller chef • Händelse där en individs agerande eller brist på agerande innebar ett brott mot viktiga moraliska värden • Stressreaktioner i gul zon som fortsätter dag efter dag i flera månader 	<ul style="list-style-type: none"> • "Jag höll på att mista livet i en motorcykelolycka igår." • "Min son har drabbats av en allvarlig sjukdom." • "Min mamma har just dött." • "Min man blev nyligen arbetslös." • "Jag precis förstått att min fru har bedragit mig!" • "Min man har precis lämnat mig." • "Jag fick just besked om att jag har en allvarlig hjärtsjukdom." • "Barnet som dog i branden påminner om mitt eget barn."
Reaktioner	<ul style="list-style-type: none"> • Rastlöshet eller ihållande agitation • För individen ovanliga utbrott av ilska, ångest eller rädsla • För individen ovanliga beteenden som bråk, alkoholöverkonsumtion eller störande uppträdande • Ihållande ledsenhet eller frånvaro av vanliga känslouttryck • Förlust av intresse för arbetet, hobbys eller deltagande i andra sociala aktiviteter • Drar sig undan social samvaro 	<ul style="list-style-type: none"> • "Jag kan inte sluta tänka på händelsen, den återkommer i mina tankar hela tiden." • "Jag vaknar ofta av samma mardröm." • "Min energi har tagit slut." • "Allt var mitt fel." • "Jag litar inte på någon på den här arbetsplatsen längre."
Funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Tydlig och ihållande förändring i personlighet • För individen ovanligt försämrad hygien alternativt, överdriven kroppsvård • Plötsligt nedsatt funktion i arbetet • Ihållande glömska • För individen ovanligt nedsatt förmåga att reglera känslor 	<ul style="list-style-type: none"> • "Jag kan inte få ner min puls." • "Jag har inte sovit bra på flera veckor." • "Jag har förlorat matlusten och gått ner mycket i vikt." • "Jag är rädd att jag ska tappa kontrollen och göra någon illa." • "Jag har börjat dricka mer än vanligt."



Att tala om stressreaktioner

I de flesta fall är det nödvändigt att tala med den aktuella individen för att kunna göra en riktig bedömning. Akronymen **OLIKA** kan kanske bidra till att komma ihåg och vara användbar när man ska tala med någon om stressreaktioner:

Observera uppträdande och beteende och leta efter mönster.

Låt den drabbade veta vad du noterat hos individen. Bara fakta, undvik tolkningar och värderingar.

Informera om varför du är oroad över vad du noterat och klargör varför du tar upp ämnet.

Kontrollera hur den drabbades själv ser på sitt eget uppträdande/beteende.

Ange tydligt din oro och diskutera eventuella andra mer eftersträvarvärda sätt att fungera.

Denna OLIKA-akronym kan användas för att undersöka indikatorer som talar för stressreaktioner i orange zon samt för att samla information för att besvara följande frågor:

- I vilken stresszon befinner sig individen i nuläget och vad kan ha bidragit till det?

- Skulle den drabbade ha någon nytta av andra stödåtgärder i FHS; Stabilisering, Samhörighet, Funktion eller Förtroende?
- Behöver den drabbade remitteras för professionell bedömning?

Söka information från andra källor

I uppföljningsprocessen kan det vara till hjälp (med den drabbades tillåtelse) att inhämta mer information från medarbetare och/eller närstående, kanske med stöd av OLIKA-akronymen. Åter handlar det om att observera och lyssna efter tecken på indikatorer för stressreaktioner i orange zon:

1. Aktuella eller tidigare stressorer
2. Eventuella negativa reaktioner
3. Försämrad funktion

Informationen från andra källor kan styrka eller motsäga information från den drabbade. Oavsett kan det bidra till en bättre bedömning och hur man bör gå vidare.

Fortsatt uppföljning

Det är viktigt att notera att uppföljning inte sker bara vid ett tillfälle. Även om individen verkar bemästra situationen på ett bra sätt kan de initiala skälen till uppföljning ändå riskera att individen framöver kan få stressreaktioner beskrivna i orange zon. Varje FHS-insats bör således följas upp över tid efter behov.

Exempel

“Jag försöker lära känna var och en av min medarbetare, så att jag vet hur de fungerar i vanliga fall och hur eventuella varningstecken skulle kunna te sig. Istället för att bara sitta på kontoret går jag ofta runt bland medarbetarna och kollar läget. Det hjälpte vid ett tillfälle när en medarbetare berättade om sin gravida fru och sin oro för att barnet skulle visa sig vara dött vid förlossningen. Efter det avsatte jag lite tid då och då för att kolla att han var okej.”



Samordning

Den andra punkten i FHS är Samordning, vilket kan bli en direkt konsekvens av Uppföljning.

Samordning har två mål:

- 1. Att informera de som behöver känna till situationen.**
- 2. Att inhämta mer information om andra stödinstitanser som kan behövas.**

Vad innebär Samordning?

Figur 7 visar huvuddelarna av åtgärder under Samordning.

Det är tre insatser som kan bli följden beroende på informationen som inhämtades under Uppföljning:

1. Samverka innebär att utveckla ett partnerskap med individen samt att undersöka eventuella resurser och möjligheter för stöd. Det kan handla om att överföra individen till andra stödresurser, till exempel en mentor, en förtroendeingivande medarbetare, kamratstödjare, alternativt överföring för professionell bedömning vid företagshälsovården eller motsvarande vid behov. Vilka resurser som blir aktuella att samverka med beror på situationen och befintliga relationer med individen (chef, kamratstödjare eller medarbetare).

2. Informera innebär att aktivt engagera nyckelpersoner som behöver veta, har förmåga att bidra inom organisationen eller som kan förmedla emotionellt stöd. Sådant stöd är mest effektivt om det sker i samarbete med den drabbade.

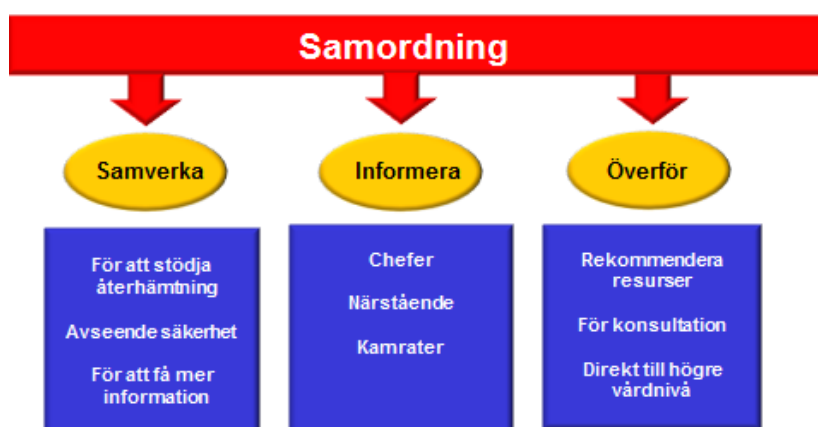
3. Överför handlar om att remittera individen för professionell bedömning vid behov. Det är viktigt att de som förmedlar FHS är medvetna om begränsningar när det gäller den egna kompetensen. När någon ur personalen lider av stressreaktioner som är bortom vad chefer, medarbetare eller FHS-stödpersoner kan hantera, är det nödvändigt att drabbade överförs till lämplig instans.

Samordning av resurser för stöd eller behandling

Den som förmedlar FHS kan behöva överföra en drabbad till mer avancerad stödnivå och komma fram till vilken resurs som skulle passa bäst. För att nå dit bör följande faktorer övervägas:

- Hur trygg är FHS-förmedlaren när det gäller den egna bedömningen?
- Hur väl känner FHS-förmedlaren den aktuella individen?

Figur 7 Huvuddelarna i Samordning





- Skulle den drabbade ha bättre nytta av annat stöd än FHS?
- Finns det tillgång till andra resurser, till exempel företagshälsovård eller andra instanser?
- Hur har den drabbades tillstånd ändrats övertid? Är det bättre, på samma nivå eller har det förvärrats?

Vid tveksamhet kan andras uppfattning vara till hjälp. Eftersom en del frågetecken kan kvarstå kan andras uppfattningar därför ofta bidra till en bättre helhetsbild.

Att samordna insatser med andra stödresurser slutar inte med att individen överförs dit. Även om den drabbade har kontakt med annan stödinstitution är fortsatt uppföljning viktig för att undersöka att det aktuella stödet eller den eventuella behandlingen motsvarar individens behov.

Exempel

“En medarbetare noterade att hennes chef ofta var argsint och att denna drack för mycket. Hon berättade det för en kamratstödjare om att hon var bekymrad för chefen. Kamratstödjaren i sin tur kontaktade en kollega till chefen som informerade denna om att några medarbetare var oroliga för honom och att det nog var nödvändigt för honom att hantera det han hamnat i. Det slutade med att chefen sedan sökte adekvat hjälp.”

Exempel

“En hustru till en medarbetare ringde till en av kamratstödjarna och informerade om att hennes man hade utvecklat ett beroende för smärtstillande läkemedel. En krisstödjare kontaktade en annan medarbetare som kände den aktuelle individen väl och tillsammans stödde de den drabbade att komma iväg till en professionell behandlingsinrättning.”

Exempel

“Vi hade en medarbetare som ofta var irriterad och svår att samarbeta med och som det var svårt att komma nära. Vi kände dock en god vän till honom som vi (med medarbetarens godkännande) engagerade och som tog sig an honom i större utsträckning. Vi fortsatte att ha kontakt med hans vän för att ha koll på hur det gick för vår medarbetare.”



Säkerhet

I samband med insatser är insatspersonal ansvariga för sin egen samt för sina medarbetares säkerhet. FHS-delen **Säkerhet** kan ses som en förlängning av detta förhållningssätt och avser till alla åtgärder som kan minska eventuella hot mot säkerheten som kan vara en följd av en individs stressreaktioner. Målet med **Säkerhet** är att:

1. Säkerställa den drabbades och andras omedelbara fysiska säkerhet.

2. Främja en känsla av psykologisk trygghet och stöd.

3. Skydda mot ytterligare stress.

Delen **Säkerhet** används bara när det är aktuellt, om en drabbad individs reaktioner endera påverkar säkerheten, alternativt vid oro för densamma. Figur 8 beskriver huvuddelarna i **Säkerhet**. Komponenterna handlar om att finnas tillhands vid behov; göra miljön säker för den drabbade och medarbetare vid eventuell fara; understödja känslan av säkerhet genom minskad risk för fara samt lugn och ordning.

Säkerhet och nästa FHS-del, Stabilisering är i analogi med tidigare nämnda livräddningsinsats. Dessa delar används kanske sällan men kan motverka fortsatt fara i avvaktan på tillgång till andra former av stödinsatser.

När behövs FHS-delen Säkerhet?

Denna del blir aktuell när en eller flera individer uppfattar att det finns ett hot mot säkerheten eller om de oroar sig för densamma. Sådana situationer kan delas in i tre kategorier:

1. Den drabbade individen är i fara

- Denna befinner sig i en omedelbar farosituation; har nedsatt medvetenhet om situationen eller kan inte tänka rationellt eller fatta bra beslut som följd av stress.
- Individen kan ha drabbats av en frysnings- eller panikreaktion i en livshotande situation.
- Denna är så påverkad av den aktuella stressorn så att funktionsförmågan är nedsatt.
- Individen kan eventuellt också ha uttryckt allvarliga självmordstankar.*

2. Andra kan vara i fara på grund av den drabbade

Som följd av den aktuella stressen betar sig den drabbade på sätt som kan påverka andras säkerhet, exempelvis:

- På en olycksplats kan den drabbade vara så påverkad av situationen så att denna glömmet varna kamrater för trafikfaror.
- En förare av ett insatsfordon kan ha drabbats av uttalad frysnings- eller panikreaktion vilket utgör fara för övrig personal i fordonet.
- En tidigare traumatiserad medarbetare överreagerar som rädsla för att tidigare händelse ska upprepas, exempelvis en insatsledare som onödigtvis och alltför tidigt drar tillbaka sin personal från aktuell insats vilket kan minska möjligheten för insatsenheten att rädda liv eller reducera skador.
- En medarbetare utgör fara för andra.

3. Den drabbade uppfattar sig vara utsatt för fara

- En medarbetare och/eller dennas närstående upplever sig vara i fara, till exempel efter att en kollega omkommit i tjänsten.

*Hot om självmord måste alltid tas på allvar. Samtidigt kan det inte vara ditt ansvar att avgöra om hotet är allvarligt eller inte. Individer som hotar att ta livet av sig ska överföras till adekvat instans som akutsjukvården eller annan instans för professionell bedömning.



Figur 8. Huvuddelarna i Säkerhet



Vad innebär punkten Säkerhet?

I denna del handlar det om att den som förmedlar FHS betonar säkerhet och sådant som stärker känslan av detsamma genom att:

- Fatta beslut åt någon som inte kan tänka riktigt klart.
- Vidta åtgärder i någons ställe som inte uppträder på ett säkert sätt.
- Uppträda med auktoritativ närvaro för att föra drabbad i säkerhet.
- Varna och skydda andra som kanske inte är medvetna om faran.
- Bidra till att skapa en trygg och säker miljö som främjar återhämtning.

Hur bör delen om Säkerhet genomföras?

Alla åtgärder som snabbt kan bidra till att öka säkerheten för dem som är i fara kan betraktas som en åtgärd i denna del. Antalet möjliga icke-verbala och verbala åtgärder får nog anses vara gränslöst. Sannolikt är det så att de flesta säkerhetsåtgärderna, vidtas intuitivt och instinktivt i farliga situationer.

När man genomför säkerhetsåtgärder är två prioriteringar väsentliga: (1) **ta itu med säkerhetsaspekter omedelbart**, och (2) **begränsa inte andras autonomi mer än vad som är nödvändigt av säkerhetsskäl**. Vidta därför tvingande åtgärder mot andra i så liten utsträckning och så kort tid som möjligt.

Följande möjliga förslag för åtgärder inom ramen för Säkerhet är graderade från minst till mest tvingande.

Icke-verbala åtgärder för att omedelbart säkra situationen:

- Se till att du får ögonkontakt.
- Håll upp dina händer i en "stoppgest".
- Ta ett fast och tryggt grepp med en hand om den drabbades axel eller arm.
- Skaka eller knuffa den drabbade lite ätt för att få dennas uppmärksamhet.
- För fysiskt individen i säkerhet.
- Om nödvändigt, ta fysisk kontroll över individen på bästa möjliga sätt.



Verbala åtgärder för att säkra situationen:

- Fråga "Är allt bra?"
- Fråga "Behöver du hjälp?"
- Ge anvisningar om vad drabbade bör göra.
- Ta ansvar och föreslå ett säkrare handlingsalternativ.
- Ropa ut varningar vid omedelbar fara.
- Vid behov, ge kraftfulla direktiv om att sluta med något som kan leda till fara.

Möjliga åtgärder för att skapa en säker miljö och sådant som stärker känslan av detsamma:

- Genomför After Action Review (AAR) med fokus på vad man lärt sig och problemlösning.
- Se till att de som behöver vila får möjlighet till det.
- Fokusera stödet på dem som till följd av sina stressreaktioner oroar sig särskilt för sin eller andras säkerhet.

- Öva personalen i att vara fokuserat medvetna i olika situationer, samt om beslutsfattande under stress.
- Utveckla insikten hos både organisationen och personalen avseende ansvar i säkerhetsfrågor, genom att stärka medvetenhet om detta samt att motverka beteenden som riskerar säkerheten.
- Se till att medarbetarna jobbar i par eller mindre grupper.
- Ta omedelbart itu med oro bland personalen efter att någon medarbetare skadats eller omkommit i tjänsten.
- Förmedla stöd till och utbilda vid behov personalens närstående om någon medarbetare skadats eller omkommit i tjänsten.

Vilka är potentiella hinder för Säkerhet och hur kan dessa övervinnas?

Eftersom åtgärder i FHS-delen Säkerhet ofta blir aktuellt i svåra och stressande situationer kan det vara av värde att i förväg överväga hinder för sådana åtgärder och sätt att hantera dessa. (Figur 9).

Figur 9. Potentiella hinder för Säkerhet och hur man kan övervinna dessa

Potentiella hinder för Säkerhet	Sätt att övervinna eventuella hinder
<ul style="list-style-type: none">• Du kan inte tänka klart eller kan inte hantera säkerhetsaspekter	<ul style="list-style-type: none">• Se till att skaffa hjälp
<ul style="list-style-type: none">• Du är upptagen med att ordna för din egen säkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Se till din ordna upp din egen säkerhet innan du försöker stödja andra
<ul style="list-style-type: none">• Du har svårt att få den drabbades uppmärksamhet och att skapa förtroende hos denna	<ul style="list-style-type: none">• Ta hjälp av chefer, kamratstödare eller närstående till den drabbade
<ul style="list-style-type: none">• Den drabbade är fortsatt ångestfylld efter att ha förts till säker plats och där informerats om eventuella aktuella risker	<ul style="list-style-type: none">• Överväg stöd från kamratstödare eller professionellt stöd från företagshälsovården
<ul style="list-style-type: none">• Närstående till en drabbad är oroade för säkerheten efter att en arbetskamrat till denna omkommit i tjänsten	<ul style="list-style-type: none">• Organisera stöd för de närstående via kamratstödare eller annat familjestöd.• Inkludera detta tema i en After Action Review.• Ge råd till insatspersonal om hur de kan hantera sina närståendes oro



Exempel

“Efter att en av våra arbetskamrater omkommit i tjänsten, nämnde flera av mina medarbetare att de inte kunde gå hem och säga till sina närstående att deras arbete var säkert. De kände sig sårbara och var pressade av närstående att eventuellt sluta. Vi samlade medarbetarnas närstående till ett möte dit vi bjöd in personal från en annan enhet som tidigare förlorat en arbetskamrat. De berättade om hur de hade tagit sig igen om den situationen. Det bidrog till att våra närstående också kunde ta sig igenom den aktuella händelsen och medarbetarna kände mindre press.”

Exempel

“I samband med en översvämning i vårt samhälle var flera av vår insatspersonal splittrade mellan att behöva tjänstgöra och att vara hemma hos sina närstående och hantera översvämningen i sina egna bostäder. Verksamhetschefen informerade då att om översvämningen inte var för allvarlig, kunde personalen stanna hemma. Arbetsgivaren såg också till att personal som drabbats av översvämningen också fick stöd från medarbetare och satte dem i kontakt med resurser för att hantera till exempel försäkringsärenden efter händelsen.”



Stabilisering

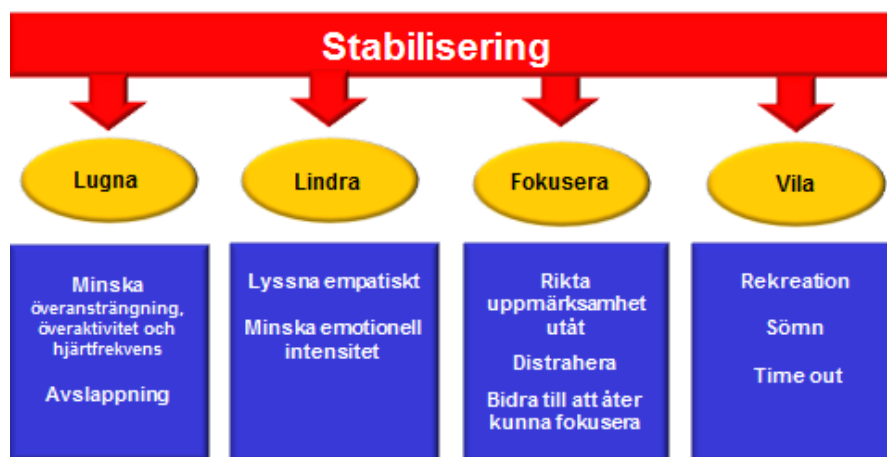
Vad innebär Stabilisering?

Denna del handlar om att lugna ner och minska stressreaktionen i kroppen samt också mentalt. På så vis kan man främja återhämtning till normalt fysiskt och mentalt fungerande, minska fysiologisk aktivering och nivåerna av stresshormoner.

Åtgärderna i Stabilisering, kan **lugna** aktiveringen i kroppen genom att minska muskelspänning och hjärtfrekvensen.

Åtgärderna kan **lindra** reaktioner som rädsla, ilska, skuld eller skam. Åtgärderna kan också bidra till att kunna **fokusera** bättre genom att rikta uppmärksamheten utåt, bort från ångest och andra inre reaktioner. I tillägg kan stabilisering uppnås genom **vila** som kan bidra till återhämtning och läkning. Figur 10 visar huvuddelarna i Stabilisering.

Figur 10. Huvuddelarna i Stabilisering



När behövs åtgärderna i Stabilisering?

Stabilisering behövs när intensiv stress påverkar en individs förmåga att minska sin fysiologiska aktivering eller känslomässiga intensitet. Vanligen finns det tre kategorier av situationer som kräver stabiliserande åtgärder:

1. När den fysiologiska aktiveringen kvarstår på sådan nivå som kan noteras vid:

- Förlust av fysisk kontroll.
- Överdriven rastlöshet.
- Hyperaktivitet eller överdriven vaksamhet.

2. När kognitiva funktioner är påverkade kan någon eller flera av nedanstående noteras:

- Snabbt och pressat tal (pratar för fort).
- Nedsatt medvetenhet om situationen och nedsatt beslutsförmåga.
- Tankeflykt (tankar hoppar snabbt mellan olika ämnen).
- Svarar inte adekvat på frågor eller när direktiv ges.
- Frysningreaktion.



3. Vid förlorad kontroll över negativa känslor, vilket kan visa sig genom:

- Svårighet att kontrollera rädsla, ångest eller panik.
- Svårighet att kontrollera nedstämdhet eller ilska.
- Intensiva känslor av skuld eller skam.

Hur fungerar Stabilisering?

Stabilisering syftar till att återställa samverkan mellan självmedvetenhet, hjärna och kropp. Åtgärderna kan främja återhämtning och läkning genom att:

- Minska muskelspänning.
- Minska behov av mental och känslomässig ansträngning.
- Lugna ner hjärtfrekvensen.
- Minska nivån av stresshormoner.
- Minska intensiteten i negativa känslor som rädsla och ilska.
- Öka positiva känslor som säkerhet och tillit.
- Öka förmågan till självkontroll.
- Återställa mental klarhet och fokus.

Hur bör Stabilisering genomföras?

Som vid FHS-delen Säkerhet, kan Stabilisering genomföras med verbala eller icke-verbala inslag. Aktuella åtgärder bör alltid anpassas till situationen och till den individ som behöver stödet. Här beskrivs några sätt för att snabbt lugna en individ som upplever så intensiv stress att det inverkar på dennas funktionsförmåga:

Icke verbala åtgärder för att direkt bidra till stabilisering:

- Etablera en tillitsfull, lugn auktoritativ fysisk närvaro.
- Se till att du får ögonkontakt.
- Stanna kvar hos den drabbade.
- Försök kontrollera dina egna eventuella känslor av rädsla, ilska, otålighet eller avsky.
- Använd fysisk beröring om det inte är olämpligt eller när det inte upplevs som hotande.

Verbala åtgärder för att direkt bidra till stabilisering

- Upprepa lugnande fraser, som t.ex. "Lugn nu..." eller "Det är okej..."
- Försäkra drabbad om att situationen är säker och att du finns där som stöd, "Jag är här med dig..." eller "Du är i säkerhet nu..."
- Var uppmuntrande, "Du klarar det..." eller "Där ser du, det fungerade..."
- Ge lugnande anvisningar, "Vi tar det lugnt." eller "Vi försöker att slappna av."
- Försök att få den drabbades uppmärksamhet genom att säga "Se på mig!" eller "Lyssna på min röst!"

Åtgärder över tid för att bidra till stabilisering

- Minska eventuellt kaos där ni befinner er.
- Få individen att fokusera på dina anvisningar genom att fråga hur denna uppfattar vad som händer.
- Ge tydlig information om din uppfattning om händelsen och tydliga instruktioner om vad som ska ske härnäst.
- Ta tag i situationen men lyssna på, och acceptera återkoppling från den drabbade.
- Bidra till distraktion genom att be den drabbade lyssna på dina frågor och instruktioner, alternativt att tänka på något annat.
- Fokusera också på dig själv och din egen stressnivå för att undvika att du bidrar till kaos eller mer ångest.
- Använd grundningstekniker och gör övningar med långsam andning.

Stabiliserande stöd till individer med ilska

- Distrahera: fråga om den drabbade kan hjälpa till med en uppgift eller ta en paus genom att ta en promenad för att kunna lugna ner sig eller att göra något annat ett tag. Försäkra denna om att du eller någon annan kommer att vara kvar när denna återvänder.



- Desarmera situationen: Fråga den drabbade om det går att se på situationen på ett annat sätt, från någon annans synpunkt eller föreslå denna att tala med någon som står denna nära.
- Distansera: Vid behov separera de som är arga på varandra eller håll dem sysselsatta med något på olika platser.
- Skaffa stöd: om du känner dig illa till mods eller hotad, var inte rädd för att söka annat stöd.

Stabiliserande stöd till de som förlorat någon

När en medarbetare har varit med om ett dödsfall, endera i arbetet eller privat:

- Det är oftast bäst att inte säga någonting. Det handlar om att vara tillhands. Var närvarande, var tyst och lyssna.
- Försök inte att få någon som sörjer att må bättre, då det inte finns något bättre sätt att känna i den stunden. Var bara där.
- Om någon ändå vill tala med dig om förlusten känn dig trots det inte tvingad att tala. Det finns inga "magiska ord." Lyssna och var ett stöd på det för stunden lämpligaste sättet.
- Följ upp med kontakt närmaste veckorna eller månaderna för att bedöma utvecklingen.

Sätt att stabilisera över tid

- Lyssna noggrant efter besvärade tankar, känslor eller minnen.
- Fråga vad du kan bidra med för stunden eller vad den drabbade tror skulle kunna vara till hjälp.
- Förse drabbad med information om arbetet, om förmågor eller strategier som kan bidra till att den drabbade känner sig informerad och kan uppleva mer kontroll.
- Genomför eventuellt en After Action Review som fokuserar på vad man lärt sig av händelsen och diskutera hur man kan hantera liknande situationer i framtiden.
- Utveckla en kultur av lärande utifrån alla insatser snarare än ett förhållningssätt där man dömer och bestraffar för begångna misstag.
- Motverka och förhindra ryktesspridning.
- Låt medarbetare förstå att du mött drabbade med liknande stressreaktioner vid flera tillfällen tidigare.
- Om det är lämpligt, be andra som upplevt liknande händelser att vara någon form av mentor för den drabbade.
- Se till att informellt och formellt kamratstöd blir en accepterad del av den aktuella kulturen.

Vilka är potentiella hinder för Stabilisering och hur kan dessa övervinnas?

Som i avsnittet Säkerhet blir Stabilisering oftast aktuell i redan svåra och stressande situationer. Det kan därför vara av värde att i förväg överväga hinder för sådana åtgärder och sätt att hantera dessa. (Figur 11).



Figur 11. Potentiella hinder för Stabilisering och hur man kan övervinna dessa

Potentiella hinder för Stabilisering	Sätt att övervinna eventuella hinder
<ul style="list-style-type: none">• Du har ännu inte kunnat lugna ner dig själv	<ul style="list-style-type: none">• Använd lugnande tekniker på dig själv, vilket kan hjälpa dig att senare föreslå modeller för stabilisering
<ul style="list-style-type: none">• Du är för distraherad och upptagen för att kunna stödja drabbade	<ul style="list-style-type: none">• Se till att skaffa egen hjälp
<ul style="list-style-type: none">• Du är omgiven av för mycket ljud och kaos	<ul style="list-style-type: none">• Byt om möjligt plats till ett lugnare ställe
<ul style="list-style-type: none">• En annan individ förstärker stressen hos den drabbade med sitt högljudande och upprörda beteende	<ul style="list-style-type: none">• Be den högljudande individen flytta till annan plats om denna inte kan bidra till att stödja den drabbade
<ul style="list-style-type: none">• Du kan inte få den drabbades uppmärksamhet eller förtroende	<ul style="list-style-type: none">• Engagera och involvera andra
<ul style="list-style-type: none">• Den drabbade har svårt att lugna sig	<ul style="list-style-type: none">• Överväg stöd från kamratstödjure eller professionellt stöd från företagshälsovården

Exempel

“Personalen blev orolig när en medarbetare kom till arbetet i ett nedsatt psykiskt tillstånd. Han berättade att han hade problem i äktenskapet och att partnern hade attackerat honom både fysiskt och verbalt. En kristödjure tog på sig att övertala medarbetaren och hans fru att starta samtalsbehandling både individuellt och i par. Kristödjure var noggrann med att vara konfidentiell men kunde informera att situationen var under kontroll.”

Exempel

“Efter att en i personalen omkommit i tjänsten bestämdes att deltagandet i minnesceremonin på jobbet skulle vara frivilligt och att det skulle vara möjligt för någon att vid behov använda hörlurar och lyssna på något annat under ceremonin om svåra minnen skulle dyka upp vid påminnelser om händelsen. Vi bestämde också att inrätta en utbildningsfond för att hedra den dödes istället för en minnestavla som annars hela tiden skulle utgöra en påminnelse om händelsen.”

Exempel

“När några ur personalen hade exponerats för ett fall där ett litet barn misshandlats till döds, bestämdes att aktuell personal vid behov kunde ta en ”time out” dagen efter. Emellertid kom alla till jobbet dagen efter och kamratstödjure var där och kollade läget och frågade vad vi behövde.”



Samhörighet

Vad innebär Samhörighet?

Efter att ha upplevt en intensivt stressande händelse eller tidsperiod i sina liv, har de flesta människor behov av att vara i kontakt med dem som står dem nära, för att känna sig trygga; för att kunna tala om sina erfarenheter och vad de uppfattat; för att bli bekräftade; samt för att återställa begriplighet och förutsägbarhet i sina liv. Samhörighet avser att direkt och indirekt bidra till att tillgodose dessa behov.

Åtgärderna i Samhörighet avser att stärka tre typer av socialt stöd:

- Instrumentellt stöd: praktiskt stöd som till exempel att hjälpa till med vardagssysslor. Många drabbade föredrar denna typ av stöd före känslomässigt stöd i samband med att de upplever stor belastning.
- Informativt stöd: vägledning och goda råd som stöd för drabbade att bemästra aktuella svårigheter.
- Känslomässigt stöd: empatiskt bemötande, omsorg, och försäkran samt att ge möjlighet vid behov för samtal och emotionella uttryck.

Om insatspersonal och deras närstående alltid fungerade väl skulle det inte finnas behov av delen om Samhörighet.

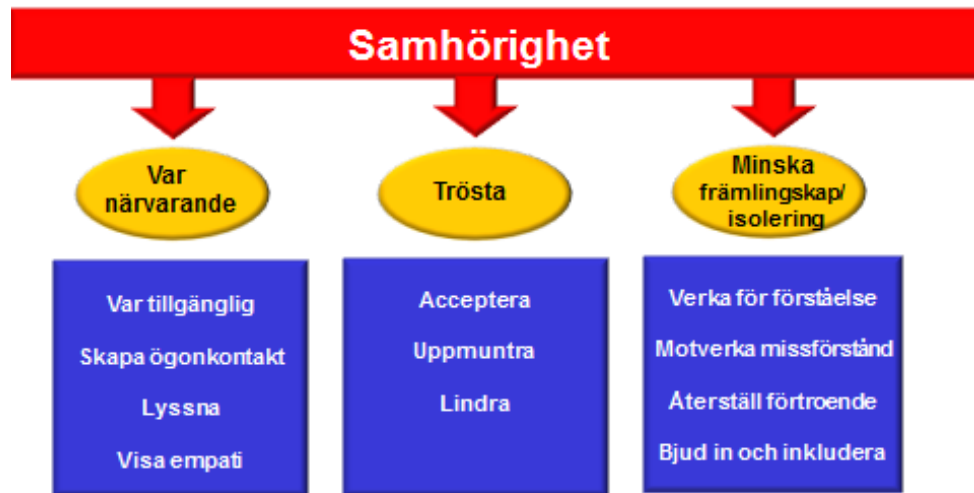
Emellertid kommer inte alla individer eller organisationer att fungera på optimal nivå eller helt adekvat i samband med svår belastning. Stress kan leda till friktioner både på arbetet och hemma och kan bidra till ihållande känslor av främlingskap och förlust av tillit. Syftet är också att identifiera utmaningar mot bra socialt stöd och försöka överkomma dessa.

Figur 12 visar på de tre komponenter som ingår i Samhörighet. Även om dessa är överlappande i viss utsträckning, utgör de separata domäner av samhörighet och bör övervägas för varje drabbad individ. Den mest basala delen i Samhörighet är att vara nära den drabbade, skapa ögonkontakt, lyssna och visa empati. Samhörighet omfattar även vid behov att förmedla tröst, genom olika former av lämplig uppmuntran, lindring eller acceptering av vad den drabbade tvingas gå igenom. Denna del beskriver också vägar att minska känsla av främlingskap och isolering som kan bli följden av exponering för svår stress. Detta kan ibland uppnås genom att samverka med andra medarbetare för att öka deras förståelse för den drabbades situation, motverka missförstånd samt för att vid behov återställa förtroendet för den drabbade.





Figur 12. Huvuddelarna i Samhörighet



När behövs Samhörighet?

Samhörighet är nära relaterat till företeelser som ömsesidigt förtroende, respekt och kommunikation som normalt utmärker insatsorganisationer. Personal med uttalade stressreaktioner drar sig inte sällan bort från andra och kan på så sätt förlora tillgång till den tillit och det kamratskap som de annars uppskattar. Chefer med stressreaktioner kan på samma sätt ha svårt att främja förtroende och kommunikation i sina enheter.

Åtgärderna i denna del bör användas när man noterat en förlust av samhörighet inom organisationen och bland medarbetarna samt om en drabbad blir socialt isolerad eller hamnar utanför. Exempel på när åtgärderna i Samhörighet kan användas är när en medarbetare:

- Inte längre är sig själv och verkar obekvämt i förhållande till andra.
- Verkar skämmas för sina stressreaktioner.
- Är rädd att ha förlorat andras tillit i enheten.
- Har svårt att låta bli att tänka på detaljer rörande en händelse som denna nyligen exponerats för men är rädd för att tala med andra om det.

- Verkar känslomässigt stum och avskärmad och inte intresserad av att längre umgås med tidigare kamrater.
- Är rädd för att samtala med andra medarbetare i enheten plötsligt ska väcka smärtsamma minnen från händelser som de upplevt gemensamt.
- Inte kan sluta känna sig arg och därför undviker andra.
- Är anklagande mot chefer och medarbetare när det gäller en tidigare allvarlig händelse.
- Bli kritiserad av andra när det gäller en tidigare allvarlig händelse.
- Känner sig utmattad och överväldigad.
- Inte längre har tillräcklig energi för att umgås med andra.

Hur fungerar Samhörighet?

Åtgärderna i Samhörighet kan bidra till att minska individens isolering och främlingskap. Inom organisationen kan det bidra till:

- En gemensam identitet genom att man delar erfarenheter och värderingar.
- Gemensamma erfarenheter genom att man delar uppfattningar, tankar och känslor.



- Gemensam förståelse och betydelse gällande tidigare händelser.
- Upplevelse av gemensamt och delat ansvar.
- Upplevelse av att svårigheterna bärs tillsammans.
- Minskad känsla av skuld och skam.
- Ökad möjlighet till förlåtelse.
- Gemensamt hopp för framtiden.

Hur bör åtgärderna i Samhörighet genomföras?

Enligt tabellen i Figur 13, genomförs åtgärderna i Samhörighet i tre steg:

1. Inventera möjliga resurser för socialt stöd.
2. Värdera hinder för socialt stöd.
3. Vidta åtgärder för att undanröja dessa hinder.

Figur 13. Stegvisa åtgärder för Samhörighet

Steg	Syfte	Genomförande
1. Inventera sociala resurser	Att identifiera de mest lämpliga resurserna avseende socialt stöd för den drabbade	<ul style="list-style-type: none"> • Identifiera de i enheten som den drabbade har förtroende för • Identifiera någon inom eller utanför enheten som haft liknande upplevelser och som skulle kunna vara mentor för individen • Identifiera den drabbades viktigaste sociala stödresurser bland dennas närstående
2. Värdera hinder för socialt stöd	Att försöka förstå varför den drabbade inte tar hjälp från tillgängliga sociala resurser	<ul style="list-style-type: none"> • Fråga drabbad om aktuell upplevd grad av social samhörighet • Fråga om den drabbade är nöjd med denna grad av samhörighet • Ta reda på vad som bidragit till eventuell isolering och främlingskap • Observera hur individen umgås med andra och notera mönster avseende brister i kommunikation, respekt eller förtroende/tillit • Fråga medarbetare hur de uppfattar en individ som drar sig undan
3. Åtgärda hinder	Att ta sig förbi hindren hos den drabbade eller andra för att uppnå bättre social samhörighet	<ul style="list-style-type: none"> • Visa kontinuerligt din omsorg och att du bryr dig • Stöd samarbete och sammanhållning • Var en bra förebild eller mentor • Lyssna icke-dömande, speciellt efter beskrivningar av förluster, trauman eller moralisk stress • Uppmuntra eller initiera informella sociala aktiviteter • Stöd en individ som drar sig undan i att våga ta kontakt med andra • Var själv en förebild när det gäller socialt samspel • Ta upp med den drabbade, tendenserna att isolera sig du noterat hos denna • Notera och diskutera med individen de föreställningar och förhållningssätt hos denna som kan bidra till att störa samspelet med andra avseende förtroende/tillit och respekt • Stöd individen att hantera anklagelser eller övertygelser om skuld och skam • Uppmuntra aktiv problemlösning om specifika aspekter kan identifieras som negativt påverkar socialt samspel • Genomför After Action Reviews för att främja gemensam förståelse och betydelse • Bidra till att minska konflikter, anklagelser, rykten eller utpekandet av syndabockar i enheten • Hedra skadade eller omkomna



Kontakta kamratstödjare eller företagshälsovård när det gäller individer som inte har tillräcklig tillit eller motivation eller uppvisar andra svårigheter när det gäller att utveckla sitt sociala samspel.

Samhörighet: Chefers åtgärder

Verksamhetschefer och enhetschefer har avgörande betydelse för att utveckla och bevara god sammanhållning i insatsorganisationer, inte minst efter exponering för en PTH. Chefer kan bidra till att stärka samhörighet genom följande åtgärder:

- Genomför AAR rutinmässigt efter alla händelser med viss allvarlighetsgrad.
- Uppmuntra diskussioner om händelser.
- Visa kontinuerligt intresse och omsorg.
- Bekräfta och stöd individer som upplever stressreaktioner.
- Var en bra förebild och mentor.
- Motverka konflikter, anklagelser och rykten.
- Stöd samarbete och sammanhållning.
- Hedra skadade eller omkomna.

Skuld och skam kan utvecklas till svåra hinder när det gäller att komma i kontakt med en som drabbats av stressreaktioner. Stödet från chefer och kollegor är särskilt viktigt i dessa situationer då dessa kan försäkra att de uppfattat att den drabbade gjorde sitt bästa i situationen och inte ville svika någon. Chefer kan också initiera meningsfulla, stärkande och interaktiva aktiviteter för drabbade eller aktuell enhet, och på så sätt bidra till att minska konflikter, anklagelser eller rykten. En chef eller medarbetare kan till exempel informera en drabbad om sin syn "Jag såg dig under insatsen och du gjorde inte något misstag."

Efter att någon medarbetare skadats eller omkommit i tjänsten, kan olika sätt att hedra denna eventuellt också bidra till någon form av meningsbärande acceptans och återanknytning till varandra.

Chefer kan stärka samhörighet genom att mobilisera identifierade resurser som kan bidra till återhämtning och läkning samt utvärdera dessa.

Det kan bland annat handla om att uppmuntra andra till att förmedla stöd. Chefer måste också ha klart för sig att om stressreaktioner hos en drabbad övergår från orange till röd zon, är det en indikation på behov av professionellt stöd.

Vilka är potentiella hinder för Samhörighet och hur kan dessa övervinnas?

Det kan i vissa situationer vara svårt att stärka Samhörighet. I Figur 14 listas ett antal möjliga hinder och hur man eventuellt kan övervinna dessa.





Figur 14. Potentiella hinder för Samhörighet och hur man kan övervinna dessa

Potentiella hinder för Samhörighet	Sätt att övervinna eventuella hinder
<ul style="list-style-type: none">• Du är alldeles för upptagen med annat för att kunna stödja den drabbade	<ul style="list-style-type: none">• Engagera medarbetare eller företagshälsovården vid behov för stöd• För samman individen med närstående, vänner eller andra
<ul style="list-style-type: none">• Du får inte den drabbades tillit för att kunna stödja denna	<ul style="list-style-type: none">• Överför till krisstödjare eller företagshälsovård för stöd
<ul style="list-style-type: none">• En god vän till en medarbetare har just dött	<ul style="list-style-type: none">• Uppmuntra den drabbade att informera sina medarbetare• Uppmuntra andra att engagera sig i individens situation
<ul style="list-style-type: none">• Den drabbade har blivit utfrysad av andra i enheten	<ul style="list-style-type: none">• Flytta den drabbade temporärt för att undgå negativ påverkan• Ta itu med eventuellt syndabocksletande
<ul style="list-style-type: none">• Du själv har negativa känslor i förhållande till den drabbade	<ul style="list-style-type: none">• Tala med någon du har förtroende för om dina känslor för den aktuella individen• Be någon annan förmedla FHS till denna individ

Exempel

“En medarbetare hade exponerats för en svår händelse och drack mycket efter det. Det var svårt att nå honom. Han höll på att renovera köket hemma så jag besökte honom där och hjälpte till lite. Medan vi jobbade där fick vi bättre kontakt, vilket ledde till att jag kunde få honom i kontakt med en stödinstans.”

Exempel

“Sonen till en av våra chefer hade blivit allvarligt skadad i en olycka. En av våra krisstödjare hade möjlighet att ordna så att hon kunde vara ledig en tid för att kunna vara med sin son tills denna kunde lämna sjukhuset.”

Exempel

“När en medarbetares fru blev diagnosticerad med bröstcancer ordnade arbetsgivaren och medarbetarna så att han kunde vara hemma med sina barn den första tiden av behandlingen. När situationen hade ordnat upp sig ett år senare blev medarbetaren tillfrågad om han kunde ställa upp som kamratstödjare för andra medarbetare i liknande situationer framöver.”



Funktion

Vad menas med Funktion?

Stress kan nedsätta en individs förmåga att fungera och prestera på alla livets områden, i arbetet såväl som i privatlivet. FHS-delen om Funktion fokuserar på att stärka och återställa dessa tidigare kapaciteter, alternativt att stödja utvecklingen av nya förmågor.

FHS-delen Funktion bör vara aktuell i situationer när:

1. Avsaknaden av en specifik förmåga kan bidra till stress hos individen.

Insatspersonal med mindre erfarenhet eller som saknar utbildning i vissa delar, upplever ofta högre nivåer av stress som följd. Chefer kan stödja mindre erfarna medarbetare genom att skapa en kultur, där kontinuerlig handledning och utbildning kan leda till utvecklade förmågor och därmed minska stress som är relaterad till vissa brister. Skuld och skam efter allvarliga händelser kan minskas om chefer skapar en miljö där alla händelser betraktas som möjligheter för lärande.

2. Intensiv stress har bidragit till förlust av tidigare mentala, känslomässiga eller fysiska förmågor.

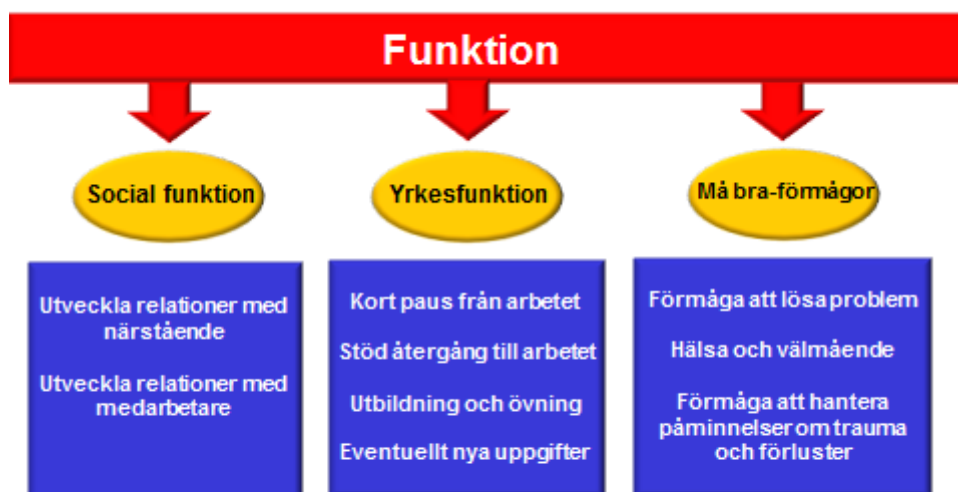
Ett allvarligt livshot (våldigt nära eller klarade sig precis, alternativt exponering för PTH) eller en förlust, kan leda till en kort period av tydlig nedsatt mental funktion. Det kan följas av en längre tid med nedsatt förmåga att tänka tydligt och klart eller att kunna kontrollera intensiva känslor.

3. Intensiv stress har gjort det nödvändigt att utveckla nya förmågor.

Uttalad stress utmanar ofta en individs förmåga till bemästring och anpassning, till exempel när man måste hantera sådant som påminner om tidigare livshot eller förluster. Intensiteten i upplevelser som beskrivs i orange zon, kan också kräva att individen utvecklar nya förmågor att kommunicera, för att tillgodogöra sig stöd från andra under belastande perioder.

Figur 15 beskriver de tre komponenter som utgör FHS-delen Funktion. Individer som lider av stressreaktioner som följd av trauma, förlust, moralisk stress

Figur 15. Huvuddelarna i Funktion





och utmattning, kan också ha förlorat annat. Till exempel, kan känslan av motståndskraft och andra positiva känslor förlorats, vilka annars härrör från upplevelser av kompetens och förmågor relaterade till arbete eller livet i övrigt. Funktion handlar om att uppmuntra och stödja återställandet av viktiga förmågor i sociala och arbetsrelaterade sammanhang samt för välmående. Denna del handlar också om att stödja individer att lära sig nya sätt för att hantera sina stressreaktioner.

När blir punkten Funktion aktuell?

Behovet av att denna FHS-punkt tydliggörs av:

1. Indikationer på att en individ inte har de erfarenheter eller förmågor som motsvarar de aktuella behoven i dennas arbetsfunktion.
2. Tillfällig eller hel förlust av tidigare förmågor som följd av stress beskriven i orange zon.
3. Oförmåga att bemästra nya uppkomna utmaningar i sin livssituation beroende på stressreaktioner motsvarande de i orange zon.

Nedan följer några exempel ur dessa tre kategorier.

1. Avsaknad av erfarenhet eller utbildning kan bidra till svårigheter att möta kraven på arbetsplatsen när:

- Specifika arbetsrelaterade utmaningar är helt nya för medarbetaren.
- En medarbetare inte har de erfarenheter eller den utbildning som krävs för att hantera de specifika känslomässiga krav som anställningen innebär.
- En medarbetare inte har tillräcklig utbildning för att hantera vissa aspekter av sitt arbete.
- Exponering för en PTH som lämnar medarbetarna med känslor av att vara oförberedda för att hantera sina uppgifter.

2. Intensiv stress kan leda till förlust av tidigare förmågor vilket kan visa sig genom:

- Tillfällig förlust av förmåga till mental fokusering, koncentration eller av klarhet i samband med en händelse som kan hänföras

till orange zon (t.ex. grumlat tänkande, frysningsreaktion eller upplevelse av att bli helt tom).

- Tillfällig förlust av beteende- eller känslomässig kontroll (t.ex. panik eller ilska i samband med stress).
- Förlust av förmåga att modulera fysiologisk aktivering (t.ex. skakningar, darrningar, bultande hjärta eller snabb och ytlig andning) som följd av intensiv stress.
- Nedsatt kognitiv funktion som följd av kronisk stress (t.ex. svårt att minnas, svårt att fatta beslut eller att lösa problem).
- Förlust av entusiasm eller motivation som följd av akut eller kronisk stress.
- Nedsatt social färdighet som följd av förlust av humor, påverkan på flyt i talet, eller begränsat känslomässigt register.
- Förlust av förmågan till helhetsperspektiv som följd av moralisk stress.

3. Intensiv stress kan påverka förmågan till bemästring, till exempel:

- Påminnelser om trauma eller förluster som framkallar känslor av fruktan, panik eller ilska.
- Störande minnen efter trauma, förluster eller moraliska stress som tränger sig på och stör medveten uppmärksamhet.
- Svårigheter att slappna av, att ta det lugnt eller somna.
- Svårigheter med känslomässig balans i samband med frustration.
- Fruktan för och önskan att undvika att åter exponeras för situationer som påminner om ett trauma eller en förlust.
- Stressframkallade fysiska symtom, som låg energi eller förändrad tarmfunktion (t.ex. diarré).

Hur fungerar Funktion/förmågor?

Åtgärderna i denna FHS-del kan lägga grunden för inte bara återhämtning och läkning utan även för växt och utveckling. Detta kan bli ett realistiskt utfall om förväntningarna hanteras



redan från början, om varje insats uppfattas som en lärosituation samt om nödvändiga förmågor är inhämtade och praktiseras. Åtgärderna i delen Funktion kan minska konsekvenser som är en följd av stress beskriven i orange zon genom att minimera påverkan på individens arbetsförmåga. Dessa åtgärder kan också minska potentiella sociala konsekvenser av stress i orange eller röd zon genom identifiering av förmågor som förlorats och genom att verka för återställande av dessa så snart som möjligt.

Hur bör åtgärderna i Funktion genomföras?

Det grundläggande tillvägagångssättet i denna FHS-del är att stanna upp, backa ett steg för att sedan gå framåt igen. Med andra ord, som ett väghinder som vi plötsligt upptäcker när vi passerat en vägkrök, kan stress i orange zon uppträda som en livsutmaning, som ibland inte kan kringgåas utan att först stanna upp, backa tillbaks för att sedan hitta nya vägar framåt. Figur 16 beskriver dessa tre steg i denna del: (1) Stanna, (2) Backa, (3) Gå framåt igen.

Figur 16. Tre steg för genomförande av FHS-delen Funktion

Steg	Syfte	Genomförande
Stanna	<ul style="list-style-type: none"> Vila, avsätt tid för återhämtning Identifiera förmågor som nedsatts eller hot mot sådant som fungerar Fortsätt inte med sådant som inte fungerar 	<ul style="list-style-type: none"> Om möjligt, gör en paus i verksamheten Bedöm vad som fungerar och utöver det bedöm begränsningar avseende sociala och yrkesmässiga funktioner samt förmågor för välmående
Backa	<ul style="list-style-type: none"> Efterutbilda och återhämta tidigare förmågor Lär in nya förmågor Undersök nya möjligheter 	<ul style="list-style-type: none"> Utbildning för återinläring Handledning från chefer Problemlösning Utbilda och öva nya sociala- och yrkesrelaterade funktioner samt individuella välmåendeförmågor Stärk välmående genom god sömn, nutrition, fysisk träning, meditation med mera
Gå framåt igen	<ul style="list-style-type: none"> Använd återhämtningsförmågor Använd och förfina nya förmågor Hitta nya inriktningar och mål 	<ul style="list-style-type: none"> Öka gradvis på ansvar och uppgifter Sätt nåbara mål Identifiera och hantera hinder när de dyker upp Använd framgångar för förstärkning Stärk motivation för att hantera utmaningar

Utöver utbildning och handledning av yrkesrelaterade funktioner, bör chefer överväga att utbilda sina medarbetare avseende bemästringsförmågor för att hantera stress i orange zon. Exempel på sådana välmåendeförmågor som kan ingå i punkten Funktion utgörs av:

- Att sätta mål
- Problemlösning
- Fysisk träning
- Sömnhygien
- Avslappning och egenvård
- Hantering av ilska och konfliktlösning
- Utveckling och anpassning av föreställningar och förhållningssätt



Funktion: Chefers åtgärder

Chefer har en unik position när det gäller att genomföra åtgärderna i denna FHS-del genom att:

- Minska den enskilde individens exponering för de aktuella stressorerna.
- Delegera meningsfulla aktiviteter till drabbade individer för att öka känsla av kompetens.
- Hitta vägar för att stegvis få individer att åter kunna bidra med produktiva insatser inom organisationen.
- Erbjudna alternativa och stärkande uppgifter om en individ skulle skämmas över att inte kunna fungera väl i sin funktion.
- Minska varje känsla av hjälplöshet eller passivitet.

- Hitta vägar att återintegrera individer till sina roller inom organisationen.
- Förmedla stödjande, korrigerande feedback och resurser.

Till exempel, om en medarbetare undviker vissa av sina uppgifter och är tveksam när det gäller att kunna återkomma i full tjänst, kan en handlingsplan tas fram för att gradvis få denna att återkomma i tjänst.

Vilka är potentiella hinder för Funktion och hur kan dessa övervinnas?

Att återställa och utveckla Funktion inom viktiga områden i livet kan vara en riktig utmaning. Figur 17 anger ett antal möjliga hinder för detta och vägar att övervinna dessa.

Figur 17. Potentiella hinder för Funktion och hur man kan övervinna dessa

Potentiella hinder för Funktion	Sätt att övervinna eventuella hinder
Du har inte den tid, det förtroendet för individen eller motivation för att bidra till att återställa dennas funktionsnivå	<ul style="list-style-type: none"> • Samverka med andra i enheten för att handleda, efterutbilda eller stärka förmågor • Samverka med andra för att identifiera hinder mot att kunna återställa individens funktionsnivå • Överför individen vid behov till krisstödjare eller företagshälsovård
Individen ser inte själv något behov av åtgärder för att stärka några förmågor	<ul style="list-style-type: none"> • Beskriv återkommande och taktfullt för individen vad du noterat när det gäller dennas funktion och prestationer • Samverka med andra för att de ska diskutera detta med den aktuella individen
Individen saknar motivation för efterutbildning eller för att lära in nya förmågor	<ul style="list-style-type: none"> • Vädja till personens lojalitet mot medarbetare, närstående och andra som förlitar sig på denna • Samverka med andra viktiga personer i individens liv som eventuellt kan påverka motivationen
Det finns inte resurser tillgängliga för efterutbildning eller att lära ut nya förmågor	<ul style="list-style-type: none"> • Ta aktivt itu med frågan om behovet av resurser • Kontakta andra chefer för att finna vägar att hantera bristen på resurser
Du är osäker på om du verkligen klarar att implementera Funktion	<ul style="list-style-type: none"> • Samverka med andra; sök handledning • Överför individen till andra som kan bidra med stöd



Exempel

”På vår arbetsplats har vi utvecklat och nedtecknat policy och rutiner för hur vi ska gå till väga om och när någon medarbetare skulle bli skadad eller eventuellt skulle omkomma i tjänsten.”

Exempel

”I vår verksamhet har vi genomfört utbildning när det gäller konflikthantering, eftersom vi märkte att när yngre medarbetare exponerades för stress, visste de inte riktigt hur de skulle hantera sin irritabilitet eller ilska. De uppvisade också brister i hur man kan kommunicera mer direkt, effektivt och tydligt med andra – de var mer vana att sända sms än att tala med andra. Utbildningen hjälpte alla på arbetet att hantera konflikter bättre.”

Exempel

”En erfaren medarbetare hos oss drabbades av panikattacker när hon körde på vissa vägvagnsintervall på icke arbetstid. En kamratstödare åkte med henne för att bidra med stöd tills hon blev desensibiliserad för de situationer som hade orsakat attackerna.”



Förtroende

Förtroende är den sista punkten i FHS där fokus är inriktat mot att skapa realistisk självaktning och att återställa hopp, vilka båda ofta kan tappas bort i efterförloppet till intensiv eller långvarig stress. Delen om Förtroende handlar om slutsteget i återhämtningen från stress, att bli starkare, mer motståndskraftig och utveckla mognad som resultat av erfarenheterna.

Realistiskt självförtroende och god självaktning kan bli följden av att övervinna hinder och svårigheter för att bemästra utmaningar och för att uppnå mål. Efter exponering för PTH, kommer chefer och kristödjare att ha en avgörande roll i denna process, genom att stödja medarbetarna när de försöker skapa någon mening i det som skett. Genom denna utvecklingsprocess kommer drabbade individer att förstå sina respektive roller i skeendena och lära från eventuella misstag som gjordes. Om kulturen i organisationen bidrar till ett bra stöd, kommer individen också att kunna utveckla en personlig filosofi över hur man kan dra lärdom av upplevelsorna, snarare än att bli krossad av allvarliga händelser. Personalen kommer också att lära sig att sätta upp realistiska mål, arbeta för att nå dessa mål och bevara en positiv men realistisk självbild.

Figur 18 beskriver de fyra komponenter som utgör FHS-delen Förtroende: Tillit, Hopp, Självvärde och Meningsfullhet. Var och en av dessa delar utgör nycklar till att kunna leva ett konstruktivt, kreativt och meningsfullt liv – för sig själv men också i relation till andra viktiga personer, institutioner och i förhållande till viktiga värden.

När är punkten Förtroende aktuell?

Var och en av de tidigare beskrivna delarna i FHS är relaterade till de olika behov som kan bli aktuella när en individ exponeras för intensiv stress. Det är viktigt att notera att för en individ som hamnat i orange zon kan dessa behov upplevas som allvarliga attacker mot dennas självaktning. Det gäller inte minst insatspersonal vilka ofta sätter stort värde på egenfunktion och på autonomi. Emellertid, kan den starka kulturen avseende sammanhållning i insatsorganisationer, utgöra en viktig tillgång då Förtroende är avhängigt av en stabil social bas för att kunna vara effektiv. Förtroende är relaterat till behovet av att återställa en positiv och hållbar självbild, baserad på en realistisk syn på sina egna förmågor. De livsutmaningar som är relaterade

Figur 18. Förtroende





till Förtroende är viktiga för de flesta människorna genomgående i livet. Det kan bedömas som troligt att de flesta som drabbas av stressreaktioner kan hamna i utmaningar som att behöva återställa och underhålla en positiv självbild i relation till omvärlden. I det sammanhanget kan de ha nytta av innehållet i FHS-delen Förtroende.

Förtroende är direkt kopplat till att ha en uppfattning om en positiv syn på sig själv, om meningsfullhet samt om tillit och hopp. Det viktiga i och nödvändigheten av FHS-delen Förtroende, blir tydlig om man överväger alternativen: motsatsen till hopp är förtvivlan, motsats till tillit är främlingskap, motsatsen till meningsfullhet är tomhet och alternativet till positivt självvärde kan vara självmord.

Hur fungerar Förtroende?

Denna FHS-del handlar om att bidra till positiv självvaktning och självbild genom:

- Stöd till att återställa tillit till sig själv, chefer, organisationens uppgifter och viktiga värden.
- Stöd till individen att skapa mening i det som skett, att sörja eventuella förluster och begränsningar så att självvärde kan återställas.
- Identifiera eventuella hinder och lösningar för olika problem.

Att stärka förtroende handlar ofta om att stödja individer att byta perspektiv eller förändra sitt sätt att tänka om sig själva, sina liv och när det gäller omvärlden. Vanligen inbegriper det också att stödja dem i att skapa någon form av mening av det som hänt, så att eventuella negativa bilder inte blir det som primärt överförs till nästa händelse

eller upplevelse. Det innebär också ofta att stödja dem i att finna förlåtelse och tillit när det gäller dem själva och människorna omkring dem samt när det gäller sina egna viktiga värden och föreställningar.

Att återställa förtroende kräver goda kommunikations- och ledarskapsförmågor. Empatiskt och ärligt stöd samt feedback från individer som man har förtroende för över tid, kan på betydelsefulla sätt bidra till återhämtning från intensiv stress. Genom detta kan drabbade återskapa ett hållbart självvärde, meningsfullhet, mål, tillit samt hopp om framtiden.

Det är viktigt att möta individer där de befinner sig, utan förutfattade föreställningar eller förutbestämda lösningar. Tiden för återhämtning kan vara krävande för drabbade – de kan behöva sörja olika förluster, ge upp omogna sätt att se på sig själv och sina relationer till omvärlden samt behöva förlåta sig själv eller andra för eventuella misstag som begåtts.

Hur bör åtgärderna i Förtroende genomföras?

Genomförandet av denna FHS-del förutsätter en empatisk och ärlig relation mellan den som förmedlar stödet och den drabbade individen. Det finns inga genvägar. Den som förmedlar FHS måste vara någon som är respekterad så att den drabbade kan ta till sig kommentarer om, och genuint ompröva avvikande tankar och uppfattningar. Figur 19 beskriver några sätt att utveckla FHS-delen Förtroende.



Figur 19. Stegvisst genomförande av FHS-delen Förtroende

Steg	Syfte	Genomförande
Värdera behov	<ul style="list-style-type: none">Undersök självbild, förhållningsätt till livshändelser, tillit till sig själv och andra och framtidshopp	<ul style="list-style-type: none">Lyssna med empatiUtveckla en förtroendefull relationStäll frågor och erbjud dina preliminära observationer och visa förståelse
Koppla samman med resurser	<ul style="list-style-type: none">Bidra till att komma i kontakt med resurser för återhämtning avseende fysiska, psykologiska, sociala och andliga aspekter	<ul style="list-style-type: none">Samverka med alla till buds stående källor som kan utgöra resurserIdentifiera eventuella aktuella problem relaterade till ekonomi, familj, i yrket eller till hälsanIdentifiera hinder och försök hitta vägar att övervinna dessa
Uppmuntra utveckling	<ul style="list-style-type: none">Undanröj överdriven skuld och skamFrämja förlåtelse för sig själv och andraBidra till att skapa ny mening och nya förhoppningarBidra till att finna nya inriktningar och mål	<ul style="list-style-type: none">Lyssna efter och konfrontera avvikande uppfattningar och tankar gällande individen själv eller andraUppmuntra individen att försöka betrakta händelser utifrån annat sätt eller andras synpunkterHänvisa till andra auktoriteter som individen har förtroende förUppmuntra vid behov gottgörelse för andraUppmuntra lärande och utbildning

Förtroende: Chefers åtgärder

Chefer har en viktig roll när det gäller att skapa tillit och självvärde genom att vara tydliga i sin kommunikation; minska stigma; erbjuda uppmuntran och uppskattning; premiera och stödja ansträngningar som kan minska stress; samt bidra till att återupprätta självförtroende hos medarbetare som drabbats av stressreaktioner.

Till exempel, om en medarbetare tillfälligt har tagits ur tjänst på grund av allvarliga stressreaktioner, kan chefer tillsammans med den drabbade utarbeta en tidsplan för återhämtning och återgång till ordinarie arbetsuppgifter. Cheferna kan också se tillsammans med andra medarbetare stödja den drabbade genom att:

- Gradvis öka arbetsuppgifter och ansvar.
- Andra medarbetare tillfälligt tar över vissa arbetsuppgifter.
- Vara tålmodiga och öppna för möjligheten att den drabbade kan återkomma i arbete fullt ut.
- Vara observanta på positiva förändringar i den drabbades beteenden.
- Etablera fortsatt tillit vid återkomst efter eventuell frånvaro.

Vilka är potentiella hinder för Förtroende och hur kan dessa övervinnas?

Att återställa och stärka Förtroende är en av de största utmaningarna vid förmedlandet av FHS. Figur 20 beskriver några möjliga hinder och sätt att övervinna dessa.



Figur 20. Potentiella hinder för Förtroende och hur man kan övervinna dessa

Potentiella hinder för Förtroende	Sätt att övervinna eventuella hinder
Individen har svårt att sörja efter en vän eller medarbetares död	<ul style="list-style-type: none">• Undersök förekomsten av skuldbeläggande av sig själv eller andra och tala med denna om det• Återkom till fördelarna med att ta itu med sorgen• Uppmuntra individen att föreställa sig hur den döde skulle vilja att individen hanterade sorgen, eller hur individen skulle vilja att den andre gjorde om situationen var omvänd• Uppmuntra individen att tala med närstående om sorgen• Uppmuntra deltagande i minnestunder och ceremonier
Individen upplever att denna förlorat en viktig del av sig själv	<ul style="list-style-type: none">• Uppmuntra kontakt med andra som upplevt liknande förluster och som funnit nytt hopp över tid• Identifiera förekomsten av skuldbeläggande av sig själv eller andra och tala med denna om det• Uppmuntra inläring och bemästring av nya förmågor och kompetenser
Individen kan inte förlåta sig själv	<ul style="list-style-type: none">• Uppmuntra individen till att försöka uppnå gottgörelse med sig själv• Hänvisa till andra goda förebilder och vädja om att individen ska försöka förlåta sig själv• Upprepa det självdestruktiva i att skuldbelägga sig själv
Individen kan inte förlåta andra	<ul style="list-style-type: none">• Påpeka upprepat de självdestruktiva konsekvenserna av skuldbeläggande och hämndbegär• Uppmuntra individen att lära känna och visa empati för de som blir beskyllda• Vädja till grundläggande värden

Även under de bästa av omständigheter, behövs ofta samlade ansträngningar över tid för att återställa förtroende. Både den drabbade individen och den som förmedlar FHS behöver visa tålamod och förlita sig på att de aktuella ansträngningarna kan bidra till en bättre situation i framtiden.

Förmedlare av FHS måste respektera gränser och inte vara för påträngande i kontakten med drabbade individer. Om FHS-förmedlaren inte har möjlighet att stödja drabbade på ett bra sätt är det nödvändigt att känna till andra tillgängliga

resurser. Ibland kan det krävas en viss kreativitet när det gäller att koppla samman den drabbade med en lämplig person, vän, mentor eller instanser för professionell bedömning.

Slutligen, för att främja Förtroende är det viktigt att kontinuerligt följa upp drabbade individer för att kunna identifiera eventuella farliga tankar eller impulser. Om nödvändigt, måste åtgärder vidtas för att tillgodose säkerheten för den drabbade eller andra, genom att överföra individen för professionell bedömning och eventuell behandling.



Exempel

“Jag hävdade inför mina medarbetare att ingen ska ta på sig något ansvar för skador eller dödsfall om det inte är klart och entydigt att någon begått ett misstag. Gjorde vi allt som kunde göras? Om så är fallet är det andra aspekter som bidragit till skadan eller dödsfallet. Om vi inte gjorde det som kunde göras, låt oss då genomföra en After Action Review och förbättra det som behöver rättas till, så att vi gör bättre ifrån oss nästa gång. Varje händelse kan bidra till lärande.”

Exempel

“I samband med en insats blev en av våra medarbetare skadad. Flera av dennas kollegor kände att de var ansvarig för detta. Vi genomförde en After Action Review där en huvudregel var att vi bara skulle hålla oss till vad vi såg och gjorde i samband med händelsen (för att lägga ihop bitarna i pusslet) och hålla alla eventuella känslor utanför. Genom den diskussion vi då förde stod det klart för alla att ingen av dem på något sätt var ansvarig för att kollegan blev skadad.”

Exempel

“Det handlar om att ändra sin syn på saker och ting. En traumatisk händelse är som en tatuering, det smärftar när den kommer på plats och den kommer att följa en för evigt, men man lär sig leva med den och så småningom går smärtan över. Jag försöker använda det jag lärt mig från dessa händelser för att kunna bidra med något till andra.”



Samanfattning av Första hjälp vid stress (FHS)

Första hjälp vid stress är åtgärder som är till för att användas efter behov för personal som är drabbade av uttalade stressreaktioner eller vars funktionsförmåga blivit nedsatt som följd av stressreaktioner. FHS bör inarbetas i organisationens verksamhet på ett naturligt och icke-konstruerat sätt för att kunna användas vid behov. I de flesta fall blir det inte nödvändigt att använda alla FHS-delarna. En summering av FHS finns i tabellen nedan samt grafiskt på nästa sida.

FHS-åtgärd	Innehåll
Uppföljning	<ul style="list-style-type: none">• Värdera aktuell stress- och funktionsnivå• Värdera eventuella omedelbara risker• Bedöm behovet av ytterligare FHS-åtgärder eller annan stödnivå• Följ kontinuerligt den drabbades utveckling
Samordning	<ul style="list-style-type: none">• Undersök vilka fler som behöver känna till den aktuella situationen• Remittera för professionell bedömning vid behov• Underlätta åtkomsten till annat stöd
Säkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Se till att säkerheten är tillgodosedd för drabbad och andra• Bidra till att skapa en känsla av trygghet och stöd• Skydda mot ytterligare stress (se till att drabbad får andrum)
Stabilisering	<ul style="list-style-type: none">• Minska fysiskt spänningstillstånd (lägre puls, långsammare andning)• Minska intensiteten i negativa känslor såsom rädsla och ilska• Lyssna empatiskt om en drabbad har behov att delge sina upplevelser• Förmedla information som kan bidra till lugn
Samhörighet	<ul style="list-style-type: none">• Uppmuntra kontakt med primära stödpersoner• Använd problemlösning för att hantera hinder för socialt stöd• Uppmuntra deltagande i positiva aktiviteter
Funktion	<ul style="list-style-type: none">• Stöd återgång till full funktion• Stöd deltagande i verksamhet/utbildning som stärker funktionen• Uppmuntra att gradvis åter exponeras för arbetsrelaterad stress
Förtroende	<ul style="list-style-type: none">• Stöd för att återfå full tillit till sig själv, chefer, uppdrag och viktiga värden• Bidra till att stärka medarbetares och närståendes förtroende för drabbade



FHS sju punkter: (U4S2F)

- 1. Uppföljning**
Bedöm: observera, lyssna
- 2. Samordning**
Sök hjälp, överför vid behov
- 3. Säkerhet**
Se till att komma i säkerhet!
- 4. Stabilisering**
Slappna av, lugna, byt fokus
- 5. Samhörighet**
Ordna stöd från andra
- 6. Funktion**
Återfå funktion och förmåga
- 7. Förtroende**
Återställ självaktning och hopp