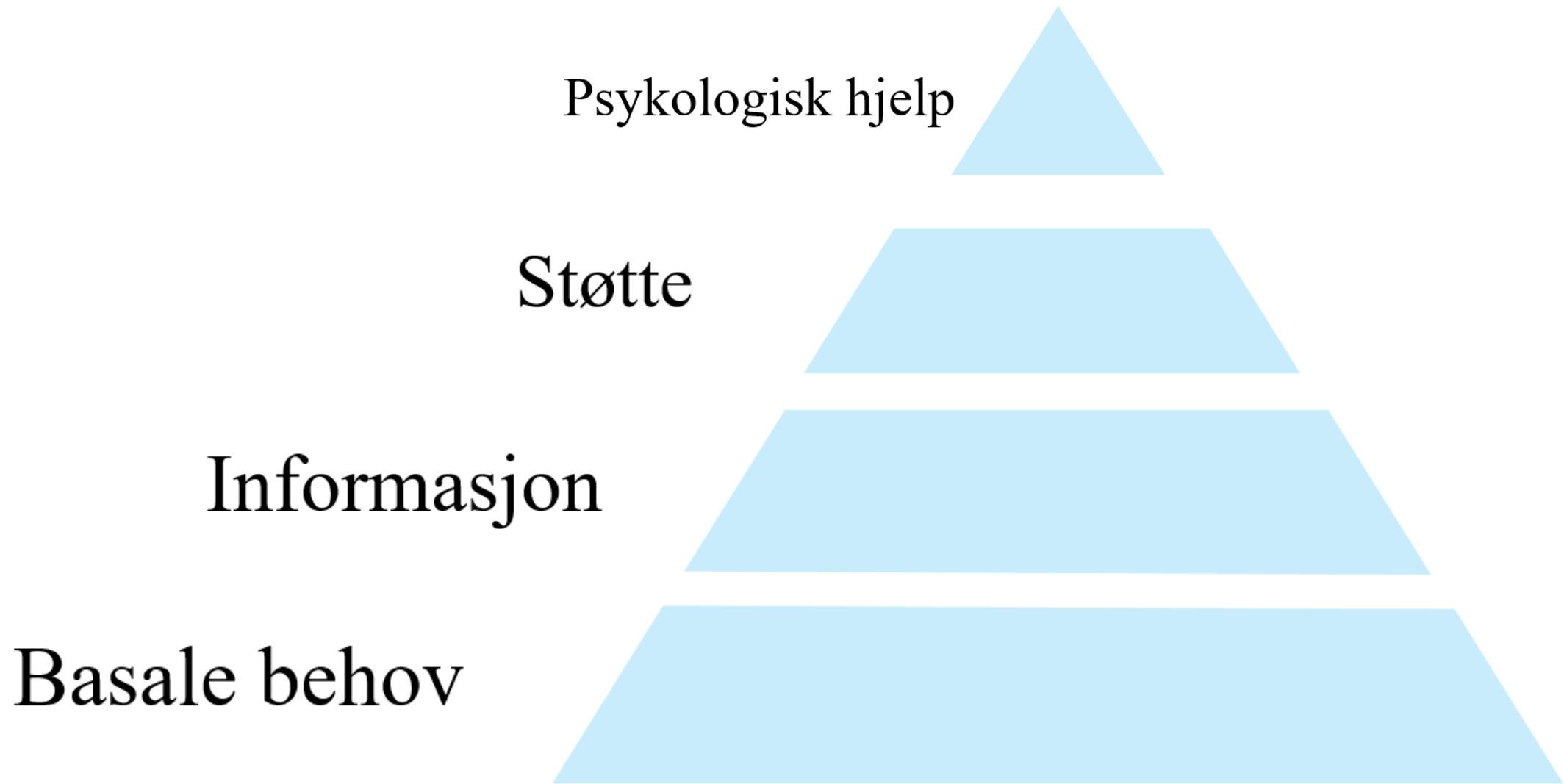


Veileder for ivaretagelse av helsepersonell

“Do`s and Don`ts”

Hans Christian B. Vangberg, PhD
Even Nerskogen, Cand.Polit
Øystein Robertsen, PhD, Post.Doc
Arbeids- og miljømedisinsk avdeling,
Universitetssykehuset Nord-Norge

Trinnvis respons



Basale behov



Påse at ansattes basale behov er tilfredsstilt, inkludert søvn, hvile, mat og sikkerhet (bla. korrekt personlig verneutstyr).



Legg til rette for pauser og oppfordre til å ta vare på seg selv.

Det er viktig at erfarne ansatte og ledere går foran som gode eksempler.



Informasjon og kommunikasjon



Sikre god og nøyaktig kvalitet på kommunikasjon og oppdater alle ansatte i åpne fora på en ærlig og oppriktig måte, slik at de er best mulig forberedt for hva som kan komme senere og hva de kan bli bedt om å gjøre.



Sørg for gode kommunikasjonslinjer mellom ansatte og ledelse slik at tilbakemeldinger raskt blir tatt tak i.



Vær fleksibel i støttetiltak, og responder på informasjon fra ansatte på hva som er og ikke er hjelpsomt.



Gi tilbakemelding om at meldinger er mottatt og hvordan de følges opp.



Tilrettelegging



Roter ansatte mellom oppgaver som krever høyt og lavt tempo.



Sett ansatte med lite erfaring sammen med erfarne.

Slike «fadder»-systemer fremmer støtte, bidrar til å overvåke stress og forsterke sikkerhetsrutiner.



Legg til rette for tilstrekkelig hvile. Vær spesielt oppmerksom på ansatte med en krevende hjemmesituasjon eller som av andre grunner kan ha nytte av mer fleksibel arbeidstid enn vanlig.



Forberedelser



Forbered de ansatte på potensielt utfordrende hendelser de kan bli utsatt for slik at de bedre kan håndtere disse og eventuelle psykiske helseutfordringer.



Det er gunstig at forberedelser gjøres før et eventuelt traume dukker opp.



Dette er særlig viktig for uerfarne ansatte som har blitt mobilisert som en konsekvens av krisen (eks. lege- og sykepleiestudenter).



Vær oppmerksom



Er det ansatte som er ekstra utsatt? Har noen opplevd tidligere traumer, tap, helseutfordringer, eller stort krysspress mellom jobb og familie?



Tenk igjennom hvordan du kan følge med og gjøre ekstra støttetiltak dersom det er nødvendig.



De aller fleste er motstandsdyktige og mestrer stressende opplevelser.



Ha likevel lav terskel for å henvise til lokale støttetjenester hvis du er bekymret.



Gjør deg kjent med hvem du skal kontakte og hvordan.



Skap felleskap



Ledere må være gode forbilder og fremme omsorg og samhold blant de ansatte – skape en fellesskapsfølelse.



Å arbeide i en sammensveiset gruppe virker positivt inn på den mentale helsen.



Motstandsdyktigheten i en gruppe er mer relatert til gruppens bånd, enn de individuelle mestringsmekanismene.



Sosial støtte



Oppmuntre ansatte til å søke støtte fra kollegaer, venner og familie.

Gode støttesystem er der for å brukes. Selv om mange ikke ønsker å belaste andre.



Uformell støtte fra kollegaer i etterkant av en kritisk hendelse, minker sannsynligheten for at det blir behov for formell intervensjon.



Effekten av kollegastøtte kommer fra samholdet og følelsen av en felles historie/skjebne som oppstår i kollegiet etter en kritisk hendelse.

Gi ansatte tid til å være sammen og støtte hverandre når det er behov for det



Ledere må sørge for å finne ut hva slags støtte den enkelte har behov for, og hvordan de ønsker å bli støttet.



Skap naturlige avslutninger



Legg til rette for naturlige måter å samtale om det som har skjedd på vakt dersom det er behov for det

For eksempel på slutten av vekten, slik at det ikke går utover de ansattes hviletid



Samtalen kan skje individuelt mellom kollegaer eller leder, eller i grupper av ansatte som arbeider sammen



Muligheten for å snakke sammen om, og bearbeide erfaringer sammen kan styrke samholdet og den sosiale styrken i gruppen



Deltakelse må være frivillig og en kan ikke pålegge ansatte å snakke om sine følelser eller tanker



Følg med over tid



Gi støtte til de ansatte også etter at krisen er i ferd med å avta.



Henvis eventuelt ansatte som trenger helsehjelp til relevant helsetjeneste.



Følg aktivt med og gi støtte til de ansatte også etter at krisen er i ferd med å avta.
Henvis eventuelt ansatte som trenger helsehjelp til relevant helsetjeneste.



Dersom det er behov for psykologisk støtte



Det er viktig at ansatte som viser tegn på belastning en tid etter hendelsen tilbys riktig helsehjelp.



Sikre at de som leverer psykologisk støtte har rett kompetanse og at tiltaket inngår i en forsvarlig klinisk kontekst.



Alle psykologiske intervensjoner skal være evidensbaserte.



Hva anbefales ikke?



Ikke hast med å tilby direkte psykologiske intervensjoner.

Selv om intensjonen er god, kan det å forstyrre individers naturlige mestringsstrategier være uheldig.



Ikke tilby psykologisk debrief

Eller annen oppfølging som pålegger ansatte å snakke om sine følelser eller tanker.

Forskning tyder på det er ineffektivt og til og med kan øke sannsynligheten for utvikling av vansker.



Ikke tilby generelle treningsprogrammer som «mental styrke»-trening.

Det bidrar ikke til reduksjon av mentale helseproblemer, og har ofte høyt frafall.



Ikke tilby noen form for ikke-evidensbaserte psykologiske behandlingsmetoder.

Alle psykologiske intervensjoner bør utføres av en kvalifisert kliniker, og bare når det er behov.



Kilder:

- Chen et. al., (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak, *The Lancet*
- Carratu, E., Günak, M. and Billings, J. (In preparation). The effectiveness of interventions for the prevention of post traumatic stress disorder (PTSD) in emergency service personnel: a systematic review.
- Covid Trauma Response Working Group (2020). Guidance for planners of the psychosocial response to stress experienced by hospital staff associated with COVID: Early Interventions. Version 3, 7. April 2020 https://232fe0d6-f8f4-43eb-bc5d-6aa50ee47dc5.filesusr.com/ugd/6b474f_daca72f1919b4c1eaddb8cfcbb102034.pdf (13.5.2020)
- Greenberg, N Dochertry, M., Gnanapragasam, S. ans Wessely, S. (2020). Using mental health challenges faced by healthcare workers during COVID-19 pandemic.
- Greenberg, N., Wessely, S. and Wykes, T. (2015). Some mental health consequences for workers in the ebola regions of West Africa - a lesson for all challenging environments. *Journal of mental health*.
- Greenberg, N. (2020). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic. *British Medical Journal*.
- Guo m.fl. (2020): Psychological effects of COVID-19 on hospital staff: a national cross-sectional survey of China mainland. Manuscript draft. *The Lancet Psych*.
- Highfield. (2020). Self-Care during covid-19. *Intensive Care Society*. (www.ics.ac.uk)
- British Psychological Society Covid19 Staff Wellbeing Group(2020). The psychological needs of healthcare staff as a result of the Coronavirus pandemic. Guidance. British Psychological Society, 31.03.2020. <https://www.bps.org.uk/sites/www.bps.org.uk/files/News/News%20-%20Files/Psychological%20needs%20of%20healthcare%20staff.pdf> (13.5.2020)
- Houghton, C. m.fl. (2020). Barriers and facilitators to healthcare workers' adherence with infection prevention and control (IPC) guidelines for respiratoryinfectious diseases: a rapid qualitative evidence synthesis. *Cochrane Database of Systematic Reviews 2020, Issue 4*. Art. No.: CD013582. DOI: 10.1002/14651858.CD013582.
- Karasek, R.A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Murray E, Krahé C, Goodsman D. (2018). *Emerg Med J* 2018;35:590–594.
- National Institute for health and care excellence (2018). Post-traumatic stress disorder. NG116. <http://www.nice.org.uk/guidance/ng166>
- Richins, M., Gauntlett, L., Tehrani, N. et al (2019). Scoping review: Early Post Trauma Interventions in organizations.
- United Kingdom psychological trauma society (2014). Traumatic stress management guidance: four organizations whose staff work in high risk environments. Leeds: UK psychological trauma society/European Society for traumatic stress st
- Weick, K. i Beer, M., & Nohria, N. (2000). *Breaking the code of change*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- WHO (<https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>)
- Zhenyu Li m.fl. (2020). Vicarious traumatization in the general public, members, and non-members of medical teams aiding in COVID-19 control *Brain, Behavior, and Immunity*, <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.03.007>

