

KRISE- PSYKOLOGI

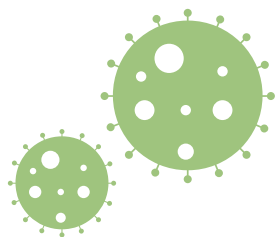
Inspirations- guide til psykologer

Af Dansk Psykolog Forenings Corona-ekspertpanel
& Dansk Psykolog Forening

Indhold

- 3 En krisepsykologisk toolbox til dig
- 4 Krisesamtalen – sådan gør du
- 6 Defusing og psykologisk debriefing — sådan gør du
- 8 Krisestyring – sådan gør du
- 10 3 vigtige opmærksomhedspunkter, når du kommunikerer med en medarbejdergruppe i krise
- 12 At passe på sig selv og hinanden

En krisepsykologisk toolbox til dig



Når vi står i kritiske situationer som nu under COVID-19-pandemien, har vi brug for de krisepsykologiske redskaber. Men hvordan er det nu, den akutte krisesamtale foregår? Hvad skal vi huske på, når vi taler med en personalegruppe i krise – eller rådgiver deres ledelse? Det er blot nogle af de ting, som kan være gode at få opfrisket. Derfor har Dansk Psykolog Forenings Corona-ekspertpanel udarbejdet en krisepsykologisk redskabskasse til dig, der arbejder med kriseramte borgere, organisationer, personale, virksomheder osv.

Vi har udvalgt fem centrale temaer, du kan læse om i denne folder. Du får også tip til god litteratur på området, hvis du vil fordybe dig mere, eller gode link, hvor man kan få mere at vide.

Teksterne er skrevet af eksperter på området.

God læselyst!

Krisesamtalen – sådan gør du



Gode råd til samtaler med akut kriseramte mennesker. Det vil sige mennesker, der efter en voldsom eller uventet hændelse ikke er i stand til at fungere på sit normale mentale niveau. Hittidige erfaringer og indlærte måder at reagere på slår ikke til i den nye situation. Man har mistet overblikket og er forvirret og arbejder på højtryk for at forstå, hvad der er sket.

Almindelige krisereaktioner er tankemylder og dissociation, hastigt skiftende stærke følelser afbrudt af perioder med fravær af følelser, kropslig anspændthed, søvnproblemer og træthed, og i forhold til det sociale kan man være fanget i et limbo, hvor man oplever ubehag ved både at være alene og ved at være sammen med andre.

Forskellige mennesker reagerer forskelligt med hensyn til varighed og styrke. De hurtige skift i følelserne og de voldsomme reaktioner kan være meget overvældende i begyndelsen. I løbet af dage og uger vil de aftage i styrke, og man vil langsomt føle, at man mere og mere bliver 'sig selv' igen.

Fem grundelementer i krisesamtalen

1. **Vær traumefokuseret – gå efter bolden/den udløsende hændelse og ikke manden**

Spørg ind og lyt til klientens fortælling om, hvad der konkret er sket. Det giver den kriseramte oplevelsen af at blive set, hørt og forstået og er forudsætningen for tillid. Det aktiverede alarmberedskab har ofte placeret personen i en forsvarsposition med en tendens til negativ fortolkning af den ydre verden. Hold derfor fokus på den direkte årsag til samtalen (selve hændelsen) fremfor at have fokus på klientens person og tilknytningsstil. Husk også at undersøge de evt. sekundært viktimerende hændelser – se punkt 4.

2. **Spørg ind til klientens aktuelle tankemylder, skab overblik og lav en konkret plan**

Afdæk indholdet af tankemyldret og gør noter undervejs. En helt konkret måde at gøre det på kan være ved at tage et stykke papir og slå fire streger, som skulle man spille kryds og bolle. Brug dernæst de ni felter til at skrive det ned, som klienten er optaget af. Brug klientens egne ord. Kategoriser efterfølgende tanker og sæt et mærke eller et nummer ved det, der optager klienten mest, eller som er mest presserende at få handlet på. Lav sammen en plan for de kommende dage. Måske er det tilstrækkeligt med fire felter. Arbejder du online kan du enten holde dit papir op foran kameraet eller tage et fotografi af overblikket og sende planen til klienten.

3. **Almengør gennem psykoedukation**

Informér om de almindelige krisereaktioner – det reducerer angsten her og nu *"Hvor er det godt at høre – jeg troede faktisk, jeg var ved at blive skør"* og forbereder personen på det videre forløb *"Bare rolig – du bliver dig selv igen... på godt og ondt!"*. Husk at understrege vigtigheden af at få dækket de basale behov i form af mad, drikke, søvn, frisk luft m.m.

4. Mobiliser klientens netværk/ ressourcer – fokus på social støtte

Afdæk sammen klientens netværk for ressourcer, både privat som arbejdsmæssigt, og mobiliser det. Vær opmærksom på, hvordan evt. sekundær viktimering i form af krænkende/sårnde reaktioner fra omgivelsernes side allerede kan have skadet klientens tillid og skabt social tilbagetrækning. Hvis der er tale om vigtige personer, skal tilliden genoprettes.

5. "Stop skaden"

Et kriseramte menneske kan ikke varetage egne langsigtede interesser og skal derfor opfordres til ikke at træffe store beslutninger som fx at blive skilt, skifte job eller bopæl. Det kan klienten alt sammen tage stilling til, når vedkommende igen er i kontakt med og kan bruge sine normale mentale og intellektuelle ressourcer.

Tommelfingerregler til håndtering af forskellige krisereaktioner

Rådene stammer fra "Grundbog i Belastningspsykologi", Rikke Høgsted, Forlaget Ictus 2019

| Et kriseramte menneske, der: | har brug for at blive mødt: |
|--|--|
| ... er skeptisk, kritisk, vred og måske urimelig | ... af en, der ikke tager kritikken personligt |
| ... virker utrygt og mangler tillid | ... med ro og troværdighed |
| ... har fastlåste tanker, der måske kører i ring | ... med tålmodighed og vedholdenhed |
| ... har svært ved at lytte | ... med en klar og tydelig kommunikation |
| ... er tilbageholdende og ordknap | ... med initiativ |
| ... er angst og hjælpeløs og appellerende | ... med omsorg og at man tager over – midlertidigt |

Litteratur:

- Dyregrov, A. (2018). Katastrofe psykologi, 3. udgave. Fagbokforlaget. Bergen.
- Høgsted, R. (2009). Kom på benene igen – sådan klarer du en fyring. Dansk Psykologisk Forlag, København.
- Ibsen, B. (2011). Den voldsomme hændelse. Hans Reitzels Forlag, København.
- Stroebe, M., & Schut, H. (2010). The Dual Process Model of Coping With Bereavement: Rationale And Description. Journal Death Studies Volume 23, 1999; 3:197-224.

Defusing og psykologisk debriefing — sådan gør du



Efter voldsomme hændelser er defusing og debriefing gode metoder at bruge for at forebygge psykiske skadevirkninger og samle op på det, der er sket.

Målgruppen for nedenstående interventioner er homogene grupper, der, forud for og efter hændelsen, har en arbejdsmæssig relation.

OM DEFUSING

Defusing er en delvis struktureret gruppesamtale, der typisk gennemføres inden for de første 12 timer efter en kritisk hændelse. Formålet er mental ventilering samt vurdering af behovet for yderligere hjælp.

Varighed: 30-60 minutter

FASER I DEFUSING

1. Introduktion

Formålet med gruppesamtalen introduceres. Endvidere præsenteres spillereglerne, herunder at samtalen er fortrolig, og at det er vigtigt ikke at kritisere hinanden, men at tale på egne vegne. Deltagerne opfordres desuden til at dele deres oplevelser, men der er ikke taletvang.

2. Udforskning

Deltagerne deler deres oplevelser og reaktioner i den udstrækning, de ønsker det.

3. Information

Samtalen opsummeres. Deltagerne informeres om forventelige reaktioner, samt hvor de kan henvende sig for yderligere hjælp.

OM PSYKOLOGISK DEBRIEFING

Psykologisk debriefing findes i mange variationer og er primært målrettet retningspersonel. Nedenstående tager udgangspunkt i den klassiske model, udformet af Atle Dyregrov.

Psykologisk debriefing er en systematisk gennemgang af hændelsen og reaktioner. Formålet med debriefingen er at skabe en fælles forståelse af hændelsen samt at skabe sammenhængskraft i gruppen igennem normalisering af reaktioner og udveksling af copingstrategier.

Gennemføres 48 - 72 timer efter hændelsen.

Varighed: 2-3 timer

FASER I PSYKOLOGISK DEBRIEFING

1. Introduktion

Formålet med gruppesamtalen og spillereglerne introduceres.

2. Fakta

Hver deltager giver en kort beskrivelse af, hvem de er, hvilken rolle de havde/hvor de var under hændelsen.

3. Tanker

I denne fase er fokus på tanker. Deltagerne spørges fx: *"Hvad var din første tanke, da det gik op for dig, hvad der var sket?"*

4. Reaktioner

Deltagerne sætter ord på deres reaktioner under og efter hændelsen. Det er vigtigt at være opmærksom på, at dette *ikke* er en dybdepsykologisk bearbejdning af følelser, men derimod en normalisering af reaktioner ved at høre om andres.

5. Normalisering

Psykoedukation i form af information om forventelige reaktioner og copingstrategier.

6. Afslutning

Samtalen opsummeres, og der aftales nyt møde ved behov. Deltagerne informeres om, hvor de kan få yderligere hjælp.

EKSEMPLER PÅ REAKTIONER

PSYKISKE REAKTIONER

Uvirkelighedsfølelse, forhøjet årvågenhed, vrede/irritabilitet, angst, invaderende erindringer, tankemylder, skyldfølelse/selvbeprejdelse og søvnproblemer.

FYSISKE REAKTIONER

Hjertebanken, kvalme, svimmelhed, anspændthed og søvnproblemer.

Nyttige links:

Psykologisk Debriefing v/ Atle Dyregrov (2013). → [youtube.com/watch?v=9NVq2z4GDjY](https://www.youtube.com/watch?v=9NVq2z4GDjY). Dette er en enkel, hands-on beskrivelse af debriefing i praksis.

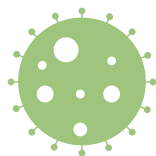
→ krisepsykologi.no

→ icisf.org

Litteratur:

- Bryant, R.A. (2016): Acute Stress Disorder. What It Is and How to Treat It. The Guildford Press.
- Dyregrov, A. (2004): Katastrofepsykologi. Dansk Psykologisk Forlag.
- Dyregrov, A (2002): Psykologisk Debriefing. Psykologisk Forlag.
- Elkjlit, A. (2005): Akut kriseterapi. Bluff, samaritane-tjeneste eller evidensbaseret professionalismisme PsykologNyt, nr. 11.
- Mitchell, S.G & Mitchell, J.T. (2006): Caplan, Community, and Critical Incident Stress Management. International Journal of Emergency Mental Health, vol. 8(1), pp. 5-14.

Krisestyring – sådan gør du



Vi har med den verdensomspændende Corona-krise et helt ekstraordinært hændelsesforløb, der skaber behov for helt særlige indsatser. Også psykologer kan – fordi de har roller i allerede etablerede beredskaber eller ved pludselige rolleskift – blive en del af den krisestyring, der kan være behov for i forhold til individer, grupper og organisationer, på tværs af myndigheder, lokalt eller centralt.

Selvom Corona-krisen ikke er karakteriseret ved at være pludseligt opstået og af umiddelbar katastrofekarakter, kan vi forvente, at den for mange mennesker og organisationer kan medføre en træthed eller udmattelse og andre tydelige tegn på overbelastning. Da er der fare for sammen-

brud og efterfølgende måske nærmest kaotiske tilstande for dele af samfundet. Dette med øgede mængder af fejl og måske øget smittespredning til følge. De reaktioner, vi da hos både individer og i organisationer møder, kan sammenlignes med akutte og umiddelbare krisereaktioner. Dem bør psykologer møde med krisepsykologiske tankegange og interventioner.

Dette kan for mange psykologer være ganske uvante hjælper- eller behandlroller. Husk da, at hjælperens vigtigste redskaber, ved siden af de faglige kundskaber, er evnen til indlevelse, engagement og intuition. Med Corona-krisen er grundlæggende antagelser om, at livet er trygt og forudsigeligt, udfordrede. Vi kan opleve vores liv som ukontrollerbart og al orden, sammenhæng og struktur i livet kan være forstyrret.

Målene for enhver akut- eller subakut krisepsykologisk indsats er at hjælpe den enkelte, gruppen eller organisationen frem til en følelse af nogen tryghed, sikkerhed og beroligelse, følelse af samhørighed med nogle, hjælp til at finde egne eller organisationens ressourcer frem til at overkomme krisen og derved opnå følelse af håb om bedring og heling.

Vejene dertil kan variere, men fordrer, at psykologen har helt **grundlæggende kompetencer** som; viden om traumer, viden om grupper og gruppedynamikker eller erfaring med at gebærde sig i organisationer. Dertil kommer **relevant erfaring** i ledelse af grupper, at være vant til eksponering, at have beslutningsdygtighed, at kunne arbejde under pres samt bevare overblik, kunne tåle og håndtere modstand, ubehag og andres smerte. En værktøjskasse med forskellige interventionsmetoder er nødvendig.

Du bør som psykolog i det akutte og subakutte arbejde gøre dig klart, hvad målene for enhver intervention er, og forudse konsekvensen af dine valg. Du skal evaluere og være klar til at skifte spor undervejs. Før du går i gang, bør du så vidt muligt:

- **Kende din rolle:** have en definering af målgrupper, arbejdsopgaver, ansvar og afklar forventninger til din indsats. Kend dine samarbejdspartnere og dine tilgængelige ressourcer.
- **Kortlægge eventuelle traumatiseringer:** Få så meget information om, hvad der er sket, hvem, der er ramt og hvordan, og hvem, der har ansvar for hvem. I organisationer er det nødvendigt at vide, hvor du kan få og videregive information, hvem, der har ansvar for at organisere opfølgende og/eller praktiske tiltag, og hvem, der håndterer medier, og hvordan information til al ledelse, medarbejdere, familier og andre berørte gives.
- **Organisere og prioritere dine tiltag:** Hvad må gøres først, og hvad kan vente. Sikr løbende tilbagemeldinger og evalueringer. Tænk praktisk og i detaljer. Overvej forbruget af ressourcer til umiddelbar hjælp over for opfølgningen over tid. Få evt. yderligere kompetence. Forhold dig til realiteterne: Hvad kan lade sig gøre, og hvad går ikke.

Behovene hos kriseramte er i det akutte forløb et stort og kontinuerligt behov for **information** om, hvad der er sket, hvad der gøres, information om almindelige krise- eller belastningsreaktioner samt råd til **håndtering** deraf. Der er behov for **struktur** på de nære omgivelser, den nære fremtid og på oplevelser.

Der er behov for **fysisk og psykisk omsorg**. Arbejder du for en organisation, kan det være sådan rådgivning, du skal give til organisationens håndtering af krisen. Umiddelbare samtaler og råd til håndtering af belastningsreaktioner skal være tilgængelig.

Større menneskemængder opfører sig typisk som en samling af individer. Panik undgås, hvis der er klar ledelse og organisation. Mennesker i en presset situation gør i reglen, hvad de får besked på, hvis der er klar og tydelig ledelse. Personer, der ikke informeres, opsøger selv information.

Individer, familier, forskellige grupper og organisationer har behov for forskellig støtte på forskellige tidspunkter. Rejsen mod bedring og heling efter traumatiseringer varierer, og de, der er ramt, har behov for fleksible tilbud om støtte. Professionelle, hospitalspersonale eller andre, der belastes af arbejdsopgaverne, kan være de sidste, der beder om hjælp.

Vær parat til at skifte spor, hvis din arbejdsopgave ændres eller udvides. Acceptér at skulle stoppe der, hvor dine kompetencer eller beføjelser rækker til, at du måske skal tåle at rumme udækkede behov for støtte og hjælp, og at du måske ikke hører resten af historien eller erfarer effekten af din indsats.

Som psykolog med opgaver i akutte forløb kan du fx tage metoder som "defusing" i anvendelse for umiddelbar samtale og struktur på rantes oplevelser, psykoedukation og også skriftligt materiale omkring reaktioner og håndtering deraf eller informationsmøder, hvor der er tale om håndtering af større grupper.

Gode råd og vejledninger kan fx findes på:

→ krisepsykologi.no/faagstoff/faqlitteratur/

→ uib.no/sfk

→ [sdu.dk/da/forskning/videnscenter for psykotraumatologi](http://sdu.dk/da/forskning/videnscenter-for-psykotraumatologi)

Litteratur:

- Dyregrov, Atle og Dyregrov Kari: Krisepsykologi praksis. Dansk Psykologisk Forlag, 2009.

3 vigtige opmærksomhedspunkter, når du kommunikerer med en medarbejdergruppe i krise



I krisesituationer er det særligt vigtigt at være opmærksom på, hvordan du kommunikerer til det berørte personale, hvad enten det er til en enkelt medarbejder eller til en gruppe. Måden, du kommunikerer på, og indholdet i det, du siger, har en vigtig betydning for, om dit budskab bliver hørt, og hvordan der efterfølgende bliver arbejdet med det. Det har også en betydning for, om du bidrager til at dæmpe bekymringer og de potentielle konflikter, der kan ligge under overfladen.

1. Tydelighed og gentagelser

Når vi kommer under pres, påvirkes vores kognitive funktioner. I begyndelsen præsterer vi muligvis over vores normale niveau, men efterfølgende vil mange mennesker opleve mental træthed og kognitive udfordringer som hukommelsesvanskeligheder og opmærksomheds- og koncentrationsbesvær. Når du taler med medarbejdere i krise, kan du derfor opleve, at selv de dygtigste medarbejdere har svært ved at forstå, hvad du siger, eller glemmer det – nogle gange i løbet af samtalen. Det kan også være, at de skifter emne midt i en relevant samtale. Samtidig kan overskuddet til at rumme forskellige oplysninger være svækket, og du kan opleve en rigiditet og irrationalitet i måden at tænke på.

Tjekliste til samtalen med medarbejdergruppen:

- **Vær opmærksom på, om medarbejderne hører efter, hvad du siger, og kan følge dine anvisninger.**
- **Gentag de vigtigste budskaber flere gange. Tal klart og tydeligt.**
- **Lyt og giv plads – men tag ansvar for, at I holder sporet.**
- **Skriv budskaberne ned. Tegn på tavlen, og bed medarbejderne om at tage et billede af det, I har arbejdet med.**
- **Opsummer, inden I slutter af, og spørg om I er enige.**
- **Lav klare aftaler – vær tydelig omkring næste skridt.**

2. Tag luften ud af bekymringer og konflikt

Det kan ofte være hjælpsomt for medarbejdere, at du fortæller om, hvordan man typisk har det i krisesituationer, samt hvilke reaktioner, man kan forvente.

Hvis man taler med en hel medarbejdergruppe, er det desuden relevant at kommunikere om de helt naturlige forskelle, der er i vores måder at reagere på. Husk, at der ikke er noget, der er mere eller mindre rigtigt at være optaget af. Hvis en afdeling fx skal nedlægges, er det for nogle de praktiske ting, der fylder. For andre er det sorgen over det, man mister. Og andre igen oplever frustration og vrede (Moltke et al., 2017).

Gør det tydeligt, at det ikke er mere rigtigt at være ked af det end at være vred. Eller måske ikke at være særligt påvirket. Kommunikér på denne måde om vigtigheden af at give plads til hinanden. Det kan tage luften ud af de bekymringer og potentielle konflikter i medarbejdergruppen, der ellers kan komme i kølvandet på en krise.

3. Hvilken hjælp er der behov for?

Organisationskonsulenten Edgar Schein har skrevet en relevant bog om, hvordan vi sikrer, at vi bidrager med den rigtige hjælp i organisationer (Schein, 2012). Vær i din kommunikation i krisesituationer opmærksom på, at du giver den hjælp, der er brug for, og ikke kun den hjælp du tror, der er brug for. Medarbejdere kan have meget forskellige behov og være optaget af meget forskellige ting, når de er i krise. Vær undersøgende, før du kommer med løsninger.

"Hvordan oplever I/du situationen?" og "Hvad har I/du brug for, at vi taler om?" Spørg ind til tanker og bekymringer, og undersøg det aktuelle behov. Måske har medarbejderne primært brug for at få luft for deres tanker. Måske har de brug for gode konkrete råd og tydelig vejledning.

"Vil I/du høre, hvad jeg tænker?" eller "Vil I/du høre, hvad min erfaring er?" Tilbyd bagefter at byde ind med det, du – med din faglige viden – tror, kan være hjælpsomt. Det kan være, du kan hjælpe med psykoedukation og at skabe en forståelse af typiske krisereaktioner, med praktiske gode råd, aktiviteter, som medarbejderne kan gå i gang med, eller hjælp til at få lagt en plan.

Hvis medarbejdergruppen er meget krisepræget eller konfliktfuld, kan det være nødvendigt at tage mere styring fra starten, men husk på, at det handler om, at medarbejderne skal have oplevelsen af kontrol og evnen til at kunne navigere tilbage. At hjælpe medarbejderne med at genfinde struktur og støtte dem i at fastholde rutiner er ofte nogle af de vigtigste faktorer til at nå dertil.

Litteratur:

- *International Handbook of Organizational Crisis Management*, Pearson et al., 2007, SAGE Publications Inc.
- *Ledelse efter fyringer*, Moltke et al., 2017, Dansk Psykologisk Forlag
- *Om at modtage og tilbyde hjælp*, Edgar Schein, 2012, Gyldendal Business

At passe på sig selv og hinanden

Corona-krisen har lagt et ekstra pres på alle i form af massive forandringer i hverdagen, både arbejdsmæssigt og privat. Krisen har for nogle psykologer medført nye opgaver, øget arbejdspress og opgaver, der direkte eller indirekte rummer traumaeksponering og stiller høje følelsesmæssige krav. For andre psykologer har krisen medført mangel på opgaver og en usikker økonomi.

Uanset ens situation er det som psykolog vigtigt at have fokus på egen trivsel. Det er grundlaget for at kunne levere psykologarbejde på et godt, fagligt niveau, hvilket i sig selv er en vigtig beskyttende faktor. Ved at gøre sig fagligt umage og dagligt gøre sit bedste, bliver det på sigt lettere at leve med, at det hele gik som det gik.

Tre nøglefaktorer

Professionel krisehåndtering opererer med tre nøglefaktorer. Man skal holde hovedet koldt, hjertet varmt og holde begge ben på jorden. Hovedet koldt – så man kan bevare overblikket, balancere dilemmaer og koncentrere sig. Hjertet varmt – så man fortsat kan forholde sig empatisk og skabe trygge rum. Og begge ben på jorden – så man bevarer sin handlekraft og bruger ressourcerne fornuftigt.

1. HOLD HOVEDET KOLDT

Indfør buddy-ordning

— giv hinanden iltmasken på

Psykologens konkrete opgaver og ansvar kan indledningsvist virke som et værn mod selv at blive påvirket. Man er derfor i risiko for, at der op-

står en blind vinkel, hvor man overvurderer egen udholdenhed og undervurderer egne behov. Fortsætter kravene, vil kræfterne kunne slippe op før tid og derudover øge risikoen for efterreaktioner. En måde at afhjælpe blinde vinkler er gennem kollegiale buddy-ordninger, hvor man to og to (eller tre og tre) har øje for hinanden. Sørg for planlagt og regelmæssig kontakt med din buddy.

Hold pauser

Pauser er helt nødvendige for, at man gennem længere tid kan arbejde koncentreret – især, når der er travlt. Der skal være plads til at få styr på vejrtrækningen, at få spist og drikket og også tid til et telefonopkald hjem til børn eller ægtefælle, når det er nødvendigt. Og selv i en presset situation skal man have en fornuftig længde arbejdsdag. Alle har brug for søvn for vedblivende at kunne præstere godt.

2. HOLD HJERTET VARMT

Forbliv empatisk og omsorgsfuld

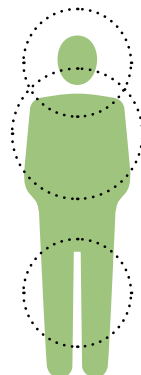
— også over for dig selv!

Arbejde i et uforudsigeligt og ukendt terræn fører let til overbelastning. Reaktionen på overbelastning er utallige: Man trækker sig, kommer med verbale udbrud, når online-programmet driller, drikker for meget, bliver overdreven selvkritisk eller udvikler måske alvorlige søvnproblemer. Empati og omsorg for både klienten og én selv er helt centralt, når man skal hjælpe andre mennesker. En stresset og belastet psykolog skaber utryghed og vil derudover misse relevante informationer.

Opsøg hjælp fra kolleger/andre psykologer og benyt selv professionel hjælp, når det er relevant

Psykologer bliver selvfølgelig påvirket af andre menneskers tragedier og det handler ikke om ikke at blive berørt. Det handler om at håndtere det professionelt, hvilket indebærer at tage imod

| HVORFOR | DERFOR | |
|---|--|---------------|
| Risiko for at overvurdere egen udholdenhed og undervurdere egne behov | Få dig en buddy – giv hinanden iltmasken på Hold pauser | HOVEDET KOLDT |
| Risiko for at blive overbelastet | Forbliv empatisk og omsorgsfuld – også over for dig selv! Opsøg hjælp fra kolleger/ andre psykologer og benyt selv professionel hjælp | HJERTET VARMT |



hjælp og støtte fra kolleger og andre psykologer, og selvfølgelig også selv opsøge hjælp fra egen læge, psykiater eller psykolog, når det er relevant.

3. BEGGE BEN PÅ JORDEN

Forbliv handlekraftig

— sæt fokus på dine beslutningsprocesser

Det er afgørende at kunne prioritere, bevare handlekraften og træffe gode, rettidige valg. Nogle mennesker bliver nærmest handlingslammede under pres. Andre mister momentum og handler for sent og atter andre handler overilet. Sæt derfor bevidst fokus på dine beslutningsprocesser.

Undgå gruppætænkning

— til jer, der arbejder i grupper

I pressede situationer er der øget risiko for gruppætænkning – at man sætter ønsket om social accept og harmoni over egne faglige iagttagelser eller værdier. Det kan betyde, at man ikke får reageret, når man oplever noget, der er fagligt bekymrende. Gruppætænkning kan føre til fatale fejl og opstå særligt i samarbejdet med en, der står over en selv i det faglige hierarki. Forbered evt. gode vendinger, så man formår at udtrykke uenighed på en respektfuld måde.

Undgå gruppætænkning

”Hjælp mig – hvad er det, jeg måske ikke har fået øje på?”

”God pointe. Men det, der nu kunne tale imod er måske at ...”

”Jeg undrer mig over den måde du her valgte at ... andre gange har jeg set dig gøre ... sådan og sådan?”

”Jeg er utryk ved den beslutning jeg synes, det vil være mere sikkert, hvis vi ... fordi ...”

”Jeg kan godt blive bekymret for at...”

Litteratur:

- Bang, S. (2002). Rørt, ramt, rystet: Supervision og den sårede hjælper. Gyldendal. København.
- Fraher, A.L. (2010). Ledelse og samarbejde i højrisikoarbejde. Hans Reitzels Forlag. København.
- Høgsted, R. (2019). Grundbog i belastningspsykologi – forebyggelse af sekundær og primær traumatisering ved psykisk krævende arbejde. Forlaget Ictus. København.
- Isdal, P. (2018). Medfølelsens pris. Akademisk Forlag. København.
- Wedell-Wedellsborg, M. & Møller, C.F. (2013). Battlemind. At præstere under pres. Lindhardt & Ringhof Business. København.

Psykologernes Corona-ekspertpanel

Dansk Psykolog Forening har nedsat et Corona-ekspertpanel af psykologer, der har specialiseret viden, erfaring og kompetencer på områder, der kalder på psykologfaglig ekspertise i den aktuelle krisesituation, Danmark befinder sig i som følge af COVID-19-pandemien. Mød dem her.



Anders Korsgaard,
cand.psych.aut.
Chefpsykolog, leder
af Krisepsykologisk
Klinik, Rigshospitalet



Anne Lillelund,
cand.psych.aut.
Selvstændig
krisepsykolog,
AnneLillelund.dk



Ask Elklit,
*professor, leder af
Videnscenter for
Psykotraumologi,
SDU*



Berith Bro, *cand.
psych.aut.* Specialist
og supervisor i
psykotraumologi.
Formand for Selskab
for Psykotraumologi



Bo Snedker Boman,
*cand.psych.aut.,
specialist og supervisor
i psykoterapi*



**Caroline Anne van
Bronswijk**, *drs. psych.*
Formand for Selskab
for Interkulturel
Psykologi



Helle Folden Dybdahl,
*direktør, chef-psykolog,
PPclinic. Specialist i
arbejds- og organisa-
tionspsykologi*



**Karen Marie
Fiirgaard**, *cand.psych.
aut.* Selvstændig
erhvervspsykolog



Keld Molin, *cand.
psych.aut.* Specialist og
supervisor i psykotrauma-
tologi. Konsulent i
terror- og katastrofe-
beredskab.
Selvstændig psykolog.



Kuno Sørensen,
cand.psych.aut.
Specialist i psykote-
rapi. Seniorrådgiver i
Red Barnet



Louise Oxenbøll,
*psykologfaglig
fagkoordinator og
chefkonsulent på
Politikolen, Rigspolitiet*



Mai-Britt Guldin,
*cand.psych, Ph.D.,
specialist og super-
visor i psykoterapi,
seniorforsker, Aarhus
Universitetshospital*



**Mozhdah Ghase-
miyani**, *cand.psych.*
Psykolog i Læger
Uden Grænser



Rikke Høgsted, *cand.
psych.aut.* Specialist
i psykoterapi og
psykotraumologi
og leder af Institut for
Belastningspsykologi

Fra Dansk Psykolog Forening:



Eva Secher Mathiasen,
*cand.psych.aut.,
Formand for Dansk
Psykolog Forening*



**Nikolai Ceriser
Roitmann**, *cand.psych.aut., specialist
og supervisor i psykotraumologi,
Næstformand for Dansk Psykolog Forening*

Gode kilder til viden fra Verdenssundhedsorganisationen WHO og Global Clinical Practice Network



Managing Mental Health during the COVID-19 Pandemic: Resources from the WHO

- [WHO guidance on "Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak"](#) as part of risk communication and community engagement technical guidance for COVID-19 response
- [Coping with stress during COVID-19](#)
- [Helping children cope with stress during COVID-19](#)
- [How to address COVID-19 social stigma](#)
- Q&A about COVID-19 with Aiysha Malik from the Department of Mental Health on [Twitter](#), [Facebook](#), and [LinkedIn](#).

Additional Mental Health Resources related to COVID-19 relevant to GCPN Members

- United Nations Inter-Agency Standing Committee Reference Group for Mental Health and Psychosocial Support: [Briefing Note on Mental Health and Psychosocial Aspects of COVID-19](#)
- International Council of Nurses: [Press release on mental health and psychosocial support for clinicians during COVID-19](#)

Updated Information from the World Health Organization about COVID-19

- [COVID-19 general website](#) with country and technical guidance, tips to protect yourself, trainings on COVID-19 preparedness, travel advice, and more
- [COVID-19 news](#) and [COVID-19 situation reports](#) with up-to-date announcements
- [Strategic preparedness and response plan for COVID-19](#) to support national preparedness and response to the epidemic
- [COVID-19 course series](#) for health professionals on responding to COVID-19
- [COVID-19 Social media cards](#): Please share via your social channels or [retweet from WHO channels](#)

Other Sources to Access COVID-19 Information

- Johns Hopkins University: [Coronavirus COVID-19 global cases map](#), [Public Health On Call COVID-19 podcasts](#), and [COVID-19 experts Twitter](#)
- The Lancet: [COVID-19 Scientific Resource Centre](#)
- Elsevier: [Novel Coronavirus Information Center](#)

Krisepsykologi — inspirationsguide til psykologer

Udgivet af Dansk Psykolog Forening og
Dansk Psykolog Forenings Corona-ekspertpanel

Skribenter:

Anne Lillelund, *cand.psych.aut.*
Selvstændig krisepsykolog, AnneLillelund.dk

Berith Bro, *cand.psych.aut.* *Specialist og supervisor
i psykotraumatologi. Formand for Selskab for
Psykotraumatologi*

Helle Folden Dybdahl, *direktør, chefpsykolog, PPclinic.*
Specialist i arbejds- og organisationspsykologi

Rikke Høgsted, *cand.psych.aut.* *Specialist i psykoterapi
og psykotraumatologi og leder af Institut for
Belastningspsykologi*

Design af Laura Silke

Illustration af Anu Prasadh Raja, Andrejs Kirma,
ArtWorkLeaf from the Noun Project