

# Defusing og debriefing

## › Hvad

Defusing og debriefing er samtaler, som finder sted efter en voldsom episode. Samtalerne har til formål at samle op på hændelser med vold og forebygge skadevirkninger hos den ramte.

*Defusing* er en delvist struktureret aflastningssamtale, som finder sted umiddelbart efter hændelsen. Her drøftes episoden med de kolleger, der var til stede og involveret i episoden.

*Debriefing* er en formaliseret, systematisk krisepsykologisk indsats, der efterfølgende samler den gruppe medarbejdere, der har været involveret i eller overværet en voldsom hændelse, og eventuelt deres leder.

## › Hvordan

Den, der leder defusingen, skal være kompetent til det, men da defusing sker hurtigt efter hændelsen, er der ikke samme krav til systematik eller psykologisk ekspertise som ved en debriefing.

Debriefing gennemføres få dage efter hændelsen, når de umiddelbare følelsesmæssige reaktioner er stilnet af. Samtalen skal ledes af en person, der er uddannet til det og har erfaring med debriefing. Deltagernes tanker, følelser og reaktioner tales igennem for sammen at bearbejde hændelsen og skabe både en fælles og individuel forståelse for hændelsen, herunder egne og andres reaktioner.

## › Hvorfor

Formålet med defusing og debriefing er at samle op på episoder med vold eller andre belastende episoder, medarbejderne får mulighed for at dele deres tanker og oplevelser fra episoden og få et fælles overblik. Samtalerne er med til at forebygge, at medarbejdere udvikler psykiske mén.

Mange arbejdspladser har gode erfaringer med defusing og debriefing efter voldsomme episoder. Undersøgelser viser også, at langt de fleste har positivt og gavnligt udbytte af samtalerne. Det skal dog også nævnes, at virkningen af psykologisk debriefing er omdiskuteret. Nogle erfaringer peger på, at debriefing i visse tilfælde kan retraumatisere den ramte og dermed fastholde eller forværre de psykiske skadevirkninger. Det er vigtigt at være opmærksom på, at debriefing ikke altid er nok. En medarbejder, som har været udsat for en stor belastning, kan også have brug for et individuelt forløb, fx hos en psykolog.

**Se eksempler på, hvordan I kan arbejde med defusing og debriefing på næste side**

# Sådan kan I arbejde med defusing og debriefing

## Defusing

Arbejdspladsen kan forberede ledere og medarbejdere på, hvad der er vigtigt, hvis de skal lede en defusing. Mange arbejdspladser har en vejledning om defusing, som kan indeholde forslag til, hvad lederen af defusingen skal sige og spørge om under gruppesamtalen.

Defusing kan inddeles i tre faser:

- Introduktion, rammen om mødet sættes: Hvor lang tid er der, hvordan foregår det og hvad er formålet med defusingen? Vigtigheden af at være anerkendende overfor hinanden i gruppen og at alle får ordet på skift, er også vigtigt at nævne.
- Fælles udforskning af hændelsen og forløbet samt introduktion til mulighed for yderligere hjælp. Der kan fx stilles spørgsmål som:
  - Hvad var det første der skete?
  - Hvordan udviklede episoden sig?
  - Hvad så/hørte/oplevede du, at der skete?
  - Hvem var involveret?
  - Hvad var din rolle?
  - Hvad er der brug for nu?
- Information om de normale reaktioner, gode råd om krisehåndtering og eventuelle aftaler om opfølgning og debriefing.

## Debriefing

Debriefing kan foregå i syv faser:

- Introduktion, rammen om mødet sættes, og formålet med debriefingen forklares.
- Fælles udforskning af hændelsen gennem individuelle oplevelser.
- Tankefase, lederen af debriefingen spørger ind til de involveredes tanker før, under og efter hændelsen.
- Sanseindtryk, de involverede sætter ord på forskellige sanseindtryk under hændelsen.
- Reaktionsfase, de involverede lærer at genkende og håndtere reaktioner på hændelsen.
- Normaliseringsfase, deltagere drøfter redskaber til håndtering af traumatiske hændelser.
- Fremtidsplanlægning, deltagernes behov for eventuel opfølgning drøftes, og lederen af debriefingen opsummerer hele forløbet.

## > Læs mere

Bjarne Frøslee Ibsen (2011): Den voldsomme hændelse. Hans Reitzels Forlag, 2011.