



Ivaretagelse av hjelpere

Psykologspesialist Tonje Elgsås

7. september 2022

Program

- **14.00 Ivaretagelse som en del av en hjelpers profesjonelle kompetanse**

ved psykologspesialist Tonje Elgsås, Leve NÅ

- **14.45 Pause**

- **15.00 Hvordan prioritere å ta vare på seg selv i en krevende arbeidshverdag?**

ved psykologspesialist Tonje Elgsås, Leve NÅ

- **15.30 Panelsamtale - Hvilke utfordringer står man ovenfor som hjelper når man arbeider med barn i et palliativt forløp?**

Ved psykologspesialist Tonje Elgsås, spesialpedagog Monica Andresen og fysioterapeut Kaja Giltvedt

Informasjon

- Handouts legges på webinarsiden
- Det vil bli anledning til å stille spørsmål/komme med innspill i chat'en.
- Dere vil få tilsendt en Questback etter endt webinar.

Stiftelsen Frambu

Frambus styre

Direktør
(prosjekteier)

Kristian E. Kristoffersen



Målgruppe:

Personer (alle aldre) med sjeldne og lite kjente diagnoser, deres pårørende og tjenesteytere.

Mål:

Å samle, utvikle og spre kunnskap om sjeldne diagnoser



Målgruppe:

Barn (0-18 år) med medfødt, genetisk og ervervede tilstander som medfører livstruende eller livsbegrensende forløp, deres pårørende og tjenesteytere.

Mål:

Å styrke kompetansen på fagfeltet barnepalliasjon og bidra til samhandling og koordinering av tjenester, til det beste for barnet og familien.

Leve NÅs oppdrag

- Øke kompetansen på fagfeltet barnepalliasjon.
- Utvikle nytt tilbud til barn og unge (0-18 år) med genetiske, medfødte eller ervervede sykdommer som er livstruende eller livsbegrensende, deres familie og tjenesteytere.
- Sikre samhandling og koordinering av tjenester til det beste for barnet og familien.





Leve NÅ

- enhet for samhandling, livskvalitet og lindring

www.levenaa.no

- Familieopphold
- Helgesamlinger for familier som har mistet barn
- Lokalt tilbud (informasjon & veiledning)
- Fagkurs og webinarer
- Forskning

Palliasjon til barn og unge

Nasjonal faglig retningslinje

Først publisert: 09. mai 2019

Sist faglig oppdatert: 04. mai 2017

Barnepalliasjon

*“Aktiv og helhetlig støtte til **barnets og familiens fysiske, psykiske, sosiale og eksistensielle behov**, som starter ved diagnosetidspunkt og varer livet ut, med etterfølgende oppfølging for familien”.*

Forløpsmodellen - 4 faser av barnets sykdomsforløp

1. Pre- og perinatal palliasjon
2. Diagnose eller erkjennelse av en livstruende eller livsbegrensende tilstand
 1. Å leve med en livstruende eller en livsbegrenset tilstand
 2. Erkjennelse av at barnets død nærmer seg, terminalfase og død



«... legge til rette for at barnet får være mest mulig hjemme og leve sitt normale hverdagsliv.»

Nasjonal faglig retningslinje Palliasjon til barn og unge, 2016

BARNEPALLIASJON OG IVARETAKELSE

- Sjeldne diagnoser = lite kunnskap.
- Komplekse tilstander.
- Større grad av uforutsigbarhet.
- Mer fleksibilitet i type arbeidsoppgaver.

Barnepalliasjon og ivaretagelse

«Jeg er en hjelper: jeg vil fikse og ordne. Men ikke alt kan ordnes. Noen av barna vi jobber med skal dø, de blir bare verre, uansett hvilken innsats vi legger inn».

Torun Vatne, 2018

Hvorfor ivaretagelse?

- Høyt arbeidspress
 - Lite kontroll over arbeidet
 - Vold og trusler
 - Sterke emosjonelle inntrykk
- Høyt sykefravær

A photograph of a Black woman in blue medical scrubs, likely a nurse, standing by a large window. She is looking out the window with a thoughtful or stressed expression, her right hand resting on her forehead. Her left hand is on her hip. A stethoscope is visible around her neck. The background shows a blurred view of a building exterior through the window panes.

Hensynet til de vi skal hjelpe

Ivaretakelse av hjelpere

- Blir ofte sett på som en tidstyv
- Avgjørende for profesjonalitet

Flinkhetskultur

- En forventning om at vi skal være flinke til å ta vare på oss selv.
- Når virkeligheten er at vi ofte er flinke til å sette andre foran oss selv.

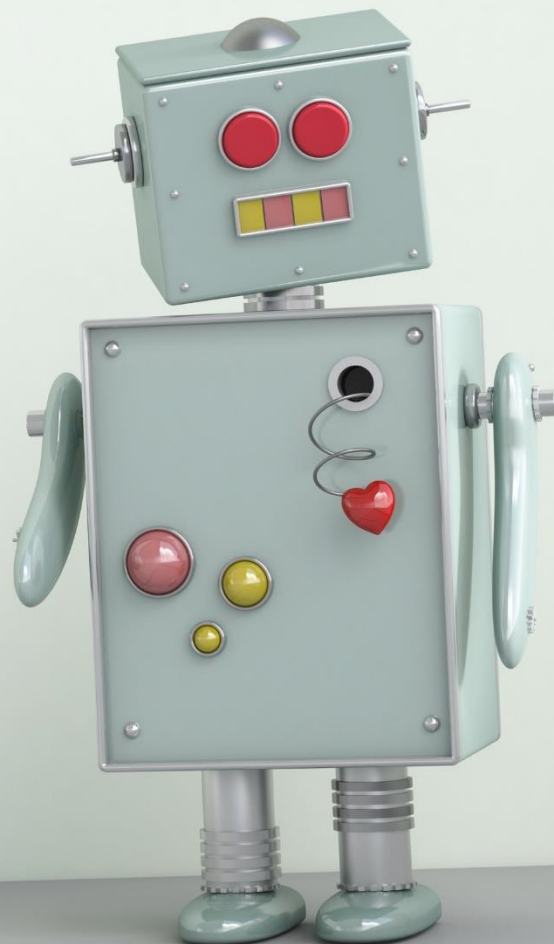




Godhetskultur

- Ikke «lov» å kjenne på irritasjon, kynisme, å være lei.

Tøffhetskultur



- Vi har valgt dette yrket selv
- «Det er ikke for alle»
- «Hvordan orker du den tøffe jobben?!?»

Holdninger

«Man må ikke ta med seg jobben hjem»

Holdninger

«Jeg er betalt for å
tåle dette»

*"Forventningen om at vi
skal kunne
oversvømmes av lidelse
og tap på en daglig
basis uten å bli berørt
av det er like urealistisk
som at man kan vasse
uten å bli våt "*

Rachel Ramen



A person wearing a blue shirt, brown pants, and a white helmet is climbing a vertical rock face. The climber is secured by ropes and gear. The background shows a vast, hazy landscape of a forested valley under a clear sky.

Å bli vant til det ekstreme

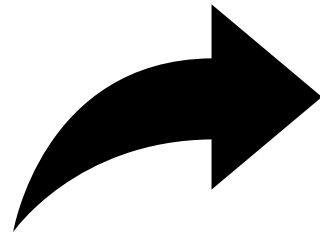
A collage of various calendar pages, including numbers and days of the week, in different colors and orientations. The text "Hverdags belastningene" is overlaid in the center.

Hverdags belastningene

«Det daglige» kan bli som vanndråper som faller på en stein. Det merkes ikke engang. Men når dråpen faller på samme sted dag etter dag, år etter år? Da vil den etter hvert sette et varig merke»

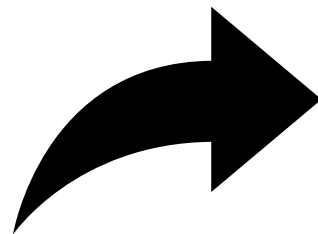


"Jeg er betalt for å tåle dette"



"Hvordan skal jeg tåle dette?"

"Man må ikke ta med seg
jobben hjem"



"Hvordan skal jeg ta med meg
jobben hjem?"

Hvordan er
jobben min
berikende?

- Jeg gjør noe godt og viktig i samfunnet
- Jeg hjelper de som har det vanskelig
- Jeg får lære mye nytt og utviklet meg
- Det er aldri kjedelig
- Føler jeg blir et rikere menneske emosjonelt og intellektuelt

Begrepsavklaring

- **Utbrent:** for mange arbeidsoppgaver som fører til fysiske og psykiske symptomer
- **Sekundær traumatisering:** man får mange av de samme følelsesmessige traumereaksjonene som de man hjelper
- **Omsorgstretthet:** en kombinasjon av de ovenstående.

Reaksjoner

- **Fysiologiske:**

Søvn, hodepine, fordøyelse, spenninger, utmattelse

- **Mentale:**

Konsentrasjonsvansker, problemer med hukommelse

- **Følelsmessige:**

Urolig, skvetten, nummenhet, sårbar, mindre følelseskontroll, irritabel, kynisme

Unngåelse

- Temaer
- Steder
- Nyhetssendinger
- Andre mennesker
- Konflikter
- Unngå følelser gjennom å øke tempo i arbeidet



Orkide eller piggtråd?



Sorg som
hjelper

Mange av de samme reaksjoner
som pårørende?



Ivaretakelse i praksis

Ivaretagelse

«Det er tiltak på organisasjonsnivå som gir best effekt»

(Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2018)

Tre ansvar



ARBEIDSGIVER



KOLLEGA ANSVAR

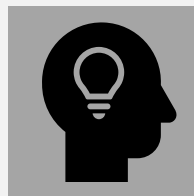


EGET ANSVAR

Selvivaretakelse



Ikke OM, men HVA gjør dette med meg?



Vi kan kjenne til risikofaktorer, symptomer og sette inn forebyggende tiltak

Råd

- Lær om ivaretagelse
- Bli bevisst egne reaksjoner.
- Få hjelp av andre til å bli bevisst egne reaksjoner.
- Lag deg en konkret plan for hvordan ivareta deg selv.
- Gi konkret tilbakemelding til de rundt om hva du trenger fra dem.

Sårbarhets faktorer

- Manglende evne til å ta hensyn til egne behov
- Høy grad av sosial samvittighet
- Sensitivitet for andres reaksjoner og holdninger
- Stort behov for anerkjennelse

(Malt, 2019)

Egenomsorg

- Gjøre de tingene som gjør oss i stand til et krevende arbeid
 - Søvn
 - Ernæring
 - Hvile
 - Fysisk ivaretagelse
 - Avkobling/avreagering
 - Påfyll
 - Unngå det man vet ikke er lurt (rusmidler, belastende relasjoner, uhensiktsmessige mestringsstrategier).



Jobbe med holdninger!



Utbrenthet,
sekundærtraumatisering
og omsorgstretthet

Er psykiske skadevirkninger
som handler om *arbeidets*
natur, og ikke *personen selv*.

Skyhøye forventninger

- Jeg må alltid vise god dømmekraft
- Jeg må aldri gjøre feil
- Jeg må ikke vise sinne, tristhet eller engstelse
- Jeg må tåle, forstå og akseptere all oppførsel fra de jeg skal hjelpe
- Jeg må alltid ha fullstendig oversikt
- Jeg må sette like stor pris på alle jeg skal hjelpe
- Jeg må lykkes i alt jeg gjør





Selvtvil

Det er helt normalt til å tvile på deg selv som yrkesutøver!

Kan det og være en fordel?

«Slitenhet» som ressurs

- En naturlig konsekvens av empati.
- Slitenhet som mestringsstrategi, og ikke noe negativt i seg selv.
- Se det som kroppens signalsystem.
- Håndtering av slitenhet er en lærerik og nyttig prosess!



Selvhjelpsplan

- Mine varseltegn
- Hva kan jeg gjøre selv?
- Hva merker andre?
- Hva kan andre gjøre?
- Når trenger jeg hjelp utenfra?



Selvhjelpsplan

Mine varselsignaler

- Dårlig søvn/grubler.
- Orker ikke lage middag.
- Orker ikke være med venner eller familie.
- Tenker mye på jobben på fritiden.

Hva kan jeg gjøre selv

- Si ifra til familie.
- Si ifra til nærmeste leder.
- Mindfulness.
- Trening
- Sørge for påfyll av gode opplevelser.
- Be om kollegastøtte

Selvhjelps plan

Hva kan andre legge merke til?

- Har ikke tid til å spise lunsj.
- Er ikke forberedt godt nok til møter/avtaler.
- Mentalt fraværende i møter.
- Lettere irritabel.

Hva kan andre gjøre?

- Hjelp til å prioritere oppgaver sammen med leder/kollega.
- Gi 24 timers karantene tid før man sier ja til oppgaver.
- Faste debrief avtaler.

Selvhjelpsplan

Når trenger jeg hjelp utenfra:

- Mindre enn X antall timer søvn per natt.
- Gruer meg til å gå på jobb.
- Klarer ikke å føle på empati.
- Klarer ikke å følge opp oppgaver på en forsvarlig måte.
- Går utover familie.

Selvhjelpsplan

- Mine varseltegn
- Hva kan jeg gjøre selv?
- Hva merker andre?
- Hva kan andre gjøre?
- Når trenger jeg hjelp utenfra?



A close-up photograph of a hand gently holding a small, light-colored flower. The background is a soft-focus field of similar flowers and greenery, suggesting a natural, outdoor setting. The overall tone is calm and serene.

Teknikker

- Pauser i løpet av dagen (tenk restitusjon!)
- Ritualer
- Grenser (det er ikke mulig å si ja til alt).

Arbeidsgiver

- *"Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger..."*

Arbeidsmiljøloven

- Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at de ansatte ikke blir syke av jobben sin.
- Arbeidsgiver må kunne dokumentere hvilke tiltak som er satt inn for å beskytte arbeidstaker mot belastningene i jobben.

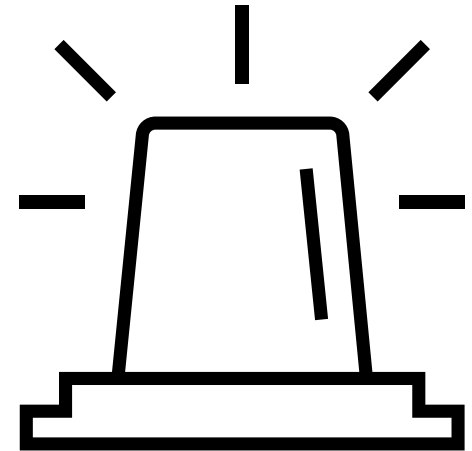
Arbeidsgiver

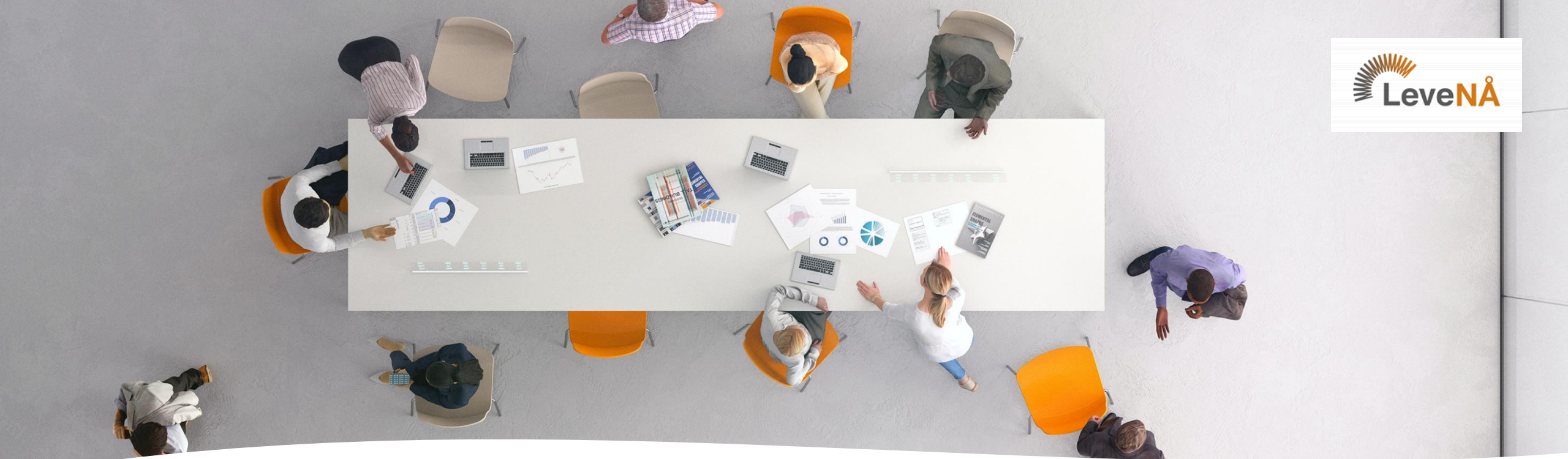
- Fast veiledning
- Kurs/videreutdanning
- Tid til å lese seg opp.
- Forskning/systematisering av egen praksis.



Arbeidsgiver

- Skriftlige rutiner ved hendelser.
- Rullere på de vanskeligste sakene.





Kollegafelleskap

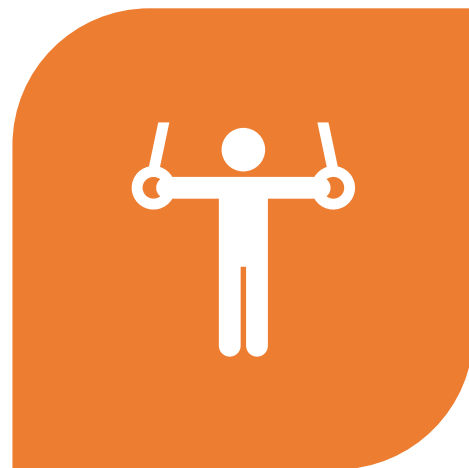
Gode kollegaferdigheter bør være
en del av hjelperes profesjonelle kompetanse!

Kollegafelleskap

- Være gode rollemodeller for hverandre.
- Vær bevisst at man kan bli vant til det ekstreme.
- Åpenhetskultur med rom for følelser.
- Å aktivt fremheve ressurser hos hverandre.



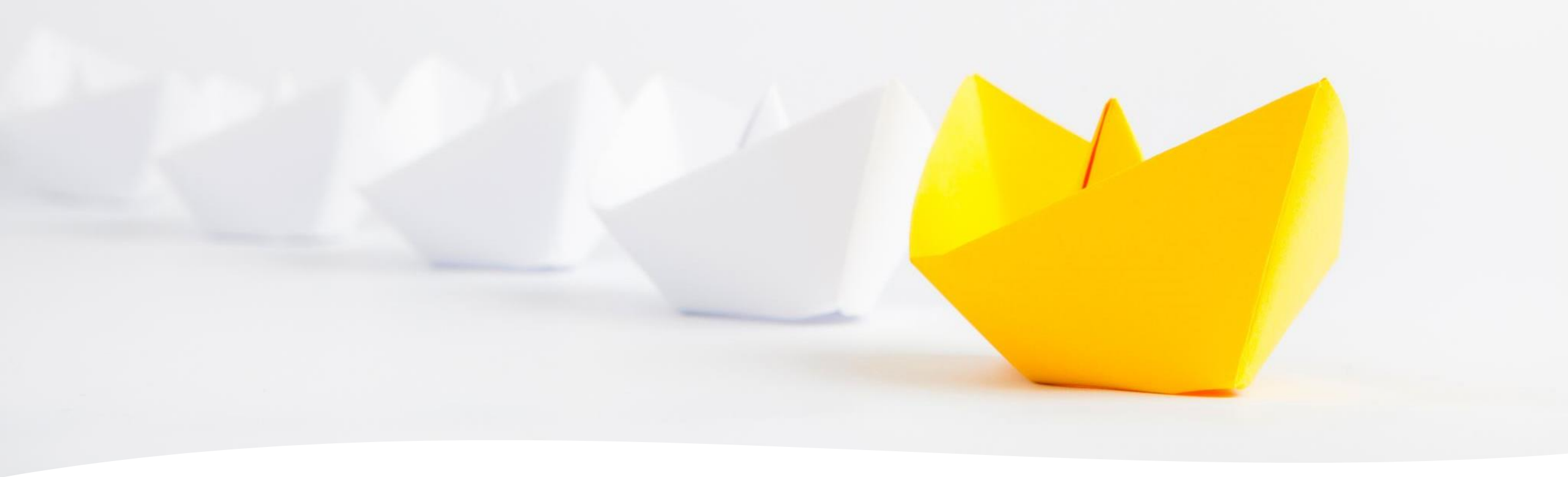
Kollegafelleskap



**UTARBEIDE KJØREREGLER OG RUTINER
FOR HVORDAN STYRKE HVERANDRE.**



LEDELSEN MÅ SETTE AV TID, MEN DET
ER TEAMET SOM MÅ KOMME FRAM TIL
DE KONKRETE STRATEGIENE



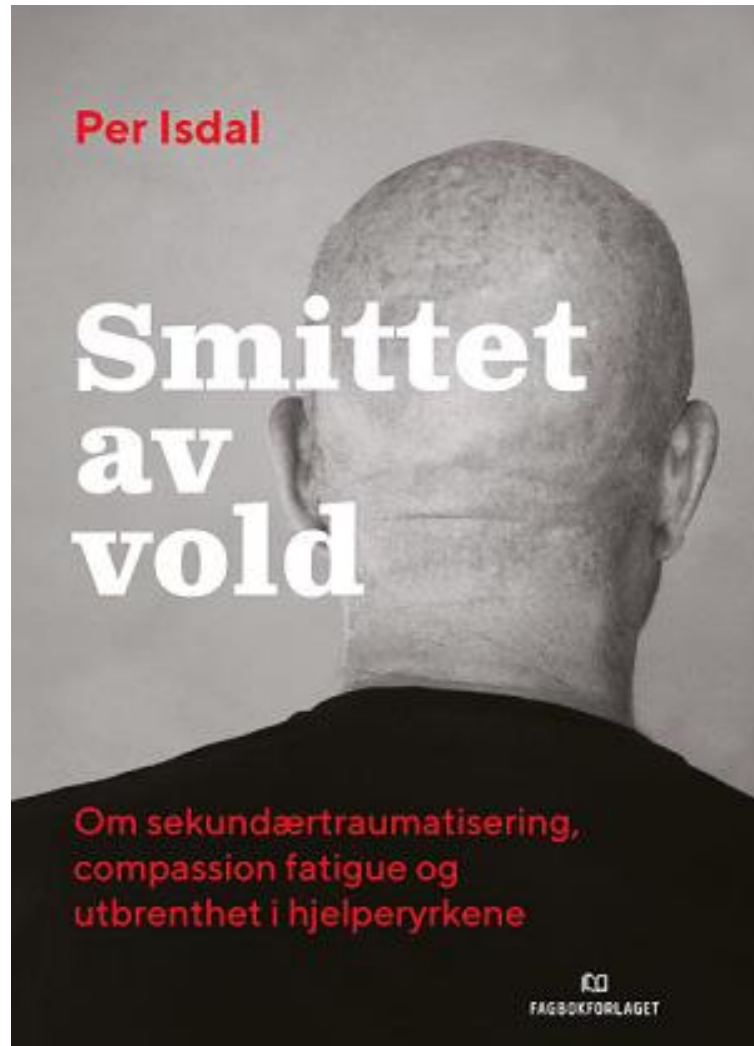
Gode rollemodeller

- Ledere
- De som har vært ansatt lenge

Take home

- Ikke OM, men HVA gjør jobben med oss.
- Avgjørende for profesjonalitet- av hensyn til oss OG de vi skal hjelpe.
- Ivaretakelse må gjøres systematisk og formaliseres!
- Tre ansvar: arbeidsgiver, kollega og eget ansvar.

Litteratur/ressurser



Litteratur/lenker

- Per Isdal gratis videoforelesning:

[https://www.napha.no/per isdal smittet av vold](https://www.napha.no/per-isdal-smittet-av-vold)

Litteratur/ressurser

- Hege Sandanger om barnepalliasjon og omsorgstretthet:

<https://blaibok.fagbokforlaget.no/Fagbokforlaget/A/2021/omsorg-2020-bevissthet-om-signaler-paa-omsorgstretthet/?page=1>