Intro til Helhetlig Debrief med øving i kollegastøtte

- Utdanningsforbundet
  - Sarpsborg
  - 7 feb 2025



Ugradert

Hva innebærer det å hjelpe andre etter en belastende situasjon eller krise?

Entre andres fortvilelse,
lytte til sterke inntrykk,
være tilstede for den andre,
bidra til mestring av stress.

Utløser: behov for restitusjon, støtte og ivaretakelse.





C Moldjord, Feb 2025

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Rollen som hjelper

Verdier i rollen som hjelper

- Hjelperen må være genuin og ekte
- Du må ville den andre vel
- Hjelperen må være empatisk og forståelsesfull
- Hjelperen må være ubetinget aksepterende

Som hjelper har du *ansvaret* for å etablere kontakt.

Som hjelper er du åpen og tydelig på din rolle og intensjon



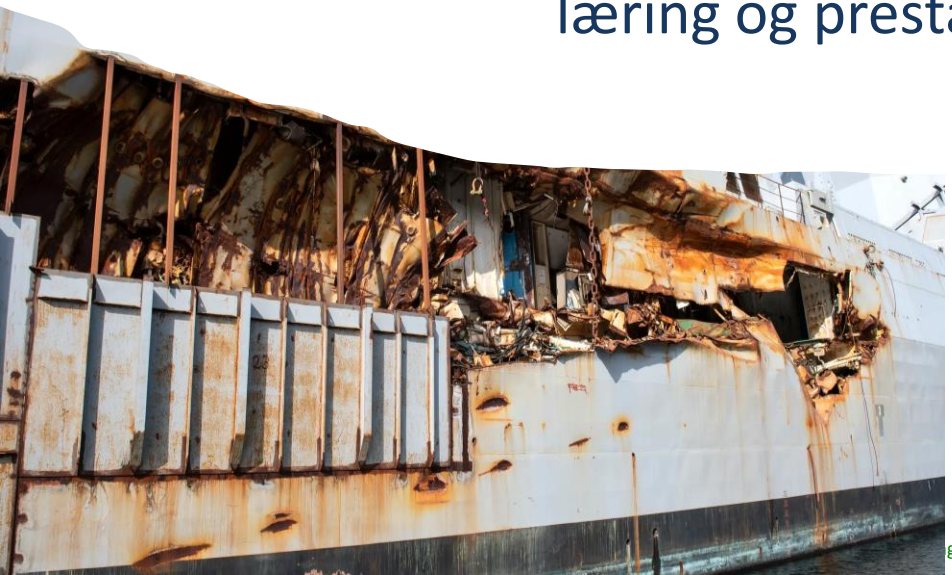
Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.





Intro Helhetlig Debrief

Luftforsvarets konsept for restitusjon, læring og prestasjonsutvikling





Helhetlig Debriefing

- læring og ivaretakelse gjennom bedre læringsprosesser





Handlingsorientert Operativ debrief.

Hva gjorde vi iht plan og prosedyrer?
Hva gjør vi bedre neste gang?
Rette feil

Team/Relasjons-orientert debrief.

Hvordan fungerte samarbeidet og kommunikasjon i teamet?
Gi tilbakemelding
Få tilbakemelding

”Læringsrommet”

Selvforståelse Utviklingssamtale

Hva kan du lære av det som skjedde?
Selvrefleksjon og/eller samtale med trygg person

Avlastning før læring. Kollegastøtte.

Hva skjedde?
Hvordan har du det?
Ivaretakelse av berørte

Kilde Moldjord & Fredriksen 2017:

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Hva er læringskultur i Luftforsvaret?



Ta vare på personell
- **Safety Always**
- **Human factors**

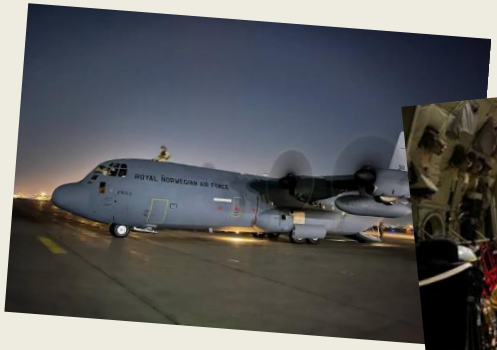
Trygge operasjoner

Læringskultur
- **Helhetlig Debrief**
- **Just culture**
- **Crew Resource Management**



Løs oppdraget
- **Mission First**

Prestasjonsutvikling





Kontinuerlig forbedring
- **Vilje og mot til utvikling og forbedring.**

Endringsvilje

C Moldjord, Feb 2025

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

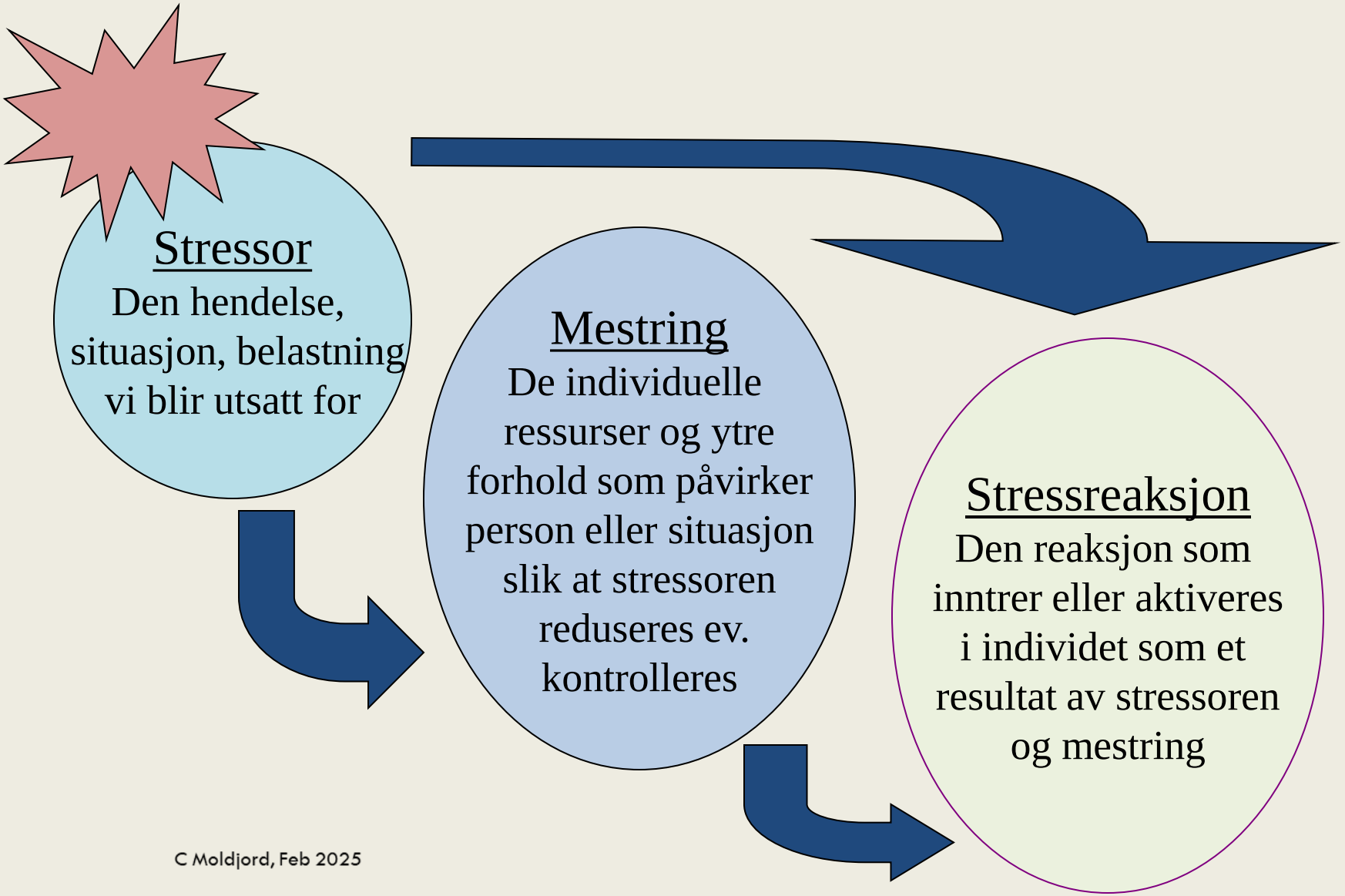
Vi må ha balanse mellom prestasjon og restitusjon



C Moldjord, Feb 2025

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Stress - mestring - reaksjon

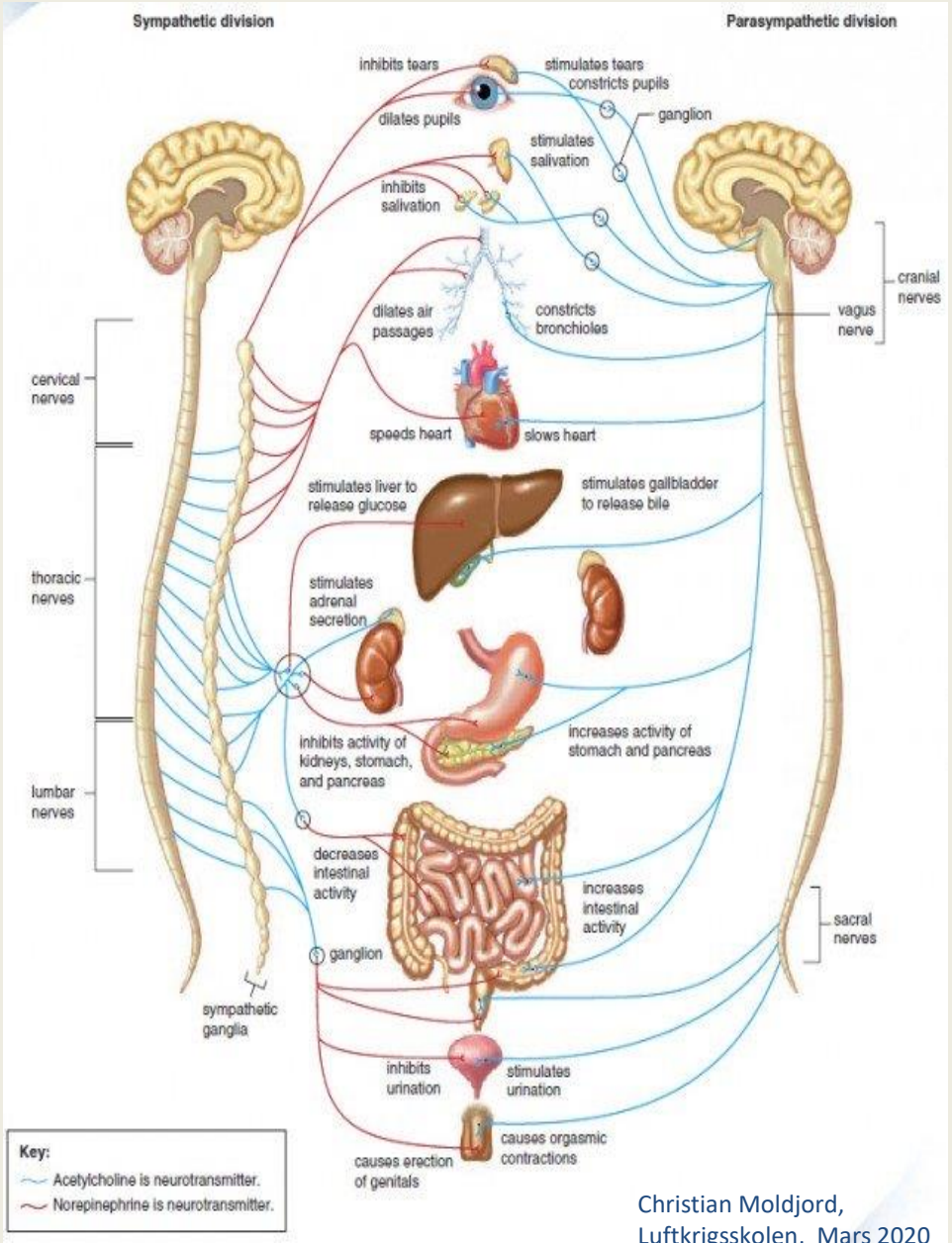


C Moldjord, Feb 2025

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Hvordan reagerer mennesket på stress?

- Mennesket har et forsvars-system for overlevelse, prestasjon og restitusjon:
  - Fight – Flight - Freeze
- Det Autonome Nervesystem. gir kroppen ressurser ved akutt stress, sinne og frykt. (økt fysisk kapasitet, økt årvåkenhet, økt mental kap)
- Prestasjo/Stress-hormoner (Sympaticus)
  - Adrenalin (kamp/flukt)
  - Kortisol (kronisk stress)
- Restitusjons hormoner (Parasympaticus)
  - Endorfiner (lindrings hormon)
  - Oxytocin (nærhets hormon)
  - Dopamin (belønnings hormon)
  - Seretonin (lykke hormon)

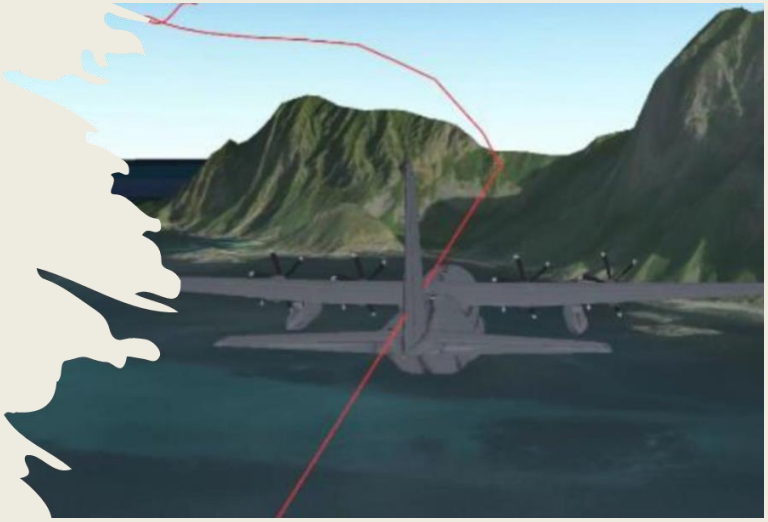


Christian Moldjord,
Luftkrigsskolen, Mars 2020

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Just Culture (ærlighetskultur) – det er menneskelig å gjøre feil

- I en Just Culture (ærlighetskultur) er det forståelse for at selv kompetente og erfarne mennesker gjør feil.
- Just Culture har følgende utgangspunkt: Dersom noen gjør en feil er det bedre at det rapporteres og deles enn at det blir holdt skjult. Det skal derfor mye til for at det sanksjoneres mot feil som ikke er gjort med overlegg eller grovt uaktsomt.
- Erfaringsdeling har den hensikt at andre skal kunne lære av det, slik at man unngår samme feil flere ganger.



Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Tillit – en nøkkelfaktor

- **Rolle tillit** baseres på forventning til og erfaringer med en funksjon og utførelsen av en rolle.
- Rolletillit er koblet til løsning av oppdrag.

«Jeg har tillit til den rollen du er satt til å utføre og forventer at du løser oppdaget i henhold til kompetanse, prosedyrer, krav og moral»



Sårbarhets-tillit:, motta tilbakemelding og dele erfaringer på godt og vondt.

- Sårbarhetstillit er selve grunnlaget i «ærlighetskultur» og utvikling av teamet.

«Jeg har tillit til deg basert på de styrker og sårbarheter du viser og som viser hvem du er



Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent. Kilde: Moldjord og Iversen 2015

Hva skaper sårbarhetstillit?
Hva hemmer sårbarhetstillit?

Type tillit	Hva skaper s.tillit	Hva hemmer s.tillit	Effekt på team
Sårbarhets -tillit	- Anerkjennelse av team medlemmer. - Å være litt bedre kjent. - Lederens åpenhet og vilje til å vise egen sårbarhet. - Deling i små grupper	- Ukjente team medlemmer. - Unødvendig negativ feedback. - Uløste motsetninger. - Frykt for å bli avvist. - Deling i store grupper (over 10)	- Bedre åpenhet og intern kommunikasjon - Økt samhandlings evne - Økt kunnskaps deling - Bedre felles situasjons-forståelse (SA) - Økt operativ evne

Kilde. Moldjord & Iversen, 2015

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Helhetlig Debriefing

- bedre prestasjoner gjennom bedre læringsprosesser





Handlingsorientert Operativ debrief.

Hva gjorde vi iht plan og prosedyrer?
Hva gjør vi bedre neste gang?
Rette feil

Team/Relasjons-orientert debrief.

Hvordan fungerte samarbeidet og kommunikasjon i teamet?
Gi tilbakemelding
Få tilbakemelding

”Læringsrommet”

Selvforståelse Utviklingssamtale

Hva kan du lære av det som skjedde?
Selvrefleksjon og/eller samtale med trygg person

Avlastning før læring. Kollegastøtte.

Hva skjedde?
Hvordan har du det?
Ivaretakelse av berørte

Kilde Moldjord & Fredriksen 2017:

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Avlastning og re-orientering før læring. Kollegastøtte

Kjennetegnes ved:
- Gjennomføres i etterkant av belastende hendelser
- **Har til hensikt å ivareta, støtte, gi omsorg og tilhørighet**.
- Legge til rette for restitusjon hos den/de berørte
- Oppfordre til å sette egne ord på opplevelser - følelsesmessig ventilering.
- Avklare oppfølgingsbehov og gi tilbud om oppfølging.
- Stikkord for ledelse er; støtte, omsorg, aksept, informasjon. Unngå evaluering og forventninger.
- Hovedmål: **avdempe stresshormoner,** sjokk, skyld, skam

Læringsfokus:

Avlastning og re-orientering/kollegastøtte

- *(Hva skjedde ?)*
- ***Hvordan har du det?***
- ***Hva trenger du nå?***
- ***Lytte !, Bekrefte !, Støtte !***

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Psykologisk førstehjelp

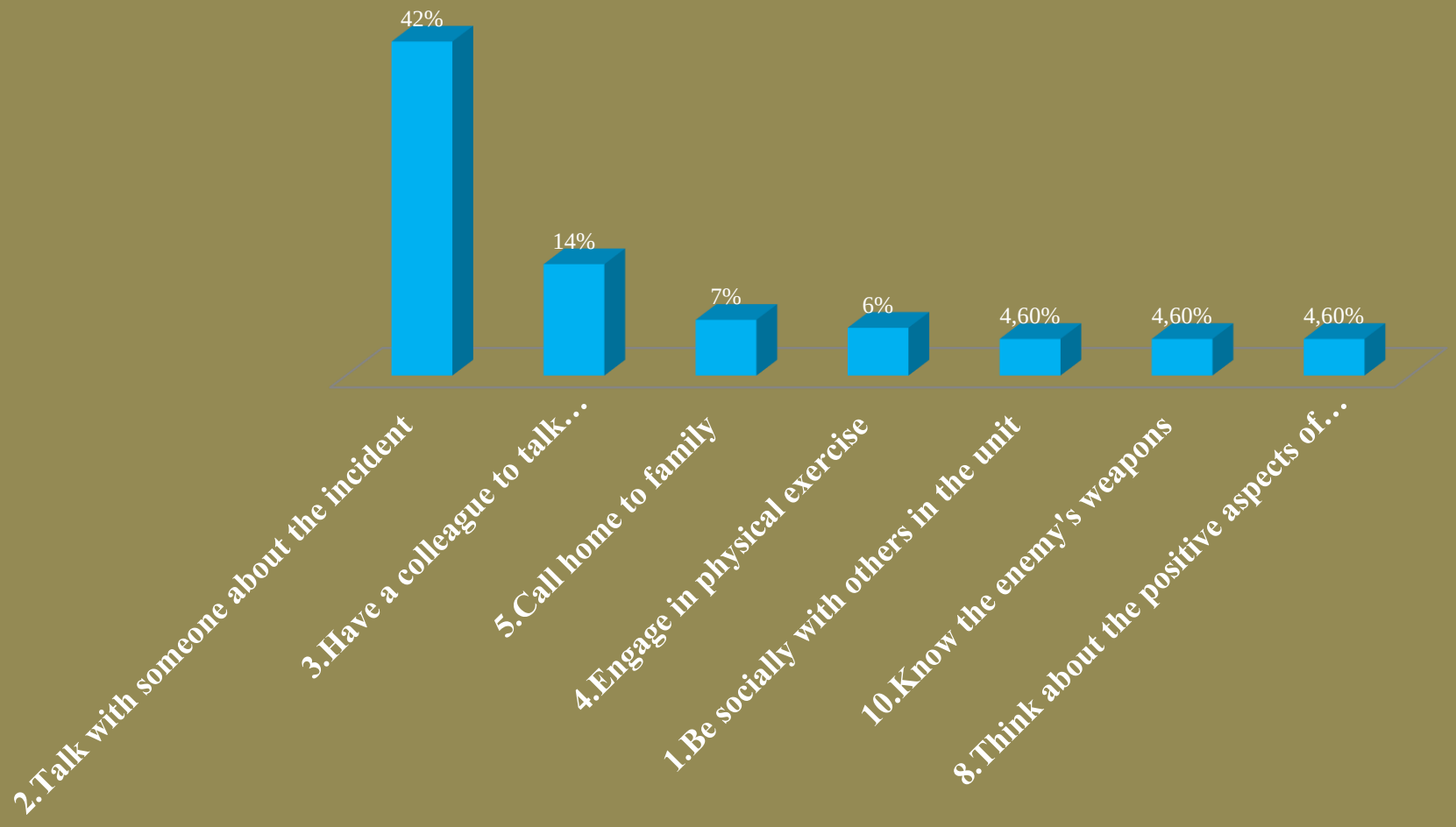
- Er en vitenskapelig dokumentert praksis for ivaretakelse av mennesker som har vært utsatt for belastende hendelser eller har behov for sosial støtte.
- Tilnærmingen krever ingen form for klinisk ekspertise, men oppmerksomhetsferdigheter
- 5 prinsipper:

1. Fremme følelsen av trygghet (aktiv lytting, gi støtte, forstå)
2. Berolige (øyekontakt, normalisere tanker og følelser)
3. Fremme følelsen av mestringstro (oppmuntre, rose det som er bra)
4. Fremme følelsen av tilhørighet og fellesskap
5. Fremme følelsen av håp
6. Unngå: å dele egne hendelser, å gi direkte råd, gi advarsler om konsekvenser av handlingen

Fredriksen og Moldjord, 2015

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Viktigste mestrings-strategi etter stress-belastning: «*Noen å snakke med*»



Kilde: Moldjord, C., 2015

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Person-orientert læringsfokus

Hensikt:
- Bearbeiding av egne erfaringer for egen utvikling.
- Læringsmål er å utvikle selvinnsikt og øke bevissthet gjennom forståelse av kognitive, følelsesmessig og kroppslige prosesser.

To veier: 1. selvrefleksjon, 2 veiledning/coaching

Grunnleggende spørsmål etter hendelse/oppdrag/øving
- Etter det som skjedde - Hvordan har du det nå?
- Hva tenker du nå om det du opplevde?
- Hva opptar deg mest når du tenker på hendelsen nå?
- Hvordan ser du på deg og din rolle i hendelsen, oppdraget?
- **Hva har du lært av dette?**
- Kan hendelsen være til nytte for din vei videre?
- Hva gjør du annerledes/hva endrer du på fremover?
- Hva er det viktigste du tar med deg videre?

Læringsfokus:
Selvforståelse/Utviklingssamtale
Hva kan du lære av det som skjedde?

C Moldjord, Feb 2025

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Resiliense

* Naturens evne til å tilpasse seg belastning er et godt bilde på resiliense hos mennesker.
* Gjennom å mestre og lære av belastningen styrkes evnen til å tåle ny belastning.



Calhoun & Tedeschi, 2004; Calhoun & Tedeschi, 1999;
Calhoun & Tedeschi, 1996; Tedeschi & Calhoun, 2004;

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Teori som underbygger resiliense

- Forskning har gjentatte ganger påvist at trening og øvelser som sporadisk utløser ulike typer stress-responser, men som man opplever og **mestre**, samt å lære av, bidrar gradvis til økt fysiologisk og mental robusthet

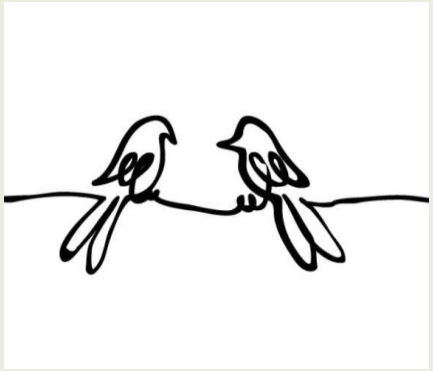


- (Dienstbier 1989 Mendes et al. 2003, Tomaka et al., 1993; Weidenfeld et al. 1990, Castro et al, 2005, Annen er al. 2022,)

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Oppmerksomhetsferdigheter

- Kroppsspråk
  - Øyekontakt
  - Kroppsposisjon
  - Vokaltone og hastighet
  - Oppmuntre
- Lytte
  - Fokus på saken
    - Lyttenivå Aktiv/Passiv



- Spørsmål
  - Åpne vs lukkede. Bruk spørreord: hva, hvordan
  - Fakta, tanker, følelser
- Oppmuntre gjennom refleksjon av ord
- Parafrasere (gjengi essensen)
- Reflektere/Speile tanker/følelser
- Oppsummere

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Oppgave individuell samtale trening

2. Individuell oppgave

- Tenk på en hendelse du har vært i (kan være både i den rollen du har i dag, men også andre sammenhenger), hvor du i ettertid hadde behov for sosial støtte, ventilere ut eller reflektere sammen med noen over det som skjedde.



Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Samtale-trening

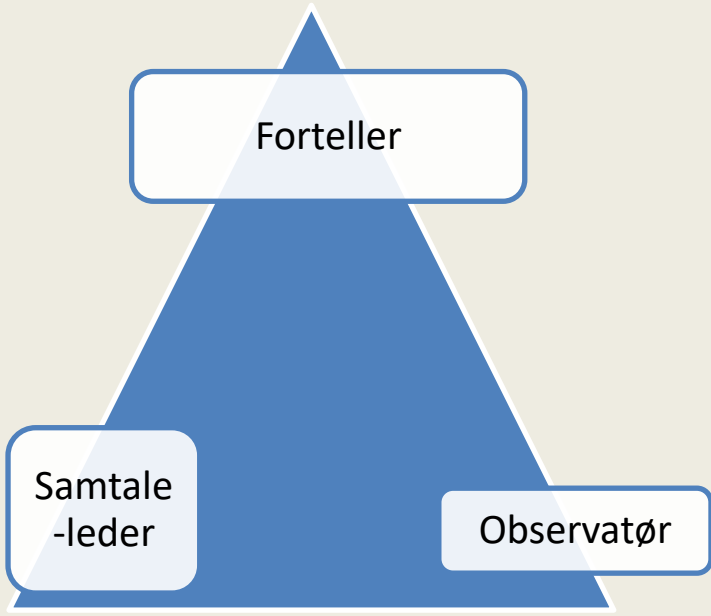
Arbeid i triader med følgende roller:

(1) forteller, (2) samtaleleder og (3) observatør (noterer med fokus på samtaleleder). Dere bytter slik at alle får gjennomført samtlige tre roller.

Gjennomføring

1. Gjennomfør samtalen. (inntil 20 min)
   - Fokus er på den som skal trene på å lede samtalen.
2. Refleksjon/tilbakemelding: (5 min)
   1. ***Forteller*** deler sin opplevelse av å dele erfaringen med støtte fra samtaleleder
   2. ***Samtaleleder*** deler sin opplevelse av å lede samtalen
   3. ***Observatør*** **g**ir sin tilbakemelding til samtaleleder. (Fokus på lytteevne, bruk av åpne spørsmål, utforsking av sentrale momenter, kroppspråk)

Bruk ca 1/3 av samtaletiden på gjennomgang av hendelsen og disponer deretter tiden slik at dere kommer gjennom hovedelementer i samtalen. Om dere ikke rekker alle spørsmålene er ikke det det viktigste, essensen her er å få litt praktisk trening i hovedstrukturen i samtalen.



C Moldjord, Feb 2025

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Avlastning og reorientering/ kollegastøtte

- *Hva skjedde ?*
- *Hvordan opplevde du hendelsen/situasjonen?*
- *Hva tenker du om det som skjedde?*
- *Hvordan har du det nå?*
- *Hva trenger du nå?*
- *Lytte !, Bekrefte !, Støtte ! Redusere stresshormoner*





Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Individuell utviklingssamtale/ Oppfølgingssamtale med fokus på læring

(normalt minst 1 døgn etter hendelsen)

Meningsdannelse i individ

- Etter det som skjedde - Hvordan har du det nå?
- Hva tenker du nå om det du opplevde?
- Hva opptar deg mest når du tenker på hendelsen nå?
- Hvordan ser du på deg og din rolle i hendelsen, oppdraget?

Hva har du lært av dette?

- Kan hendelsen, på noe vis, være til nytte for din vei videre?
- Hva har du lært av hendelsen?
- Gjør du noe annerledes?/ eventuelt hva endrer du på fremover?
- Hva er det viktigste du tar med deg videre?

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Hva lærte du av øvingen?

Refleksjon etter øving på Avlastningssamtale/kollegastøtte og Utviklings-samtale:

- Hvordan var det å øve på kollegastøtte og oppfølgingssamtale i.h.t skjema/mal?
- Hva er du fornøyd med?
- Hva var vanskelig(utfordrende)?
- Hva er ditt forbedringspotensiale
  - Hva kunne vært gjort annerledes?
  - Hva legger du mer vekt på neste gang?
- Hva har du lært av instruksjon og trening i kollegastøtte og utviklingssamtale?

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Helhetlig debrief – Hvilken effekt?

- **Operativt perspektiv**: Etablering av felles situasjonsforståelse. Øker teamets gjennomførings-evne ved søkelys på kommunikasjon og samarbeid. Re-setting av både team og operatør etter oppdrag.
- **Helse Perspektiv**: Restitusjon etter oppdrag. Oppleve sosial støtte og tilhørighet etter stress og belastning. Utskillelse av stress dempende hormoner som oxytocin og dopamin.
- **Lærings perspektiv**: Utvikling og læring gjennom deling av erfaring og tilbakemelding. Tilbakeholdt kunnskap blir kollektiv. Mestring av stress gjennom fokus på læring.
- **Team utviklings perspektiv:** Teamsamhold og tillit øker når man deler sårbare erfaringer. Selvforsterkende effekt på sårbarhetstillit og relasjonsbygging.

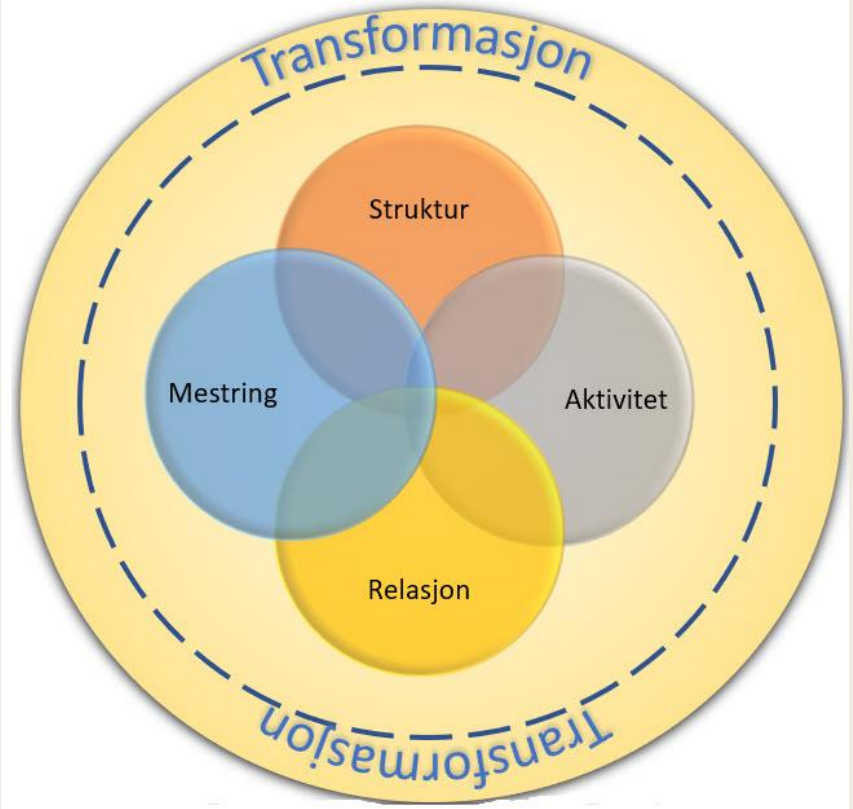


Kilde: Moldjord og Fredriksen, 2017

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Læringsutbytte

- Mitt læringsutbytte og motivasjon videre



Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

Lykke til som gode hjelpere





Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.