
VOLD OG TRUSLER I ARBEIDSHVERDAGEN

Favne
Arbeids- og
Organisasjonspsykologi



INGER ELLINGSEN


- Psykolog
 - Organisasjonsutvikling
 - Lederveiledning
 - Konflikthåndtering
 - Arbeidsrettet behandling
 - Utbrenthet og andre stressrelaterte plager.



Favne
Arbeids- og
Organisasjonspsykologi

AGENDA

- Reaksjoner på trusler og vold
 - Følelser, stress, og nervesystemet
 - Støtte på arbeidsplassen
 - Hvordan bli en bedre leder for mennesker som opplever trusler og vold
 - Psykologisk trygghet
-



REAKSJONER PÅ TRUSLER OG VOLD



FRYKT

- Nervesystemet kan være PÅ/ AV.
- Ved frykt er det PÅ.
- Sympatisk aktivering - fight, flight, freeze modus.
- Denne tilstanden er det ikke sunn å bli værende i over tid.



HVORDAN VI TENKER NÅR VI BLIR TRUET:

- ❖ Tankegangen blir innsnevret og begrenset
 - ❖ Hjernen forsøker å ta inn det som er relevant, for å ta riktig beslutning
 - ❖ Det kan være mye detaljer og informasjon som man i etterkant ikke husker
 - ❖ To personer kan huske omstendighetene fra en dramatisk hendelse nokså ulikt.
-

REAKSJONER:

- ❖ Kraftige følelsesmessige reaksjoner er vanlig.
 - ❖ Sterke stressreaksjoner er vanlig
 - ❖ Kraftig hjertebank
 - ❖ Store kognitive utfordringer som svekket fokus og korttidshukommelse
 - ❖ Sterke skjelvninger
 - ❖ Svimmel
 - ❖ Pustebesvær
 - ❖ Reaksjonene trenger ikke å si noe om hvorvidt dette er traume. Reaksjonenes størrelse gir i utgangspunktet ingen grunn til bekymring.
-

EN REAKSJON PÅ EN TRUSSEL KAN BLI TRAUME NÅR:

- ❖ Reaksjonene på krisen ikke klinger av, og hendelsen blir sittende fast

Dette skjer fordi den kritiske situasjonen var overveldende, og man klarer ikke bearbeide og forstå den i bevisstheten.

Felles for krisesituasjoner som blir til et traume er:

- ❖ Kommer plutselig, er ukontrollert og overveldende
- ❖ Vekker som regel en sterk redsel eller håpløshet
- ❖ Er ofte en trussel mot liv og mot egen helse
- ❖ En situasjon som fører til at du eller andre blir alvorlig skadet.

SNAKK SAMMEN 2 OG 2:

- Hvis du skal støtte en kollega eller en av dine ansatte som har blitt truet,

hva sier du da?

Tenk at vedkommende kanskje har foten for mye på den «indre gassen», hva kan du si for at vedkommende skal slippe litt opp på den.

FØLELSER

- Alle har følelser!
 - De er automatiserte, og medfødte.
 - Vi positivt eller negativt evaluerer alt vi møter på med følelsene våre
 - Følelser signaliserer våre behov, og de skaper nyanser for oss.
 - Vi registrerer andres behov fordi vi plukker opp følelsene deres
 - Empati «føle det de andre følelser», er grunnleggende forutsetning for at vi skal fungere sammen.
-



FØLELSENE VÅRE

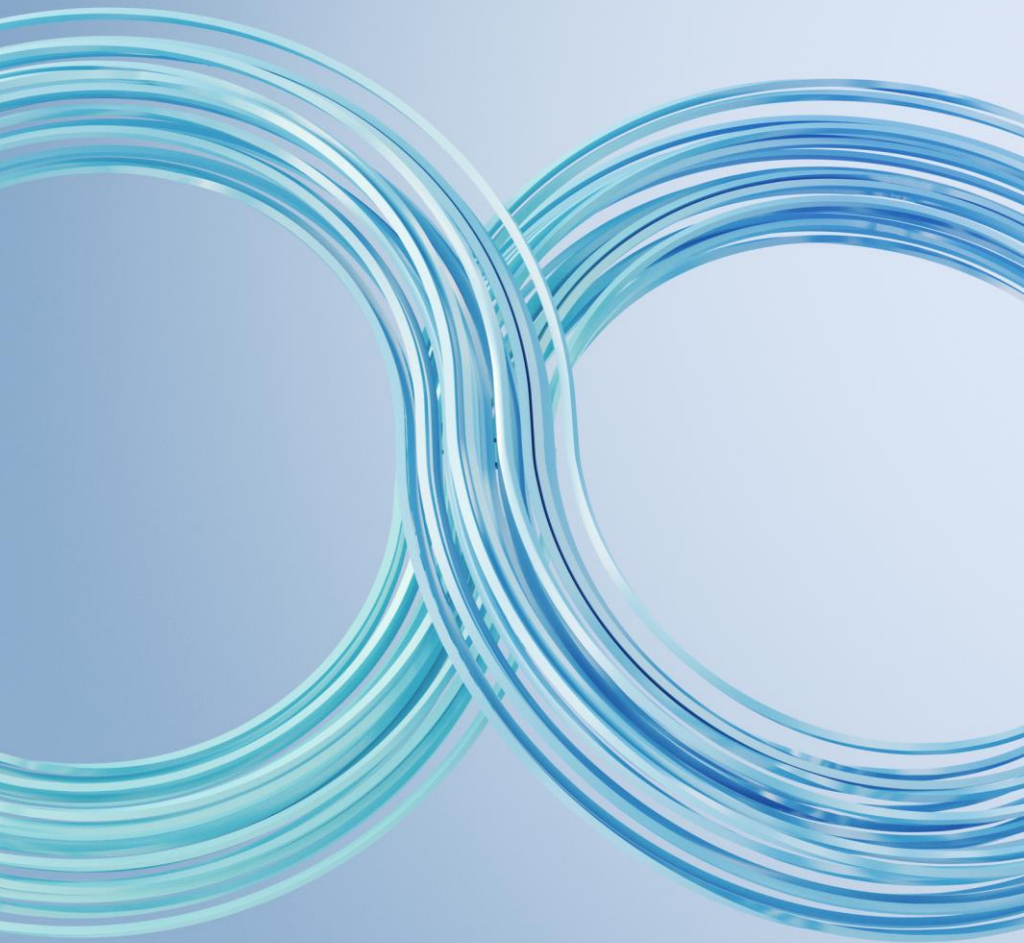
- Frykt
 - Sinne
 - Avsky
 - Glede
 - Tristhet
 - Overraskelse
 - Følelser smitter! Pga. hva vi kaller speilnevroner, vårt biologisk grunnlag for følelsemessig kontakt.
-

ATFERD OG FØLELSER

- Frykt: Søker trygghet, stor øyne, pupillene utvider seg,
 - Sinne: Forsvare seg, blodtilførsel øker i store muskelgrupper, fokusert blikk, varm/ kraft, kamp/ selvhevdelse
 - Glede: Søker nærhet og dele, økt blodtilførsel i ansiktet, smil, varm i kroppen/brystet, utadvendt
 - Tristhet: Søker trøst, tung kropp, smerte rundt øyne og ansikt, gråt
 - Avsky: Søke avstand, kvalme, frastøtning, brekninger, dytte unna
Overraskelse: Søker kontakt, oppsperrede øyne, forbauselse, søke mot andre.
-

SNAKK SAMMEN 2 OG 2:

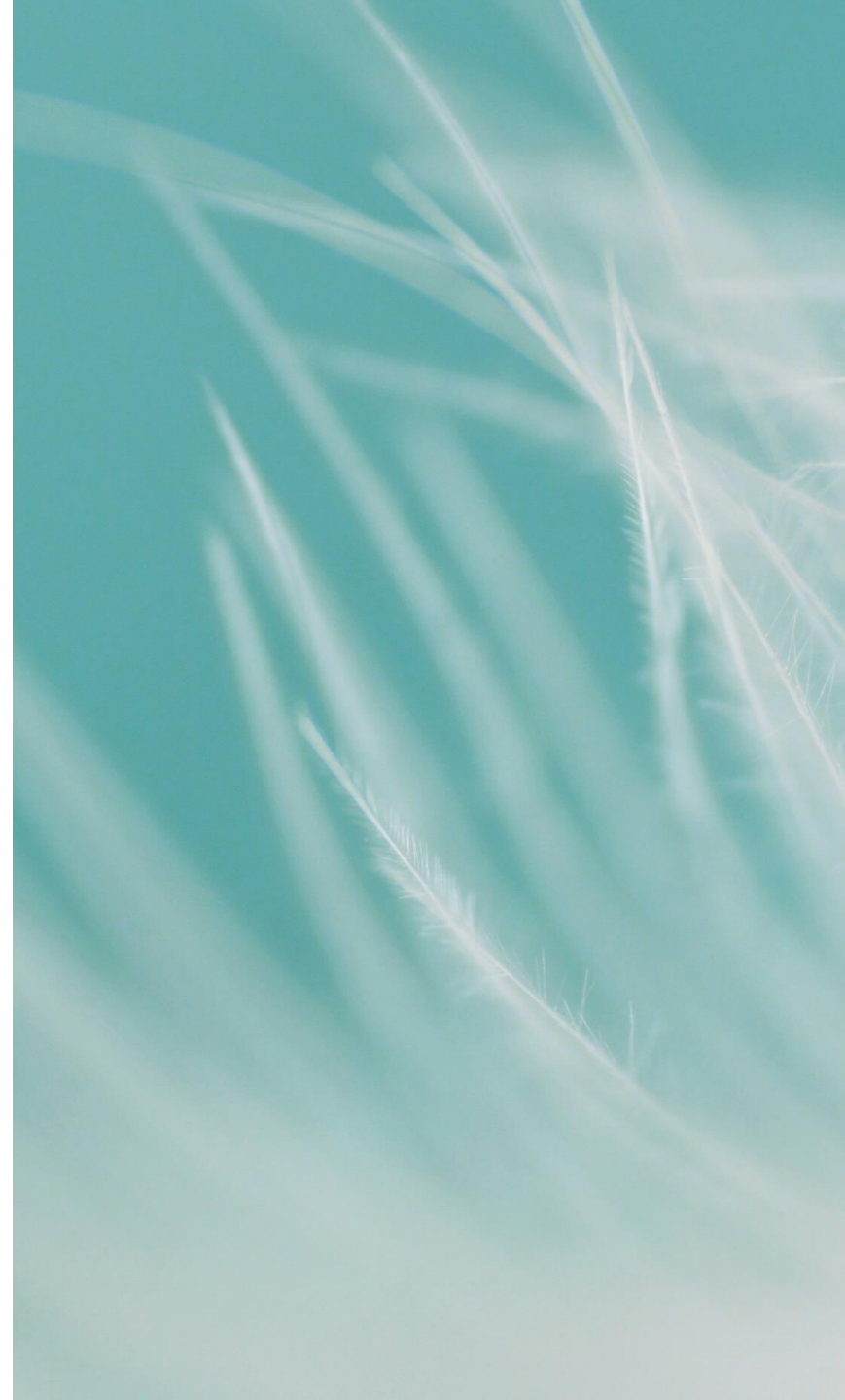
- Hvilke rutiner har dere på din arbeidsplass for mennesker som blir truet eller opplever vold i en arbeidssituasjon?



PSYKOLOGISK TRYGGHET

- En faktor som vi vet er beskyttende i et arbeidsmiljø er *støtte*, fra kollegaer og/eller leder.

Dette får man i et arbeidsmiljø med høy grad av psykologisk trygghet.



KJENNETEGN PÅ ARBEIDSMILJØER MED HØY GRAD AV PSYKOLOGISK TRYGGHET:

- Kollegaer kan være uenig
 - Det er plass til å si det man mener faglig
 - Det er lav terskel for å melde i fra om feil
 - En er ikke redd for hvordan man oppfattes, og at dette skal påvirke forholdet til lederen eller andre kollegaer på en negativ måte.
-

DETTE KAN DU SOM ANSATT BIDRA MED FOR Å BYGGE PSYKOLOGISK TRYGGHET

- Gi konstruktive tilbakemeldinger på ting du ikke syntes fungerer
 - Gi uttrykk for det hvis du er utrygg eller engstelig på jobb
 - Hvis det er noe du syntes er stressende, så si ifra om det
 - Forsøk å være inkluderende med kollegaene dine
-

SLIK KAN DU VÆRE EN LEDER SOM BYGGER PSYKOLOGISK TRYGGHET PÅ ARBEIDSPLASSEN:

- Vis sårbarhet
 - Støtt ansatte som viser sårbare følelser
 - Be om tilbakemeldinger, og ta det imot når det kommer
 - Husk å inkluder alle dine ansatte
-

VÅRE ANBEFALINGER TIL BEDRIFTER MED ANSATTE SOM OPPLEVER VOLD OG TRUSLER PÅ JOBB:

- Nyansattkurs med fokus på risiko og konflikthåndtering
 - Ha tiltak for ansatte som opplever vold og trusler
 - Kan være å snakke med bedriftshelsetjenesten
 - Trene de ansatte i psykologisk førstehjelp, slik at de kan være gode kollegastøtter
 - Skap en kultur med fokus på psykologisk trygghet
-

OPPSUMMERING:

- Normalen på reaksjoner trusler og vold er bred.
- En arbeidshverdag hvor man kan oppleve vold og trusler kan være belastende
- Et støttende arbeidsmiljø og en støttende leder kan gjør at denne belastningen ikke blir så stor.





TAKK FOR MEG!

Inger Ellingsen

inger@favne.no

Tlf: 99253597