



Hur chefer kan hjälpa anställda hantera trauma

American Psychological Association definierar trauma som "en känslomässig reaktion på en fruktansvärd händelse". Själva händelsen kan ha många olika former, det kan vara en olycka, ett våldsbrott eller en naturkatastrof. I omedelbar anslutning till händelsen kan det förekomma perioder av chock och kanske även förnekelse. Varje persons reaktion på ett trauma kan vara annorlunda, liksom den tid det tar att återhämta sig.

Reaktioner på stress tenderar att visa sig på fyra olika sätt:

1. **Fysiskt genom** t.ex. trötthet, extrem törst, illamående, ovanlig svettning, andningssvårigheter, ökad hjärtfrekvens.
2. **Kognitiv** t.ex. disorientering, minnesförlust, bristande koncentration, behov av att skylla på andra, förvirring.
3. **Känslomässigt** t.ex. ett hetsigt humör, ångest, depression, panikkänsla, oväntade känsloutbrott.
4. **Beteende** t.ex. ökat drickande, rastlöshet, antisocialt beteende, tillbakadragande från vänner och familj.

Som chef eller arbetsledare är det viktigt att vara medveten om att din interaktion med den traumatiserade medarbetaren kan ha en betydande inverkan på hans omedelbara (och långsiktiga) förmåga att hantera sin exponering för händelsen.

Hur du kan hjälpa anställda hantera trauma

- **Lyssna.** Du behöver inte ha alla svar, men dina anställda måste veta att du lyssnar på dem och att du bryr dig om dem. Uppmuntra medarbetarna att uttrycka hur de känner sig genom att ställa öppna frågor. Undvik att ge oönskade råd eller dela med dig av dina egna erfarenheter. Låt personen uttrycka sina känslor. Samtalen bör utföras i utrymmen som främjar avskildhet, där det är mindre sannolikt att ni blir hörda och/eller avbrutna.
- **Visa förståelse.** Stödja genom verbala och icke-verbala uttryck, t.ex. hållning, ansiktsuttryck och kroppsspråk. Att gråta är okej för er båda. Det är en normal och förståelig reaktion. Som tidigare nämnts ska du vara beredd på att olika personer kan reagera mycket olika. En anställd kan t.ex. behöva resa som en del av sitt arbete, men kan vara rädd för att köra eller flyga på grund av traumat. Uppmuntra dessa personer att ringa sin EAP för att få hjälp.
- **Ge utrymme när det är möjligt.** Stressreaktioner kan påverka arbetsproduktiviteten negativt. Var beredd på att göra en del tillfälliga justeringar av deadlines, arbetsbelastningar och förväntningar.
- **Agera.** Människor har ett starkt behov av att göra något för att hjälpa till i en sådan här situation. Låt de anställda ta fram en plan för hur de kan bidra till återhämtningsarbetet. Exempel på det är en kampanj för bloddonationer på avdelningen eller en insamling för offrens överlevande släktingar. Försök att se till att det finns vatten och/eller koffeinfria drycker och om möjligt fett- och sockerfattig mat.
- **Uppmuntra egenvård.** Påminn anställda om att ta hand om sig själva genom att äta bra, sova ordentligt och träna regelbundet.
- **Använd EAP som en resurs.** Din EAP är också tillgänglig för att hjälpa dig med personliga frågor och även i din roll som chef. Du kan också hänvisa anställda som behöver ytterligare stöd.
- **Ta väl hand om dig själv.** Du kan inte vara i en position där du ska leda och stödja andra om du inte erkänner dina egna behov. EAP är också till för chefer.

Hur den anställde hanterar sin posttraumatiska stress kan ha stor betydelse för den fysiska och psykiska återhämtningen och hur snabbt den anställde kan återgå till att vara en produktiv medlem av ditt team eller din grupp. Vikten av din roll i denna återhämtning bör inte underskattas.



Detta program ska inte användas vid olycksfall eller när det behövs omedelbar vård. I nödfall ska du ringa larmtjänst eller uppsöka närmaste akutmottagning. Detta program är ingen ersättning för läkarvård eller vård från annan vårdgivare. Rådfråga din läkare om specifika vårdbehov, behandlingar och läkemedel. På grund av risken för intressekonflikt tillhandahålls inte juridisk rådgivning i frågor som kan medföra rättsliga åtgärder mot Optum eller dess dotterbolag eller mot något organ varifrån den person som ringer upp direkt eller indirekt använder sig av de här tjänsterna (exempelvis arbetsgivaren eller sjukförsäkringen). Detta program och dess olika delar är kanske inte tillgängligt på alla platser, eller för alla gruppstorlekar, och kan komma att ändras. Undantag och begränsningar i täckning kan förekomma.

Optum® är ett registrerat varumärke som tillhör Optum, Inc. i USA och andra jurisdiktioner. Alla andra varumärkes- eller produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive ägare. Som arbetsgivare eftersträvar Optum en jämn könsfördelning och mångfald.

© 2023 Optum, Inc. Med ensamrätt. WF8463081 223388-092022 OHC