

Tovholdermøde d. 3.11.24

Dialog om tovholderrollen:

Rekruttering

→ Egenskaber:

- Gode personlige egenskaber: Empati, åbenhed, evnen til at pakke sin egen historie væk, kunne glemme igen, psykisk stabil, god til at lytte, ikke afbryde for meget, samarbejdsevner og indgå i godt kollegaskab.
- 2-års reglen er en vigtig retningslinje, man skal dog altid vurdere i situationen og det er vigtigt, at personen har "ro" omkring sit eget forløb.
- Perspektiver omkring egen historik:
 - Den personlige historik skal være et værktøj i samtalen, fx til at åbne. (Eksempel: "jeg kan huske, jeg var bange".)
 - Egen historie er rygsækken ift. at kunne virke empatisk.
 - Vi er hele mennesker, og det skal vi bruge i samtalen.
 - Vigtigt at holde det kort, når man beretter om egen historik
 - Hvis patienten er meget firkantet i sit perspektiv, kan man forsøge at udfordre via: "Ej, det er sjovt, sådan oplevede jeg det slet ikke".
- **Diversitet i gruppen** → Vigtigt at præsentere noget forskelligt overfor patienterne og i gruppen af støtter.
- Vigtigt at afdække motivationen i forbindelse med rekruttering.

Tovholdersrolle ved opstart

- Flere tovholdere forsøger at være sammen med nye støtter på første vagt.
- Overvej, hvem man er sammen med på sine første vagter: opmærksom på at prøve at gå med forskellige med forskellig erfaring.

- Individuel vurdering ift. hvor mange følvagter der er brug for. Det vigtigste er at have dialog med støtten om oplevelser og behov
- Hvordan følger man godt op på samtalerne med nye?
- Hvordan er det, når man kommer i gang ift. egen historie? Italesætte fra start, at oplevelsen kan udvikle sig undervejs og at man også skal række ud løbende ved behov.
- Også vigtigt at ny støtter bliver "sat fri" – skabe en tryk ramme. Fx at de ved under vagten, hvor man går hen, hvis der er behov.
- Vigtigt at skabe en tryk relation både til tovholderen og til den resterende gruppe → gruppen skal være en tryk base, hvor man kan dele udfordringer
- Hjælpe dem med at have en god start/intro – det kan give tryk, men det er vigtigt at finde sin egen gode måde.
- Særlig opmærksomhed, når man starter helt nye grupper op, hvor man har været på følgevagter på forskellige hospitaler, da der kan være forskel på, hvordan man griber det an.

Fællesskab → hvordan skaber vi et godt fællesskab

- Lethed og humor er vigtigt, når man har med seriøse temaer at gøre.
- Fælles mål for ageren på hospitalet.
- Fællesskabet skal understøtte, at man er gode patientstøtter.
- Rumme forskelligheder og tryk via en god tone.
- Arbejde for hinanden og spille hinanden stærke – fx dele viden og erfaring fra deltagelse i kursus.

- Opmærksomhed på, at dynamikken kan være udfordret ift. forskellige relationer, hvor nogle kender hinanden bedre end andre. Særligt vigtigt, når der kommer nye.
- Også give plads til at lære hinanden at kende ud over den “professionelle” rolle fx ved at sludre. Personligt kendskab kan understøtte, at man fungerer godt sammen – men skal ikke være en forudsætning.
- Nogle steder bliver der taget initiativ til sociale sammenkomster – og det giver godt til fællesskabet. Vigtigt, at man kan være i fællesskabet på forskellige måder.
- Vigtigt at italesætte, at en del af tovholderens funktion også er fokus på fællesskabet og “god ånd”.