

Cómo dar un buen apoyo tras un incidente

Restraint
Reduction
Network

Plena
inclusión

APOYO SIGNIFICA APOYO. Todo el apoyo que se preste tras el incidente debe hacer que la persona se sienta segura y aceptada. Evita interrogarle sobre lo que ha hecho. En su lugar, di que quieres **escucharlos y ayudarles** cuando estén preparados.

PENSAR EN LAS RAZONES SUBYACENTES. La angustia o el nerviosismo es un medio de comunicación. Escucha y siente curiosidad de las **razones** que hay detrás de ese nerviosismo. Intenta entender que puede estar diciéndote sobre cómo se siente la persona.

ORGANIZA TU ACERCAMIENTO. Pregúntate ¿qué necesitas para poner a la persona en el centro?. Conoce los desencadenantes y lo que le ayuda a gestionar su nerviosismo. Pregúntales (y a su familia) qué les ayuda y **ten planificas aquellas cosas que le ayudan** (por ejemplo, atenuar las luces o permitirle ir a su ritmo o lanzar una pelota contra la pared). Utiliza el “Plan de apoyo” para ayudarte en esta tarea.

Y ACOMPAÑA AL PERSONAL. Es importante comprobar que todo el mundo está bien y que tú y tus compañeros y compañeras recibís la ayuda que necesitáis.

ORGANIZAR LA MEJOR PERSONA PARA AYUDAR. Para que el apoyo sea eficaz, debe ser **personalizado** y basarse en una buena relación. Las mejores personas para prestar apoyo después de un incidente son, por tanto, las que ya tienen una buena relación con la persona. Sin embargo, ten en cuenta que tú también puedes estar afectado/a por lo ocurrido. Si es así, puede ser útil alejarse y permitir que un un/a compañero/a se haga cargo. Esto te da la oportunidad de recuperarte, mientras haces algo para apoyar la recuperación de la persona (por ejemplo, prepararle una infusión).

Gestiona tus propias **RESPUESTAS**. Intenta desarrollar tu capacidad de reflexión y la conciencia de tus propias necesidades. Chequea que **te encuentras bien** antes de dar apoyo. Recuerda que estás trabajando con personas que sufren a nivel psicológico (e incluso físico) y que esto puede también incluir a las familias y a los compañeros y compañeras. La exposición constante a este dolor puede tener un impacto negativo en ti y hacerte vulnerable a reaccionar ante el nerviosismo de una persona de una manera que no es útil. Si crees que esto ocurre, es importante que **busques el apoyo** de un supervisor/a o de un compañero/a de confianza.

Organiza bien las **FASES** de apoyo. ¿Estás preparado o preparada para poner a la persona en el centro? ¿Necesitas tiempo para ti antes de estar preparado o preparada para hablar? **Ofrece una elección:** “¿Prefieres hablar de esto ahora o más tarde?”. ¿Deseas que se te consulte varias veces o una charla más larga? **Puedes preguntar:** “¿Hacemos una charla corta y quizás seguir más tarde?” o “¿Te gustaría tener una conversación más larga?”.