

Tips voor leidinggevenden in de nazorg aan zorgmedewerkers



Creëer een ondersteunende werkomgeving

Van belang is een gezonde werkcultuur waarin wordt voldaan aan de basisvoorwaarden voor structurele zorg. Het aannemen van een proactieve houding ten aanzien van psychisch welbevinden staat centraal, waarbij sprake is van erkenning en begrip voor zorgen en behoeften van medewerkers.



Creëer mogelijkheden om ervaringen te delen

Het is van belang - zeker als sprake is van een doorlopende hoge werkdruk in het algemeen - om medewerkers ruimte te geven om stil te staan. Zo krijgen medewerkers gelegenheid om tot rust te komen, hun ervaringen te verwerken en te herstellen. Het delen van ervaringen onderling en met leidinggevenden bevordert het individuele herstel en samenhang en focus binnen teams.



Sluit ondersteuning aan op behoeften, problemen & risico's

Specificeer individuele verschillen tussen medewerkers. Onderscheid op basis hiervan, welke medewerkers mogelijk meer ondersteuning nodig zouden kunnen hebben. Denk bijvoorbeeld aan:

- Medewerkers die zelf ziek zijn geweest, zieke naasten hebben of zijn verloren.
- Medewerkers zonder stevig sociaal netwerk.
- Medewerkers met (bestaande) mentale klachten en/ of die anderszins belast zijn.

Bepaal vervolgens passende ondersteuning. Kijk zowel naar individuele medewerkers als naar teams en wat zij nodig hebben.



Maak gebruik van bestaande systemen

Zet, als dit binnen de organisatie al bestaat, peer support, een buddysysteem of een collegiaal opvangteam in. Schakel wanneer het nodig is de bedrijfsarts, een vertrouwenspersoon of bedrijfspsycholoog in. Als blijkt dat bepaalde nieuwe interventies/ initiatieven afgelopen periode goed gewerkt hebben, maak daar dan in komende tijd vooral gebruik van als dat nodig is. Kennisdeling tussen organisaties en/ of kennis instanties kan daarbij helpen. Op die manier hoeft het wiel niet telkens opnieuw worden uitgevonden. .



Geef psycho-informatie & handelingsperspectief

Normaliseer stressreacties, geef aan dat deze verschillen per persoon. Geef daarbij tips voor veerkracht, coping, zelfzorg etc. Voorspel wat (mogelijk) nog te wachten staat (langdurige, moeizame overgangsfase, tweede golf?), zodat men daarop kan anticiperen. Ter voorbereiding op een mogelijke tweede golf: inventariseer wat medewerkers nodig hebben om het aan te kunnen. Belangrijke thema's: om tevens aandacht aan te schenken: herdenken van verloren cliënten/ patiënten, rituelen, morele dilemma's etc.



Monitor welzijn van medewerkers zorgvuldig

Hier aandacht voor houden, ook en juist op (middel)lange termijn. Als de aandacht verslapt, bestaat de kans dat (met name de getroffen) medewerkers zich vergeten en miskend voelen. Volg actief op door te blijven vragen hoe het gaat. Dit draagt bij aan waardering en stimuleert openheid. Betrek ook de situatie buiten werk hierbij en neem alle factoren die bijdragen aan het welzijn van medewerkers mee. Dit sluit aan bij het concept van Positieve Gezondheid.



Signaleer vroegtijdig & verwijst tijdig door

Als blijkt dat aanvullende ondersteuning nodig is, kan opgeschaald worden middels de 'stepped care' principe (van binnen naar buiten toe: organisatie → extern). Onderken als organisatie ook als het intern ontbreekt aan de juiste systemen en/ of expertise ontoereikend is. Zoek in dat geval adequate externe hulp.



Organiseer toegang tot aanvullende ondersteuning

Bespreek de mogelijkheden voor aanvullende (mentale) ondersteuning. Zorg dat medewerkers ook buiten werktijden weten waar die aanvullende ondersteuning te vinden is. Dat kan in deze tijden minder voor de hand liggen dan normaal. Denk bijvoorbeeld aan de vertrouwenspersoon of bedrijfsarts, een psycholoog of coach. Houd het vooral laagdrempelig.



Evalueer regelmatig

Omdat onduidelijk is hoe lang deze situatie nog gaat duren en hoe deze zich verder zal ontwikkelen, is het belangrijk om met regelmaat te evalueren. Ga na welke interventies gewerkt hebben en welke niet. Trek hieruit lering als organisatie en blijf daarmee het nazorgplan aanscherpen.



Geef als leidinggevende zelf het goede voorbeeld

Wees een rolmodel als het gaat om openheid, tonen van begrip en erkenning, coping, zelfzorg etc. Weest vindbaar en toegankelijk voor je medewerkers en biedt actieve mogelijkheden aan tot ondersteuning.