

[Opslaan](#) [Reacties](#) 0 [Delen](#)

Het team is de beste steunbron voor zorgverleners

Sterre ten Houte de Lange

Nu het hoogtepunt van de crisis voorbij is, zit de zorg met het volgende probleem: een berg aan inhaalzorg en personeel dat op zijn tandvlees loopt. De nafase van een coronacrisis vergt de nodige, specifieke aandacht van leidinggevendenden in de zorg, weet de directeur van ARQ Nationaal Psychotraumacentrum Caroline Six.



Zoals Marco Borsato al zong: het is over, maar nog niet voorbij. Na een “warme fase” waarin de crisis acuut is, volgt altijd een nafase. ‘In deze crisis werd de nafase weer een warme fase, wat het een echte *creeping crisis* maakte’, zegt ARQ-directeur Caroline Six. ‘Maar nu zijn we naar alle hoop definitief in de nafase gekomen. Veel mensen pakken het leven na corona weer op, maar voor een kleine groep is dat moeilijker omdat zij hard, of harder getroffen zijn. In de nafase is het belangrijk om die groep goed in de gaten te houden, expliciet erkenning te geven aan wat ze hebben meegemaakt en de juiste steun te geven.’

ARQ geeft psychosociale steun bij nationale crisissen zoals de MH17- en Volendamse vuurwerkramp. Ook ondersteunen zij risicoberoepen zoals militairen, politie en ambulancepersoneel bij de nazorg na heftige gebeurtenissen. Tijdens de coronacrisis zetten zij een *landelijk steunpunt* en een *contactpunt voor zorgprofessionals* op, ze

adviseren het kabinet en ondersteunen zorginstellingen met groepsevaluaties, individuele *mental check-ups*, en de zelfscan voor zorgprofessionals.

Veerkracht

‘Zorgprofessionals zijn veerkrachtig. Dat blijkt ook uit ons onderzoek van de **zelfscan**’, zegt Six. Een deel is hard geraakt doordat ze een dierbare zijn verloren, een mentale klap heeft gekregen of hun werk kwijt zijn. ‘Veel zorgverleners hebben ook in hun werk lange tijd onder hoge druk gestaan waardoor hun balans chronisch is uitgedaagd. Het is dan ook niet zo gek dat zij vermoeid zijn. Maar alles wijst erop dat de meesten er weer bovenop komen. Een klein deel geeft zorgelijkere signalen af.’

Team

Om hen op te vangen adviseert Six zorgmanagers om vooral stevig te **investeren in het functioneren van het team** en de dynamiek binnen het team. ‘Veel zorgverleners halen energie uit het contact met collega’s en een fijn team. Managers moeten dus zorgen dat het team goed functioneert: zorg voor goede roosters, een heldere taakverdeling, leg je oor af en toe te luister. Zorg dat de collega’s het onderling goed met elkaar kunnen vinden en elkaar kunnen opvangen.’

Wat stressoren en steunbronnen zijn, is heel persoonlijk. De een kan bezwijken onder een gebeurtenis, waar een ander geen enkele last van heeft. Six: ‘Met een goed functionerend team creëer je een steunbron voor iedereen in het team. Hoe het in de mix van stressoren en steunbronnen voor een individuele zorgverlener uitpakt, blijft voor iedereen verschillend.’

Signaleren

Leidinggevendenden moeten daarom alert zijn op signalen dat iemand extra hulp nodig heeft, vervolgt Six. ‘Als je je mensen goed kent, herken je die signalen vrij snel. Iemand reageert anders dan normaal, is sneller geïrriteerd of zondert zich meer af dan normaal. Als dat eens een dagje is, is er vaak weinig aan de hand. Houdt het langer aan, dan moet je het bespreken.’

Medewerkers kunnen zelf ook bijdragen aan het voorkomen van een burn-out. [Lees hier](#) een interview met promovenda Madelon Otto.

Koudwatervrees

ARQ krijgt veel aanvragen voor groepsevaluaties en mental check-up gesprekken met medewerkers. ‘Leidinggevendenden die gevoel hebben voor groepsdynamiek en vaardig zijn in gesprekstechnieken kunnen dit ook zelf doen. Maar we zien veel koudwatervrees voor dit gesprek’, zegt Six. ‘Managers weten vaak niet hoe ze moeten reageren als er heftige emoties loskomen. En misschien ook wel terecht, want je toon luistert erg nauw.’ ARQ geeft ook train-de-trainer trainingen.

Cultuurverandering

De coronacrisis kan ook aanleiding zijn voor een cultuurverandering in de zorg, hoopt Six. ‘Zorgmedewerkers maken vaker heftige dingen mee. Er is nog niet veel aandacht voor herstellzorg. De coronacrisis zou een mooie aanleiding zijn om die beter in te richten. Dat kan ook helpen bij het behoud van zorgmedewerkers en een duurzame inzetbaarheid.’

Richtlijn

Voor defensie heeft Arq een richtlijn **Psychosociale Ondersteuning Geüniformeerden** opgesteld waarin staat welke ondersteuning nodig is om stressgerelateerde gezondheidsklachten en werkkuitval te voorkomen. ‘In opdracht van Stichting Zorg na Werk in Coronazorg (ZWiC) werken we met een interdisciplinaire groep zorgprofessionals en experts aan een richtlijn speciaal voor de zorg’, vertelt Six. ‘Daarvoor kijken we welke ondersteuningsvragen er zijn in de zorg en welke ondersteuning passend is, ook vanuit de actuele wetenschappelijke kennis over herstel.’

Om tegemoet te komen aan de actuele behoefte van zorgorganisaties om vorm te geven aan het opvang-en-nazorgbeleid, zal tussentijds elk onderdeel van de zorgrichtlijn gepubliceerd worden zodra het af is.

Caroline Six is een van de sprekers op het congres Mentale Nazorg. Voor meer informatie en aanmeldingen [klik hier](#).

 [Reageer op dit artikel](#)  [Deel dit artikel](#)

Sterre ten Houte de Lange

Redacteur Skipr, Zorgvisie en Qruux

INTERVIEW

PREMIUM

Peter Langenbach: ‘Je kunt niet nu zeggen dank voor de moeite en beginnen met inhaalzorg’

‘Noem het geen inhaalzorg en geef zorgprofessionals meer zeggenschap!’ Peter Langenbach, bestuursvoorzitter van het Maasstad Ziekenhuis in Rotterdam, reageert op de Kamerbrief ‘Inhaalzorg’.

ACHTERGROND

PREMIUM

Ernst Kuipers: ‘Drastischer ingrijpen als aantal besmettingen niet daalt’

‘Als het aantal covid-besmettingen de komende dagen niet afneemt, zijn drastischere ingrepen onafwendbaar’, zegt Ernst Kuipers van het Landelijk Centrum Patiënten Spreiding (LCPS).