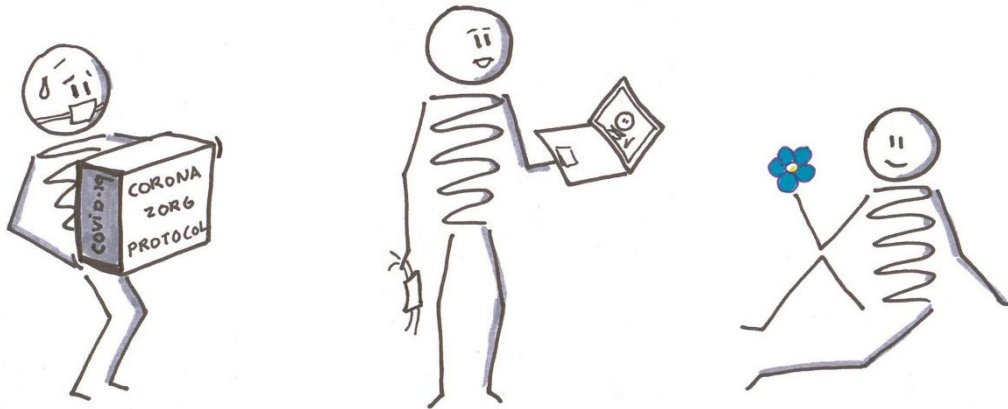


Psychosociale nazorg bij COVID - 19

Tips en adviezen voor medewerkers in de ouderenzorg

Psychosociale en emotionele gevolgen van de coronacrisis voor medewerkers zijn vaak pas op de lange termijn zichtbaar en kunnen lang aanhouden. Onderstaande tips en adviezen in het kader van psychosociale nazorg richten zich op normalisering na een COVID-19-uitbraak en zijn gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en praktijkervaringen (zie [gebruikte bronnen](#)). Ze zijn voor zorgmedewerkers, psychologen en managers.



Adviezen voor zorgmedewerkers

Zorgmedewerkers hebben veel meegemaakt de afgelopen maanden en daarin veel doorzettingsvermogen en veerkracht getoond. Nu er ruimte komt voor het zogenoemde 'nieuwe normaal' is belangrijk goed voor jezelf te blijven zorgen (zie ook onze [poster](#) met tips voor medewerkers tijdens de coronacrisis). De volledige controle hebben over de situatie is geen haalbaar doel, dat lukt niemand. Belangrijk is om je te richten op wat je wél kunt doen. Door verschillende vaardigheden toe te passen kun je REGIE houden over de situatie:

- R** Zorg voor rust, reinheid en regelmaat tijdens je werkzaamheden en in je thuissituatie. Ontspan en rust uit. Houd je buiten je werk vooral bezig met datgene waar je energie van krijgt.
- E** Emoties als angst, spanning, boosheid en machteloosheid zijn normale reacties op een abnormale situatie. Elke verandering kan deze gevoelens oproepen. Dat is naar, maar die gevoelens hebben ook een positieve kant; zo blijf je alert en kritisch. Zorg dat je weet waar je terecht kunt voor informatie en trek op tijd aan de bel.
- G** Gebruik helpende gedachten zoals:
'Ik doe wat ik kan met de beste intenties.'
'We kunnen niet iedereen helpen in alles; wat we doen, doen we voor zo veel mogelijk mensen, zo goed mogelijk, naar eer en geweten.'
'Ook al weten we niet precies wat er nog gaat komen: we zijn zo goed mogelijk voorbereid en we werken volgens protocol en afspraak.'
- I** Inzet en Inspiratie: Waar haal jij inspiratie uit? Denk terug aan waarom je in de zorg bent gegaan. Dit vergeten we soms in crisissituaties maar kan helpen om weer inspiratie te vinden in je werk.
- E** Er komt een Einde aan elke moeilijke situatie, dit geeft hoop.

Aandachtspunten in de nazorg

- Creëer ruimte voor emotionele verwerking door (in teamverband of individueel) terug te kijken op wat er is gebeurd, wat goed ging en wat beter kon. Geef elkaar complimenten en spreek uit waar je trots op bent. Kijk hoe het met ieder individu gaat en wat dit betekent voor het werken als team. Heb aandacht voor gevoelens van zelfverwijt, schuld en schaamte over de eigen rol in de crisis. Betrek eventueel de psycholoog.
- Erken gevoelens van verlies en rouw. Kijk, eventueel samen met familie en geestelijke verzorging, terug op de overlijdens in de coronatijd en maak ruimte voor een herdenking.

Adviezen voor psychologen in de nazorg voor zorgteams

- Ga uit van de veerkracht van zorgmedewerkers en zorgteams. Uit onze [enquête over probleemgedrag](#) tijdens de coronacrisis bleek dat er veel saamhorigheid was ondanks verhoogde werkdruk!
- Bied psycho-educatie over risico's van posttraumatische stress bij medewerkers. Je kunt deze informatie rechtstreeks aan medewerkers geven, maar denk ook aan een klinische les of webinar voor leidinggevendenden over hoe ze dergelijke symptomen van stress kunnen herkennen en wat zij eraan kunnen doen.
- Heb aandacht voor individuele medewerkers die dreigen vast te lopen. Bied een luisterend oor, psycho-educatie en verwijs mensen met aanhoudende of ernstige psychische klachten door via de reguliere kanalen van je organisatie.
- Heb aandacht voor teamdynamiek: Let op stressreacties, copingstijlen, attitudes en het delen van ervaringen (zie ons adviesdocument [Zicht houden op teamdynamiek tijdens de coronacrisis](#)). Teamleden hebben gezamenlijke maar ook verschillende dingen meegemaakt; de één heeft bijvoorbeeld volop in de hectiek gestaan in de zorg voor met corona besmette cliënten, terwijl de ander gedwongen thuis zat met heel milde klachten. De ervaringen tijdens de coronacrisis kunnen teams hechter maken, maar ook uit elkaar drijven. Heb aandacht voor deze verschillen en help ook de teamleden deze verschillen te zien en te accepteren. Zoek samen met het team naar wat zij nodig hebben om de gebeurtenissen van de afgelopen periode te kunnen verwerken en als team weer verder te kunnen.

Adviezen voor managers in de nazorg voor hun medewerkers

- Vertrouw op de veerkracht en het zelfherstellend vermogen van medewerkers en laat dit merken. Ondersteun door tijd en ruimte te gunnen voor (reflecteren op) gevolgen en het verwerken van afgelopen periode. Creëer hiervoor actief momenten en ondersteuning op korte en langere termijn. En normaliseer: veel van de spanning, gedachten en gevoelens zijn een normale reactie op een abnormale situatie.

- Verbind mensen: in veel teams is grote saamhorigheid ontstaan, probeer die vast te houden. Organiseer daarnaast een luisterend oor en informele steun van collega's en leidinggevende. Stimuleer en ondersteun initiatieven die het delen van ervaringen bevorderen. Betrek ook de mensen uit de ondersteuning of aan de 'zijlijn' hierbij. Veiligheid en vertrouwen zijn daarbij belangrijk, luister zonder oordeel. (H)Erken dilemma's en laat merken dat je ze begrijpt. Erken en geef ruimte aan de (soms tegenstrijdige) emoties die ethische kwesties oproepen.
- Voeg toe wat medewerkers nodig hebben om in balans te blijven of komen:
 - Bedank iedereen voor zijn persoonlijke inzet. Probeer dit zo concreet mogelijk te doen (geef hierin bijv. teamleiders en behandelaren een rol). Complimenten geven kracht.
 - Geef ruimte aan medewerkers om nazorg te organiseren (zie boven)
 - Voldoe z.s.m. aan nieuwe praktische randvoorwaarden (bijv. indeling en gebruik ruimtes, schoonmaak) en help met temporiseren: wat moet er nu en wat kan er later. Zorg voor laagdrempelige, regelmatige en transparante communicatie en maak duidelijke afspraken.
 - Investeer in duurzame inzetbaarheid en fysieke en mentale belastbaarheid van medewerkers (o.a. beleid t.a.v. duurzame inzetbaarheid en nazorgprogramma, samenwerking met netwerk en ketenpartners daar waar organisatie zelf niet beschikt over beleid, middelen of mogelijkheden).
 - Inventariseer fysieke gevolgen van langdurig thuiswerken. Dit voorkomt uitval en klachten van fysieke overbelasting op lange termijn.
 - Signaleer mensen met (ernstigere) psychische klachten zoals PTSS; laat deze door gekwalificeerde GZ-psychologen (BIG) van buiten de eigen intramurale organisatie behandelen.