

Mentale lifeline zorgprofessionals Covid-19

Om personeel in de Covid-19 crisis mentaal gezond te houden is het belangrijk dat er preventief wordt gewerkt. Daarbij is het belangrijk dat er een infrastructuur is die in staat is om zorgprofessionals op zeer korte termijn bij te staan. Belangrijke partners waar veel kennis en kunde te halen is zijn:

- Militaire Geestelijke Gezondheidszorg
- Ministerie van defensie (heeft lessen geleerd uit situatie PTSS bij veteranen)
- Centrum 45
- Landelijke koepelorganisatie psychologen
- Vereniging van ziekenhuizen: hebben veel kennis in huis bij hun eigen psychologen en dienst geestelijke verzorging.
- Verenigingen voor IC personeel (hebben veel weet van bestaande structuren)
- V&VN
- etc

Er zijn drie termijnen tijdens deze crisis. De korte termijn (volle IC's), de middellange termijn (Covid-19 is onder controle, maar de zorgvraag vanuit de voorheen niet acute zorg neemt toe) en de lange termijn (Crisis is achter de rug en zorgvraag weer stabiel, maar nu tijd voor retrospectie en verwerking bij professionals)

In dit stuk wordt gesproken over coaches en psychologen. De voorkeur in een crisissituatie als deze zou uitgaan naar NIP erkende psychologen. Zij zijn bijvoorbeeld beter in staat om trauma te herkennen. Coaches zijn NOBCO erkend en worden veelal preventief ingezet bij mensen met gezond gedrag of ter ondersteuning van teamprocessen.

Verwachtingsmanagement in deze is ook van belang. Vaststaat dat er veel van het zorgpersoneel gevraagd wordt en gevraagd gaat worden. Er is nog veel onzekerheid rondom het verloop van deze crisis. Ook gaan de ontwikkelingen heel snel en is het daardoor lastig om in hele korte tijd een volledig aansluitend aanbod te ontwikkelen. Voortdurende bijstelling van aanbod en contact met de werkvloeren is van groot belang om als overheid de juiste middelen te kunnen organiseren.

Hieronder een schets van behoeftes per doelgroep en middelen die daarop ingezet kunnen worden. Uitgangspunt moet volgens mij zijn dat je aansluit op wat instellingen zelf al aanbieden op het gebied van psychologische ondersteuning en dat ze daar voldoende ruimte krijgen om deze goed in te zetten. Deze infrastructuur is binnen ziekenhuizen beter geborgd dan in langdurige zorg intramuraal en extramuraal.

Korte termijn

IC personeel

Wat

Verwachting is dat ze nu in overlevingsstand staan. Om de psychologische veerkracht van het IC personeel goed te houden zijn een aantal zaken van belang.

1. Collegiale steun en teamspirit. De leidinggevende speelt daarin een belangrijke rol, deze rol staat als volgende doelgroep uitgewerkt.
2. Mentale bijstand met korte lijnen
3. Ruimte maken voor reflectie en kennisdeling. Covid-19 is een nieuwe ziekte waarvoor geen behandeling voorhanden is. Kennisdeling onderling en tussen ziekenhuizen maakt dat de zorg beter wordt en professionals meer grip krijgen op de situatie wat hun mentale gesteldheid ten goede komt.
4. Waardering ervaren van de samenleving en politiek.
5. Zorgdragen dat ze hun werk veilig kunnen doen en dat ze controle houden op de situatie: voldoende beschermende middelen, voldoende bedden, voldoende essentiële apparatuur, voldoende personeel.

Bij punt 1, 2 en 3 speelt de leidinggevende een essentiële rol. Die wordt hieronder uitgewerkt. Punt 4 wordt door de bewindspersonen actief opgepakt door werkbezoeken en uitspreken waardering. De media speelt hier momenteel ook een positieve rol in. Punt 5 wordt door iedereen hard aan gewerkt, maar is een risicofactor. Als er tekorten zijn en de risico's voor het personeel van controleverlies toenemen komt er ook een hoger risico op uitval van zorgpersoneel en van latere mentale klachten en eventueel trauma.

Leidinggevend van IC personeel

Aandacht voor teamspirit en ventiefunctie

Wat

- Faciliteren van het team en mogelijkheden creëren om bij elkaar en bij de leidinggevende stoom af te blazen.
- Inzetten op gesprekken om inzet en vitaliteit van personeel goed te houden.
- Extra aandacht voor personeel dat is ingezet vanuit andere afdelingen of organisaties en voor het eerste met IC problematiek in aanraking komt.
- Faciliteren van lerende gesprekken tussen verschillende disciplines.
- Faciliteren van teamgesprekken over wat de afdeling meemaakt. Veel mensen op de IC vinden waarschijnlijk dat dit bij hun werk hoort en zullen het zo min mogelijk problematiseren. Daarom belangrijk om als leidinggevende het gesprek hierover te kunnen aanzwengelen en te zorgen dat ervaringen gedeeld worden. Ook als de periode al een tijdje achter de rug is.
- Daadkrachtig zijn en mensen tegen zichzelf beschermen wanneer nodig en eventueel mensen naar huis sturen om op adem te komen: Personeel in de zorg is veerkrachtig, maar als leidinggevend belangrijk om op langere termijn te zorgen dat het team gezond en vitaal blijft.

Hoe

1. Lifeline voor leidinggevend met een medisch of klinisch psycholoog. Met haar kunnen sparren mentale status team en individuen. Aan de hand daarvan personeel kunnen verwijzen naar psychologen die als lifeline klaarstaan voor de hulpverleners*
2. Vanuit HR kunnen tools voor vitale teams worden ingezet. Bijvoorbeeld:
 - Vertrouwenspersonen in het team. Mensen die laagdrempelig benaderbaar zijn en ook kunnen verbinden met de psychologen
 - Buddysystemen. Nieuwe mensen of mensen met weinig ervaring op de afdeling koppelen aan mensen met veel ervaring op de IC.

*Aansluiten op wat er gebeurt: Verschillende ziekenhuizen (oa A-UMC & Diak in Utrecht doen oproepen aan hun psychologen om deel te nemen aan een pool voor ondersteuning zorgpersoneel tijdens Covid-19)

Intra- en extramuraal langdurige zorg

Voor het personeel in de intra- en extramurale zorg geldt dat de psychologische ondersteuning voor het personeel binnen de eigen organisatie waarschijnlijk minder goed geborgd is. Voor deze doelgroep is het daarom van belang om bijvoorbeeld met de koepelorganisatie van psychologen een netwerk op te zetten van psychologische ondersteuning die tijdens Covid-19 op de korte, middellange en lange termijn inzetbaar is.

Daarnaast is er aan de preventieve kant ook veel winst te behalen en moet het gesprek gevoerd worden over wat goed werkgeverschap betekent ten tijde van Covid-19.

Nu

(10)(2a)

26 maart 2020

Wat

Goed werkgeverschap is in deze sector nu nog meer van belang. Ook neemt de werkdruk door het wegvallen van mantelzorg en het wellicht verzorgen van mensen met Covid-19 toe. Mensen die tijdelijk bijspringen moeten het gevoel krijgen snel in de organisatie te worden opgenomen en hun weg te kunnen vinden. Alle medewerkers moeten toegang hebben tot een vangnet. Afhankelijk van de situatie een vangnet om burnout te voorkomen; daarin staat persoonlijk leiderschap en het aangeven van grenzen en werk-privé balans centraal. En een vangnet van psychologen & geestelijk verzorgers om het gesprek met het team en individuen na heftige gebeurtenissen te begeleiden.

Hoe

1. Bij het matchen expliciet aandacht te vragen voor onboarding. Ook degene die gaat werken middelen in handen geven om de eigen onboarding succesvol te maken.

Middel: Kant en klaar plan van aanpak onboarden en check lists maken en ter beschikking stellen.

2. Uitwisselen van best practices rondom onboarden 'extra handen' in de regio

Middel: ActieLeerNetwerk

3. Werken met een buddysysteem. Nieuw met oud.

Middel: Opnemen in plan van aanpak onboarding

4. Werkgeversorganisaties stimuleren om aandacht te besteden aan goed werkgeverschap tijdens Covid-19.

Middel: Informeren en toegang geven tot hierboven ontwikkelde middelen om ter verspreiden. HR netwerken laten organiseren en behoeftes blijven ophalen.

5. Netwerk van psychologen opzetten gespecialiseerd in teamvorming en burn-out preventie en behandeling.

6. Geestelijk verzorgers (VVT & thuiszorg) inzetten bij stoom afblazen voor teams en individuen.

Middel: ISM Nederlands Instituut Psychologen (NIP), Beroepsorganisatie voor coaches (NOBCO) en Vereniging voor Geestelijk Verzoorgers (VGZ):

Acties

- Besluiten bij wie maken PvA en tools onboarding extra handen het beste belegd kunnen worden.
- Sterk in je werk onderzoeken. Kritische noot: SIJW is gericht op loopbaancoaching. Verwachting is dat er tijdens deze crisis meer teamcoaching en persoonlijke op voorkomen burn-out nodig is. Vraag is of SIJW dat kan leveren en dat netwerk heeft. Idee van Sanne van app bij de R'zorg is wellicht beter en sneller toepasbaar. Netwerk en merk van SIJW kan wel gebruikt worden hierbij.

. Aanbod creëren voor organisaties die niet de mensen en de middelen hebben om de juiste steun te geven aan medewerkers.

Middellange termijn

(10)(2e)

26 maart 2020

Op de middellange termijn is het van belang dat mentale gezondheid op de agenda blijft staan in zowel de ziekenhuizen als de intra- en extramurale zorg. De extra middelen en mensen die daarvoor aangewend worden moeten dan ook langer ingezet worden dan de covid-19 crisis duurt.

Lange termijn

Mentale gezondheid

Mentale klachten rondom wat er nu gaande is uiten zich vaak pas na enige tijd. Belangrijk dat de professional zich daarin gekend voelt en hulp kan krijgen vanuit de eigen werkgever middelen en toeleiding tot die middelen moet zoveel mogelijk worden ingebed in de HR structuur van de instelling.

Voor de professionals die voortkomen uit extrahanden is het van belang dat ze bedankt worden voor hun inzet, maar ook dat ze gemakkelijk een beroep kunnen doen op psychische ondersteuning indien zij daar behoefte aan hebben en deze samenhangt met hun werkzaamheden tijdens de Covid-19 crisis. Om te bepalen of de klachten met die periode samenhangen kan er een vragenlijst ontwikkeld worden en eventueel een intake gesprek worden gehouden met een psycholoog of maatschappelijk werker.

Voor leidinggevenden kan het behulpzaam zijn om een soort menukaart met stroomschema's te maken, waardoor ze de juiste hulp bij de juiste vraag of situatie in kunnen zetten met daarbij contactgegevens etc. Inbedden in huidige structuren en samen laten stellen door bijvoorbeeld koepelorganisatie psychologen.

Verwerking en zingeving

Als de intensieve periode achter de rug is, dan kan het voor de verwerking belangrijk zijn om deze als team of als ziekenhuis een plek te geven en af te sluiten. Dit kan in allerlei vormen worden aangeboden. De dienst geestelijke verzorging van het ziekenhuis kan daarin ondersteunen. Mensen die op een IC hebben gelegen krijgen als ze beter zijn geworden vaak een uitnodiging om op bezoek te komen op de IC. Dit kan hen helpen om het te verwerken. Dit werkt ook visa versa voor het personeel. Dus dit faciliteren en stimuleren is winst.