

Jaarverslag 2018 - Nazorg

Samenstelling Team nazorg

Tot zomer 2018:

- Regina van Elswijk
- Cocky Smits
- Bas Huizinga

Vanaf zomer 2018:

- Darryl van Leeuwen
- Geesje Borst
- Ingrid Faber

Wat hebben we gedaan?

Er zijn in 2018 in totaal 34 meldingen binnengekomen. Er hebben per melding een of meerdere gesprekken plaatsgevonden. Drie keer is er sprake geweest van een teamgesprek. De nazorg werd ingezet voor de volgende soort incidenten:

- agressie/geweld (incl. bijtincidenten en dreiging met agressie)
- overlijden cliënt (waaronder ook begeleiding bij euthanasie)
- seksuele intimidatie
- valincident met ernstige gevolgen
- verkeersongeval met cliënten
- weglopen cliënt
- beschuldiging van mishandeling (door ouders van cliënt)
- uithuisplaatsing kind van cliënt

Wat valt op uit de gesprekken?

Bijna de helft van de meldingen heeft te maken met agressie gerelateerde incidenten. Vraag hierbij is of er voldoende bekendheid is dat de nazorg ook voor ander soort incidenten inzetbaar is.

Binnen de contacten rondom agressie blijkt een aantal keer dat het voor medewerkers zoeken is of de bewuste locatie/doelgroep voor hen de juiste werkplek is. Vraag aan RvB: Is er voldoende aandacht voor mogelijkheden tot overplaatsing in deze situaties?

Nazorg zet in op het delen van de ervaring en een luisterend oor zijn. Daarnaast krijgt de aanvrager uitleg over de verwerkingsfasen en ondersteunt de nazorgmedewerker de aanvrager in de vraag wat hij/zij op dit moment nodig heeft om verder te kunnen in het werk. Dit kan individueel en teamgericht zijn. Voor sommigen is het genoeg om zijn/haar verhaal kwijt te kunnen, maar vaak is het belangrijker om duidelijk te krijgen welke stappen zij zelf willen gaan zetten om verder te kunnen. Dit geeft weer een gevoel van meer veiligheid, eigen regie en een toekomstperspectief.



Wanneer wordt 2019 een succes binnen de nazorg?

Als er nog meer een cultuur ontstaat van openheid en bespreekbaarheid van emoties bij incidenten. 'Want emoties komen van rechts en rechts heeft voorrang'. Wij willen dit bereiken door onze inzetbaarheid op de huidige manier voort te zetten. De communicatielijntjes zijn kort binnen het team nazorg, we zitten op één lijn, vullen elkaar goed aan en voelen ons vertrouwd met elkaar.

Daarnaast willen wij nog meer bekendheid geven aan de mogelijkheden van nazorg. Dit willen wij bereiken door:

- Een kaart te ontwikkelen waarop gulden regels staan rondom incidenten/nazorg (voor managers). Dit kan werken als een preventieve maatregel, ter voorkoming van een verstoorde verwerking.
- Binnen regio-overleggen aandacht vragen voor de nazorg en uitleggen dat nazorg voor meer dan alleen agressie incidenten beschikbaar is.
- Voorzorg aanbieden bij teams waar veel risico is op incidenten, als preventieve maatregel ter voorkoming van een verstoorde verwerking.

Wat en wie hebben we daarbij nodig?

Wij zouden graag een goede scholing krijgen waarbij we naast inhoudelijke/individuele gespreksvoering ook kunnen werken aan de meer organisatorische kant van de nazorg.

We willen bijvoorbeeld graag een aanbod gaan leveren van 'voorzorg'. Dit zien wij voor ons als een informerende bijeenkomst voor teams met als doel het creëren van openheid en bespreekbaarheid van emoties rondom incidenten. Daarmee hopen we te bereiken dat er een gevoel van veiligheid binnen het team ontstaat en het gevoel van bij elkaar terecht kunnen wordt vergroot. Op die manier kan voorkomen worden dat incidenten en emoties daar omheen onuitgesproken blijven en de emoties dus niet gehoord worden. Het is ook een methode waarin het team leert hoe ze elkaar kunnen steunen.

We zouden het daarnaast zinvol vinden om verbinding te zoeken met andere disciplines, bijvoorbeeld de commissie 'Meldingen, Incidenten en Calamiteiten' en de vertrouwenspersonen, om te kijken wat hun cijfers en bevindingen zijn. Het is goed om te zien of er verbanden te vinden zijn met onze cijfers of juist niet en wat dit kan betekenen. Hier kunnen we van leren om nog meer op maat nazorg of voorzorg aan te bieden.

Het lijkt ons ook zinvol verbinding te zoeken met de commissie Ethiek, aangezien binnen de incidenten ethische dilemma's naar voren kunnen komen. Je kunt dan denken aan: Ben ik wel geschikt voor dit werk? Is agressie en geweld normaal in mijn werk? Hoe ver ga ik over mijn grens heen binnen mijn zorgverlening? Ben ik nou de enige die dit ziet? Het is waardevol om hier integraal aandacht voor te hebben.

Voor onszelf willen we, naast de gulden regels bij nazorg, ook een kaart ontwikkelen waarmee we in het gesprek kunnen werken naast de brochure die we altijd meegeven.