

## **Samenstelling Team nazorg**

Darryl van Leeuwen, Geesje Borst en Ingrid Faber

Geesje stopt eind 2019 als nazorgfunctionaris, er is een vacature geplaatst.

## **Aanvragen voor nazorg**

Er zijn in 2019 totaal 34 aanvragen binnengekomen. Er hebben per aanvraag een of meerdere gesprekken plaatsgevonden. Vijf keer is er sprake geweest van een teamgesprek. (Zie de bijlage voor meer cijfers)

## **Wat valt op uit de gesprekken**

Van de 34 aanvragen ging het 24 keer om agressie of dreiging met agressie, dat is ruim 70%. Dit is een forse toename ten opzichte van vorig jaar (2018) toen ging het in 44% van de aanvragen om agressie of dreiging. We zien dus een verschuiving van de aard van de incidenten bij de aanvragen voor nazorg. Of dit een trend is die zich voortzet moeten we volgend jaar bekijken.

Nazorg geeft de mogelijkheid aan de medewerker om zijn verhaal te vertellen en zijn ervaringen te delen. Daarnaast ondersteunt nazorg bij de vraag wat je als aanvrager op dit moment nodig hebt om verder te kunnen in het werk. Dit kan zowel individueel als team gericht zijn. Soms is het verhaal kwijt kunnen genoeg, vaak echter is het duidelijk krijgen welke stappen zij zelf willen gaan zetten om verder te kunnen nog belangrijker. Dit geeft weer een gevoel van meer veiligheid, eigen regie en een toekomstperspectief.

## **Wat hebben wij in 2019 bereikt?**

- Er is een goede samenwerking tussen de teamleden van het team nazorg, de lijntjes zijn kort en we weten elkaar goed te vinden.
- De bereikbaarheid van de nazorg, zowel via de mail als ook telefonisch lijkt goed te zijn, mensen weten ons te vinden.
- We hebben een kaart voor managers ontwikkeld waarop gulden regels staan rondom incidenten en de zorg daarna. Dit is een handige toegankelijke checklist. Deze lijst werkt hopelijk ook als een preventieve maatregel, ter voorkoming van een verstoorde verwerking. De kaart is verspreid onder de managers, zowel via de mail als op papier (gelamineerd) om op te hangen.
- Samenwerking gezocht met andere teams/disciplines die werken rondom incidenten en veiligheid (veilig verder, MIC commissie en de vertrouwenspersonen voor medewerkers). Doel hiervan was elkaar leren kennen en weten te vinden bij vragen of doorverwijzingen. In 2019 is er al enkele keren een uitwisseling/doorverwijzing geweest tussen nazorg en vertrouwenspersonen omdat een aanvrager bij de ander beter op zijn plek was. Deze samenwerking is efficiënt en ook waardevol voor de betreffende medewerker.
- In samenwerking met de voorzitter van het team vertrouwenspersonen is er een voorbereiding in gang gezet voor een bijeenkomst over veiligheid. Deze zal begin 2020 plaatsvinden met direct betrokken diensten/afdelingen. Doel hiervan is meer zicht op het thema veiligheid in de breedste zin van het woord. Hoe kan veiligheid voor zowel

medewerkers als cliënten zo optimaal mogelijk tot stand komen? Wat hebben we daarvoor nodig en wie zijn daarbij belangrijke personen?

- We hebben een start gemaakt met het aanpassen van de brochure nazorg voor cliënten.

## **Wat hopen we in 2020 te bereiken?**

- Aanvulling van het team nazorg met een of twee medewerkers.
- Scholing van het team nazorg.
- Aandacht vragen binnen regio overleggen voor de nazorg, ook uitleggen dat nazorg voor meer dan alleen agressie incidenten beschikbaar is. En dat nazorg zowel voor medewerkers, cliënten als voor vertegenwoordigers 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 wij daarbij nodig?**

Als het team nazorg weer compleet is zouden we 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', deze wens is nog meegenomen uit het voorgaande jaar. Voorzorg zien wij als een informerende/preventieve bijeenkomst voor teams met als doel het creëren van openheid en bespreekbaarheid van emoties rondom incidenten. Daarmee hopen we te voorkomen 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.

Zie voor de cijfers de bijlage invulijst nazorg 2019

Januari 2020  
Darryl van Leeuwen  
Ingrid Faber