

COM-team

Citaat uit de brochure “De klap te boven”, Zelfhulp en opvang bij traumatische gebeurtenissen.

“Pas sinds kort bezitten we de kennis de symptomen van een psychotrauma te onderkennen en te duiden. Eveneens weten we sinds kort hoe we een persoon die emotioneel verwond is na een incident het beste kunnen steunen. Meestal is voor signalering en opvang geen professionele hulp – een psycholoog, psychiater of maatschappelijk werkende – nodig. Steun van collega’s, lotgenoten en naaste familieleden helpt in deze fase zelfs meer omdat alleen zij kunnen bieden waar getroffen in eerste instantie het meeste behoefte aan hebben: echte betrokkenheid en compassie”

Aanleiding

Mede vanuit het project Veilige Zorg, is er door de eenheden Gynaecologie/Verloskunde evenals de SEH de vraag ontstaan naar collegiale opvang na een schokkende gebeurtenis of ervaring.

De vraag vanuit de genoemde eenheden was een gerichte training hiervoor te organiseren. Inmiddels zijn een aantal medewerkers getraind en worden waar nodig op de eigen eenheid opvanggesprekken met en voor collega’s gevoerd.

Echter, de vraag naar collegiale opvang na schokkende gebeurtenissen is “ziekenhuisbreed”. Alleen een training en het voeren van opvanggesprekken t.b.v. de eigen eenheid is dan niet voldoende. Een regeling voor collegiale opvang na schokkende gebeurtenissen vraagt een bredere inbedding.

De concrete behoefte kan het beste als volgt worden omschreven; **collegiale opvang die op een gestructureerde wijze plaatsvindt.**

Binnen MMC worden medewerkers op diverse eenheden geconfronteerd met allerhande calamiteiten. Deze lopen uiteen van confrontatie met agressie, ernstig letsel, ernstige ziekte, ongewenste intimiteiten, overlijden van kinderen en volwassenen etc.

De confrontaties met deze schokkende gebeurtenissen zijn, ondanks de aard van het beroep, niet alledaags en kunnen vergaande gevolgen hebben. De ernst van de confrontatie is niet bepalend (draaglast) maar de manier waarop het de medewerkers raakt (draagkracht). Hun referentiekader zal vrijwel altijd hun eigen omgeving zijn waardoor het ene voorval dieper ingrijpt dan het andere. Dat maakt dat medewerkers zich niet meer veilig voelen in hun werkomgeving en gedemotiveerd kunnen raken. Daarnaast kan het zo diep ingrijpen dat het welzijn van de medewerker wordt beïnvloed.

Ook kunnen schokkende gebeurtenissen invloed hebben op het functioneren van een team of zelfs een eenheid.

Collegiale opvang medewerkers binnen Meander Medisch Centrum

Volgens de bestaande Interne Regeling “opvang na schokkende gebeurtenissen” is de 1^o opvang als volgt geregeld:

De verantwoordelijkheid voor de eerste opvang van een medewerker na een schokkende gebeurtenis ligt vooral bij de (direct) leidinggevende (teammanager of eenheidsmanager) maar natuurlijk ook bij de medewerker zelf. Indien de teammanager als eerste betrokken is bij een schokkende gebeurtenis dan is de teammanager verantwoordelijk voor het direct informeren van de eenheidsmanager. De eenheidsmanager coördineert de opvang, en draagt zorg voor het invullen van het meldingsformulier en verdere afhandeling van het incident t/m de evaluatie.

Als organisatie zien wij de noodzaak medewerkers steun en begeleiding aan te bieden na een schokkende gebeurtenis. De CAO deelt onze visie en heeft een artikel opgenomen over opvang.

Om te kunnen voorzien in de vraag naar collegiale opvang na schokkende gebeurtenissen doen wij vanuit P&O / AMV het volgende voorstel;

Om de collegiale opvang (mogelijk "in de lijn " te kunnen plaatsen en te integreren in de bestaande Interne Regeling "opvang na schokkende gebeurtenissen", stellen wij voor om voor de (pilot) periode van 1 jaar, een beperkt aantal van de hiervoor opgeleide medewerkers aan te stellen en Meanderbreed in te zetten in een team voor **Collegiale Opvang Medewerkers (COM-team)**.

Samenstelling COM-team

Vanuit beide genoemde eenheden wordt 1 (+ een reserve) medewerker aangesteld als lid van het COM-team. De coördinatie en (waarnodig) de aansturing van dit team zal worden uitgevoerd door één van de arbocoördinatoren.

Aangezien de eerste opvang van medewerkers vaak spontaan plaatsvindt door de direct leidinggevende of collega, is dit team vooral bedoeld als aanvulling en dient ter ondersteuning van de leidinggevende en collega's op de werkplek. **Sleutelwoorden hierbij zijn: betrokkenheid, luisteren, vragen naar de behoefte, praktische hulp.**

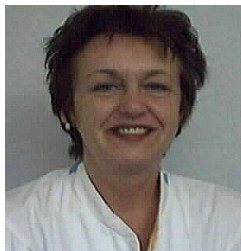
Even voorstellen.....

De leden en de bereikbaarheid van het COM-team



[Theo van der Woude, Teammanager SEH](#)

Bereikbaar via toestel 2489



[Ria van de Beek, verpleegkundige SEH](#)

Bereikbaar via toestel 2484



[Gilda van Steenberghe, verpleegkundige Gynaecologie/Verloskunde](#)

Bereikbaar via toestel 4540



Anne Wilke Breunese, Senior verpleegkundige Educatie,
Gynaecologie/Verloskunde

Bereikbaar via toestel 4992, 4560 en 4550

Werkwijze

Het opvanggesprek met een lid van het COM-team vindt in principe plaats tijdens de normale werktijden.

1. De medewerker (collega of leidinggevende) meldt zich aan bij één van de leden van het COM-team via de mail of per telefoon. (zie bijlage, aangepast stroomschema)
2. Binnen 24- 48 uur vindt een opvanggesprek plaats met de medewerker.
3. De medewerker van het COM team begeleidt de getroffen medewerker samen met zijn of haar directe collega's.
4. Na 2 weken vindt een tweede gesprek plaats bij voorkeur door een directe collega van de getroffen medewerker, geadviseerd door een lid van het COM team.
5. Na 6 weken vindt een derde gesprek plaats door een lid van het COM team en een directe collega.

In het derde gesprek, of eerder, beoordeelt de medewerker van het COM team of vervolggesprekken dienen plaats te vinden en met wie, of dat verdere professionele hulp geboden is door:

1. Bedrijfsarts
2. Bedrijfs Maatschappelijk werk
3. Geestelijke Verzorging

Evaluatie pilot COM-team

Na de periode van 1 jaar zal de inzet van het COM-team worden geëvalueerd. Uit de evaluatie zal o.a. moeten blijken hoe vaak, en/of het COM-team met succes is ingezet en voorziet in een concrete behoefte. Daarna zal de regeling mogelijk worden aangepast en ter besluitvorming worden voorgelegd.