

Instructie Opvang en nazorg schokkende gebeurtenis

Wanneer een medewerker een traumatische ervaring of schokkende gebeurtenis meemaakt, kan dit zo'n effect hebben dat opvang en nazorg nodig is. Onder schokkende gebeurtenis verstaan we bijvoorbeeld een ernstig ongeval, agressie en bedreiging, of het plotselinge overlijden van een collega. De gebeurtenis kan ook plaatsvinden in de privésfeer, zoals een scheiding of sterfgeval.

In het kader van goed werkgeverschap is het belangrijk om na een schokkende gebeurtenis de opvang en nazorg voor medewerkers goed te regelen. Dat kan intern in de organisatie of via ondersteuning door externen. Daarnaast is het ook goed om na te denken over de opvang en nazorg van de familie van de medewerker en de naaste collega's, zeker bij ernstige en fatale incidenten. Elke provincie moet voor zichzelf uitmaken op welke manier ze opvang wil organiseren, het is wel belangrijk dat een medewerker altijd bij iemand terecht kan.

Het organiseren van goede opvang kan op diverse niveaus plaatsvinden:

- Collegiale opvang door de directe collega's en leidinggevende na een gebeurtenis. Vaak is het al voldoende als iemand hier zijn verhaal kan doen.
- Als er voor wordt gekozen een intern Bedrijfsopvang team (BOT) te organiseren, dan moet wel in de juiste opleiding voorzien worden voor de teamleden.
- Professionele opvang door bedrijfsmaatschappelijk werk of bedrijfsarts. Deze kan eventueel adviseren om verdere hulp van een externe deskundige te zoeken, zoals een psycholoog of een rouwconsulent.

Belangrijke punten in de opvang en nazorg na een schokkende gebeurtenis:

- De medewerker meldt de schokkende gebeurtenis bij de leidinggevende. Hij kan desgewenst rechtstreeks contact opnemen met de bedrijfsmaatschappelijk werker en/of de bedrijfsarts.
- De leidinggevende biedt opvang en nazorg aan. Dit omvat ook bewaken van de voortgang van de verwerking en blijk geven van belangstelling.
- Collega's vangen de betrokken medewerker op en bieden hem de mogelijkheid om zijn verhaal te doen.
- Soms wordt een reactie op een traumatische ervaring pas later zichtbaar. Bijvoorbeeld door opeenstapeling van vervelende ervaringen of het wegstoppen van gevoelens welke later alsnog boven komen. De leidinggevende en collega's dienen op gedragsverandering te letten.
- De bedrijfsmaatschappelijk werker en bedrijfsarts zijn beschikbaar voor contact met de betrokken medewerker.

LET OP:

Wees terughoudend met debriefen en laat dit alleen doen door iemand die gekwalificeerd is. Wanneer debriefing niet goed wordt gedaan kan dit nadelige gevolgen voor het slachtoffer hebben.

Registreer incidenten en neem maatregelen om – indien mogelijk - herhaling van soortgelijke incidenten te voorkomen.

Een schokkende gebeurtenis is niet afgelopen zodra het moment van crisis voorbij is. Een goede afhandeling is cruciaal. Als management heeft u de taak om regie te voeren over onder andere de

aanvraag van schadevergoedingen of het doen van aangifte. Het is belangrijk dat u op de hoogte bent van deze processen, die een bron van spanning kunnen zijn voor getroffen.

Verder lezen:

Handreiking Schokkende gebeurtenissen Voor leidinggevenden en management

Expertise centrum Veilige Publieke Taak, 2014.

<file:///D:/Downloads/handreiking-schokkende-gebeurtenissen.pdf>