

OPVANG EN NAZORG VAN MEDEWERKERS NA EEN SCHOKKENDE GEBEURTENIS

1 .BELEID

De aard van het werk bepaald dat medewerkers geconfronteerd worden met schokkende gebeurtenissen. Deze proberen we zoveel mogelijk te voorkomen, echter een aantal gebeurtenissen zijn inherent aan het werk in de jeugdzorg en vrouwenhulpverlening..

Sterk Huis vindt het belangrijk dat opvang en nazorg van medewerkers die slachtoffer zijn van een schokkende gebeurtenis goed is georganiseerd.

2. DEFINITIES

Schokkende gebeurtenis

Een schokkende gebeurtenis is een ernstige ongewenste gebeurtenis of situatie, niet noodzakelijkerwijs samenhangend met een fout of ongeval, die van invloed is of kan zijn op het verdere verloop van het hulpverleningsproces van cliënt en/of het verblijf binnen Sterk Huis.

Een schokkende gebeurtenis beïnvloedt je denken, voelen en handelen voor korte of langere tijd in grote of kleine mate. Adequate opvang en begeleiding kan helpen om de ervaring te verwerken en de dagelijkse gang van zaken weer op te pakken. Het al dan niet als schokkend ervaren van een gebeurtenis is persoonlijk afhankelijk

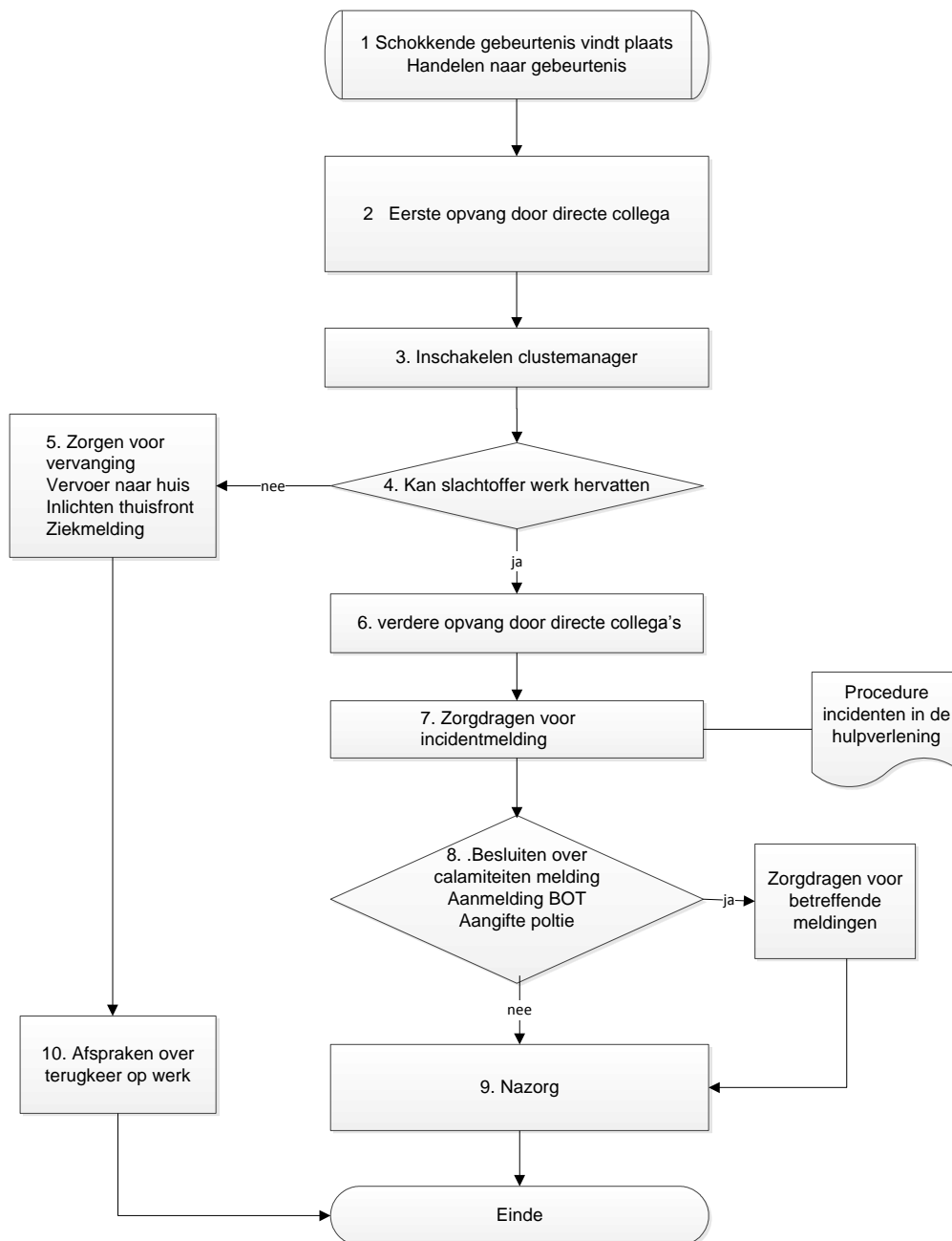
Een schokkende gebeurtenis wordt tevens als incident gezien en er dient dan ook overeenkomstig gehandeld te worden.

3. ORGANISATIE

Verantwoordelijkheden

- **De medewerker** (slachtoffer of getuige) is verantwoordelijk voor de melding van het incident en het invullen van het meldingsformulier incidenten in de hulpverlening en bedrijfsongevallen. De medewerker (als collega) is verantwoordelijk voor de eerste opvang
- **De cluster/dienstmanager** is verantwoordelijk voor
 - de opvang en nazorg
 - continuïteit van de hulpverlening
 - het (laten) doen van verplichte en optionele meldingen
 - faciliteren van eventuele vervolgtrajecten
 - eventueel ziektebegeleiding:
- **Medewerkers van het Bedrijfs OpvangTeam (BOT)** begeleiden medewerkers van Sterk Huis die in relatie tot het werk een recente en eenmalige schokkende gebeurtenis hebben meegemaakt.

4. PROCES/PROCEDURE



5. INSTRUCTIE

	Procedurestappen
1	Wanneer een medewerker wordt geconfronteerd met een schokkende gebeurtenis zorgt de medewerker zelf of de directe collega dat er gehandeld wordt naar wat de situatie vraagt; Zorg dat de situatie weer veilig en zo nodig (nood)hulp geboden wordt aan betrokkenen.
2	De betrokken medewerker(s) worden uit de situatie gehaald. De directe collega zorgt voor eerste opvang en levert steun en herkenning aan het slachtoffer
3	De medewerker(s) zelf of directe collega schakelt de cluster/bedrijfsmanager in. Buiten kantooruren wordt de bereikbaarheidsdienst ingebeld. De taken verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de clustermanagers zijn dan overgedragen aan de bereikbaarheidsdienst.
4	De cluster/bedrijfsmanager ondersteunt het slachtoffer en betrokken collega's De cluster/bedrijfsmanager beoordeelt of er vervanging nodig is
5	Indien de betrokken medewerkers het werk niet kan hervatten is de cluster/bedrijfsmanager

	<p>verantwoordelijk om te zorgen voor</p> <ul style="list-style-type: none"> • vervanging • vervoer naar huis eventueel inlichten van het thuisfront • ziekmelding • afspraken rondom werkhervatting
6	Indien er geen vervanging nodig is vindt de verdere opvang van het/de betrokken medewerkers plaats door collega's in overleg met de cluster/bedrijfsmanager
7	<p>De cluster/dienstmanager draagt zorg voor</p> <ul style="list-style-type: none"> • toetsing dat het meldingsformulier incidenten in de hulpverlening/bedrijfsongevallen wordt ingevuld door medewerker volgens de procedure incidenten in de hulpverlening en bedrijfsongevallen • melding bij de huisarts in geval van letsel bij medewerker(s) om dit te registreren
8	<p>De manager heeft gesprek met betrokken medewerker en er worden besluiten genomen over de volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het doen van aangifte bij de politie (i.o.m. het slachtoffer) met in acht neming van de werkinstructie vaststellen letselschade en aangifte i.o • aanmelding BOT (i.o.m. medewerker, die hier ook het initiatief toe kan nemen, volgens de werkinstructie aanvragen BOT traject
9.	<p>De manager draagt zorg voor nazorg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconstrueren en evalueren met de medewerker het incident (indien de medewerker geen BOT traject volgt) • Beoordelen of bij de medewerker het vertrouwen en gevoel van veiligheid weer voldoende hersteld is om aan het werk te kunnen (blijven). • Praktisch begeleiden van de medewerker • Materiële afhandeling van goederen: (Via wettelijke aansprakelijkheids-procedures geregeld). • Signaleren of de medewerker problemen ervaart in zijn functioneren. Als blijkt dat de interne nazorg onvoldoende is, kan extra nazorg geboden worden via de bedrijfsarts van de Arbodienst. • Nagaan of alsnog eventueel melding bij het BOT team nodig is. • Zorgen voor de bespreking in het teamoverleg. • Indien er meerdere medewerkers van verschillende afdelingen bij een incident betrokken zijn kan er afdelingsoverstijgend overleg plaatsvinden. De unit/bedrijfsmanager of de staffunctionaris Inhoud/gedragwetenschapper kan hier het initiatief in nemen. • Informeren of de opvang door het BOT naar tevredenheid verloopt
10	<p>De terugkeer op het werk bij ziekmelding</p> <p>De unit/bedrijfsmanager draagt zorg, eventueel samen met het BOT voor de begeleiding van de terugkeer naar het werk van de betrokkene.</p> <p>Na 2 weken onderzoeken of betrokkene zich weer veilig voelt. Als dat niet het geval is worden er initiatieven ontwikkeld om tot een oplossing te komen. Het opvangteam kan hierin een rol krijgen.</p>