

Handreiking Psychosociale Steun voor Verpleegkundigen en Verzorgenden bij een Pandemie

Adviezen voor zorgprofessionals, managers en HR-medewerkers



Wat is psychosociale ondersteuning voor verpleegkundigen en verzorgenden (V&V)?

Tijdens de **COVID-19-pandemie** werkten V&V onder hoge druk. Dit zorgde voor stress, vermoeidheid en angst bij deze professionals. Het is belangrijk dat V&V bij een pandemie goede psychosociale ondersteuning krijgen vanuit hun werkomgeving. Onder psychosociale ondersteuning verstaan we hulp bij het omgaan met ingrijpende gebeurtenissen, zoals in dit geval een pandemie.

Het doel van de ondersteuning is psychische klachten te voorkomen of te verlichten, zodat V&V veilig en gezond hun werk kunnen blijven doen.

Voor wie is deze handreiking?

Deze handreiking bevat adviezen voor V&V, hun managers en HR-medewerkers. De handreiking geeft handvatten om samen optimale psychosociale ondersteuning voor V&V te realiseren.

De handreiking is geschikt voor gebruik in alle sectoren, organisaties en teams waar V&V werken.



Hoe kun je deze handreiking het beste doornemen?

Je kunt door deze handreiking bladeren door op de tabbladen te klikken.



De handreiking begint met een overzicht van verschillende vormen van psychosociale ondersteuning. Daarna volgen adviezen voor elke fase van een pandemie: de koude fase (voor een pandemie), de warme fase (hoogtepunt van een pandemie) en de nafase (na een pandemie). Voor elke fase zijn er aparte adviezen voor V&V, managers en HR-medewerkers. Zo weet je wat je zelf kunt doen en wat je van anderen kan verwachten.

Aan het einde van de handreiking vind je een korte toelichting over hoe deze handreiking tot stand is gekomen.

Welke vormen van psychosociale ondersteuning zijn er?

Er is niet één aanpak die voor iedere verpleegkundige of verzorgende (V&V) werkt. Daarom is het goed als er binnen de werkomgeving een breed aanbod is van ondersteuningsvormen.

Tijdens een pandemie zoeken V&V in eerste instantie meestal steun binnen hun persoonlijke omgeving. Op het werk zijn dat naaste collega's. Als dit niet voldoende is, kunnen ze ook professionele hulp inschakelen.



Alledaagse collegiale steun

Collega's zijn heel belangrijk voor ondersteuning op het werk, omdat zij elkaar begrijpen en ervaringen herkennen. Collegiale steun vindt vaak plaats tijdens het werk of in de pauzes. Hierna volgt een aantal voorbeelden van deze 'alledaagse' collegiale steun.

Aandacht voor elkaar

Collega's kunnen elkaar steunen door aandacht te hebben voor elkaar. Dit kan door regelmatig aan elkaar te vragen hoe het gaat. Tijdens bijvoorbeeld een dagstart of bij de koffieautomaat kunnen vragen gesteld worden als: "Hoe voel je je vandaag?" "Hoe gaat het thuis?" "Red je het allemaal, ook met de kinderen thuis?" Ook ZZP'ers en andere collega's die tijdelijk het team versterken moeten betrokken worden. Voor deze groep is collegiale steun niet altijd vanzelfsprekend.

Samenwerken in koppels (buddy's)

Dit houdt in dat koppels van collega's (buddy's) worden gevormd. Een buddy kan een collega van binnen of buiten het eigen team zijn. De buddy's vragen af en toe aan elkaar hoe het gaat. Deze gesprekken zijn kort en praktisch. De buddy's stellen vragen als: "Hoe gaat het met je?" en "Ben je tevreden met hoe we vandaag werken?" Waardering en het geven van complimenten is belangrijk bij deze gesprekken. Ook kunnen buddy's elkaar erop wijzen dat het belangrijk is om pauze te nemen.



"Heb je al pauze gehad?"

Nabespreken van een dienst

Ook het kort nabespreken van een dienst biedt V&V de kans om emoties te delen en elkaar te steunen. Zo'n nabespreking heet ook wel 'debriefing'. Aan het eind van een dienst bespreken teamleden met elkaar de werkzaamheden en ervaringen van die dienst. Ze gaan dan samen na hoe het gaat en of iedereen nog prettig werkt.



"Heb je prettig gewerkt?"

Georganiseerde collegiale steun

Er zijn ook vormen van collegiale steun die meer organisatie vragen:

Steun van een collegiaal ondersteuner

Een collegiaal ondersteuner is iemand die training heeft gevolgd om ondersteunende gesprekken te voeren met collega's over ingrijpende gebeurtenissen op het werk. Deze heeft een signalerende rol en kan, zo nodig, V&V adviseren om bij langdurige of ernstige klachten aanvullende professionele hulp in te schakelen.



Intervisie

Intervisie vindt plaats binnen een groepsgesprek waarin teamleden ervaringen en gebeurtenissen delen. In een veilige omgeving kunnen ze leren van elkaars ervaringen en samen oplossingen bedenken voor problemen op de werkvloer. Bijvoorbeeld: "Hoe gaan we om met meningsverschillen met cliënten en familie over maatregelen om besmettingen tegen te gaan?" Intervisie vindt vaak plaats onder begeleiding van een (externe) coach die ervaring heeft met het begeleiden van intervisiegesprekken.

Moreel beraad

Tijdens een pandemie krijgen V&V te maken met ingrijpende vraagstukken (morele dilemma's). Bijvoorbeeld: "Mag je het patiënten wel aandoen om geen bezoek meer te ontvangen, om besmettingen te voorkomen?" en "Kan ik goede zorg geven terwijl mijn beschermende kleding en mondkapje afstand scheppen?"

Moreel beraad helpt om samen te leren van de verschillende overwegingen die spelen bij deze vraagstukken. De deelnemers en een gespreksleider bespreken aan de hand van een vaste methode een casus en welke passende strategieën er zijn om hiermee om te gaan. Aan moreel beraad nemen vaak meerdere disciplines deel, zoals V&V en artsen. De gespreksleider is meestal een ervaren coach, psycholoog of ethicus.



Praktische ondersteuning van collega's

Praktische steun kan V&V helpen om tot rust en ontspanning te komen. Voorbeelden zijn het verzorgen van maaltijden voor elkaar en het inrichten van rustruimtes, maar ook het bewaken van een gezond rooster met voldoende vrije uren of dagen tussen diensten door.



Voorlichting en training over veerkracht en zelfzorg

Voorlichting en training op dit terrein leert V&V om gezond te blijven en veilig te kunnen werken tijdens een pandemie. Het is van belang dat V&V inzicht krijgen in het herkennen van angst, vermoeidheid en stress en dat zij weten waar en wanneer zij ondersteuning kunnen aanvragen. Dergelijke voorlichting kan op verschillende manieren plaatsvinden: bijvoorbeeld in trainingen, eLearning, klinische lessen of via de bedrijfsarts. Maar ook via informatie op intranet of op posters in de personeelsruimten.

Duidelijke informatie over het organisatiebeleid

Duidelijke en tijdige informatie over het organisatiebeleid rondom een pandemie, helpt V&V om te begrijpen wat er van hen verwacht wordt en hoe zij de eigen veiligheid en die van patiënten kunnen waarborgen. Dat kan onzekerheid en stress verminderen. Het is belangrijk om dit soort informatie regelmatig via verschillende kanalen te communiceren, zoals via intranet, posters, e-mails en via mondelinge communicatie.

Hulplijn



Organisaties kunnen een telefonische of online hulplijn aanbieden. Dit geeft V&V de mogelijkheid om een deskundige te spreken voor advies of een luisterend oor. Zo'n hulplijn is bij voorkeur 24/7 bereikbaar.

Persoonlijke gesprekken met professionele ondersteuners uit de organisatie

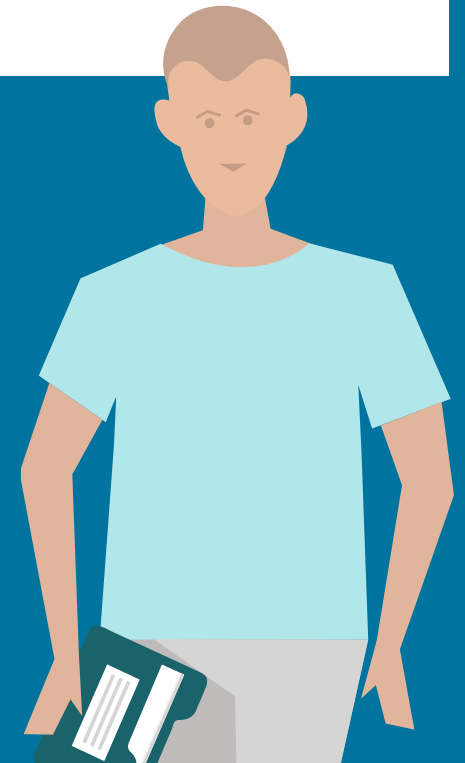


Het is belangrijk dat V&V laagdrempelig toegang krijgen tot één-op-één gesprekken met professionele ondersteuners binnen de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld een maatschappelijk werker, geestelijk verzorger of vertrouwenspersoon zijn. Het kan ook een coach zijn die geschoold is in het bieden van psychosociale ondersteuning bij ingrijpende gebeurtenissen. Professionele ondersteuners kunnen V&V persoonlijke begeleiding bieden om met werkgerelateerde problemen om te gaan.

Psychologische of psychotherapeutische begeleiding



Wanneer de klachten ernstig zijn of lang aanhouden, kunnen V&V worden doorverwezen naar een psycholoog of psychotherapeut, bijvoorbeeld via de bedrijfsarts. Binnen de organisatie moeten afspraken zijn over hoe V&V begeleiding van een psycholoog of psychotherapeut kunnen krijgen, als dat nodig is.



Adviezen voor in 'koude fase' van een pandemie

De 'koude fase' is de periode waarin er (nog) geen pandemie is. In deze fase ligt de focus op voorbereidingen voor een mogelijke pandemie.

Adviezen voor verpleegkundigen en verzorgenden (V&V) in de koude fase



Volg voorlichting of training

Voorlichting en training kunnen helpen om veerkrachtig te zijn en goed voor jezelf te zorgen, als er weer een pandemie zou uitbreken. Je leert vaardigheden om jezelf te beschermen tegen bijvoorbeeld stress en angst. Ook leer je hoe je eventuele klachten bij jezelf en collega's kunt herkennen en wat je kunt doen om ze te verhelpen.

Draag bij aan een open en veilige werkcultuur

Een open en veilige werkcultuur betekent dat je binnen je team steun ervaart en eerlijk kunt zijn over hoe het met je gaat en wat je dwarszit. Moedig collega's aan om hetzelfde te doen. Toon begrip en luister naar elkaar, zonder oordeel. Dit helpt om problemen te signaleren en bespreekbaar te maken, zodat je van elkaar kunt leren en samen met je collega's actie kunt ondernemen. Bijvoorbeeld door **aandacht voor elkaar** te hebben, **samen te werken in koppels** en **een dienst na te bespreken**. Of door deel te nemen **intervisie**, **moreel beraad**, of gesprekken met een **collegiaal ondersteuner**.



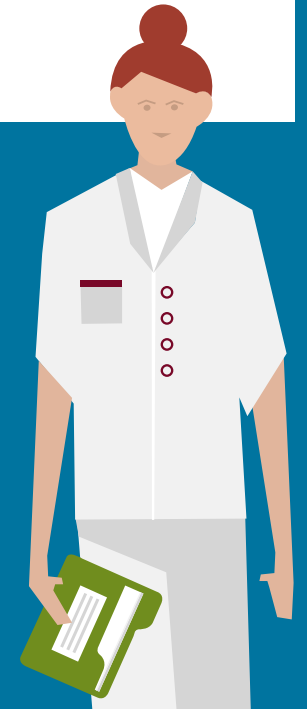
Spreek je wensen uit voor het aanbod aan psychosociale ondersteuning



Als V&V is het belangrijk om mee te denken over het aanbod aan psychosociale ondersteuning binnen je organisatie. Praat met collega's, managers en HR-medewerkers over welke vormen van psychosociale ondersteuning jij belangrijk vindt. Wil je bijvoorbeeld **voorlichting of training** ontvangen, of heb je ideeën over hoe je **informatie** tijdens een pandemie het beste aan V&V kunt geven? En welke **praktische ondersteuning** of vormen van georganiseerde collegiale steun vind jij belangrijk? Laat je stem horen en denk mee over het beleid voor psychosociale ondersteuning binnen jouw organisatie.

Zorg dat je weet welke vormen van psychosociale ondersteuning er zijn in jouw organisatie

Als je weet wat voor ondersteuning er beschikbaar is, kun je tijdens een pandemie de hulp snel vinden, voor jezelf of je collega's. Kijk wat jouw organisatie aanbiedt, zoals **intervisie, moreel beraad**, of gesprekken met een collegiaal ondersteuner of met een **psycholoog of psychotherapeut**.



Adviezen voor managers en HR-medewerkers in de koude fase



Zorg dat je weet hoe je psychische klachten kunt herkennen bij V&V

Ook managers en HR-medewerkers hebben een rol in het opmerken en herkennen van psychische klachten bij V&V. Het is daarnaast belangrijk dat je als manager of HR-medewerker weet wat je kunt doen als deze klachten optreden. Hierover heb je kennis nodig die je zelf ook door passende **training of voorlichting** op kunt doen.



Zorg voor voorlichting of training voor V&V

V&V moeten kennis en vaardigheden hebben om veerkrachtig en gezond te blijven en om psychische klachten bij henzelf en collega's te kunnen herkennen. Zorg daarom als manager of HR-medewerker voor een goed aanbod aan **voorlichting en training** voor V&V, over zelfzorg en hoe ze kunnen omgaan met stress en ingrijpende gebeurtenissen op het werk. Breng eerst de behoeften van V&V in kaart en pas het aanbod hierop aan. Communiceer duidelijk en regelmatig over het aanbod aan voorlichting en training voor V&V.

Zorg voor een ruim aanbod van psychosociale ondersteuning

Als manager of HR-medewerker ben je medeverantwoordelijk voor de ondersteuning van V&V bij een pandemie. Zorg ervoor dat je al in de koude fase een duidelijk beleid hebt voor de ondersteuning van V&V. Betrek de bedrijfsarts, en V&V zelf bij het maken van dit beleid. V&V kan je bijvoorbeeld betrekken via een Verpleegkundige/Verzorgende Adviesraad (VAR).

Denk aan meerdere vormen van ondersteuning zoals een **hulplijn, voorlichting of training, intervisie of moreel beraad**. Denk ook aan mogelijkheden voor gesprekken met een **collegiaal ondersteuner**, of een **professioneel ondersteuner**, zoals een maatschappelijk werker of geestelijk verzorger. Zorg ook voor duidelijke afspraken over de route naar **psychologische of psychotherapeutische begeleiding**.

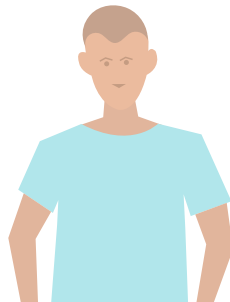


Draag bij aan een open en veilige werkcultuur

Als manager of HR-medewerker heb je een belangrijke rol in het creëren van een veilige werkcultuur. Binnen deze cultuur durven V&V open te praten over hoe het met hen gaat en kunnen ze van elkaar leren. Dit is belangrijk voor het signaleren van klachten en behoeften aan steun. Stimuleer ook vormen van collegiale steun, zoals **aandacht hebben voor elkaar, samenwerken in koppels** en **het nabespreken van een dienst, intervisie, moreel beraad** en **gesprekken met een collegiaal ondersteuner**.

Zorg voor vertrouwelijkheid

V&V moeten erop aan kunnen dat managers of HR-medewerkers vertrouwelijk omgaan met de informatie die zij delen over psychische problemen of de behoefte aan psychosociale ondersteuning. V&V moeten zonder angst voor kritiek of negatieve gevolgen op het werk hun klachten kunnen bespreken. Faciliteer ook, waar nodig, ondersteuningsmogelijkheden buiten de organisatie. Dit zorgt ervoor dat V&V ondersteuning kunnen krijgen op een plek die wat meer privacy biedt.



Communiceer duidelijk over het aanbod aan psychosociale ondersteuning

Het is belangrijk dat je als managers of HR-medewerker V&V op de hoogte brengt van het aanbod van psychosociale ondersteuning, met het oog op een mogelijke pandemie. Dit kan bijvoorbeeld via intranet, via mondelinge en schriftelijke informatie.



Maak duidelijke afspraken en protocollen over veilig werken tijdens een pandemie

Onduidelijkheid over welke maatregelen nodig zijn om veilig te werken tijdens een pandemie, kan stress, angst en zorgen over besmettingsgevaar geven. Zorg daarom voor een voldoende voorraad aan beschermingsmaterialen en voor goede uitleg over hoe V&V deze moeten gebruiken. Zorg in afstemming met V&V voor duidelijke protocollen over veilig werken tijdens een pandemie. Houd daarbij rekening met de adviezen vanuit de overheid en het RIVM en de eventuele zorgen van V&V. professionele hulp in te schakelen.



Adviezen voor de 'warme fase' van de pandemie

Tijdens de warme fase van een pandemie bereikt de druk op de zorg een hoogtepunt.

Het aantal personen met de infectieziekte neemt toe en de impact op het werk van verpleegkundigen en verzorgenden (V&V) is groot. Het is van belang dat V&V tijdens een pandemie toegang hebben tot verschillende vormen van psychosociale ondersteuning.

Adviezen voor verpleegkundigen en verzorgenden (V&V) in de warme fase



Zorg goed voor jezelf

Zelfzorg is heel belangrijk tijdens een pandemie, ook bij drukte. Zorg er bijvoorbeeld voor dat je na een dienst voldoende rust en ontspanning krijgt. Maak gebruik van **praktische ondersteuning**, en van **voorlichting of training** over hoe je veerkrachtig kunt blijven en goed voor jezelf kunt zorgen.

Zorg goed voor elkaar

Zorg ook goed voor je collega's. Heb **aandacht voor elkaar** en informeer regelmatig bij je collega's hoe het met hen gaat. Zorg ervoor dat je elkaar complimenten geeft en waardeert. Maak ook andere vormen van collegiale steun onderdeel van de dagelijkse praktijk. Werk bijvoorbeeld tijdens een dienst **in koppels**, en draag bij aan **intervisie** en/of **moreel beraad**. Probeer ook tijdens grote drukte, tijd te vinden voor **nabesprekingen aan het eind van een dienst**.

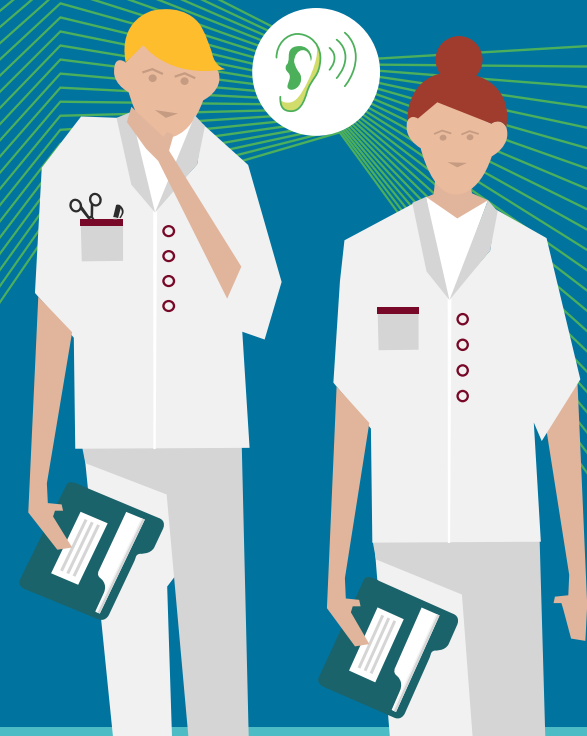


Wees open en eerlijk

Het is belangrijk om eerlijk te zijn over problemen en uitdagingen tijdens een pandemie. Wees open naar je collega's, manager, en HR-medewerkers. Dit helpt om elkaar te begrijpen, problemen vroeg te herkennen en aan te pakken. Bespreek ook wat je op de been houdt in drukke tijden en wat je nodig hebt om het vol te houden. Wacht niet te lang om hulp te vragen. Steun elkaar als naaste collega's. Maak gebruik van de mogelijkheid om persoonlijke gesprekken te voeren via een **hulplijn**, met een **collegiaal ondersteuner** of een **professioneel ondersteuner**. Soms kan ook **begeleiding van een psycholoog of psychotherapeut** ondersteuning bieden.

Bewaak rustmomenten en een gezond rooster

Voldoende rust en ontspanning zijn belangrijk tijdens een pandemie. Let er samen met je collega's op dat jullie pauzes nemen, ook tijdens drukke perioden. Maak eventueel gebruik van **praktische ondersteuning**, zoals een rustruimte tijdens je pauzes. Zorg samen met collega's en managers ook voor gezonde roosters. Zoek samen naar oplossingen om veel extra diensten en overwerken te voorkomen.



Adviezen voor managers en HR-medewerkers in de warme fase van de pandemie



Zorg voor een breed en toegankelijk aanbod van psychosociale ondersteuning

Tijdens een pandemie is het belangrijk dat V&V makkelijk toegang hebben tot verschillende vormen van psychosociale ondersteuning, zoals **interviews**, **moreel beraad**, **collegiale ondersteuners**, **professionele ondersteuners**, **een hulplijn**, en **praktische ondersteuning**. Zorg ervoor dat V&V de tijd en ruimte hebben en de route weten naar bijvoorbeeld de bedrijfsarts, en een **psycholoog of psychotherapeut**, indien nodig. Faciliteer dat ondersteuning zoveel mogelijk beschikbaar is tijdens werktijden van V&V. Blijf samen met V&V evalueren of het aanbod aan psychosociale ondersteuning goed en toegankelijk is en maak aanpassingen als dat nodig is.

Wijs V&V regelmatig op het aanbod van psychosociale ondersteuning

Tijdens drukte denken V&V niet automatisch aan psychosociale ondersteuning voor zichzelf. Het is daarom belangrijk om tijdens een pandemie V&V regelmatig en gericht te wijzen op het beschikbare aanbod binnen de organisatie. Verspreid deze informatie via verschillende kanalen: mondeling, via intranet, e-mail, posters, enzovoort.



Zorg dat je goed zichtbaar en bereikbaar bent voor V&V

Tijdens een pandemie is het belangrijk dat managers en HR-medewerkers makkelijk te vinden zijn: op locatie, telefonisch of online. Zo voelen V&V zich gesteund en krijgen zij snel een antwoord op hun vragen of ondersteuningsbehoeften



Informeer regelmatig bij V&V hoe het met hen gaat

Heb **aandacht voor V&V** en neem de tijd om te vragen hoe het gaat en luister naar hun ervaringen en zorgen. Kijk daarbij ook naar de balans tussen werk en privé tijdens de pandemie. Als iemand persoonlijke gesprekken met bijvoorbeeld een **professioneel hulpverlener**, nodig heeft, wijs de V&V dan op de mogelijkheden en de route daar naartoe.

Heb in dit kader ook aandacht voor ZZP'ers en V&V die tijdens de pandemie tijdelijk in de organisatie werken. Voor hen kan het extra moeilijk zijn om de weg naar psychosociale ondersteuning te vinden.

Waardeer het werk van V&V

Laten merken dat je hun harde werk ziet en waardeert. Dit draagt bij aan een positieve werksfeer en motiveert V&V in hun zware werk tijdens de pandemie. Je kunt bijvoorbeeld mondeling jouw waardering uitspreken, of via bedankjes of attenties.



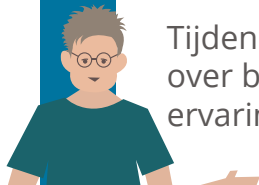
Informeer V&V over het organisatiebeleid en de ontwikkeling van de pandemie

Onzekerheid over het beloop van de pandemie en de manier waarop de organisatie hiermee omgaat, kan heel lastig zijn voor V&V. Omdat adviezen vanuit de overheid en het RIVM kunnen veranderen, is het belangrijk om V&V te informeren over de laatste ontwikkelingen en hoe de organisatie hiermee omgaat. Geef **duidelijke informatie** en regelmatige updates over het beleid en de protocollen via verschillende kanalen, zoals intranet, posters, e-mails en directe communicatie. Benoem ook als er geen nieuwe informatie is.



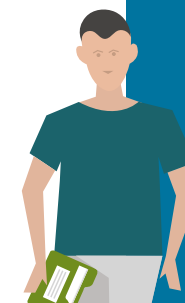
Betrek V&V bij beslissingen en veranderingen in het beleid

Tijdens een pandemie kunnen nieuwe situaties of inzichten leiden tot aanpassingen in het organisatiebeleid, bijvoorbeeld over beschermingsmiddelen of bezoekbeperkingen. Het is belangrijk om V&V te betrekken bij deze veranderingen. Hun ervaringen en kennis dragen ertoe bij dat het beleid goed aansluit bij de dagelijkse praktijk.



Heb persoonlijke aandacht voor V&V die zelf ziek zijn en/of bang anderen te besmetten

Vaak is er bij een pandemie veel onduidelijk over de ziekte, en maken V&V zich zorgen dat ze hun naasten kunnen besmetten. Soms worden ze zelf langdurig ziek. Als manager of HR-medewerker is het belangrijk om voldoende aandacht te hebben voor deze zorgen. Vraag regelmatig hoe het met V&V gaat en zorg ervoor dat ze zich gehoord, gezien en begrepen voelen. Wijs V&V – als zij daar behoefte aan hebben en het past bij hun problematiek – de weg naar professionals die hen daarbij kunnen ondersteunen: zoals **professionele ondersteuners** of **een psycholoog of psychotherapeut**. Ondersteun V&V die lang ziek zijn bij hun re-integratie. Vraag hierbij advies aan de bedrijfsarts.



Adviezen voor de nafase

In de nafase van een pandemie kan de druk op de zorg nog steeds groot zijn. Dit komt bijvoorbeeld doordat eerder uitgestelde opnames of behandelingen nu alsnog plaatsvinden. Daarnaast kan het voorkomen dat collega's uit de zorg zijn vertrokken of langdurig uitgevallen zijn. Ook komen verpleegkundigen en verzorgenden (V&V) in de nafase soms pas toe aan het verwerken van wat zij allemaal hebben meegemaakt. Hierdoor kunnen V&V ook in de nafase nog stress en andere klachten ervaren.

Ook in de nafase is het daarom belangrijk om een goed aanbod van psychosociale ondersteuning te hebben.

Adviezen voor verpleegkundigen en verzorgenden (V&V) voor de nafase

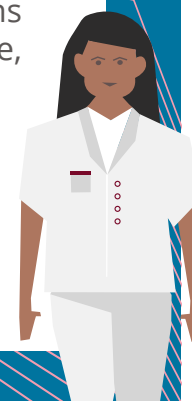


Blijf goed voor jezelf en elkaar zorgen

Blijf ook in de nafase van de pandemie persoonlijke **aandacht voor elkaar** houden. Zorg dat collegiale steun onderdeel blijft van je dagelijkse routine. Overweeg bij hoge werkdruk door de nasleep van de pandemie weer **in koppels** te werken. Blijf ervaringen delen, bijvoorbeeld tijdens **intervisie** of in een gesprek met een **collegiaal ondersteuner** of **professioneel ondersteuner**. Geef jezelf en je collega's de ruimte om bij te komen van de drukke periode.

Evalueer samen het aanbod aan psychosociale ondersteuning binnen de organisatie

Bespreek met collega's, je manager en HR-medewerkers wat je vindt van de psychosociale ondersteuning binnen de organisatie. Wat werkte goed tijdens de pandemie en wat kan beter? Heb je tijdens de pandemie, en misschien ook nu nog in de nafase, iets gemist in het ondersteuningsaanbod? Geef duidelijk aan bij het management en HR-medewerkers wat ondersteuningsbehoeften van jou en collega's zijn. Daardoor heb je invloed op het organisatiebeleid en het aanbod aan psychosociale ondersteuning in je organisatie.





Adviezen voor managers en HR-medewerkers voor de nafase



Blijf letten op het welzijn van V&V

Ook na een pandemie is het belangrijk om goed zicht te houden op het welbevinden van V&V. Heb **aandacht voor V&V** en blijf regelmatig vragen hoe het met hen gaat. Monitoren van de werkdruk en daarmee samenhangende psychische klachten wordt daarmee onderdeel van de dagelijkse praktijk.



Blijf vormen van psychosociale ondersteuning aanbieden

Ook na de pandemie kunnen sommige V&V merken dat ze hulp nodig hebben om hun ervaringen te verwerken. Klachten kunnen maanden of zelfs jaren na de pandemie nog naar voren komen. Blijf daarom ook na de pandemie wijzen op mogelijkheden voor psychosociale ondersteuning, zoals **interview, moreel beraad** of gesprekken met bijvoorbeeld een **collegiaal ondersteuner** of een **professioneel ondersteuner**. Sommige V&V met langdurige klachten kunnen ook behoefte hebben aan ondersteuning van **een psycholoog of psychotherapeut**. Wijs hen op de route daar naartoe, eventueel via de bedrijfsarts.

Evalueer de geboden psychosociale ondersteuning en pas eventueel het beleid aan

In de nafase kan de aanpak van de psychosociale ondersteuning tijdens de pandemie geëvalueerd worden. Leer van wat er is gebeurd en pas zo nodig het beleid aan om de organisatie voor te bereiden op een mogelijke nieuwe pandemie.

Totstandkoming van de handreiking

Deze handreiking is ontwikkeld door de volgende onderzoekers en experts:

Sofie Noorland (Nivel),
Anneke Francke (Nivel),
Fieke Bruggeman-Everts (ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises, onderdeel van ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum)
Michel Dückers (ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises, onderdeel van ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum en Nivel).

De inhoud van deze handreiking is gebaseerd op:

- 1) Deskresearch naar literatuur en website-informatie over psychosociale ondersteuning rondom een pandemie. De volledige literatuurlijst is [hier](#) te bekijken.
- 2) Vragenlijstonderzoek onder 679 verpleegkundigen en verzorgenden, over hun ondersteuningsbehoefte bij een pandemie;
- 3) Een online interactieve bijeenkomst met zeven verpleegkundigen, een HR-medewerker en twee crisisexperts. Tijdens deze bijeenkomst bespraken we de belangrijkste ondersteuningsvormen, randvoorwaarden en de vormgeving van de handreiking.

4) Een conceptversie van de handreiking is beoordeeld op leesbaarheid en begrijpelijkheid door een verzorgende en een verpleegkundige. Daarnaast is een conceptversie beoordeeld op relevantie en begrijpelijkheid door de adviesgroep (zie hierna). Feedback op de conceptversies is in de handreiking verwerkt.



Tijdens dit project werd het team van Nivel en ARQ geadviseerd door een adviesgroep, bestaande uit:

Renate Verkaik (senioronderzoeker bij Trimbos-instituut en verpleegkundige bij Buurtzorg)
Margo van Mol (onderzoeker bij Erasmus MC Rotterdam en bestuurslid V&VN-IC)
Sanne Kleefstra (wijkverpleegkundige bij Evean en bestuurslid V&VN-wijkverpleegkundigen)

Deze handreiking is mogelijk gemaakt met financiering van ZonMw: 10710032310027

