

HANDREIKING OPVANG EN NAZORG BRANDWEER

Samenvatting



HANDREIKING OPVANG EN NAZORG BRANDWEER

Samenvatting



HANDREIKING OPVANG EN NAZORG BRANDWEER

Samenvatting

Brandweermensen krijgen te maken met schokkende gebeurtenissen. Dat is niet te voorkomen en dat hoort bij het brandweervak. Iedereen gaat daar op zijn of haar eigen manier mee om en de reactie verschilt per keer of per gebeurtenis. Voor de verwerking is heel normaal en ook goed dat mensen reageren op een heftig incident. Soms zijn de gebeurtenissen echter zo ingrijpend, dat mensen moeite hebben met de verwerking ervan. De impact kan soms groot zijn en kan het welzijn of de gezondheid aantasten. Daarom wordt, vanuit goed werkgeverschap, georganiseerde collegiale opvang en nazorg aangeboden in de regio's. De vakgroep 'Nazorg eigen personeel' van Brandweer Nederland heeft hiervoor de 'Handreiking Opvang en nazorg brandweer' ontwikkeld en aanvullend is in 2016 een landelijk steunpunt ingericht.

Doel handreiking

De handreiking is afgeleid van de 'Richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden' (Impact, 2010). Het beschrijft de optimale opvang, ondersteuning en nazorg op grond van de laatste inzichten. Het doel is om na het meemaken van ingrijpende gebeurtenissen het welzijn te bevorderen en stress-gerelateerde gezondheidsklachten en werkkuitval zoveel mogelijk te voorkomen. De handreiking bevat aanwijzingen voor de brandweermensen zelf,

'De mogelijkheden van steun en hulp moeten bekend en beschikbaar zijn'

voor de georganiseerde collegiale ondersteuning, voor leidinggevenden en voor het management. De brandweerorganisatie bevordert hiermee de eenduidige invulling van opvang en nazorg, die overeenkomt met andere uniformberoepen met een hoog risico. Zo blijven de medewerkers gezond en de organisatie sterk.

Veerkracht

In de handreiking staat het eigen, natuurlijke herstelvermogen van brandweermensen centraal. De meeste mensen zijn over het algemeen goed in staat om potentieel schokkende gebeurtenissen op eigen kracht te verwerken. Daarbij kunnen ze geholpen worden door hun naaste omgeving, zoals de partner, familieleden, vrienden, collega's, leidinggevende en/of lotgenoten. Zo ontstaat een veilige werk- en privé-

omgeving, wat de veerkracht van de brandweerman of -vrouw ten goede komt. Iedere medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om zijn of haar inzetbaarheid in stand te houden. Dit komt tot uiting in het onderhouden van kennis en beroepsvaardigheden, maar ook door het letten op de eigen en elkaars gezondheid en psychisch welbevinden. Daarom is het van belang dat alle betrokkenen op de hoogte zijn van herkenbare signalen, zoals prikkelbaarheid, slaapproblemen of akelig dromen, lichamelijke reacties of zich terugtrekken. De mogelijkheden van steun en hulp moeten bekend en beschikbaar zijn.

De rol van de organisatie

Bij het behouden en vergroten van de veerkracht van brandweermensen speelt de organisatie een belangrijke rol. Bij een gezonde werkcultuur en een veilig werkklimaat is het ontstaan van veel psychosociale klachten te voorkomen. Ook wordt dan de kans op negatieve gevolgen van schokkende gebeurtenissen verminderd. Dit houdt onder meer in dat brandweermensen vakinhoudelijk goed getraind worden en dat zij kunnen vertrouwen op een gezonde en veilige werkomgeving. Er is aandacht voor gezondheidsbeleid en een goede organisatie voor het afhandelen van incidenten en het bieden van opvang en nazorg, met vooraf duidelijk vastgelegde taken, rollen en verantwoordelijkheden. Een gezonde werkcultuur en collegiale ondersteuning dragen aantoonbaar bij aan het voorkomen van klachten en

het verkleinen van de kans op negatieve consequenties van schokkende gebeurtenissen.

Wettelijk kader

Volgens de Arbowet is de werkgever verantwoordelijk voor veiligheid, gezondheid en welzijn van haar medewerkers en draagt zij zorg voor adequate nazorg. Dit geldt voor beroepskrachten en vrijwilligers, die beide een arbeidsrelatie hebben met de brandweerorganisatie. De commandant moet als werkgever worden gezien en iedere brandweerman of -vrouw als werknemer. De

steun. Deze aspecten zijn bij de verwerking van groot belang. In de veiligheidsregio's zijn hiervoor collegiale ondersteuningsteams beschikbaar (Bedrijfs Opvang Teams, Collegiale Opvang Teams of Teams Collegiale Opvang, vaak kortweg BOT, COT of TCO genaamd), met speciaal voor deze rol getrainde collega's. Het doel van deze teams is het bieden van herstelbevorderende ondersteuning na een ingrijpende gebeurtenis en het vroegtijdig herkennen van signalen van een verstoorde verwerking. Dit gebeurt overwegend door het aanbieden van maximaal drie gesprekken binnen een



commandant is verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van al zijn medewerkers en draagt zorg voor adequate nazorg.

Georganiseerde collegiale ondersteuning

Collegiale ondersteuning volgt uit het bovenstaande. Ondersteuning die door collega's wordt geboden, is goed toegankelijk en biedt, indien nodig, een laagdrempelige toegang tot professionele nazorg. De collegiale context biedt de mogelijkheid om ondersteuning te laten plaatsvinden zonder oordeel, commentaar of kritiek en juist met openheid, begrip en

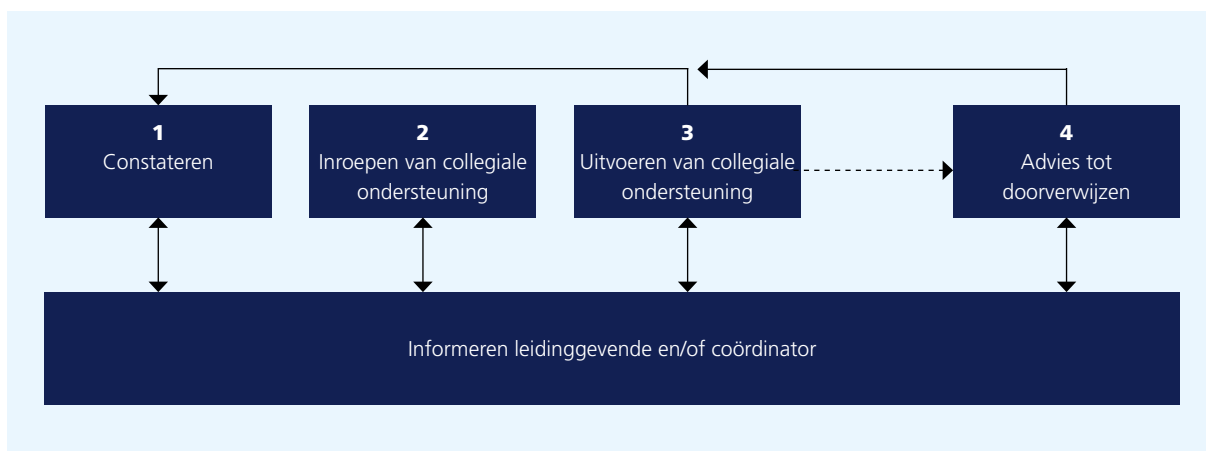
periode van drie maanden. Zodra duidelijk wordt dat professionele hulp nodig is, dan wordt een advies voor verwijzing gegeven.

Vier stappen voor georganiseerde collegiale ondersteuning

In de collegiale ondersteuning voor brandweermensen worden vier stappen onderscheiden.

Stap 1 en 2

Tijdig constateren van de noodzaak tot collegiale ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van een incidentenlijst. De medewerker zelf, een



leidinggevende of de meldkamer kan er ook om verzoeken. In al deze gevallen wordt collegiale ondersteuning ingezet.

Stap 3

De brandweermedewerker krijgt de gelegenheid het eigen verhaal te vertellen in een steunende collegiale context. Collegiale ondersteuning heeft een signalerende en ondersteunende functie. De collega biedt praktische hulp, stimuleert een gezonde verwerking, monitort het proces van verwerking, geeft eventueel psycho-informatie, schenkt aandacht aan het sociale netwerk en kan zo nodig tijdig verwijzen.

'Steunpunt Brandweer is zeven dagen per week van 08.00 uur tot 24.00 uur bereikbaar'

Stap 4

Tijdige advisering tot verwijzing naar professionele hulp.

Professionele hulp

Brandweer Nederland heeft voor professionele hulp een onafhankelijk landelijk 'Steunpunt Brandweer' ingericht. Dit steunpunt is zeven dagen per week van 08.00 uur tot 24.00 uur bereikbaar voor brandweermensen, leidinggevend, collega's en familieleden. Gespecialiseerde maatschappelijk werkers met kennis van het brandweervak bieden via dit steunpunt informatie, advies en kortdurende hulpverlening bij psychosociale klachten. Desgewenst kunnen ze verwijzen naar de tweedelijns hulpverlening. Voor het steunpunt geldt het principe: 'niet meer dan nodig, niet minder dan gewenst'. Het steunpunt is telefonisch bereikbaar via **0800-1288** of per email steunpuntbrandweer@de-basis.nl

Uiteraard kan verwijzing naar professionele hulp ook binnen de eigen regio / via bestaande kanalen plaatsvinden. De beschikbare kanalen zullen voor iedere veiligheidsregio en ieder korps verschillen. Daarom is hier geen algemene handreiking voor te geven. Algemene aandachtspunten hierbij zijn goede bereikbaarheid en beschikbaarheid, kwaliteit en contextkennis van de hulpverlener en het kostenaspect.

COLOFON

**Deze brochure is de samenvatting van de 'Handreiking Opvang en nazorg brandweer'.
Zowel de handreiking als deze brochure zijn te downloaden via www.brandweernederland.nl/**

Dit is een uitgave van Brandweer Nederland

Kemperbergerweg 783
6816 RW Arnhem

Postbus 7010
6801 HA Arnhem

T (026) 355 24 55

f (026) 351 50 51

E info@brandweernederland.nl

i www.brandweernederland.nl

Fotografie Jeffrey Koper en William Harthoorn

Tekst Vakgroep 'Nazorg eigen personeel' van Brandweer Nederland

Eindredactie Bureau Brandweer Nederland

Vormgeving OudZuid Ontwerp mediavormgevers

