

Peer support: hanteren van langdurige stress

Team ondersteuning

Start Huddle: begin dienst

Doelen

1. veerkrachtversterking
2. zorg voor elkaar
3. start van dienst: structuur en planning komende dienst

Duur: ongeveer 10- 15 minuten

Hoofdpunten	Werkwijze
Welkom	Team komt kort bij elkaar, staand. Iedereen wordt gevraagd naar zijn/haar bijdrage
Doel 1 veerkracht versterking	<i>Goed dat jullie er weer zijn. Jullie collega's gaan naar huis hun batterij weer opladen. Wij gaan met elkaar deze dienst in. De dienst zal onwennig/anders zijn maar samen kunnen we het aan.</i>
Doel 2 zorg voor elkaar	<i>Met elkaar gaan we ons best doen. Houd elkaar in de gaten, blijf goed communiceren en blijf goed samenwerken</i>
Doel 3 structuur en planning van de dienst	<i>De planning/werkverdeling is</i>

Eind Huddle

Doelen

1. stressrelief (ontlading)
2. zorg voor elkaar
3. afsluiten van dienst, focus verplaatsen naar privéleven

Duur: ongeveer 10 – 15 minuten

Hoofdpunten	Werkwijze
Introductie	Team komt kort bij elkaar, staand. Iedereen wordt gevraagd naar zijn/haar bijdrage
Doel 1: Stress relief (ontlading)	Erkenning voor gebeurtenissen tijdens de dienst en inzet <i>Het was een lastige/ zware/onwennige dienst</i> <i>We hebben allemaal onder deze omstandigheden ons uiterste best gedaan/gedaan wat we konden</i>
Doel 2: Zorg voor elkaar	De inspanningen van het team en de individuele teamleden benoemen <i>Waar ben je, ondanks deze omstandigheden, trots op wat het team, je collega of jezelf heeft gedaan.</i> Dit kan gaan over zaken als zorgvuldig blijven communiceren, goed pauzes nemen, een slimme oplossing ergens voor bedacht, elkaar steun en troost geboden
Doel 3: Afsluiten van de dienst, focus verplaatsen naar privé leven	De dienst afsluiten <i>Deze dienst is nu (bijna) klaar. Je collega's krijgen nu (straks) het werk overgedragen. Jouw werk zit er op voor nu. Zorg goed voor jezelf en doe alles wat voor jou werkt om je energie op peil te houden en te krijgen.</i> Focus verplaatsen naar privé leven Suggestie: <i>wat ga je als eerste doen als je hier het ziekenhuis uit loopt? (bedenk ik je hoofd of deel dit)</i>

Gemengde (start + einde) Huddle

Doelen gemengde Huddle

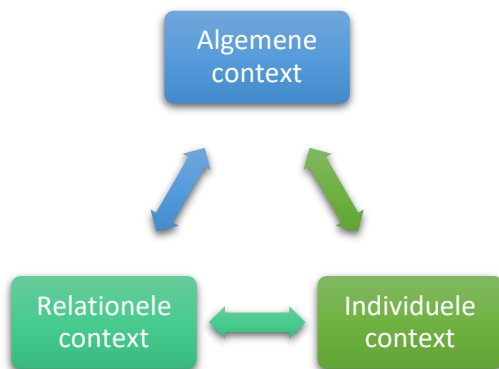
1. erkenning inzet en zware werk
2. zorgen voor elkaar
3. wisseling van dienst, focus op startende dienst of op privé leven

Duur: ongeveer 10- 15 minuten

Hoofdpunten	Werkwijze
Introductie	Team komt kort bij elkaar, staand. Iedereen wordt gevraagd naar zijn/haar bijdrage
Doel 1: erkenning inzet en zware werk	<i>Dank voor de inzet en zware werk onder deze omstandigheden. Jullie taak zit er op en gaan naar huis om energie op te laden. Team in dienst : goed dat jullie er zijn om het werk over te nemen van de collega's</i>
Doel 2: zorg voor elkaar	Team uit dienst : de inspanningen van het team en de individuele teamleden benoemen <i>Welke dingen zijn ondanks deze bijzondere omstandigheden goed gegaan ?</i> Team in dienst: <i>Met elkaar gaan we ons best doen. Houd elkaar in de gaten, blijf goed communiceren en blijf goed samenwerken</i>
Doel 3: focus op privé leven of start dienst	Voor team uit dienst: <i>verleg de focus naar wat je gaat doen in privé leven</i> Voor team in dienst: <i>de planning/werkverdeling is</i>

Team Huddle : hanteren van langdurige stress

Bijlage 1 Gespreksvoering m.b.v. het drie-dimensiemodel



Tussen deze drie contexten wordt tijdens een gesprek meermalen gewisseld. Dit is om een aantal redenen aantrekkelijk. Het model stimuleert tot een systematische aanpak en de Peersupporter dwingt zichzelf informatie te bespreken en te verzamelen met betrekking tot verschillende dimensies (Geeraets & Van Leeuwen, 2017).

Bij de *algemene* context geeft de Peersupporter informatie aan de hand van gegevens uit onderzoek en gebruikt zinnen als; “sommige mensen..... “, “vaak

komt het voor dat...”, “uit onderzoek blijkt dat medewerkers vaak.....” enzovoorts. De toonzetting is informatief.

De vragen die binnen de *relatiele* context aan de orde komen zijn: “Hoe gaat dat bij je (naaste collega’s)?” “hoe pakken zij dat aan?”, “heb je het wel eens met hen erover?”

Vanuit de relationele context kan de Peersupporter weer naar de algemene context gaan en weer terug. Dit heeft tot voordeel dat de informatie-uitwisseling ontspannen en gelijkwaardig kan verlopen.

Ontstaat aarzeling bij de medewerker of stopt het gesprek, dan gaat de Peersupporter naar een meer algemene context. Op deze manier wordt het drie-dimensiemodel gebruikt om het gesprek ontspannen te houden en het makkelijker te maken om informatie te delen over ideeën over stress en stressmanagement.

Naast het creëren van een ontspannen situatie helpt het werken met het drie-dimensiemodel om systematisch informatie te verzamelen en te delen met de medewerker op de verschillende niveaus. Hierdoor komen verschillen in denkbeelden en ervaringen tussen de contexten aan de orde, wat een opstap kan vormen voor het vergelijken van de verschillende normen en waarden waarmee de medewerker te maken heeft. Bij het geven en uitwisselen van informatie wordt niet meteen naar de mening of ervaringen van de medewerker gevraagd, maar eerst in de relationele sfeer besproken.

Wisselen tussen contexten (drie-dimensiemodel)

Geef algemene informatie over de ‘gemiddelde’ medewerker meten ‘wat je vaker ziet bij medewerkers die....’ (maatschappelijke context).

Vraag hoe *anderen* (naaste collega’s) ermee omgaan (relationele context).

Vraag wat de *eigen ervaringen* zijn (individuele context).

Ga indien nodig weer terug naar een bredere context

Team Huddle : hanteren van langdurige stress

Bijlage 2 Informatie over stress en stressmanagement

“...Ik wil graag met je delen over wat bekend is over langdurige stress en stressmanagement. Wat is het en hoe kun je er grip op krijgen.

Je kunt aan je lichaam merken dat je stress hebt als bijvoorbeeld je hart ineens heel snel klopt, of dat je het ineens heel warm krijgt omdat iets spannend of vervelend is.

Je kunt vaak aan mensen zien dat ze last hebben van stress. Iedereen heeft weleens last van stress (*algemene context*). Iedereen ervaart het anders en de mate waarin dit zichtbaar is varieert per persoon.



Als we over stress en stressmanagement praten is het handig om dit te doen in termen van voelen, denken en doen (zie plaatje). Voelen staat voor stressreacties in je lichaam, doen voor wat je doet bv snel adem halen, snel praten of veel bewegen en denken zijn je gedachten.

Hoe je stress te managen en je energie op peil te houden in geval van langdurige stress ?

We hebben geleerd uit onderzoek dat je wat je voelt alleen kan veranderen door iets anders te doen of iets anders te denken.

Om langdurig te functioneren onder stressvolle omstandigheden is het handig om te weten hoe stressreacties zich bij jou uiten, waar krijg je stress van en wat werkt om er grip op te krijgen. Als je grip krijgt op je stressreacties lukt het beter om je energieniveau op peil te houden of te krijgen.

Iedereen heeft een eigen, unieke manier om stress te managen en het energieniveau op peil te houden of krijgen: de een doet dit door te bewegen, de ander juist door te rusten, alleen te zijn of juist met anderen samen te zijn. We weten dat het werkt om stress te reduceren door de aandacht op iets anders te richten dan op de bron van stress (werk). De ondersteuning van Peerssupport is gericht om met iemand na te gaan wat goed werkt en aan te moedigen om dit bewust in te zetten om de langdurige stress het hoofd te bieden.

Bron: Geeraets, M.H.W. & Van Leeuwen, H.M.P. (2017). *Stressmanagement. Methodiekhandleiding*. Abcoude: Bureau Peers

Team Huddle : hanteren van langdurige stress

Bijlage 3:

Stress in tijden van corona: een normale reactie op abnormale omstandigheden

Universiteit Gent, faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (maart 2020):

(zie bijgevoegd origineel document, met toestemming verspreid)

STRESS IN TIJDEN VAN CORONA: EEN NORMALE REACTIE OP ABNORMALE OMSTANDIGHEDEN

—

Heb je de afgelopen dagen soms last van:

	<p>Lichamelijk hoofdpijn, rugpijn, spierpijn verminderde eetlust hartkloppingen klamme, zweterige handen vermoeidheid, slaapproblemen</p>	<p>Gevoelens prikkelbaarheid onrustig gevoel, nervositeit sombere buien, angst futloos gevoel, lusteloosheid machteloosheid</p>	
	<p>Gedachten vergeetachtigheid geheugenproblemen concentratieproblemen negatieve gedachten</p>	<p>Gedrag minder presteren, fouten maken sneller huilen, sneller in woede uitbarsten overmatig/minder eten meer roken, alcohol of drugs gebruiken</p>	

Oké, maar wat kan ik hier aan doen?

		
<p>Beweeg en wees creatief! <i>Maar doe vooral wat goed voor jou voelt! Je hoeft niet opeens een marathon te lopen.</i></p>	<p>Zorg voor structuur in je dag! <i>Maak een dagschema: sta op een vast tijdstip op, ga op tijd slapen en voorzie een gezonde maaltijd op vaste tijdstippen (ontbijt, lunch, diner, snacks).</i></p>	<p>Volg betrouwbaar nieuws en doseer! <i>Je hoeft niet elk moment van de dag up-to-date zijn. Voorzie per dag één moment waarop je een betrouwbare bron checkt.</i> www.info-coronavirus.be</p>
		
<p>Wees mild voor jezelf en anderen! <i>Zorg voor jezelf en voor elkaar!</i></p>	<p>Blijf verbonden met vrienden en familie! <i>Praat over je gevoelens, deel je #kleingelukske, speel een online spel, organiseer een skyperitivo*... (*zie de App 'Zoom')</i></p>	<p>Ontspan en geniet van je #kleingelukske! <i>Doe een relaxatieoefening*, lees een boek, knuffel met je huisdier, geniet van de kleine dingen,... (*zie het 'Ademhalingsvierkant')</i></p>