

Emotionele Debriefing- tool voor zorgmedewerkers

Doelgroep: Zorgmedewerkers die te maken hebben met het verlies of de ziekte van een collega, begeleid door bijvoorbeeld een geestelijk verzorger.

Programma: Geïnspireerd door de 7 Stages of CISD, met een focus op het verwerkingsproces en het welzijn van zorgmedewerkers in een moeilijke situatie.

1. Start

- **Introductie:** De begeleider opent de sessie door zichzelf voor te stellen en het doel van de bijeenkomst uit te leggen. Het doel is om ruimte te geven voor verwerking, zonder dat er druk wordt gelegd op de deelnemers om te delen.
- **Uitleg van het proces:** De begeleider legt de fasen van de debriefing uit en benadrukt dat de medewerkers hier op hun eigen tempo kunnen deelnemen.
- **Veiligheid en vertrouwelijkheid:** Het is belangrijk dat medewerkers zich veilig voelen om hun gevoelens te delen. De geestelijk verzorger benadrukt dat wat gedeeld wordt binnen de sessie, vertrouwelijk blijft.

2. Breng de situatie in kaart

- **Doelen:** Het eerste doel is om een gevoel van veiligheid te creëren. De deelnemers worden uitgenodigd om, zonder emoties of gedetailleerde beschrijvingen, kort te delen wat ze weten over de situatie. Het is belangrijk dat er geen druk wordt gelegd om in detail te treden, maar dat mensen zich gehoord voelen.
- **Bevorder empathie en respect:** Elk verhaal wordt gerespecteerd en niet beoordeeld. Dit kan helpen bij het verminderen van angst en onzekerheid.

3. Ventilatie en validatie

- **Vraag:** De geestelijk verzorger kan de groep vragen: *“Wat was je eerste gedachte toen je het nieuws hoorde?”* of *“Welke emoties kwamen er bij je op?”*.
- **Groepsrondje:** Iedereen krijgt de gelegenheid om zijn of haar gevoelens en gedachten te delen, zonder dat er direct op gereageerd wordt. Dit is een open ruimte voor medewerkers om hun emoties te ventileren.

- Ventilatie en validatie: Het is belangrijk dat mensen zich ondersteund voelen in het delen van hun emoties. Er kan een korte reflectie worden gedaan: *“Waar voel je je door gesteund en wat moeten mensen vooral nu niet doen of zeggen??”*.

4. Deel emotionele reacties

- Dieper ingaan op emoties: Na de eerste ventilatie van gedachten en gevoelens, wordt de focus meer gelegd op hoe deze gebeurtenis hen persoonlijk heeft geraakt. De deelnemers kunnen worden gevraagd om de diepte in te gaan met de volgende vragen:
 - *“Wat was het meest verdrietige of moeilijke/element moment voor jou?”*
 - *“Als je één ding aan de situatie zou kunnen veranderen, wat zou dat zijn?”*
 - *“Wat doet je het meeste pijn aan deze gebeurtenis?”*
- Ondersteuning bieden: Het doel is om medewerkers te helpen de impact van de situatie te verwerken. Er kan ruimte zijn voor gedeelde ervaringen, waarbij de groep steun biedt aan elkaar.

5. Symptomen en de impact van de gebeurtenis reviewen

- Vraag: *“Hoe heeft deze gebeurtenis je geraakt, zowel mentaal als fysiek?”* of *“Heb je bepaalde/nieuwe symptomen opgemerkt sinds je het nieuws hoorde?”*
- Verkenning van symptomen: Dit is het moment om te reflecteren op de lichamelijke en emotionele reacties van deelnemers. Symptomen zoals slapeloosheid, angst, schuldgevoelens, of concentratieproblemen kunnen naar voren komen.
- Signalen van stress: Het kan nuttig zijn om te vragen of medewerkers copingmechanismen hebben ontwikkeld of juist behoefte hebben aan extra steun.

6. Educatie

- Normaliseren van reacties: De geestelijk verzorger kan uitleggen dat de symptomen en reacties die deelnemers ervaren, normale reacties zijn op een traumatische gebeurtenis. Dit kan helpen om de zorgen van medewerkers te verlichten en ze gerust te stellen.

- Stressmanagementtools: Er kunnen praktische tips worden gedeeld, zoals ademhalingsoefeningen, mindfulness, of technieken om het gesprek aan te gaan met een supervisor over de gevolgen van de situatie.
- Informatie en handvatten: Medewerkers krijgen informatie over waar ze verdere steun kunnen vinden, zoals vertrouwenspersonen, psychologische hulp of peer-support-groepen.

7. Afsluiting

- Afsluiting en samenvatting: De sessie wordt afgesloten door de geestelijk verzorger een samenvatting te geven van de belangrijkste inzichten die tijdens de bijeenkomst zijn gedeeld. Er wordt ook ruimte geboden voor medewerkers om te vragen wat ze nodig hebben om de werkplek weer te betreden.
- Handvatten voor de toekomst: De medewerkers krijgen eventueel hand-outs met praktische tips voor emotioneel welzijn en manieren om met stress om te gaan. Ook kunnen er verwijzingen naar verdere hulpbronnen gegeven worden.
- Vervolgafspraken: Er kan een follow-up worden geregeld, bijvoorbeeld een tweede bijeenkomst om voortgang te bespreken of verdere ondersteuning te bieden.