

Houd aandacht voor alle medewerkers

Dat Covid-19 veel doet met onze mentale gezondheid kunnen we overal lezen en vaak ook zelf ervaren. Maar welk effect hebben deze klachten bij medewerkers in de kinderopvang en hoe ga je daar als werkgever mee om? | Rianne van der Molen

Tijdens hun online workshop 'Covid-19 en de psychische belasting bij medewerkers' in januari staan Margriet Maris en Karin Hermelink van De Zaak Hermelink stil bij wat de coronacrisis doet met de mentale gesteldheid van werknemers. Via gesprekken – telefonisch en live – krijgen medewerkers van De Zaak Hermelink een beeld van de problemen die er op psychisch gebied bij werknemers van zorginstellingen en kindercentra spelen in deze tijd.

Paniek erkennen

De meest voorkomende problemen zijn volgens Margriet Maris angst, machteloosheid, oplopende spanning en stress, onzekerheid, verdriet, somberheid en depressie en het gemis van contact.

'Vanaf februari werd steeds meer over het virus bekend. Al direct zagen we dat dit invloed had op de psychische gesteldheid van werknemers. De één bleek flexibeler dan de ander. In de eerste tijd werden veel bewoners in verzorgingshuizen getroffen door corona. Er bleken niet genoeg beschermingsmiddelen te zijn. Daardoor ontstond paniek onder personeel. Mensen hadden behoefte aan duidelijkheid, maar dat ontbrak juist.'

Volgens Maris is het belangrijk dat je als werkgever ziet dat er paniek is. En durft te erkennen dat je ook niet alles weet. 'In die eerste periode zagen we vier groepen. De mensen die bang waren om ziek te worden of hun naaste te besmetten, de doorzetters en aanpakkers, mensen bij wie door deze situatie oud zeer naar boven kwam en een heel grote groep, ongeveer de helft, die zo goed als het kan gewoon doorgaat.'

Luisteren naar al die werknemers, is de belangrijkste stap. Niet wachten tot ze zelf op jou als leidinggevende afstappen, maar ze actief benaderen. 'Vraag waar ze bang voor zijn en of dat realistisch is. Probeer samen een oplossing te vinden of schakel de bedrijfsarts in.'

Instortende werknemers

Juist bij doorzetters en aanpakkers moet je een tandje scherper zijn, ervaart Maris. 'Dit zijn mensen die denken: er is iets ergs aan de hand, daar

ga ik me helemaal in storten. Niks lijkt hen te veel en ze pakken proactief taken van anderen op. Mooi natuurlijk, maar deze groep zag ik afgelopen zomer een voor een instorten. Ze bleken niet meer genoeg te hebben aan een paar weken vakantie. Als werkgever mag je blij zijn met dit soort medewerkers, maar houd een vinger aan de pols. Je wilt niet dat zij uiteindelijk uitvallen, omdat ze wekenlang te veel hebben gedaan.'

Ook bij de derde 'oud-zeergroep' is het volgens haar wijs om alert te blijven. 'Luister en vraag door. Vooral als je weet dat een medewerker al eerder psychische klachten heeft gehad.'

Dankzij de vierde en grootste groep kun je een crisis als deze doorkomen, zegt Maris. 'Vergeet ze echter geen aandacht te geven. Het is belangrijk dat werknemers af en toe worden stilgezet door actief te vragen hoe deze periode voor ze is. Ik heb ook teamleiders gezien die open waren over hun eigen worsteling, bijvoorbeeld ten tijde van het gebrek aan beschermingsmiddelen. Door hun fouten toe te geven in bijeenkomsten met het team – fysiek of online – ontstond er heling.'

Irritaties

Zelf zagen ze bij De Zaak Hermelink dat vooral afgelopen oktober het aantal mensen met klachten steeg. 'Daarin zag je eigenlijk de uitputting van de eerste fase. Bij vrouwen nog meer dan bij mannen, zo leek het. Dat is een aandachtspunt. Veel vrouwen hebben al het gevoel dat ze alle ballen moeten hooghouden en in deze situatie werd dat nog extremer. Zelfs bij mensen die altijd vrij flexibel waren geweest.'

'Aan het einde van het jaar hoorden we dat de irritatie toenam. Als leidinggevende is het belangrijk om daar juist bij stil te staan. Door weer actief te vragen naar bijvoorbeeld de thuis-situatie.' Overigens is het niet zo dat je daarmee meteen alle problemen oplost, weet ze.

'Wat wij hebben gedaan is mensen bewust maken. Vragen hoe ze dit denken vol te houden. Soms is een verwijzing nodig naar een professional, maar veel werknemers kunnen het ook zelf. Medewerkers die goed voor zichzelf zorgen, zijn op hun werk ook goed.'

De bdKO, de beroepsvereniging van directeuren in de kinderopvang, heeft als doel het realiseren en handhaven van een integer, competent en innovatief management in de kinderopvang. De bdKO biedt haar leden een platform voor kennisuitwisseling, een bron van informatie en een netwerk van collega's.

De bdKO onderneemt tal van activiteiten en organiseert diverse bijeenkomsten om dit doel te bereiken. Zo organiseert de bdKO twee keer per jaar Landelijke Bijeenkomsten, maar ook trainingen, workshops, intervisie en 'aan tafel met'-bijeenkomsten met woordvoerders kinderopvang. Via de bdKO 'ledendiensten' zijn deskundige professionals verbonden aan de bdKO die leden advies op maat kunnen geven. Leden hebben continu toegang tot bdKO Kennisdeler waarin alle beschikbare kennis en inzichten gedeeld worden.

Geïnteresseerd in andere bijeenkomsten van de bdKO?

Neem dan regelmatig een kijkje op onze site: www.bdko.nl Ook als u geen lid bent van de bdKO nodigen wij u van harte uit om vrijblijvend deel te nemen aan een van onze bijeenkomsten om kennis te maken met de bdKO. U kunt zich voor het bijwonen van bijeenkomsten van de bdKO opgeven door contact op te nemen met het bureau van de bdKO.

T (079) 363 81 02

Aandacht geven

Bij een van de zorginstellingen waar De Zaak Hermelink voor werkt, zijn ze actief alle medewerkers gaan bellen. 'Gewoon om te vragen wat hen bezighoudt. Soms werd dat een gesprek van een paar minuten en soms werd het een halfuur. Zo kregen we signalen waar de organisatie mee aan de slag kon. Ook hebben we een luisterlijn opgezet. Op dat telefoonnummer is altijd iemand beschikbaar om te luisteren.' Daar werd overigens niet veel gebruik van gemaakt. 'Maar medewerkers vonden het fijn dat dit vangnet bestond. De keren dat ik daadwerkelijk gebeld ben zijn op de vingers van één hand te tellen, maar als er iemand belde was ik blij dat ik kon luisteren. Luisteren is het kernwoord bij de hele aanpak.'