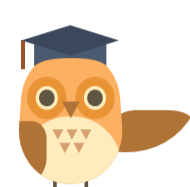
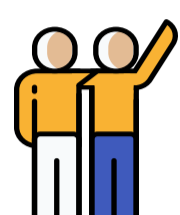


# Reflectiesessie 'Corona in de caresector'

Op 29 oktober 2020 organiseerden de zes GHOR-bureaus (regio Noordwest 6) in samenwerking met Trimension een reflectiesessie voor de caresector. Deze sessie stond in het teken van crisismanagement tijdens de corona-periode. Het doel was het afblazen van stoom met vakgenoten tijdens/na een drukke en bijzondere periode én het leren voor de eigen organisatie en inspireren door het uitwisselen van ervaringen en tips met collega-instellingen. In deze *infographic* staan de belangrijkste inzichten en tips die in de reflectiesessie naar voren kwamen.



## Algemene inzichten



**1. Unaniem: het is fijn om ervaringen te delen en waardevol om contact te blijven zoeken met het netwerk en collega-instellingen!** Deelnemers herkennen elkaars uitdagingen, bijvoorbeeld op het gebied van zorgcontinuïteit en inzet van personeel. Het is fijn om de ervaringen hierover met elkaar te delen: je staat er niet alleen voor!



**2. Deelnemers erkennen het grote belang van zaken als (crisis)communicatie (zowel intern als extern), informatiemanagement en goede begeleiding van het personeel.** Deelnemers lopen ook tegen vergelijkbare uitdagingen op, zoals het dilemma van uniformiteit versus maatwerk voor aparte locaties



**3. De care-instellingen hebben al heel veel voor elkaar gebokst.** Daar is iedereen trots op. Deelnemers merken tegelijkertijd dat 'perfectie' tijdens een crisis niet haalbaar is: zo brengt elke oplossing ook weer nieuwe uitdagingen met zich mee. Onthoud: soms is 'zo goed mogelijk' in een crisis goed genoeg.



## Tips & tricks

### 1. Behoud de samenwerking in het netwerk



- Organisaties snappen steeds beter hoe het netwerk in elkaar zit, waardoor de samenwerking beter verloopt. Het kennen van je netwerk is essentieel!
- Zorg dat je het overzicht en lijntjes met je netwerkpartners vastlegt in een stakeholderoverzicht. Dat overzicht helpt je ook in toekomstige crisissituaties.

### 2. Mentale veerkracht is essentieel



- Het behouden van mentale veerkracht van personeel is cruciaal bij een langdurige crisis. Durf daarbij ook hulp in te roepen, bijvoorbeeld van de bedrijfspsycholoog, HR of een specialist (bijvoorbeeld uit het ziekenhuis) die extra uitleg geeft.
- Contact met anderen is een van de belangrijkste voorwaarden voor mentale veerkracht. Zorg dat je voldoende ruimte neemt om, in een omgeving waar jij je prettig voelt, je verhaal te blijven vertellen aan anderen.
- Benadruk bij het personeel dat het oog houden voor de langdurige inzet van crisisfunctionarissen zowel een individuele als gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

### 3. Communiceren en betrekken voor draagvlak



- Blijf het waarom van beleidskeuzes doorlopend communiceren naar onderliggende teams, zodat ze ook in de geest van die strategische intentie (*leaders intent*) kunnen handelen wanneer druk op de ketel komt.
- Betrek betrokkenen zo veel mogelijk bij communicatie en creëer op die manier draagvlak. Bijvoorbeeld bij het maken van beleid voor verschillende vestigingen met elk een heel eigen karakter. Zorg dat je afgevaardigden van de vestigingen meeneemt in je keuzes. En evalueer regelmatig. Een nieuwe werkwijze zal voor iedereen wennen zijn.

### 4. Tussentijdse reflecteren en leren



- Bouw tijdens deze langdurige crises laagdrempelige evaluatie- en reflectiemomenten in om tussentijds kort stil te staan bij de aanpak en samenwerking. Waar relevant kan je als team/organisatie direct leren.
- Profiteer van de steile leercurve. Borg belangrijke lessen uit de afgelopen periode voor de toekomst.