

Welche Unterstützung?

Externer Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (EDGS):

Die Gemeindeverwaltung oder das ÖSHZ, wofür Sie arbeiten, ist einem EDGS angeschlossen:

	EDGS Gemeinde	EDGS ÖSHZ
Aiseau-Presles	Cohezio	Cohezio
Aywaille	Cohezio	Cohezio
Châtelet	Cohezio	Cohezio
Chaufontaine	Cohezio	Cohezio
Comblain-au-Pont	Cohezio	Cohezio
Dalhem	Cohezio	Cohezio
Durbuy	Mensura	Mensura
Esneux	Cohezio	Cohezio
Eupen	Cohezio	Cohezio
Ham-sur-Heure-Nalinnes	Mensura	Mensura
Hotton	Mensura	Mensura
Houyet	Cohezio	Cohezio
La Roche-en-Ardenne	Cohezio	Mensura
Liège	Cohezio	Cohezio
Limbourg	Cohezio	Cohezio
Marche-en-Famenne	CESI	CESI
Nassogne	Mensura	Mensura
Olné	Cohezio	Cohezio
Ottignies-Louvain-la-Neuve	Cohezio	Cohezio
Pepinster	Liantis	Liantis
Rochefort	Mensura	Mensura
Spa	Cohezio	Cohezio
Theux	CESI	CESI
Trooz	Cohezio	Cohezio
Tubize	Cohezio	Cohezio
Verviers	Cohezio	Cohezio
Walcourt	Cohezio	Cohezio
Wavre	Cohezio	Cohezio

Möchten Sie eine Gruppensitzung für Ihre Mitarbeiter organisieren? Oder möchten Sie sich beraten lassen, wie Sie Ihre Mitarbeiter als Vorgesetzter unterstützen können? Oder benötigen Sie selbst individuelle Unterstützung? Dann können Sie sich direkt an den EDGS Ihrer Organisation wenden (siehe die Tabellen).

Verfahren:

Führungskräfte:

- informieren Sie ihre Mitarbeiter über mögliche individuelle und kollektive Folgemaßnahmen.
- erfassen Sie den Bedarf an psychosozialer Betreuung ihrer Mitarbeiter auf kollektiver Ebene (Anzahl der gewünschten Sitzungen, gewünschte Termine, Orte der Intervention, Zeitplan der Interventionen)
- informieren Sie ihren EDGS (siehe Kontaktangaben unten) über die Nachfrage, um die gewünschten Maßnahmen umzusetzen

EDGS	Verfahren zur Kontaktaufnahme
CESI	Tel.: 02/761.17.74
Cohezio	Tel.: 02/533.74.88
Liantis	Mail: psy@liantis.be Tel.: 078/150 888
Mensura	Mail: info.sepp@mensura.be Tel.: 02/549 71 48

Alle Unterstützungsmaßnahmen, die der EDGS für die Mitarbeiter Ihrer Gemeindeverwaltung und Ihres ÖSHZ durchführt, sind **kostenlos**. Der EDGS wird die Rechnung direkt an das Belgische Rote Kreuz stellen. Um diese kostenlose Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können, geben Sie bitte bei der Kontaktaufnahme mit dem EDGS an, dass es sich um eine **Maßnahme im Zusammenhang mit dem Hochwasser handelt**. Dies gilt für die in dieser Broschüre aufgeführten Gemeinden und für Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Hochwasser.

„Sind Ihre Teams als Einsatzkraft beim Hochwasser betroffen? Unsere Vorschläge für psychosoziale Unterstützung“



Um sich gut um andere kümmern zu können, ist es wichtig, gut auf sich selbst aufzupassen

VIELEN DANK für Ihre Arbeit

«Broschüre erstellt in Zusammenarbeit mit CESI, Cohezio, Co-Prev, Liantis, Mensura und dem FÖD Volksgesundheit»

Ihre Mitarbeiter sind vom Hochwasser betroffen ...

Ihre Mitarbeiter waren oder sind im Rahmen ihrer Arbeit mit dem Hochwasser und deren Folgen konfrontiert und haben Kontakt zu Katastrophenopfern.

Diese Aufgaben können für sie einen Auslöser von Stress darstellen, denn das Erlebte kann nachstehende Folgen haben:

- Schwierige Arbeitsbedingungen
- Erhebliche Arbeitsbelastung
- Schwierigkeiten oder sogar Unmöglichkeit, sich zu entspannen oder sich auszuruhen
- Mangel an Freizeit oder sozialem Leben
- Unsicherheit
- Beeinträchtigung der persönlichen Ausgeglichenheit und Gesundheitsrisiken
- Konfrontation mit dem anhaltenden Leid und den schmerzlichen Erfahrungen der Opfer
- Feindseligkeiten oder Aggressionen im
- Zusammenhang mit den nicht erfüllten Bedürfnissen der Empfänger
- Keine Zeit für die Familienmitglieder oder sogar mangelndes Verständnis seitens der Familienmitglieder
- ...

Als Vorgesetzter ist es wichtig, auf solche Situationen vorbereitet zu sein und seinen Mitarbeitern zuzuhören. Die Reaktionen und Empfindungen in solchen Situationen sind von Mensch zu Mensch unterschiedlich: Wut, Angst, Traurigkeit, Besorgnis, Schuldgefühle, Flucht, psychische Erschöpfung, Hilflosigkeit, Frustration, ... Unabhängig von ihrer Intensität sind diese Reaktionen und Emotionen **zunächst einmal normal** und eine Folge des Erlebten. Außerdem geht jeder Mensch mit seinen Gefühlen auf seine eigene Weise um.

Als Vorgesetzter ist es wichtig, Emotionen, ob sichtbar oder nicht, zuzulassen, ohne sie zu verharmlosen oder zu dramatisieren.

Was kurzfristig zu tun ist

- Bleiben Sie ruhig und verfügbar,
- Fragen Sie die Mitarbeiter, wie sie sich fühlen und was sie brauchen,
- Nutzen Sie eine Team- oder Einzelsitzung, um Informationen über häufige Reaktionen auf eine Krisensituation und den Umgang mit ihnen zu vermitteln
- Fördern Sie geeignete Strategien, um für sich selbst und das Team zu sorgen, darunter:
 - Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, mit ihren Angehörigen in Kontakt zu bleiben,
 - Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter zu einem gesunden Lebensstil: Schlaf, Essen, Ruhe, Ablenkung,
 - Ermutigen Sie sie zur gegenseitigen Unterstützung, d. h. Kollegen unterstützen sich gegenseitig,
- Stellen Sie genaue und objektive Informationen über die Entwicklung der Lage in der Gemeinde zur Verfügung
- Gestalten Sie die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer so weit wie möglich so, dass sie sich zurückziehen und ausruhen können

Es ist wichtig zu bedenken, dass emotionale Reaktionen, die nicht angesprochen werden, zu schwereren Symptomen oder intensiveren oder längeren emotionalen Ausbrüchen führen können. Im Gegensatz dazu kann ein frühzeitiges Eingreifen, das den individuellen Bedürfnissen Rechnung trägt, von großem Nutzen sein.

Einige Ratschläge für die Zukunft

- Bleiben Sie verfügbar und erreichbar,
- Achten Sie auf Verhaltensänderungen, die auf ein Leiden am Arbeitsplatz hinweisen könnten, und besprechen Sie diese mit dem betreffenden Mitarbeiter.
- Fragen Sie den/die Arbeitnehmer regelmäßig, wie es ihm/ihnen geht. Welche Bedürfnisse haben sie und wie können Sie diese am besten erfüllen, indem Sie ihre Bedürfnisse an Ihre Direktion weiterleiten?
- Fördern Sie den Austausch im Team,
- Nehmen Sie sich Zeit für die Betreuung des Teams,
- Bringen Sie ihnen Anerkennung entgegen, unterstützen Sie sie und danken Sie ihnen für ihre Arbeit,
- Bieten Sie professionelle Unterstützung an und ermutigen Sie den/die Mitarbeiter(in), diese in Anspruch zu nehmen, wenn er/sie dies für nötig hält (wenn die Symptome der Unzufriedenheit länger als einen Monat andauern)
- Wenden Sie sich bei Bedarf an Ihren IDGS, EDGS für eine Betreuung
- Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter Zugang zu den relevanten Informationen haben, damit sie diese spezialisierte Hilfe in Anspruch nehmen können

Und nach der Krise

- Führen Sie die Mitglieder des Teams zur Reflexion und Anerkennung ihrer Arbeit zusammen
- Treffen Sie sich mit einzelnen Mitarbeitern, um deren Bedarf an zusätzlicher Unterstützung zu ermitteln
- Bereiten Sie Einzel- oder Gruppensitzungen mit Beratern (innerhalb oder außerhalb der Organisation) vor, um Informationen über Stress und dessen langfristige Bewältigung zu vermitteln
- Führen Sie eine anonyme Umfrage durch, um die Veränderungen des Zustands des Personals nach dem Hochwasser und die Qualität der geleisteten Unterstützung zu bewerten.