

Hoe gaan VVT-organisaties om met verzuim in de Corona-crisis?

Samenvatting, mei 2020

In april 2020 heeft Zorgbelang Inclusief met zeven deelnemende organisaties van het VIA project (Verzuim Innovatieve Aanpak) gesprekken gevoerd over verzuim in tijden van corona. Hieronder staan de resultaten en inzichten samengevat.

In hoeverre is het verzuimcijfer veranderd ten tijde van corona?

Bij de meeste organisaties is het verzuimpercentage gelijk gebleven (5-8%), of iets gestegen. Het verzuim dat is ontstaan in de corona-tijd komt door coronagerelateerde klachten bij medewerkers. Er is geen sprake van stijgend langdurig verzuim.

Hoe wordt het verzuim ervaren?

Onder HR medewerkers overheerst een gevoel van **nutteloosheid** of **machteloosheid** door het werken op afstand of niet betrokken worden bij het outbreak management team. Energie vloeit weg door videobellen. **Alternatieven** zoals wandelen met (zieke) medewerkers, worden gezocht en uitgevoerd.

“Ik zou meer gevoel willen hebben nuttig te zijn. Ik zou graag met bewoners en personeel willen kletsen.”

Zorgverleners ervaren het werk nu juist als **overzichtelijk** en **rustig**. Dit geldt voor de organisaties waarbij het verzuim niet (veel) is gestegen. Er is meer ruimte voor **aandacht voor de bewoners**. Tegelijkertijd zitten medewerkers met **vragen, onzekerheid en angst**. Dat wordt beantwoord door een sterker **saamhorigheidsgevoel**.

De zorgprofessional is door de maatregelen nog **belangrijker** geworden voor de bewoners/cliënten. Er is **begrip** voor en **berusting** in de situatie. Voor ouderen met **dementie** is het belangrijk om hen niet onrustig te maken. De maatregelen zorgen voor een **bepaalde sfeer** in huis. Sommige verhalen zijn **schrijnend**. **Familie** geeft aan dat ze blij zijn dat er goed voor ze gezorgd wordt.

“De attenties doen veel: een kaart, klein cadeautje in deze tijd. Net even dat extraatje doet je goed.”

Welke factoren spelen een rol bij de stijging / het gelijk blijven van verzuim?

De meest genoemde factor is **duidelijkheid en aandacht**. **Heldere communicatie** over wat de richtlijnen zijn, wat de stand van zaken is in de organisatie, regelmatige berichten vanuit het crisisteam/MT. Daarnaast zijn de **sfeer** en **cultuur** factoren die maken dat medewerkers goed en met energie hun werk kunnen blijven doen: het **saamhorigheidsgevoel**.

“De vraag is inderdaad: waar staan we? Er zal veel nazorg nodig zijn: een stuk verwerking als het besef komt. Vooral bij medewerkers waarvan familie of cliënten zijn overleden.”