

Je bent een held, maar je hoeft je niet als held te gedragen

In deze roerige tijden doen we er alles aan om continuïteit van zorg te waarborgen. Dat vraagt een flinke dosis flexibiliteit en improvisatievermogen. Op allerlei manier wordt er nagedacht hoe we cliënten kunnen opvangen, contacten onderhouden en roosters rondkrijgen. Tegelijkertijd hebben we ook zorg voor de medewerkers. Regelmatig krijgen we vragen over wat van de teams verwacht mag worden, hoe medewerkers ingezet kunnen worden en hoe we rekening kunnen houden met de persoonlijke omstandigheden.

We kunnen geen eenduidige richtlijnen geven. Voorop staat dat we de adviezen van het RIVM volgen, maar die zijn niet altijd even duidelijk. Maatwerk blijft nodig omdat meerdere factoren een rol spelen. Daarom een toelichting op een aantal terugkerende thema's.

Wanneer wel of niet thuiswerken?

Ben je werkzaam in de ondersteunende processen?

Medewerkers die ondersteunende taken hebben en niet in het primair proces werken (geen opvang en begeleiding bieden) werken zoveel mogelijk thuis, tenzij het noodzakelijk is om naar kantoor te komen. Werkoverleggen, teamtrainingen en vergaderingen die uitgesteld kunnen worden, worden uitgesteld. Overleg gaat zoveel mogelijk telefonisch of digitaal. Overleg dat noodzakelijk is voor de vitale processen en continuïteit van de zorg gaat wel door.

Als je last hebt van milde klachten (hoesten en verkouden) dan blijf je zoveel mogelijk thuis (ook al zou je anders gewoon zijn gaan werken). Je wordt niet ziek gemeld. Met je leidinggevende maak je afspraken over mogelijke werkzaamheden die je vanuit huis kunt doen.

Ben je werkzaam in de opvang en begeleiding?

Om de continuïteit van de zorg te borgen, geldt voor zorgmedewerkers een specifiek advies. Zorgmedewerkers (dat zijn medewerkers met opvang of begeleidingstaken en die contacten hebben met cliënten) kunnen hun werk blijven doen zolang zij *geen* koorts hebben (een verkoudheid en hoesten hoeft dus geen reden te zijn om thuis te blijven).

Echter ook voor zorgfuncties geldt dat waar mogelijk zoveel mogelijk vanuit huis gewerkt wordt en/of werktijden worden verspreid. Bijvoorbeeld in de begeleidingsteams. Hiervoor geldt dat zoveel mogelijk thuis gewerkt wordt en cliënten zoveel mogelijk telefonisch begeleid worden of aanwezigheid op locatie wordt verspreid. Kortom, face tot face contact alleen als dit noodzakelijk is.

Als je kunt werken (je hebt geen koorts), maar je maakt je zorgen om je gezondheid, overleg dan met je leidinggevende of het contact met cliënten of werken op locatie wenselijk is. Neem ook contact op met je huisarts en wij nemen contact op met de GGD.

Als je thuis werkt, bespreek dan met je leidinggevende welke taken je thuis kan doen: telefonisch cliënten begeleiden, dossiers op orde brengen (ook van collega's) of andere ondersteunende taken.

Huisgenoot ziek (verkoudheid, hoesten of koorts)?

Is je huisgenoot in een risicogebied geweest of in aanraking met corona-patiënten? Overleg met je leidinggevende en eventueel met de GGD of het verstandig is om te gaan werken.

Is je huisgenoot *niet* in een risicogebied geweest of *niet* in aanraking geweest met corona-patiënten? Let goed op of je klachten krijgt, zoals verkouden worden of koorts. Krijgt je klachten, blijf dan thuis tot je één dag niet meer hoest en geen koorts hebt (ongeacht of je huisgenoot nog ziek is). Overleg met je leidinggevende voordat je weer aan het werk gaat. Dit is onder meer afhankelijk van de werkzaamheden die je doet (zie: wanneer wel of niet thuiswerken?)

Zorgen voor jezelf en anderen

Denk je dat je besmet bent met het corona-virus? Bel je huisarts als de klachten verergeren (>38 graden koorts en ademhalingsproblemen). Meld je ziek bij je leidinggevende. Als je ziek bent, gelden de gewone regels rond ziekteverzuim. Wanneer je wordt opgeroepen voor een consult bij de bedrijfsarts, gaat het consult telefonisch. P&O zorgt voor een belafsprak.

Als je in thuisisolatie (thuis-quarantaine) zit dan wordt je loon doorbetaald, je hoeft geen verlof op te nemen.

Als er omstandigheden zijn waarin je direct naar huis moet, kan je gebruik maken van calamiteitenverlof (doorgaans één dag). Bijvoorbeeld als met spoed kinderen opgehaald moeten worden of een huisgenoot naar het ziekenhuis moet worden gebracht.

Is er geen sprake van thuisisolatie maar moet je voor je kinderen of familieleden zorgen, dan gelden de reguliere verlofmogelijkheden zoals kortdurend en langdurend zorgverlof. Hierover maak je afspraken met je leidinggevende.

Kinderopvang nodig?

In principe kunnen medewerker van de Tussenvoorziening gebruik maken van kinderopvang of opvang op school. Hiervoor is een verklaring beschikbaar. Deze hebben alle managers ontvangen en deze kunnen zij aan de medewerker meegeven.

Samen vangen we tekorten op

Wanneer er een tekort ontstaat aan medewerkers op locaties (in de 24-uurs opvang) en het is niet mogelijk om het rooster rond te krijgen met medewerkers uit het eigen team dan worden medewerkers uit andere teams gevraagd. Daarbij wordt de volgende route gevolgd:

1. Flexpool
2. Begeleidingsteam gekoppeld aan de opvangvoorziening (zij kennen immers de cliënten het beste)
3. Andere voorzieningen zoals Belle en Wegwijs (voor de beschikbaarheid van medewerkers wordt een vraag & aanbod lijst bijgehouden)
4. Ondersteunende diensten (op basis van beschikbaarheid)

Iedere locatie is verantwoordelijk voor het inwerken van collega's op de locatie. Geadviseerd wordt om op korte termijn een verkort programma klaar te hebben.

Vrijwilligers en stagiaires

Waar mogelijk zetten we vrijwilligers in op vitale onderdelen. We respecteren de keus van vrijwilligers als zij tijdelijk willen stopen met werken.

Ook voor stagiaires geldt dat zij vrijwillig ingezet worden. Ook zij kunnen ervoor kiezen om tijdelijk hun stagewerkzaamheden te stoppen. Hiermee wordt het stagecontract niet verbroken. Op een later moment kunnen zij hun stage weer voortzetten.

Unitmanagers kunnen besluiten om vrijwilligers en stagiaires naar huis te sturen als zij vinden dat de werkomstandigheden onveilig of onverantwoord zijn.