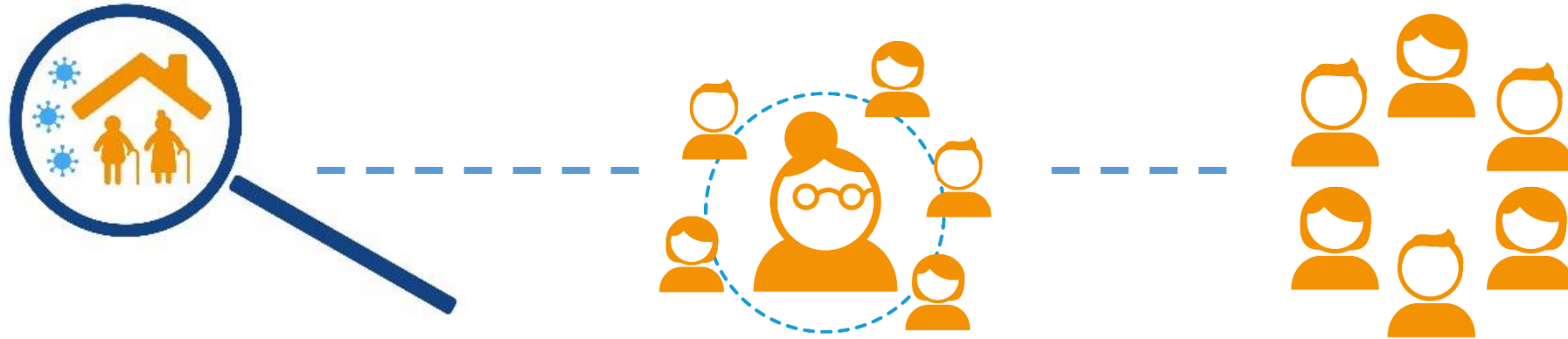


Vaccinatiebereidheid zorgpersoneel

Onderzoek naar maatregelen en strategieën om de vaccinatiebereidheid van zorgpersoneel in verpleeghuizen met het COVID-19 vaccin te vergroten

Dit onderzoek is onderdeel van het COVID-19 MINUTES project. Er zijn hierover eerder factsheets verschenen.

[\(Bekijk hier eerdere factsheets\)](#)



Een onderzoek van de samenwerkende academische netwerken ouderenzorg



Onderzoek naar maatregelen en strategieën om de vaccinatiebereidheid van zorgpersoneel in verpleeghuizen met het COVID-19 vaccin te vergroten



DOEL VAN HET ONDERZOEK



De COVID-19 epidemie stelt verpleeghuizen voor grote uitdagingen. Beleidsmakers en zorgorganisaties moeten met beperkte informatie snel besluiten nemen.

Wekelijks analyseren onderzoekers van het UNC-ZH en het UNO-UMCG notulen van crisisteams. Hieruit blijkt dat de verscheidenheid aan maatregelen die genomen wordt groot is. Bovendien blijkt dat crisisteams met vragen blijven zitten. Er is behoefte aan meer concrete adviezen.

In dit onderzoek staat de vaccinatiebereidheid van zorgpersoneel centraal. Op basis van zowel de notulen als panelgesprekken met medewerkers worden maatregelen en strategieën geselecteerd die aan te bevelen zijn om de vaccinatiebereidheid van personeel met het COVID-19 vaccin te vergroten.



AANPAK VAN HET ONDERZOEK



Uit een totaal van 41 Nederlandse verpleeghuis organisaties zijn 11 organisaties geselecteerd die, op basis van hun crisisteam notulen, interessante maatregelen hebben genomen op het gebied van vaccinatiebereidheid vergroten. Van deze 11 organisaties zijn 247 tekstfragmenten uit de notulen van december 2020 tot april 2021 geselecteerd en geanalyseerd met betrekking tot het thema vaccinatie. Hieruit werden overkoepelende thema's geëxtraheerd welke zijn besproken tijdens panelgesprekken met medewerkers uit deze 11 organisaties.

De panelleden:

→ **selecteren** ieder een maatregel of strategie die zij het belangrijkste vinden om vaccinatiebereidheid onder personeel te stimuleren.

→ **bediscussiëren** in een online panelgesprek deze maatregelen of strategieën onderling, en bespreken vóór wie en dóór wie deze maatregelen of strategieën zijn besloten.

→ **prioriteren** de geselecteerde maatregelen of strategieën in een digitale opdracht achteraf, op basis van *belangrijkheid*.

IN DEZE FACTSHEET

Deze factsheet presenteert de resultaten vanuit de notulen en vanuit twee panelgesprekken; een met medewerkers die betrokken zijn geweest bij het bedenken van de maatregelen of strategieën, en een met medewerkers 'van de werkvloer', die niet bij het beleid maken betrokken waren.

PANEL 1 - BELEIDSMAKERS

1x HR adviseur

2x Beleidsmedewerker

1x HBO kwaliteitsverpleegkundige

1x Zorgmanager

PANEL 2 – MEDEWERKERS WERKVLOER


2x Verpleegkundige

1x Activiteitenbegeleider

Maatregelen en strategieën van corona crisisteam

Uit de notulen zijn maatregelen en strategieën om de vaccinatiebereidheid onder personeel te vergroten, geanalyseerd. Deze zijn ingedeeld in 6 thema's. Deze thema's zijn vervolgens besproken in de paneldiscussies.

A. Informeren: via intranet en/of nieuwsbrief

 Deze maatregel vonden beide groepen medewerkers belangrijk.

(Mogelijke) invulling:

- Wetenschappelijke informatie wordt vertaald naar begrijpbare taal.
- Nadruk op vrije keuze van de medewerker.
- **Beleidsmaker:** *“Er moet goed overwogen worden wat er wel en wat er niet gedeeld wordt; het is snel te veel”*
- **Beleidsmaker:** *“De communicatiemedewerkers zijn belangrijk om de informatie goed over te brengen.”*


Argumentatie:

- **Medewerker werkvloer:** *“Ik denk dat je door het krijgen van informatie in combinatie met zelf op zoek gaan die onrust wegneemt.”*
- **Medewerker werkvloer:** *“Als een organisatie een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad wilt moeten zij het zo makkelijk mogelijk maken voor medewerkers om informatie te vinden”*

Nuancering:

Het is niet altijd duidelijk wie je bereikt met deze informatie.

B. Informeren: via vlog of webinar

 Deze maatregel vonden beide groepen medewerkers belangrijk.

(Mogelijke) invulling:

- Online (live) webinar waarin informatie wordt gedeeld en waarin vragen gesteld kunnen worden.
- Vlog/video opgenomen door een bestuurder/arts waarin een medewerker toegesproken wordt en/of geïnformeerd.


Argumentatie:

- **Medewerker werkvloer:** *“je voelt de emotie bij de bestuurder, dat vind ik sterk.”*
- **Medewerker werkvloer:** *“Mensen moeten al vrij veel lezen en nieuwsbrieven zijn vaak ook lang dus ik denk dat een vlog wel prikkelt.”*

Nuancering:

Een video werkt het beste in combinatie met andere maatregelen.

C. Persoonlijk contact met medewerkers

 Deze maatregel vonden beide groepen medewerkers belangrijk.

(Mogelijke) invulling:

- Geplande (online) spreekuren waar medewerkers kunnen aansluiten.
- Speciaal e-mailadres voor vragen.
- Telefoongesprekken.
- Manager die langskomt om vragen te beantwoorden.
- Medewerkers worden aangesproken op het 'samen'-gevoel. Ook worden de voordelen voor het individu en eventuele risico's toegelicht.
- Met het team bespreken waarom men wel of niet voor vaccinatie zou kiezen.

Argumentatie:

- **Beleidsmaker:** *“Zo kun je laagdrempelig vragen stellen.”*
- **Medewerker werkvloer:** *“Angst kan zo worden weggenomen.”*

Nuancering:

- **Medewerker werkvloer:** *“Het kan voor medewerkers onprettig/ongemakkelijk zijn om persoonlijke vragen te bespreken met een SO of manager.”*

Maatregelen en strategieën van corona crisisteam

Uit de notulen zijn maatregelen en strategieën om de vaccinatiebereidheid onder personeel te vergroten, geanalyseerd. Deze zijn ingedeeld in 6 thema's. Deze thema's zijn vervolgens besproken in de paneldiscussies.

D. Delen ervaringen en verhalen medewerkers

Deze maatregel vonden alleen de beleidsmakers belangrijk.

(Mogelijke) invulling:

- Verhalen van medewerkers die al een vaccinatie hebben ontvangen delen via intranet.

Argumentatie:

- **Beleidsmaker:** "Goed voorbeeld doet goed volgen en het geeft een gespreksonderwerp."
- **Medewerker werkvloer:** "Je moet zelf kiezen of je het wilt, en niet omdat een leuke collega het heeft gedaan."

Nuancering:

- **Medewerker werkvloer:** "Indien verhalen echt werden verteld zonder te veel in overtuiging te zitten, werd het als positief ervaren. Als alleen de positieve kanten werden benoemd, heeft dit een averechts effect."

E. Inzetten externe spreker/ambassadeur

Deze maatregel vonden alleen de medewerkers werkvloer belangrijk.

(Mogelijke) invulling:

- Een externe persoon of arts die een link heeft met de organisatie deelt informatie over vaccinatie via de kanalen van de organisatie.

Argumentatie:

- **Medewerker werkvloer:** "Ondanks volledig vertrouwen in de organisatie heeft de informatie van een externe persoon mij het laatste zetje gegeven."



F. Faciliteren: onkostenvergoeding en vervoer

Deze maatregel vonden beide groepen medewerkers niet belangrijk.

(Mogelijke) invulling:

- Medewerkers kregen een vergoeding voor de reiskosten en reistijd voor het vaccineren.
- **Medewerker werkvloer:** "Medewerkers stelden soms hun afspraak uit omdat de wachtrij te lang was of omdat de locatie voor hen slecht bereikbaar was. Ze hadden vervoer met elkaar kunnen regelen als de organisatie hierop had aangestuurd."

Argumentatie:

- Als de vergoeding als beloning wordt gepresenteerd kan dit juist averechts werken.
- De financiële prikkel was niet groot genoeg om de keuze voor vaccinatie te beïnvloeden.



Beslissingen

“ **Beleidsmaker:** *“Communicatie doe je voor de medewerkers. Wij hebben ervoor gekozen om dat niet vooraf te toetsen. We hebben heel veel medewerkers, de ene wil a, ander b, het ligt eraan wie je het vraagt. Juist de top-down benadering werd door veel medewerkers ook gewaardeerd.”*

“ **Beleidsmaker:** *“Van te voren niet gevraagd waar medewerkers behoefte aan hadden. Besluiten werden genomen in het [corona crisisteam].”*

“ **Beleidsmaker:** *“Besluiten vanuit medewerkersperspectief. Niet voordat we begonnen helemaal getoetst, maar wel gekeken wat men in informatievoorziening prettig vond en wat niet.”*

“ **Medewerker werkvloer:** *“Ik vertrouw het crisisteam, maar zou iemand van de werkvloer een mooie aanvulling vinden.”*

“ **Medewerker werkvloer:** *“Om steeds aan mensen te vragen of ze liever een nieuwsbrief of een webinar willen is denk ik niet haalbaar.”*

Overig

- Medewerkers werden niet altijd betrokken bij de besluitvorming over welke strategie een organisatie ging aanhouden terwijl sommige medewerkers dit wel gewild hadden. Zij waren immers de doelgroep.
- Gebruikte maatregelen en strategieën kunnen in de toekomst ook worden ingezet om de vaccinatiebereidheid van het griepvaccin onder personeel te verhogen.

“ **Beleidsmaker:** *“Wij gaan het voortaan ook zo aanpakken voor de griepvaccinatie, wij hebben daarvan geleerd.”*

Opdrachtgever
Ministerie van VWS

Uitvoerders
Universitair Netwerk voor de Care sector Zuid-Holland (UNC-ZH)
Universitair Netwerk Ouderzorg UMCG (UNO-UMCG)

Met speciale dank aan
Lisa van Tol

Coördinatie
Wendy Meester, MSc. (W.Meester@lumc.nl)