

Factsheet ziekteverzuim (algemeen en COVID-19)

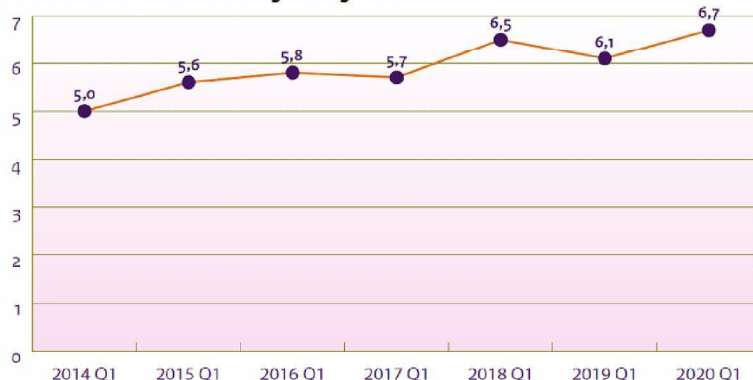
Onderwerp: Ziekteverzuim	
Voor welke bewindspersoon: MMZS	
Kernboodschap	<ul style="list-style-type: none"> Het ziekteverzuim in de zorg neemt toe als gevolg van COVID-19. Los van deze toename, is het ziekteverzuim in de zorg ook structureel hoger dan in andere sectoren. Voor de duiding en de aanpak ziekteverzuim maak ik onderscheid tussen drie ontwikkelingen. <p><i>Ziekteverzuim en COVID-19 besmetting onder zorgprofessionals</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Het ziekteverzuim in de zorg is hoger dan in andere jaren. Dat dit voor een groot deel veroorzaakt wordt door de toename in Covid-19 besmettingen onder zorgprofessionals ligt voor de hand. Ook het feit dat het zorgpersoneel soms zelf in quarantaine moet gaan leidt tot een extra belasting, wat het belang van voldoende PBM en vlotte testprocedures nog eens onderstreept. Ik behoud daarom de mogelijkheid voor zorgprofessionals om zich met prioriteit te laten testen bij de GGD-teststraten. Daarnaast is uw Kamer op 12 oktober jl. bericht dat er momenteel voldoende PBM op voorraad zijn, zowel via reguliere weg als via de noodvoorziening van het LCH. Het blijft voorts belangrijk dat medewerkers een (ervaren) tekort aan beschermingsmiddelen met hun werkgever bespreken. Met de oplopende Covid-19 besmettingen is het extra belangrijk dat zorgprofessionals zich ook laat vaccineren voor de griep. Hoewel dit niet verplicht is, herhaal ik de oproep die staatssecretaris Blokhuis onlangs heeft gedaan aan zorgpersoneel om de jaarlijkse grieprik te halen wanneer die door de werkgever wordt aangeboden. <p><i>Ziekteverzuim en werkomstandigheden COVID-19</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Tijdens de coronacrisis heeft een deel van de zorgmedewerkers hun werk in emotioneel zware omstandigheden gedaan. Het is voor al deze medewerkers van belang dat zij de mogelijkheid hebben om deze ervaringen goed te verwerken. Het is van groot belang dat zorgprofessionals de juiste ondersteuning kunnen krijgen. Van de collega's in het team, de leidinggevende en de organisaties. Gelukkig is dat in veel organisaties ook geregeld. Vanuit VWS zetten we alles op alles om meer personeel voor de zorg aan te trekken in deze coronatijd. Om de werkdruk te verlichten en de schaarse verpleegkundigen en verzorgenden zoveel mogelijk te ontlasten. VWS zet met verschillende initiatieven in op aanvullende mogelijkheden voor mentale ondersteuning voor zorgprofessionals: <ol style="list-style-type: none"> 'Sterk in je werk - Extra coaching voor de zorg': voor laagdrempelige mentale ondersteuning. Het contactpunt 'Psychosociale ondersteuning voor zorgprofessionals' van ARQ IVP, voor de meer complexe hulpvragen. Teamcoaching in de ouderenzorg, waarmee in VVT organisaties extra wordt ingezet om als team zo goed mogelijk de extra stress op te vangen. Het Informatie en Verwijs Centrum (IVC). Hier kunnen zorgverleners en hun leidinggevers terecht voor informatie over zelfzorg, stress, angst en eenzaamheid. <p><i>Ziekteverzuim structureel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Het ziekteverzuim in de zorg is structureel hoger dan in andere economische sectoren. Voor een deel komt dit in de aard van het werk dat emotioneel en fysiek zwaar kan zijn. Het is daarom zaak dat zorgorganisaties voldoende aandacht geven aan de gezondheid van hun medewerkers en hun arbeidsomstandigheden, in de meest brede zin. Dit betekent niet alleen goede opvang bij ziekte, maar ook goed werkgeverschap

	<p>om ziekte te voorkomen. De zorg moet een aantrekkelijker werkgever zijn. Dit betekent bijvoorbeeld goede roosters, ruimte voor ontwikkeling, het tegengaan van werkdruk, omgaan met agressie en zeggenschap op het werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het behoud van medewerkers is en blijft een belangrijk onderdeel van het Actieprogramma <i>Werken in de Zorg</i>. Het kabinet investeert fors (oplopend tot €130 miljoen vanaf 2023) in meer mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling, meer ruimte en tijd voor zorgprofessionals en meer zeggenschap. • Deze middelen investeren we in onder andere het volgende: <ul style="list-style-type: none"> ○ Subsidie SectorplanPlus wordt voortgezet met nog meer nadruk op het behoud van medewerkers, bijvoorbeeld voor het opleiden van (team)coaches. ○ Steun aan de aanpak van Stichting het Potentieel Pakken erop gericht om het aantrekkelijker te maken om meer uren te werken, bijvoorbeeld met betere roosters ○ Een vervolg op de aanpak van (ont)regel de zorg om de administratieve lasten te verminderen ○ Een aanpak om veilig werken in de zorg te bevorderen. Daarbij gaat het om preventie van agressie en als het toch gebeurt, goede opvang van de slachtoffers.
<p>Argumentatie</p> <p>Politieke afspraken (regeerakkoord, convenant, coalitieafspraken e.d.)</p>	

Feiten&cijfers

Voortgangsrapportage

Onderstaande figuren komen uit de VGR *Werken in de Zorg*. De bron van de cijfers is het CBS. De cijfers geven een beeld van de hele sector zorg en welzijn. De meest recente cijfers komen zijn tm maart (begin covid). De cijfers laten zien dat het ziekteverzuim sinds 2014 gestaag toeneemt.



	2019 1 ^e kwartaal	2020 1 ^e kwartaal
Branches		
Universitair Medisch Centra	5,5%	5,7%
Ziekenhuiszorg en overige medisch specialistische zorg	5,5%	5,9%
Geestelijke gezondheidszorg	6,3%	6,9%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	3,5%	5,0%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	7,3%	8,0%
Gehandicaptenzorg	6,9%	7,5%
Jeugdzorg	6,3%	7,2%
Sociaal Werk	6,4%	7,2%
Overige zorg en welzijn	3,9%	4,6%
Zorg en welzijn totaal (exclusief kinderopvang)	6,1%	6,7%
Alle bedrijven	4,7%	5,2%

Voor een recenter beeld maken we in aanvulling van de cijfers van Vernet. Deze zijn

actueler maar geven een beeld van alleen de grootste branches binnen de zorg. Onderstaande tabellen laten het verschil zien tussen 2019 en 2020. Het verschil tussen beide jaren wordt ook het "oververzuim" genoemd. Deze was het kleinst in de GGZ en het grootst in de VVT.

	jan	feb	maart	april	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
GGZ	6,74	7,34	6,94	6,3	6,06	5,79	5,58	5,39	5,89	6,27	6,53	6,6
GHZ	6,75	7,26	6,84	6,33	6,09	5,91	5,66	5,51	5,95	6,54	6,94	7,02
VVT	7,45	7,87	7,4	6,93	6,72	6,51	6,26	6,03	6,5	7,05	7,37	7,54
ZKH	5,62	6,04	5,72	5,28	5,05	4,79	4,56	4,43	4,88	5,27	5,5	5,61
Zorgbreed	6,57	7,04	6,64	6,17	5,94	5,72	5,47	5,3	5,76	6,25	6,55	6,67

2020												
	jan	feb	maart	april	mei	juni	juli	aug	sept			
GGZ	6,63	6,89	8,18	6,66	5,45	5,34	5,38	5,29	5,94			
GHZ	7,11	7,32	8,53	7,56	6,5	6,31	6,21	5,93	6,43			
VVT	7,86	7,95	9,2	9,36	7,84	7,16	7,1	6,78	7,37			
ZKH	5,89	5,99	7,14	6,17	5,18	5,04	4,82	4,66	5,24			
Zorgbreed	6,88	7,02	8,24	7,64	6,35	6,06	5,92	5,73	6,28			

Overig (zoals heikele punten en pers) -

5.1.2i Concept

6 - 7

5.1.2i Concept

Factsheet Agressie en geweld tegen zorgverleners

Onderwerp: Agressie en geweld tegen zorgverleners	
Voor welke bewindspersoon: MMZS	
Kernboodschap	<ul style="list-style-type: none"> • Aangepaste bezoekersregelingen, extra voorzorgsmaatregelen of overplaatsing van coronapatiënten naar een ander ziekenhuis kunnen gepaard gaan met boze reacties van patiënten en naasten. • De teleurstelling is begrijpelijk, maar niet als dit gepaard gaat met agressief gedrag richting zorgverleners. Dit is te allen tijde onacceptabel. • In deze gevallen is het essentieel dat zorgverleners goed worden opgevangen, de nazorg goed is ingericht en de dader een passende en duidelijke reactie krijgt op zijn grensoverschrijdend gedrag. • Vanuit de Arbowet ligt de verantwoordelijkheid voor het aanpakken van agressie en geweld op de werkvloer in eerste instantie bij de werkgever. • VWS ondersteunt werkgevers op verschillende manieren hierbij: • Meer kennis en informatie over hoe om te gaan met agressie, of hoe het te voorkomen via de website www.duidelijkoveragressie.nl en het platform Gezond & Zeker. Hier kunnen zorgverleners ook terecht voor gratis e-learning, tips en verwijzingen. • Voor een betere bescherming van zorgverleners bij aangifte: In het kader van het inmiddels afgeronde programma Veilige Publieke Taak zijn samen met politie en OM Eenduidige Landelijke Afspraken gemaakt. Hierdoor kan bijvoorbeeld een werkgever aangifte doen van agressie tegen hun medewerker, en krijgen zaken zoveel mogelijk prioriteit bij het OM. • Ook wordt er in de sector zelf veel gedaan. Het thema agressie is door sociale partners opgenomen in alle arbocatalogi zorg en welzijn en werken sociale partners aan meer concrete oplossingen voor specifieke sectoren. Met de aanpak Veilige zorg kunnen ziekenhuizen bijvoorbeeld ondersteuning op maat krijgen voor het ontwikkelen van preventiebeleid. • Blijvende aandacht is echter nodig. • VWS werkt met sociale partners aan een branchegerichte aanpak voor veilig werken in de zorg. De aanpak is gericht op preventie en ondersteuning en bescherming van medewerkers. De eerste stap is het in kaart brengen van de behoefte van zorgverleners zelf als het gaat om ondersteuning. Hiervoor gaat PGGM een peiling uitvoeren. Op verschillende plekken in de zorg zijn al succesvolle maatregelen toegepast, zoals Veilige Zorg in ziekenhuizen of de methodiek "In Dialoog" in de gehandicaptenzorg. De uitkomsten van de peiling zijn daarom de basis voor financiële ondersteuning om dit soort maatregelen op te schalen en verder te brengen. Voor vragen die een brede aanpak nodig hebben, zoals het makkelijker doen van aangifte, heeft de minister met de minister van JenV afgesproken samen te werken, onder ander via de taskforce van JenV tegen agressie en geweld tegen hulpverleners.
Argumentatie	
Politieke afspraken (regeerakkoord, convenant, coalitieafspraken e.d.)	<ul style="list-style-type: none"> • In reactie op de signalen van een toenemende agressie tegen hulpverleners heeft de minister voor MZS met de minister van J&V afgesproken samen op te trekken. In ieder geval voor een groter bewustzijn dat agressie niet acceptabel is, en te kijken naar knelpunten die worden ervaren bij het doen van aangifte. Hiervoor is afgesproken dat de zorg ook aansluit bij de JenV taskforce tegen agressie en geweld tegen hulpverleners.
Feiten&cijfers	<p><i>Beeld media</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Er heerst een breed beeld dat het agressie en geweld tegen zorgverleners toeneemt. Dit beeld is breder en geldt ook voor andere hulpverleners,

	<p>winkelpersoneel en medewerkers in het OV. Tegelijkertijd zijn er geen eenduidige of betrouwbare cijfers die meer inzicht kunnen geven.</p> <ul style="list-style-type: none"> Een ledenpeiling van NU'91 onder 1.200 zorgmedewerkers zien dat 60% aangeeft de afgelopen maanden meer agressie en boosheid te ervaren op de werkvloer. Dit uit zich in verschillende vormen van agressie door patiënten en/of hun naasten: <ul style="list-style-type: none"> verbaal geweld zoals schreeuwen en schelden, maar ook intimidatie en bedreiging (verpleegkundigen die thuis lastig worden gevallen of een advocaat die onaangekondigd op de afdeling verscheen om te eisen dat een patiënt niet zou worden overgeplaatst). fysiek geweld zoals slaan, bijten of schoppen. In extreme gevallen gaat het zelfs om opzettelijk in iemands gezicht hoesten of met speeksel richting iemand praten om iemand te besmetten. NU'91 geeft echter geen informatie over hoe deze peiling is opgebouwd of tot stand is gekomen. Als onderdeel van de volgende stappen, gaan we via een peiling onder medewerkers in de zorg toetsen in hoeverre agressie voorkomt, of dit is toegenomen en wat medewerkers nodig hebben te ondersteuning. <p><i>Werknemersenquete</i> Periodiek vraagt het CBS in opdracht van VWS aan medewerkers in de zorg in hoeverre ze te maken krijgen met agressie. De branches waar agressie relatief vaak voorkomt zijn Ziekenhuizen, Jeugd, GGZ en gehandicaptenzorg. Daarnaast is er vaak aandacht voor de ambulancezorg. De volgende enquête komt voorjaar 2021. Echter, als onderdeel van de aanpak van agressie, komt op korte termijn (dit jaar) nog een extra peiling via PGGM.</p> <p>2017</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>verbale agressie</th> <th>pesten</th> <th>bedreiging/ intimidatie</th> <th>seksuele intimidatie</th> <th>discriminatie</th> <th>fysiek</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nooit</td> <td>37,5</td> <td>76,6</td> <td>82,3</td> <td>82,5</td> <td>85,7</td> <td>66,6</td> </tr> <tr> <td>Enkele keer</td> <td>45,1</td> <td>19,2</td> <td>14,4</td> <td>16,2</td> <td>12,7</td> <td>24,7</td> </tr> <tr> <td>Vaak</td> <td>11,5</td> <td>3,5</td> <td>2,4</td> <td>1,1</td> <td>1,2</td> <td>5,5</td> </tr> <tr> <td>Zeer vaak</td> <td>5,9</td> <td>0,7</td> <td>0,9</td> <td>0,3</td> <td>0,4</td> <td>3,3</td> </tr> </tbody> </table> <p>2019</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>verbale agressie</th> <th>pesten</th> <th>bedreiging/ intimidatie</th> <th>seksuele intimidatie</th> <th>discriminatie</th> <th>fysiek</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nooit</td> <td>38,8</td> <td>72,2</td> <td>87,0</td> <td>82,7</td> <td>84,2</td> <td>70,2</td> </tr> <tr> <td>Enkele keer</td> <td>43,3</td> <td>21,7</td> <td>10,5</td> <td>15,0</td> <td>13,3</td> <td>21,5</td> </tr> <tr> <td>Vaak</td> <td>10,4</td> <td>4,2</td> <td>1,5</td> <td>1,6</td> <td>1,8</td> <td>4,9</td> </tr> <tr> <td>Zeer vaak</td> <td>7,5</td> <td>1,9</td> <td>0,9</td> <td>0,6</td> <td>0,7</td> <td>3,4</td> </tr> </tbody> </table>		verbale agressie	pesten	bedreiging/ intimidatie	seksuele intimidatie	discriminatie	fysiek	Nooit	37,5	76,6	82,3	82,5	85,7	66,6	Enkele keer	45,1	19,2	14,4	16,2	12,7	24,7	Vaak	11,5	3,5	2,4	1,1	1,2	5,5	Zeer vaak	5,9	0,7	0,9	0,3	0,4	3,3		verbale agressie	pesten	bedreiging/ intimidatie	seksuele intimidatie	discriminatie	fysiek	Nooit	38,8	72,2	87,0	82,7	84,2	70,2	Enkele keer	43,3	21,7	10,5	15,0	13,3	21,5	Vaak	10,4	4,2	1,5	1,6	1,8	4,9	Zeer vaak	7,5	1,9	0,9	0,6	0,7	3,4
	verbale agressie	pesten	bedreiging/ intimidatie	seksuele intimidatie	discriminatie	fysiek																																																																	
Nooit	37,5	76,6	82,3	82,5	85,7	66,6																																																																	
Enkele keer	45,1	19,2	14,4	16,2	12,7	24,7																																																																	
Vaak	11,5	3,5	2,4	1,1	1,2	5,5																																																																	
Zeer vaak	5,9	0,7	0,9	0,3	0,4	3,3																																																																	
	verbale agressie	pesten	bedreiging/ intimidatie	seksuele intimidatie	discriminatie	fysiek																																																																	
Nooit	38,8	72,2	87,0	82,7	84,2	70,2																																																																	
Enkele keer	43,3	21,7	10,5	15,0	13,3	21,5																																																																	
Vaak	10,4	4,2	1,5	1,6	1,8	4,9																																																																	
Zeer vaak	7,5	1,9	0,9	0,6	0,7	3,4																																																																	
Overig (zoals heikele punten en pers)	Agressie tegen zorgverleners is een terugkerend thema en hardnekkig fenomeen. Het komt vaak ter sprake op piekmomenten, zoals oud en nieuw. Op dit moment wordt de toename van agressie in verband gebracht met de COVID-19 maatregelen.																																																																						

11 - 15

5.1.2i Concept

buiten verzoek

buiten verzoek

buiten verzoek

buiten verzoek

buiten verzoek

buiten verzoek