

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2163

Vragen van de leden **Van den Hil, Tielen** en **Beyers** (allen VVD) aan de Minister voor Langdurige Zorg en Sport over *het bericht «Ziekteverzuim nadert hoogst gemeten niveau ooit, vooral in de zorg»* (ingezonden 17 maart 2023).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 5 april 2023).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Ziekteverzuim nadert hoogst gemeten niveau ooit, vooral in de zorg»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Welke extra kosten gaan gepaard met het huidige ziekteverzuim? Kunt u dat per sector laten zien?

Antwoord 2

Ik beschik niet over cijfers over de kosten van het ziekteverzuim.

Vraag 3

Deelt u de mening dat verzuim te maken heeft met goed werkgeverschap, zeggenschap en autonomie en een veilige werkomgeving? Is bekend hoe groot de invloed is van deze afzonderlijke factoren op verzuim?

Antwoord 3

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) heeft in december 2021 een verdiepend onderzoek laten uitvoeren naar de samenhang tussen werkbeleving, arbeidsomstandigheden en verzuim. Het onderzoek is gebaseerd op algemene cijfers over het ziekteverzuimpercentage in de sector zorg en welzijn.² Hieruit komt naar voren dat (langdurig) verzuim voor een deel niet te voorkomen is omdat dit ziektegevallen betreft waarvan de oorzaak buiten het werk ligt. Daarnaast komt naar voren dat werkklimaat

¹ de Volkskrant, 10 maart 2023, «Ziekteverzuim nadert hoogst gemeten niveau ooit, vooral in de zorg» (<https://www.volkskrant.nl/economie/ziekteverzuim-nadert-hoogst-gemeten-niveau-ooit-vooral-in-de-zorg~b4a3c14c/>).

² Artikel: Verzuim in zorg en welzijn – AZW info.

een belangrijke rol speelt bij ziekteverzuim: tevreden medewerkers verzuimen de helft minder dan ontevreden medewerkers. Ook de bejegening van medewerkers door leidinggevenden draagt hieraan bij, net als pesten of intimidatie op de werkvloer. Ook de mate waarin medewerkers kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk speelt een rol bij verzuim.

Het loont daarom voor organisaties om te investeren in gezond en veilig werk. Ik vind het belangrijk dat werkgevers in de zorg goed invulling geven aan goed werkgeverschap, zorgen voor zeggenschap en autonomie bij de medewerkers en hun verantwoordelijkheid nemen als het gaat om een veilige werkomgeving. Het genoemde onderzoek van AZW geeft enig inzicht in de samenhang tussen verzuim en werkbeleving en arbeidsomstandigheden, al is niet precies bekend hoe groot de invloed is van de afzonderlijke factoren op het verzuim.

Uit de nieuwste cijfers van Vernet³ komt naar voren dat het verzuim in de VVT, ziekenhuizen, GGZ en gehandicaptenzorg licht is gedaald. Afgelopen februari was het verzuim in deze vier branches gemiddeld 8,93%, vorig jaar februari was dit 10,32%.

Vraag 4

Deelt u de mening dat goed werkgeverschap in de zorg een positief effect kan hebben op het terugdringen van verzuim? Hebben maatregelen die werkgevers inzetten om verzuim terug te dringen effect? Zo ja, welke maatregelen blijken effectief?

Antwoord 4

Ja, voor zover de oorzaken van het verzuim in werk liggen kan goed werkgeverschap een positief effect hebben op het terugdringen van verzuim. Binnen het programma TAZ zetten we dan ook vol in op goed werkgeverschap. Ik kijk hierbij primair naar werkgevers. Zij zijn verantwoordelijk voor goed personeelsbeleid, ik ondersteun en faciliteer hen hierbij waar nodig. Het Programma TAZ focust op de volgende vijf thema's als onderdeel van goed werkgeverschap:

- Vergroten van professionele autonomie en zeggenschap;
- Inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers;
- Aandacht voor een goede balans tussen werk en privé;
- Een gezonde en veilige werkomgeving;
- Het aantrekkelijker maken van werken in loondienst.

Het is aan werkgevers om na te gaan of de maatregelen die zij binnen hun organisatie nemen op het gebied van verzuim ook effectief zijn. Zij worden hierin gesteund door diverse initiatieven. Het Actie Leer Netwerk verzamelt en verspreidt goede voorbeelden rond gezond en veilig werken op haar site. En via het initiatief Gezond & Zeker van RegioPlus worden zorgmedewerkers over het thema duurzame inzetbaarheid voorzien van kennis en informatie via regionale netwerkdagen, e-learningen en tips op de bijbehorende website. Binnen het programma TAZ heb ik met brancheorganisaties en vakbonden de afspraak gemaakt om de actielijn «mentaal gezond aan het werk» van de aanpak «Mentale gezondheid: van ons allemaal» te vertalen naar een set aandachtspunten voor de sector zorg en welzijn. Daarnaast subsidieer ik de data-gedreven aanpak «Preventieplan voor zorg- en welzijnsmedewerkers» van Stichting IZZ, Coöperatie PGGM en Stichting FWG, die eind april van start zal gaan. Met deze aanpak zetten zij in op het terugdringen van verzuim en ongewenst verloop van zorg- en welzijnsmedewerkers. Binnen drie regio's zullen naar verwachting 18 zorg- en welzijnsorganisaties uit diverse branches aan de slag gaan om hun verzuim en ongewenst verloop met het preventieplan aan te pakken. Door bundeling van unieke data, succesvolle praktijkvoorbeelden en de dialoog met zorgprofessionals wordt meer inzicht en handlingsperspectief voor werkgevers geboden om dit vraagstuk aan te pakken. De opgedane inzichten zullen binnen de regio als sector breed gedeeld worden.

³ Regionale verzuimcijfers van Vernet zijn beschikbaar via Arbeidsmarkt in Beeld: <https://inzet zorg.arbeidsmarkt in beeld.nl/inzet zorg-landelijk-dash board?sectionId=5112>.

Vraag 5

Op welke manieren zetten werkgevers zich in als het gaat om het tegengaan van verzuim en inzet op een goede re-integratie van medewerkers? Welke aansprekende acties worden vanuit het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ondernomen om werkgevers te wijzen op hun verantwoordelijkheid hierin?

Antwoord 5

Zoals in het antwoord op vraag 2 en 3 aangegeven zijn kunnen er diverse achterliggende oorzaken in het werk liggen als het gaat om het verzuim, en daaraan gespiegeld is er ook een breed palet aan maatregelen die werkgevers kunnen nemen om verzuim tegen te gaan. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het doorvoeren van organisatieveranderingen om de zeggenschap en autonomie bij de medewerker te vergroten, het roosteren beter laten aansluiten bij de behoefte van medewerkers voor een betere werk/privé balans, of het doorvoeren van arbeidsbesparende innovaties om werkdruk te verlagen, en goede begeleiding bij instroom van nieuwe medewerkers. Uit Arboret -en regelgeving volgt dat zowel de werkgever als de zieke werknemer verantwoordelijk zijn voor de re-integratie. Dat betekent dat zij er beiden alles aan moeten doen om de getroffen werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Hierbij moeten ze ondersteund worden door een gecertificeerd verzuimbedrijf.

In de beantwoording van vraag 4 is uiteengezet op welke wijze ik werkgevers binnen het programma TAZ stimuleer om verzuim tegen te gaan.

Vraag 6

In hoeverre is vanuit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (TAZ) inmiddels overleg geweest met werkgevers betreffende goed werkgeverschap? Welke rol heeft het terugdringen van verzuim in deze gesprekken?

Antwoord 6

Met het programma TAZ wordt samen met de betrokken partijen (waaronder werkgevers) ingezet op goed werkgeverschap. De geformuleerde opgaven en acties dragen bij een verdere beweging naar goed werkgeverschap binnen de zorg en welzijn. Primair zijn werkgevers aan zet, ik ondersteun hen hierbij. Denk aan de thema's gezond en veilig werken, het verhogen van professionele zeggenschap en het aantrekkelijker maken van het werken in loondienst. Gezamenlijk met partijen is de keuze gemaakt om via hefboomthema's en bijbehorende kerngroepen invulling te geven aan de verschillende onderdelen van goed werkgeverschap. Het terugdringen van verzuim is een van de achterliggende doelen van goed werkgeverschap.

Vraag 7

Deelt u de mening dat agressie en intimidatie bijdragen aan verzuim en uitstroom van zorgmedewerkers? Hoe geeft u uitvoering aan het bij de afgelopen begrotingsbehandeling van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ingediende amendement voor de aanpak van agressie en intimidatie in de zorg?⁴

Antwoord 7

Agressie draagt helaas inderdaad bij aan verzuim van zorgmedewerkers: uit het onderzoek dat ik in het voorjaar van 2021 samen met PGM&Co heb laten uitvoeren blijkt dat 2% van de zorgmedewerkers die met agressie of ongewenst gedrag van cliënten, patiënten of diens naasten te maken hebben gehad zich voor kortere of langere tijd ziekmeldt. Er zijn zeker ook mensen bij wie agressie of ongewenst gedrag een rol spelen bij het verlaten van de sector. Dit is een zeer ongewenste situatie, agressief gedrag tegen hulpverleners is te allen tijde onacceptabel. Zij moeten hun werk veilig kunnen doen zonder te worden uitgescholden, belaagd of aangevallen. Als dat toch gebeurt is een goede opvang en nazorg van groot belang. De primaire verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgevers. Om hen te ondersteunen hierbij continueer ik de branche-gerichte aanpak die door mijn voorgan-

⁴ Kamerstuk 36 200 XVI, nr. 26.

ger is ingezet. Door middel van het genoemde amendement worden middelen uit die branchegerichte aanpak gealloceerd voor onderzoek naar en aanpak van agressie en intimidatie in de eerstelijnszorg. Er heeft inmiddels een aantal gesprekken plaatsgevonden met vertegenwoordigers van vijf partijen uit de eerste lijn (KNMP, KNMT, LHV, KNGF en KNOV). Zij zijn voornemens een onderzoek uit te laten voeren naar het vóórkomen van agressie in de eerstelijnszorg en naar de achtergelegen oorzaken. Op basis daarvan willen ze een aanpak opstellen voor het tegengaan van agressie. Ik ben voornemens zowel de uitvoering van het onderzoek als het ontwikkelen van een aanpak financieel te ondersteunen. Daarnaast is een vertegenwoordiger van deze partijen aangesloten bij de reflectiegroep agressie en ongewenst gedrag en zullen deze partijen worden uitgenodigd voor deelname aan het lerend netwerk omtrent agressie en ongewenst gedrag dat ik op wil starten.

Vraag 8

Deelt u de mening dat ziekteverzuim verminderd kan worden door zorgmedewerkers meer zeggenschap en grip te geven op hun werkzaamheden? Hoeveel aanvragen voor de subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap zijn er gedaan, mogelijk gemaakt door een eerder ingediend amendement voor het verbeteren van professionele zeggenschap? Hoe zal deze regeling geëvalueerd worden?⁵

Antwoord 8

Ja, die mening deel ik. In de beantwoording op vraag drie is uiteengezet hoe ziekteverzuim en meer zeggenschap zich tot elkaar verhouden. Voor de Subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap zijn 204 aanvragen gedaan. In totaal zijn 136 subsidies van 50.000 euro verleend. De projectorganisatie van het Landelijk Actieplan Zeggenschap (LAZ) begeleidt de 136 instellingen die subsidie hebben ontvangen. Het LAZ heeft ook een rol in de evaluatie van de Subsidieregeling. Zij analyseren de interventies waarmee naar de gewenste situatie veerkracht en zeggenschap toegewerkt wordt om in kaart te brengen of dit aansluit bij het doel van de Subsidieregeling. Verder zal – zoals eerder aan uw Kamer vermeld⁶ – het effect van de inzet op (veerkracht en) zeggenschap worden geëvalueerd met de Monitor Zeggenschap. Met deze monitor wordt in kaart gebracht in hoeverre zorgmedewerkers – in het bijzonder de verpleegkundige beroepsgroep – zeggenschap ervaren op verschillende niveaus en welke factoren hierop van invloed zijn.

Vraag 9

Welke stappen gaat u zetten om het ziekteverzuim in de zorg terug te dringen? Bent u bereid om de Kamer hier voor het zomerreces over te informeren?

Antwoord 9

Voor het terugdringen van het ziekteverzuim zijn primair werkgevers aan zet, ik ondersteun hen hierbij binnen het programma TAZ. Voor de zomer zal ik de Tweede Kamer over de voortgang van het Programma TAZ informeren, waarbij ik ook aandacht zal geven aan het terugdringen van het ziekteverzuim.

⁵ Kamerstuk 35 925 XVI, nr. 34

⁶ pdf (overheid.nl).