

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

### 617

Vragen van het lid **Hijink** (SP) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de berichtgeving dat de werkdruk zo hoog is in de zorg dat zorgpersoneel steeds vaker psychische hulp nodig heeft* (ingezonden 18 september 2019).

Antwoord van Minister **De Jonge** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 5 november 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 303.

#### Vraag 1

Wat vindt u ervan dat het aandeel zorgmedewerkers dat psychische zorg ontvangt, in de afgelopen vier jaar met 40 procent is gestegen?<sup>1 2</sup>

#### Antwoord 1

Blijkens de zorggebruik cijfers van Stichting IZZ lag het gebruik van psychische zorg door zorgmedewerkers in 2018 op 6,7% waarbij dat in 2014 op 4,7% lag, een stijging met ruim 40%. De stijging ten opzichte van het voorgaande jaar 2017 bedroeg 8%.

Een stijgende trend in het aandeel zorgmedewerkers dat psychische zorg ontvangt vind ik zorgelijk en eens te meer reden om extra in te zetten op het verbeteren van het werkklimaat van zorgmedewerkers.

#### Vraag 2

Wilt u reageren op de stelling van A. ten Arve (programmadirecteur voor gezond werken in de zorg bij Stichting IZZ, belangenbehartiger van mensen in de zorg) dat bij een kwart van de zorgmedewerkers met psychische klachten, dit zeker voortkomt uit het werk?<sup>3</sup>

#### Antwoord 2

Dat een kwart van de psychische klachten voor ten minste een deel voortkomt uit werk sluit aan bij de resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO. Hierin geeft bijna 27% van de zorgmedewerkers

<sup>1</sup> <https://www.trouw.nl/zorg/onderzoek-psychische-klachten-bij-zorgpersoneel-met-40-procent-toegenomen~b50f1125/>

<sup>2</sup> <https://www.trouw.nl/zorg/van-verpleegkundige-naar-automonteur-nu-kan-ik-wel-kwaliteit-leveren~b77497ad/>

<sup>3</sup> <https://www.trouw.nl/zorg/onderzoek-psychische-klachten-bij-zorgpersoneel-met-40-procent-toegenomen~b50f1125/>

(tegen ruim 24% van alle medewerkers) aan de indruk te hebben dat de klachten waarmee de laatste keer verzuimd is voor een deel dan wel hoofdzakelijk het gevolg waren van werk.

### Vraag 3

Wilt u reageren op de stelling van E. Merlijn (bestuurder vakbond FNV) dat wanneer jongere zorgmedewerkers psychische problemen ontwikkelen als ze gaan werken, ze eerder geneigd zijn om de zorg te verlaten?

### Antwoord 3

Het is cruciaal dat jonge zorgmedewerkers bij de start van hun werkzame leven goed worden opgevangen en begeleid. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt verdient dit nog extra aandacht. Enerzijds omdat voor opvang en begeleiding een beroep gedaan moet worden op toch al krappe capaciteit en anderzijds omdat juist in tijden van krapte voorkomen moet worden dat mensen (snel) uitvallen.

### Vraag 4 en 5

Kunt u uw reflectie geven over deze alarmerende berichten?

Welke maatregelen gaat u aanvullend treffen om deze problematiek aan te pakken?

### Antwoord 4 en 5

Cijfers uit de Arbobalans 2018 en de Nationale Enquête 2018 (NEA 2018)<sup>4</sup> laten zien dat een groot en stijgend aantal mensen burn-outklachten ervaart als gevolg van met name hoge taakeisen, een gebrek aan autonomie, ongewenst gedrag op de werkvloer of een combinatie van deze factoren. Zoals ook verwoord in de recent verschenen SER-verkenning naar ontplooiingskansen van jongeren ervaren jongeren meer prestatiedruk, psychische klachten en ook vaker burn-out achtige verschijnselen als gevolg van diverse ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het onderwijs, de woningmarkt en het starten van een gezin. Jonge werkenden ervaren meer prestatiedruk, psychische klachten en ervaren ook vaker burn-out-achtige verschijnselen dan oudere werknemers.

Om meer inzicht te krijgen in de achterliggende oorzaken van burn-outklachten in relatie tot werk-privé omstandigheden laat het Ministerie van SZW het TNO hiernaar een onderzoek doen<sup>5</sup>.

Hoewel psychische klachten als gevolg van werk of werkdruk veel voor komen vind ik niet dat deze erbij horen. Daarin sta ik gelukkig niet alleen. In veel cao's zie ik dat sociale partners afspraken maken over het verminderen van werkdruk en andere aspecten van duurzame inzetbaarheid. Zo staat in het onderhandelaarsakkoord voor de cao gehandicaptenzorg dat een handleiding wordt ontwikkeld voor werknemers en werkgevers om werkdruk bespreekbaar en beheersbaar te maken met aandacht voor de betreffende cao-bepalingen. Ook is afgesproken dat werknemers het recht hebben om op een vrije dag onbereikbaar voor werk te zijn.

Om maatregelen gericht op het voorkomen van uitval of uitstroom te stimuleren leggen de Minister voor Medische Zorg en Sport, de Staatssecretaris van VWS en ik de komende periode binnen het Actieprogramma «Werken in de zorg» extra nadruk op het behoud van medewerkers. Binnen het vierde tijdvak van SectorplanPlus worden daartoe ook activiteiten gericht op het verbeteren van het organisatieklimaat en daarmee op voorkomen van uitval en uitstroom subsidiabel gesteld.

We zien dat werkgevers nog veel meer van elkaar kunnen leren. Binnen het, onder het Actieprogramma opererende, Actie Leer Netwerk werken ambassadeurs op de thema's beperken uitstroom, gezond werken en leven lang ontwikkelen.

Daarbij gaat het niet alleen om het voorzien van kennis en inspiratie, maar ook om het stimuleren van (regionaal) lerende netwerken. We vragen het Regioteam, dat tot doel heeft kwantitatieve en kwalitatieve versnelling in het

<sup>4</sup> De NEA is een grootschalige jaarlijkse enquête onder werknemers in Nederland, uitgevoerd door CBS en TNO. Zie de NEA 2018 (d.d. april 2019): <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/15/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2018>

<sup>5</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/10/18/kamerbrief-psychosociale-arbeidsbelasting>

land te bevorderen, in elke regio expliciet aandacht te hebben voor het voorkomen van uitstroom.

We steunen een programma van VenVN en CNV gericht op het beter betrekken van medewerkers binnen organisaties en in de regio, met een focus op behoud. Zij gaan het land in, naar organisaties toe en delen ervaring en lessen. Ook laten ze zien welke goede manieren er zijn om medewerkers te betrekken.

Ook blijven we stevig inzetten op de aanpak van regeldruk via schrapsessies. Doel hiervan is het verminderen van de ervaren regeldruk met als gevolg meer werkplezier voor de zorgprofessional.