

# Impact van COVID-19 op de werkbelasting en het ziekteverzuim van medewerkers in verpleeghuizen



## Rapportage over Meetmoment 4: juni-augustus 2021

Een onderzoek van de samenwerkende academische netwerken ouderenzorg



# Onderzoek impact COVID-19 op werkdruk en ziekteverzuim en naar de genomen maatregelen

## Doel

Antwoord krijgen op de volgende vragen:

1. Welke impact heeft COVID-19 op:
  - de werkdruk en (mentale) gezondheid van medewerkers in verpleeghuizen
  - het ziekteverzuim van medewerkers in verpleeghuizen

2. Welke maatregelen nemen verpleeghuizen om de impact van COVID-19 op de werkdruk, (mentale gezondheid) en het ziekteverzuim van hun medewerkers te beperken?

Om op deze manier verpleeghuisorganisaties in de gelegenheid te stellen beter in te kunnen spelen op de negatieve gevolgen (langdurig verzuim, burn-out) van COVID-19 voor medewerkers in verpleeghuizen.

## Deelnemers



Tien verpleeghuizen met verschillende locaties verspreid over heel Nederland.

## Aanpak

Het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

1. Enquête voor (zorg)medewerkers over\*:
  - werkomstandigheden
  - werkfunctioneren
  - mentale gezondheid
2. Analyse van genomen maatregelen
3. Vergelijking ziekteverzuim cijfers 2019, 2020 en 2021

\* Zie voor uitleg over de begrippen in de enquête: [Bijlage H](#).

## Meetmomenten

De data is verzameld tijdens vier meetmomenten:

1. Zomer 2020: juni-augustus
2. Laatste kwartaal 2020: oktober-december
3. Eerste kwartaal 2021: februari-maart
4. Zomer 2021: juni-augustus

In deze rapportage worden resultaten van meetmoment 4 vergeleken met voorgaande meetmomenten.

# Impact van COVID-19 op de werkbelasting van medewerkers over alle meetmomenten

Enquête: Algemeen ([Bijlage A](#) en [B](#))

- circa **1000 (zorg)medewerkers** hebben de enquête bij meetmoment 4 ingevuld.
- De gerapporteerde **vaccinatiegraad** bij dit meetmoment is 90%.
- Het deel van de medewerkers met **uitputtingsklachten** is het grootst bij meetmoment 4 en meetmoment 2.
- Het deel van de medewerkers met een hoge **werkdruk en mentale belasting** is het kleinst bij meetmoment 3.
- Het deel van de medewerkers dat **depressieve klachten, moeite met werkfunctioneren** en **energiebronnen** ervaart is vergelijkbaar over de vier meetmomenten.
- Steeds minder medewerkers ervaren **emotionele belasting** gedurende de vier meetmomenten
- Minder medewerkers ervaren **COVID-angst** bij meetmoment 4 in vergelijking met de andere meetmomenten.

# Impact van COVID-19 op de werkbelasting van medewerkers met en zonder direct contact met besmette bewoners

Enquête: Wel of geen direct contact met besmette bewoner (zie [Bijlage C](#))

- Medewerkers *met* direct contact ervaren meer **uitputtingsklachten** dan medewerkers *zonder* contact (30% vs. 24%).
- Medewerkers *met* direct contact ervaren meer **depressieve klachten** dan medewerkers *zonder* direct contact (25% vs. 20%)
- Medewerkers *met* direct contact ervaren bij dit meetmoment minder **depressieve klachten** dan bij het vorige meetmoment (resp. 25% en 29%)
- Medewerkers *zonder* direct contact ervaren bij dit meetmoment meer **uitputtingsklachten** dan bij het vorige meetmoment (resp. 24% en 19%).
- Medewerkers *met* direct contact hebben bij dit meetmoment vaker last van **werkstressoren** en moeite met **werkfunctioneren** dan medewerkers *zonder* direct contact.

# Impact van COVID-19 op de werkdruk van thuiszorg en intramurale zorgmedewerkers

Enquête: Thuiszorg en intramurale zorg (zie [Bijlage D](#)).

- Thuiszorgmedewerkers ervaren meer **werkdruk** dan de intramurale zorgmedewerkers (65% vs. 56%)
- Thuiszorgmedewerkers ervaren meer **invloed op werk**, maar minder **sociale steun en teamgevoel** dan de intramurale zorgmedewerkers
- Thuiszorgmedewerkers ervaren meer moeite met de **fysieke taakeisen** in het werk dan de intramurale zorgmedewerkers
- Thuiszorgmedewerkers ervaren meer **uitputtingsklachten** dan de intramurale zorgmedewerkers
- Beide groepen scoren even hoog op **depressieve klachten en COVID-angst**

## Verworven inzichten bij het werken tijdens COVID-19

### Verworven inzichten bij het werken tijdens COVID-19 (zie [Bijlage E](#))

- De respondenten noemen de **saamhorigheid en verbeterde samenwerking** vaak (in resp. 21% en 17% van alle antwoorden) als positieve verandering tijdens de COVID-19 pandemie
- In 12% van alle antwoorden werd aangegeven dat er geen positieve veranderingen waren in deze periode.
- Een klein deel (7%) van **de zorgmedewerkers** omschrijft het gecontroleerde bezoek van familie bij de bewoner als positief. Er was hierdoor meer rust op de afdeling, wat positief werkte bij zowel de bewoners als de medewerkers.
- Een derde van de **overige medewerkers** (35%) ervaart het thuiswerken en online vergaderen als positief.

## Ziekteverzuim

### Ziekteverzuim (zie **Bijlage F**)

Het ziekteverzuim is vooral tijdens de eerste golf (maart-april 2020) en tijdens de tweede- en derde golf (oktober 2020-februari 2021) verhoogd ten opzichte van het referentiejaar 2019.

In het voorjaar-zomer van 2021 daalt het ziekteverzuim, net zoals in dezelfde periode in 2020. Opvallend is dat het ziekteverzuim in de zomer van 2021 hoger is dan in 2019 en 2020. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat in deze fase van de pandemie (mentaal en fysiek) langdurige klachten optreden, na langere tijd van (extra) belasting. Dit is echter een aanname, op basis van de verzamelde gegevens is dit niet te onderbouwen.

# Colofon

## Opdrachtgever

Ministerie van VWS

## Uitvoerders

Universitair Netwerk Ouderzorg UMCG (UNO-UMCG).

Universitair Netwerk voor de Care sector Zuid-Holland (UNC-ZH) o.l.v. Prof. Dr. W.P. Achterberg.

---

## Redactie

Dr. S. Janus, Dr. C. Nieuwenhuys, Y. van Dijk, UMCG afdeling Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde o.l.v. Prof. Dr. S.U. Zuidema.

Prof. Dr. C. Roelen, UMCG afdeling Sociale Geneeskunde.

## Onderzoeksteam

Sarah Janus, Cecile Nieuwenhuys, Corne Roelen, Ylse van Dijk, Rebecca Bruggink, Sytse Zuidema

---

## Publicatie datum

8 november 2021

## Referenties

Slide 1: <https://liefdevoorzorg.nu/politieke-partijen-werkdruk-zorg/#page-content>

Slide 4:

<sup>1</sup>Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Gebruikshandleiding Burnout Assessment Tool (BAT) – Versie 2.0. KU Leuven, België: Intern rapport.

<sup>2</sup>Heesackers, H., Zegers M., Van Mol, M.C., Van den Boogaard, M. (2020), The impact of the first COVID-19 surge on the mental well-being of ICU nurses: A nationwide survey study, Intensive & Critical Care Nursing,

# Dankwoord







Hierbij bedanken we iedereen, die een bijdrage heeft geleverd aan het tot stand komen van de resultaten voor deze rapportage. In het bijzonder alle medewerkers die de enquête hebben ingevuld en de medewerkers die de ziekteverzuimcijfers voor ons hebben verzameld.

# Vervolg

Dit was de laatste rapportage over dit project. Als vervolg hierop willen we aandacht besteden aan het delen van de opgedane kennis met belanghebbenden (op beleids- en medewerker niveau). Daarnaast zetten we dit project voort met wetenschappelijke analyses en artikelen.



## Bijlage A: Karakteristieken deelnemers

	Meetmoment 1 Juni-Aug 2020	Meetmoment 2 Okt-Dec 2020	Meetmoment 3* Feb-Mrt 2021	Meetmoment 4* Juni-Aug 2021	Opmerking * Bij meetmoment 3 en 4 doet er 1 extra organisatie mee. Bij meetmoment 4 doet 1 organisatie niet meer mee.
 Deelnemers	1669	1854	1717	957	Het aantal deelnemers bij meetmoment 4 is kleiner dan bij de voorgaande drie meetmomenten.
 Gem. leeftijd	45	44	46	47	
 Vrouw	1525 (91%)	1662 (90%)	1569 (91%)	884 (92%)	
 Verzorgend (totaal)	1148 (69%)	1209 (66%)	1186 (69%)	682 (71%)	De samenstelling van het aantal verzorgenden en overig personeel is nagenoeg gelijk gebleven. Echter is het percentage thuiszorgmedewerkers het hoogst bij meetmoment 4.
<i>Thuiszorg</i>	<i>85 (5%)</i>	<i>131 (7%)</i>	<i>244 (14%)</i>	<i>190 (20%)</i>	
<i>Intramuraal</i>	<i>1063 (64%)</i>	<i>1078 (59%)</i>	<i>942 (55%)</i>	<i>492 (51%)</i>	
 Overig (totaal)	521 (31%)	633 (34%)	531 (31%)	275 (29%)	
<i>Behandelaar</i>	<i>176 (10%)</i>	<i>189 (10%)</i>	<i>172 (10%)</i>	<i>80 (8%)</i>	
<i>Niet-cliënt gebonden (uitleg)</i>	<i>345 (21%)</i>	<i>444 (24%)</i>	<i>359 (21%)</i>	<i>195 (20%)</i>	
 Gezorgd voor besmette bewoners	482 (29%)	594 (33%)	562 (33%)	176 (18%)	Het deel van de medewerkers dat voor een besmette bewoner heeft gezorgd, is bij meetmoment 4 kleiner dan bij de andere meetmomenten.

 Hierdoor moeten we de resultaten op de enquête voorzichtig interpreteren.

## Bijlage B: Vaccinatiebereidheid

	Aantal	%
<b>Totaal</b>	952	100%
<b>Bereid tot vaccinatie</b>	<b>860</b>	<b>90%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ja ik ben gevaccineerd*</i></li> <li>• <i>Ja ik wil gevaccineerd worden, maar ik ben nog niet in aanmerking gekomen</i></li> </ul>	845 15	89% 2%
<b>(Nog) niet bereid tot vaccinatie</b>	<b>92</b>	<b>10%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ik weet het niet / ik heb nog twijfels</i></li> <li>• <i>Nee ik wil mij niet laten vaccineren</i></li> <li>• <i>Anders</i></li> </ul>	38 41 13	4% 4% 1%

\*De medewerkers die op het moment van invullen alleen de eerste vaccinatie hebben gehad worden ook meegeteld als iemand die gevaccineerd is en dus bereid is om zich te laten vaccineren.

### Vaccinatiebereidheid

De gerapporteerde **vaccinatiebereidheid** onder de deelnemende verpleeghuismedewerkers is hoog. 90% wil zich laten vaccineren of is al gevaccineerd.

Van de medewerkers die **(nog) niet bereid** zijn tot vaccinatie, geeft de helft aan nog te twifelen of het nog niet te weten.

### Verschillen tussen functiegroepen

Tussen zorgmedewerkers (incl. behandelaren) en niet-cliënt gebonden medewerkers is geen verschil in vaccinatiegraad.

## Bijlage C: Resultaten enquête

Onderdeel (uitleg)	Contact	Zomer '20 (mm1)	4 <sup>e</sup> kwartaal '20 (mm2)	1 <sup>e</sup> kwartaal '21 (mm3)	Zomer '21 (mm4)
		% deelnemers met een hoge score			
<b>WERKOMSTANDIGHEDEN</b>					
Werkdruk	Direct	58	61	56	64
	Geen	54	50	45	55
Mentale belasting	Direct	80	83	77	82
	Geen	76	73	70	77
Emotionele belasting	Direct	76	73	71	69
	Geen	65	60	53	55
Invloed op werk	Direct	20	30	21	28
	Geen	35	35	36	33
<b>WERKFUNCTIONEREN</b>					
Moeite met:					
Werkplanning	Direct	11	11	11	12
	Geen	8	10	7	7
Mentale taakeisen	Direct	18	14	12	17
	Geen	15	16	9	10
Flexibiliteit	Direct	18	14	19	22
	Geen	15	16	15	17
<b>GEZONDHEID</b>					
COVID-angst	Direct	55	60	49	44
	Geen	50	55	46	32
Uitputting	Direct	25	31	29	30
	Geen	21	22	19	24
Depressieschaal	Direct	23	27	29	25
	Geen	17	21	21	20

In de tabel wordt het gemiddelde percentage van alle deelnemers met een hoge score op de onderdelen van de enquête weergegeven bij meetmoment 1 (mm1), 2 (mm2), 3 (mm3) en 4 (mm4). Medewerkers die direct in contact staan met besmette bewoners en medewerkers die niet direct in contact staan met besmette bewoners worden met elkaar vergeleken.

### Werkomstandigheden

Over de vier meetmomenten:

- Direct contact: de werkdruk, mentale belasting en invloed op het werk is het hoogst bij mm2 en 4. Emotionele belasting daalt van mm1 naar mm3 (-7%).
- Geen contact: de werkdruk en mentale belasting is het hoogst bij mm1 en mm4. De emotionele belasting en invloed op werk zijn vergelijkbaar met (het) voorgaande meetmoment(en).

### Werkfunctioneren

Over de vier meetmomenten:

- Direct contact: de moeite met mentale taakeisen is het hoogst bij mm1 en mm4. De moeite met flexibiliteit is het hoogst bij mm4.
- Geen contact: de moeite met mentale taakeisen is vergelijkbaar tussen mm3 en mm4.

### Gezondheid

Over de vier meetmomenten:

- Direct contact: de COVID-angst is het laagst bij mm4. Het deel van de medewerkers met depressieve klachten is het hoogst bij mm2 en 3. De score op uitputting is vergelijkbaar over de laatste 3 meetmomenten.
- Geen contact: de COVID-angst is het laagst bij mm4. Het deel van de medewerkers met uitputtingsklachten is het hoogst bij mm4.

## Bijlage D: Vergelijking thuiszorg- en intramurale zorgmedewerkers

Meetmoment 4		
	% deelnemers met een hoge score	
Onderdeel	Thuiszorg (N=190)	Intramuraal (N=492)
<b>WERKOMSTANDIGHEDEN</b>		
Werkdruk	<b>65</b>	<b>56</b>
Mentale belasting	79	78
Emotionele belasting	66	63
Invloed op werk	<b>32</b>	<b>18</b>
Belang van werk	99	97
Sociale steun	<b>80</b>	<b>85</b>
Teamgevoel	<b>75</b>	<b>86</b>
<b>WERKFUNCTIONEREN</b>		
Werkplanning	9	8
Fysieke taakeisen	<b>27</b>	<b>21</b>
Mentale taakeisen	11	13
Flexibiliteit	16	19
<b>GEZONDHEID</b>		
Uitputting	<b>30</b>	<b>26</b>
COVID-angst	35	36
Depressie schaal	21	21

### Werkomstandigheden

Vergeleken met de intramurale zorgmedewerkers, heeft een groter deel van de thuiszorgmedewerkers bij meetmoment 4 een hoge score op werkdruk. De thuiszorgmedewerkers ervaren bij dit meetmoment meer invloed op werk, maar minder sociale steun en teamgevoel dan de intramurale zorgmedewerkers.

### Werkfunctioneren

Vergeleken met de intramurale zorgmedewerkers, heeft een groter deel van de thuiszorgmedewerkers bij meetmoment 4 moeite met fysieke taakeisen. Op de overige items van werkfunctioneren scoren de groepen vergelijkbaar bij dit meetmoment.

### Gezondheid

Vergeleken met de intramurale zorgmedewerkers, heeft een groter deel van de thuiszorgmedewerkers een hoge score op uitputtingsklachten bij meetmoment 4. Op de onderdelen COVID-angst en Depressieve klachten scoren de groepen vergelijkbaar met elkaar bij dit meetmoment.

# Bijlage E: Verworven inzichten bij het werken tijdens COVID-19

Bij meetmoment 4 is er een open vraag toegevoegd over de verworven inzichten bij het werken tijdens COVID-19. Hier hebben veel medewerkers teruggeblikt op hoe zij deze tijd hebben ervaren en ook of er dingen waren die juist prettig of beter gingen. Hieronder vindt u een samenvatting van de antwoorden van de medewerkers van alle deelnemende organisaties.

De antwoorden die het meest genoemd zijn bij zorgmedewerkers en overig personeel hadden betrekking tot:

## 1. Het saamhorigheidsgevoel

(genoemd in 21% van alle antwoorden)

- Met name de **zorgmedewerkers** beschrijven uitgebreid dat ze het fijn vonden dat iedereen voor elkaar klaar stond en dat samen de schouders eronder werden gezet.

## 2. De verbeterde samenwerking

(genoemd in 17% van alle antwoorden)

- De **zorgmedewerkers** benoemen vaker de verbeterde samenwerking en communicatie binnen het TEAM.
- De **overige medewerkers** benoemen vaker dat de samenwerking binnen de ORGANISATIE is verbeterd, bijv. tussen de zorg, behandelaren en het management.

## 3. Geen positief inzicht

(genoemd in 12% van alle antwoorden)

- In een deel van de antwoorden wordt omschreven dat er geen positieve inzichten zijn bij het werken tijdens COVID-19.
- Met name de **zorgmedewerkers** benadrukken de negatieve aspecten zoals de onrust, verhoogde werkdruk, het werken met PBM en de vele overlijdens van bewoners.

Bepaalde inzichten kwamen vaker bij zorgmedewerkers of overige medewerkers voor:



### Bezoek op afspraak

(genoemd in 7% van de antwoorden van zorgmedewerkers)

- Opvallend is dat een deel van de **zorgmedewerkers** het *gecontroleerde* bezoek van familie bij de bewoner als een positief aspect zien tijdens de COVID-19 pandemie.
- *Er werd meer rust op de afdeling ervaren doordat er minder of geen bezoek was.* Dit geldt voor zowel de medewerkers (meer tijd voor de bewoner) als voor de bewoners (minder prikkels/minder onbegrepen gedrag).



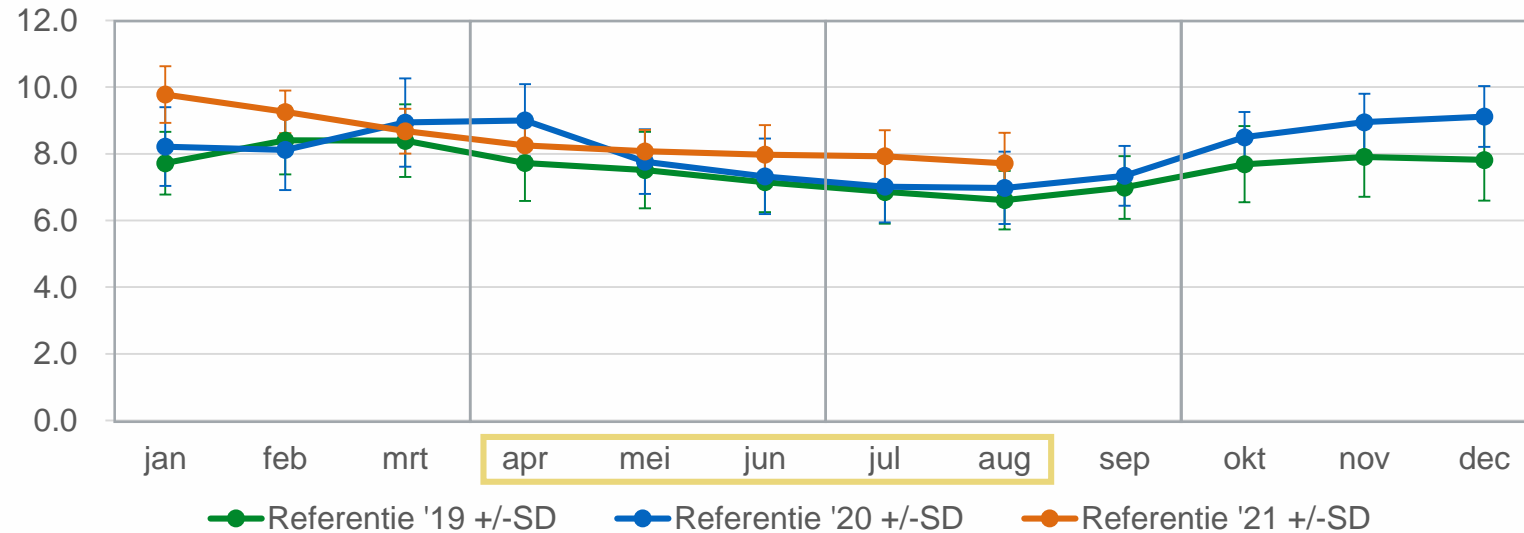
### Online overleggen en thuiswerken

(genoemd in 35% van de antwoorden van het overige personeel)

- Veel **overige medewerkers** (niet-cliëntgebonden personeel en behandelaren) benoemen om verschillende redenen het online overleggen en thuiswerken als positief aspect.
- Het online overleggen wordt als efficiënter ervaren en het zorgt er volgens hen voor dat het contact makkelijker te leggen is.
- Het thuiswerken wordt als efficiënter ervaren, vanwege reistijd maar ook doordat men minder gestoord wordt.

## Bijlage F: Ziekteverzuim gegevens in perspectief

Vergelijking Referentie '19, '20 en '21 (april-augustus)



### Analyse verzuim meetmoment 4: april-augustus 2021

Het gemiddelde verzuimpercentage tussen april 2021 en augustus 2021 over alle deelnemende verpleeghuizen komt uit op 8% (ten opzichte van 7.6% in 2020 en 7.2% in 2019).

In april 2021 is het gemiddelde verzuimpercentage lager dan in 2020 (-0.7%), maar hoger dan in 2019 (+0.5%). Van mei tot en met augustus 2021 is het verzuim hoger dan in 2019 en 2020 (resp. +0.9% en +0.7%).

### Analyse verzuim: gehele periode

Het verzuimpercentage is in het eerste en vierde kwartaal (winter en herfst) altijd hoger dan de rest van het jaar (CBS). In het eerste kwartaal van **2021** was het verzuim (met name in januari en februari) hoger dan voorgaande jaren. Hierna daalde het wel van maart naar april, maar bleef het hoger (van mei-augustus) dan voorgaande jaren.

In **2020** was het verzuim in maart en april beduidend hoger dan voorgaande jaren, maar daalde het daarna wel weer sterk.

# Bijlage G: Uitleg begrippen enquête

In reactie op de evaluatie van de factsheet van meetmoment 3 is ervoor gekozen om termen waar vragen over waren van uitleg te voorzien. Hierdoor kunnen uitkomsten op de enquête beter worden geïnterpreteerd.

## Werkomstandigheden

- Mentale belasting:

Veel dingen in de gaten moeten houden, dingen onthouden, met nieuwe ideeën komen, moeilijke beslissingen nemen (=cognitieve taken).

- Emotionele belasting:

Te maken hebben met veel emotioneel aangrijpende situaties en het emotioneel betrokken voelen bij je werk.

- Invloed op werk:

Dingen zelf kunnen bepalen bijv. hoeveel je werkt, met wie en wat voor werk je doet (regelmogelijkheden).

## Werkfunctioneren (moeite met...)

- Fysieke taakeisen

De bewegingen tijdens het werk: lang in dezelfde houding werken of juist steeds dezelfde beweging maken.

- Mentale taakeisen

Zorgvuldig werken en op het werk concentreren.

- Flexibiliteit

Prioriteiten stellen en meerdere taken tegelijk uitvoeren.

## Gezondheid

- Uitputting

Moe zijn en niet uitgerust raken. Burn-out verschijnselen.

- COVID-angst

Bijvoorbeeld zorgen om: zelf besmet te worden, om cliënten of naasten te besmetten, een besmetting bij naasten.

## Overige termen:

- Niet cliënt gebonden medewerkers

Omvat een brede groep medewerkers die niet in direct contact zijn met cliënten zoals: schoonmaak, keuken, receptie maar ook bijv. HR en facilitair