

20 mei 2022 -00:05

Draag zorg voor onze intensieve zorgen verpleegkundigen !

Het zorgpersoneel had zwaar te lijden onder de COVID-19-crisis, niet in het minst de verpleegkundigen op de afdelingen intensieve zorgen. Alhoewel er al lang voor de pandemie problemen waren, is de situatie vandaag nog zorgwekkender. Uit de recente studie van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) blijkt dat vele verpleegkundigen op intensieve zorgen op de rand van een burn-out staan en overwegen hun huidige job of zelfs het beroep te verlaten. Een goede werkomgeving blijkt essentieel om deze hooggespecialiseerde en moeilijk te vervangen zorgprofessionals in onze ziekenhuizen te houden. Met het Zorgpersoneelsfonds werd een historische eerste stap gezet om hun situatie (en die van verpleegkundigen in het algemeen) te verbeteren, maar het is nu tijd om een versnelling hoger te schakelen. Een algemeen plan dat inzet op het aantrekken en behouden van verpleegkundigen is nodig. Dit plan moet onder meer voorzien in een betere erkenning, een passende verloning, een opwaardering van de opleiding, en personeelsbezetting overeenkomstig de internationale normen.

Een periode van intense stress

De COVID-19 pandemie was een zeer intense, stresserende en lastige periode voor al het zorgpersoneel. De KCE-studie maakt duidelijk dat met name de verpleegkundigen op de afdelingen intensieve zorgen een bijzonder zware prijs betaalden. Iedereen herinnert zich nog de beklijvende beelden van deze afdelingen vol met patiënten die voor hun leven vechten, omringd door druk in de weer zijnde teams van hypergeconcentreerde zorgprofessionals.

De dramatische toename van het aantal patiënten leidde tot een ongekende behoefte aan personeel in deze eenheden, en vaak moest een beroep gedaan worden op niet-gespecialiseerd personeel. Het hoge sterftcijfer van de patiënten, het voortdurend moeten dragen van beschermingsmateriaal, de angst voor besmetting van zichzelf en zijn familie, de drastische beperkingen in de bezoekersregeling, de ontelbare uren overwerk, ... het heeft allemaal bijgedragen tot een stresserende en fysiek veeleisende werkcontext. Daar kwam nog bij dat het personeel van de intensieve zorgen afdelingen, nadat zij initieel als helden werden beschouwd, door sommigen werden bekritiseerd eenmaal het applaus wegebde. Dit werd ervaren als zeer kwetsend en als een gebrek aan respect voor hun inzet voor de volksgezondheid.

Een breed kwantitatief en kwalitatief onderzoek

Het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE), dat reeds een rapport had gepubliceerd over het verpleegkundig personeel in 2020 ([KCE-rapport 325](#)), heeft zich opnieuw over het onderwerp gebogen, ditmaal met een focus op intensieve zorgen met als doel lessen te trekken uit de COVID-19 crisis. Er werd een uitgebreide enquête uitgevoerd onder intensieve zorgen verpleegkundigen in heel België, met een indrukwekkend responspercentage van bijna 50%, waaruit blijkt hoe belangrijk zij het vonden om hun stem te laten horen.

Parameters zoals het aantal patiënten per verpleegkundige, het opleidingsniveau binnen de teams, de perceptie van de kwaliteit van zorg, de kwaliteit van de werkomgeving, de arbeidstevredenheid en het welzijn op het werk werden gemeten (via dezelfde vragenlijst als in de vorige studie). Er werden ook interviews en focusgroepen gedaan om rechtstreeks ervaringen uit het veld te verzamelen.

De werkomgeving, een parameter die (bijna) alle andere beïnvloedt

De resultaten van de online-enquête tonen aan dat ziekenhuizen met de beste werkomgeving (op basis van een internationale schaal met 32 items) steeds beter presteren, in die mate zelfs dat sommige ziekenhuizen met een zeer goede werkomgeving erin geslaagd zijn de gevolgen van de pandemie op het welzijn van de verpleegkundigen op de intensieve zorgen afdelingen te beperken. De kwaliteit van de werkomgeving omvat factoren zoals deelname aan het ziekenhuisbeleid, de kwaliteit van de werkrelatie tussen arts en verpleegkundige, verpleegkundig leiderschap, enz.

Zo is het risico op burn-out (emotionele uitputting) 2.4 keer hoger in de groep ziekenhuizen met de slechtste werkomgeving (54%) in vergelijking met ziekenhuizen met de beste werkomgeving (23%). Dit is ook zo voor andere parameters. In ziekenhuizen met de slechtste werkomgeving is de intentie om de huidige job te verlaten 2.1 keer hoger vergeleken met ziekenhuizen met de beste werkomgeving (56% versus 27%). Deze verschillen verdienen de nodige aandacht.

Ook de perceptie van de kwaliteit van de verleende zorg wordt beïnvloed door de werkomgeving van de verpleegkundigen. In ziekenhuizen met de beste werkomgeving verklaarde 80% van de respondenten dat de kwaliteit van de zorg op hun afdeling goed of uitstekend was, terwijl in ziekenhuizen met de slechtste werkomgeving slechts 49% van de respondenten verklaarde dat de kwaliteit van de zorg goed of uitstekend was.

Op punt stellen van het aantal patiënten per verpleegkundige

Het verband tussen het aantal patiënten per verpleegkundige en het welzijn van de verpleegkundigen of gepercipieerde kwaliteit van zorg is minder duidelijk voor de intensieve zorgenafdeling dan voor klassieke ziekenhuisafdelingen. Dit is niet echt verwonderlijk aangezien op afdelingen intensieve zorgen al een wettelijk maximumratio van 3 patiënten per verpleegkundige geldt. Er is dus minder variatie tussen ziekenhuizen.

Deze 3:1 verhouding is echter niet in alle ziekenhuizen de realiteit (bv. bij afwezigheden tgv ziekte). Bovendien worden ook hoofdverpleegkundigen ingeschakeld om deze ratio te behalen waardoor ze hun leidinggevende verantwoordelijkheden onvoldoende kunnen opnemen. Deze ratio is uniform voor alle intensieve zorgen afdelingen, terwijl de toestand van patiënten op sommige afdelingen meer verpleegkundige aanwezigheid vereisen. De verpleegkundigen pleiten daarom voor een ratio die is aangepast aan de reële zorgzwaarte, objectief gemeten via een meetinstrument dat aangepast is aan de context van intensieve zorgen. Ook de invoering van verschillende "niveaus" van intensieve zorgen afdelingen moet overwogen worden.

Een ondergewaardeerde opleiding

Het opleidingsniveau van intensieve zorgen verpleegkundigen is ook een aandachtspunt. Zij hebben bijna allemaal minstens een bachelordiploma en bijna 80% heeft een "Bijzondere beroepstitel intensieve zorgen en spoedgevallenzorg". Het is dan ook niet overdreven te stellen dat het gaat om hooggekwalificeerd personeel met een hoog niveau van verantwoordelijkheid.

Intensieve zorgen verpleegkundigen zijn echter ontevreden over de manier waarop deze expertise wordt gewaardeerd: 75% zegt ontevreden te zijn over zijn salaris (vooral sinds de hervorming van de salarisschalen in 2018).

Een schaarse en moeilijk te vervangen beroepsgroep

De (noodzakelijke) experimenten tijdens de COVID-pandemie om niet-intensieve zorgen verpleegkundigen in te schakelen op deze afdelingen leerde ons dat intensieve zorgen verpleegkundigen moeilijk te vervangen zijn. Toch wordt de deskundigheid van intensieve zorgen verpleegkundigen niet altijd optimaal benut. Ze voeren ook vaak taken uit waarvoor geen specifieke verpleegkundige deskundigheid vereist is - en zeker geen deskundigheid intensieve verzorging. Zo gaf 99.6% van de respondenten aan administratieve taken te verrichten, 89.4% bestelde geneesmiddelen en vulde de voorraad aan, en 80.9% maakte kamers en apparatuur schoon... Deze bevinding werd reeds gedaan in de vorige KCE-studie. De oplossing hier is het inschakelen van ondersteunend personeel (zorgkundigen, logistiek personeel) om de teams te versterken en zo de beschikbare deskundigheid te optimaliseren- maar niet om de verpleegkundigen te vervangen!

Oproep tot een algemeen plan

Zorgeverleners vormen de ruggengraat en de waardevolste troef van ons gezondheidssysteem, maar het is ook de achilleshiel ervan. Het personeel van intensieve zorgen afdelingen - en met name het verpleegkundig personeel - is het belangrijkste knelpunt gebleken om de nodige ziekenhuiscapaciteit tijdens de pandemie te voorzien. Hoewel er snel oplossingen “in elkaar werden gebokst” door bijvoorbeeld verpleegkundigen van andere eenheden, gepensioneerde verpleegkundigen en studenten in te schakelen zou het een grote inschattingsfout zijn om deze noodoplossingen als duurzame maatregelen op lange termijn te beschouwen.

Het KCE dringt er daarom bij de autoriteiten op aan een algemeen plan uit te werken dat beoogt de attractiviteit van het werken als verpleegkundige in het algemeen, en op de intensieve zorgen afdelingen in het bijzonder, te verhogen en hen ook motiveert om er aan de slag te blijven. Dit plan moet een betere erkenning, een passende verloning, een opwaardering van de opleiding, en personeelsbezetting overeenkomstig internationale normen omvatten. Er is ook nood aan acties die de kwaliteit van de werkomgeving in de ziekenhuizen verbeteren.

Het verpleegkundig beroep kende reeds vóór de gezondheidscrisis problemen die door twee jaar van pandemie alleen maar werden versterkt. Al vóór de crisis werd, met de oprichting van het Zorgpersoneelsfonds, een belangrijke eerste stap gezet met extra investering in verpleegkundig en zorgpersoneel. Tijdens de COVID-19 pandemie werden de budgetten voor dit fonds bestendigd en de wettelijke bepalingen vastgesteld om ervoor te zorgen dat deze budgetten ook daadwerkelijk zouden leiden tot extra personeel in de zorg. Het is nu tijd om nog een versnelling hoger te schakelen zodat verpleegkundigen ten volle hun maatschappelijk uiterst belangrijke rol kunnen opnemen.

Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg
Administratief Centrum Kruidtuin, Doorbuilding (10e verdieping)
Kruidtuinlaan 55
1000 Brussel
België
+32 2 287 33 88
<http://kce.fgov.be>

Guðrún Briat
Wetenschappelijke communicatie
+32 475 274 115
press@kce.fgov.be