

MORELE OVERWEGINGEN ROND DE COVID-19 VACCINATIE

De verwachting is dat vanaf januari kan worden begonnen met vaccineren. De vaccinaties zullen als eerste worden ingezet bij zorgmedewerkers in de langdurige zorg, om daarmee een beschermende ring om kwetsbare bewoners en cliënten te bewerkstelligen.

Onder een deel van de zorgmedewerkers is er twijfel of ze dit vaccin zullen nemen. Tegelijkertijd hebben de bewoners en cliënten er belang bij dat veel zorgmedewerkers zich laten vaccineren.

Met deze twijfel komen ethische aspecten in beeld. Speciaal voor zorgbestuurders, hun staf en commissies ethiek bieden wij een handreiking waarin een aantal ethische overwegingen aan bod komen. Deze handreiking is bedoeld om overwegingen en formuleringen scherp te hebben bij het maken van keuzes en niet om de ethische vraag weg te nemen. Bovendien hopen we hiermee de communicatie over dit vraagstuk binnen de eigen organisatie te faciliteren.

De kaders

Voorafgaand aan het ethische kader is het belangrijk en noodzakelijk om scherp te hebben binnen welk (juridisch) kader we opereren. ActiZ en VGN zullen hier ook verder in voorzien. Een aantal punten beschrijven we kort, zonder volledig te willen zijn:

- In Nederland is niemand verplicht zich te laten vaccineren. Het *recht op de onaantastbaarheid van het menselijk lichaam* is in de grondwet vastgelegd. Het recht is niet absoluut: bij wet zijn beperkingen op dit grondrecht mogelijk.
- Werkgevers mogen medewerkers dus niet verplichten zich te laten vaccineren. Voor zorgverleners die in hun werk hoog risicovolle taken uitvoeren, kan het weigeren van vaccinatie in sommige gevallen wel gevolgen hebben. Het kan betekenen dat zij bepaalde taken binnen hun functie niet mogen uitvoeren of dat er binnen de organisatie gezocht wordt naar alternatieve taken waardoor de kans op mogelijke besmettingen gereduceerd wordt. Bij hoog risicovolle taken kun je denken aan het werk op een IC of met oncologiepatiënten. Binnen de ouderenzorg is dit momenteel niet proportioneel en ook niet wenselijk, gezien de schaarste aan zorgmedewerkers.

Een grote groep zorgprofessionals twijfelt nog of zij zich zullen laten vaccineren. Zij twijfelen met name op grond van angst voor de schadelijke gevolgen van de bijwerkingen of levensbeschouwelijke bezwaren.

Ook praktische en logistieke bezwaren kunnen aan de orde zijn. In ervaringen rondom de griepvaccinatie is gebleken dat deze voor veel zorgprofessionals een drempel vormden om zich te laten vaccineren. Het blijkt dat de vaccinatiegraad omhoog gaat wanneer het voor werknemers zo eenvoudig mogelijk is om een vaccinatie te halen. Het is wel de vraag in hoeverre de werkgever daar in januari al invloed op kan uitoefenen.

De groep twijfelaars kan worden ondersteund door informatie en dialoog bij hun afweging.

Morele overwegingen

Voor het besluit om zich al dan niet te laten vaccineren wegen er voor een zorgprofessional vier belangen:

1) De verantwoordelijkheid voor de bescherming en de veiligheid van patiënten en cliënten waarvoor de medewerker zorg draagt

Zorgmedewerkers hebben in de afgelopen periode veel meegemaakt ten gevolge van het virus, ze hebben mensen snel ziek zien worden en overlijden. Veel medewerkers zijn diep geraakt door wat de mensen waar ze voor zorgen in de afgelopen maanden is overkomen. Zij zullen het daarom belangrijk vinden een bijdrage te leveren aan hun veiligheid, gezondheid en bovenal kwaliteit van leven voor de komende tijd.

2) Het persoonlijke belang (vaak gekoppeld aan dat van familie, vrienden of naasten);

Medewerkers kunnen bepaalde zorgen of opvattingen hebben over de effectiviteit en de veiligheid van het vaccin. Het vaccin is onder grote druk gemaakt. Hierdoor kan het beeld ontstaan dat er minder zorgvuldig gewerkt is.

We weten nog niet precies welke risico's het vaccin met zich meebrengt bijvoorbeeld bij borstvoeding en zwangerschap. Dat zorgmedewerkers dit vaccin als eersten in Nederland krijgen, maakt het extra spannend.

Ook al staan wetenschappelijk gezien alle seinen op groen en zal een vaccin niet worden goedgekeurd als er ook maar enige twijfel is, toch is deze zorg voor de eigen gezondheid en de toekomst begrijpelijk en hebben ze een legitieme plek in de overweging.

En ook de voordelen van vaccinatie kunnen een rol spelen bij zorgmedewerkers. Zij kunnen straks misschien weer veilig mensen dichtbij benaderen, zich meer veilig voelen en wellicht meer vrijheid genieten dan nog niet gevaccineerde mensen. Bovendien kunnen zij hoogstwaarschijnlijk hun naasten niet meer besmetten.

3) De continuïteit van de zorg

Hier speelt solidariteit een belangrijke rol. Wanneer jij ziek bent, moeten je collega's met minder mensen het werk doen. Ook zal de zorg voor de bewoners wellicht schraler zijn wanneer er veel collega's ziek zijn. Deze collegialiteit en solidariteit weegt voor medewerkers die in teams werken nadrukkelijk mee. Wel kan rondom dit thema sociale druk ontstaan om je te laten vaccineren. Vanuit de samenleving klinkt een dringend beroep op deze solidariteit, zodat bijvoorbeeld de reguliere zorg weer opgeschaald kan worden.

4) Het belang van de leefbaarheid van de samenleving

De hele samenleving is op dit moment gebaat bij een hoge vaccinatiegraad. Er wordt als door een vergrootglas gekeken naar deze eerste groep die wordt gevaccineerd. Zij zijn de eersten op de weg uit deze crisis. Hier speelt de solidariteit eveneens een rol, zij het wat verder weg. Laat je je vaccineren zodat op termijn de horeca, de cultuursector en kwetsbare mensen die we zelf niet kennen het minder zwaar hebben? Ook dit argument speelt mee in de overweging om je wel of niet te laten vaccineren.

Welke belangen de doorslag geven, is aan iedere zorgprofessional zelf om af te wegen en te beslissen.

Het is in ieders belang in Nederland, maar in deze eerste fase vooral in het belang van cliënten en bewoners die aan de zorg van de zorgorganisatie zijn toevertrouwd dat zoveel mogelijk mensen zich laten vaccineren.

Zorgorganisaties kunnen bijdragen door hun medewerkers te helpen een keuze te maken. In de wijze waarop de organisatie dat doet spelen ethische waarden als:

- *Lichamelijke integriteit*: Het is een persoonlijke overweging of medewerkers zich wel of niet laten vaccineren. De werkgever kan het gesprek hierover aangaan, maar moet wel rekening houden met de lichamelijke integriteit en de privacy van de medewerker.
- Omwille van de *veiligheid* van de cliënten willen we graag dat zoveel mogelijk medewerkers zich laten inenten. Helaas is er nog niet volledige zekerheid over de vraag of gevaccineerde mensen het virus toch kunnen overdragen.
- *Verantwoordelijkheid voor de continuïteit van zorg*; werkgevers ervaren de verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk medewerkers en cliënten te laten vaccineren. Er wordt nauwlettend en kritisch meegekeken door de media. We kunnen en willen medewerkers niet verplichten, maar we kunnen hen wel verleiden. Door dit 'verleiden' kan er echter sociale druk binnen de organisatie ontstaan: een onderlinge spanning tussen medewerkers over het wel of niet vaccineren. Sociale druk is niet per se verkeerd, maar wanneer dit te hoog oploopt kan er onveiligheid ontstaan. Dit komt de zorg niet ten goede. Het is daarom cruciaal om als de druk oploopt een goede dialoog te organiseren. Een dialoog waarin alle stemmen kunnen worden gehoord en mensen op een veilige en prettige manier kennis en meningen met elkaar kunnen uitwisselen.

Advies voor zorgorganisaties

Informereren en voorlichten

Het is verstandig om betrouwbare en eenduidige informatie aan te bieden en afspraken te maken over naar welke bronnen je verwijst (RIVM / GGD). De werkgever mag de werknemers aanmoedigen om zich te laten vaccineren en een eigen standpunt over het belang van vaccinatie uitdragen.

Aandringen

Het is begrijpelijk dat organisaties er bij hun medewerkers op willen aandringen zich te laten vaccineren. Het is raadzaam goed na te denken hoe dit te doen en met welke woorden en steeds te monitoren wat het effect daarvan is. Hoe groter het aandringen wordt, des te meer mensen het gevoel kunnen krijgen dat zij onder druk worden gezet. Dat is niet de bedoeling. De werkgever zal altijd de keuze van de zorgprofessional dienen te accepteren.

Dialogoog

Het is belangrijk dat de werkgever een dialoog, bijvoorbeeld in de vorm van een moreel beraad, faciliteert over vaccineren. De werkgever moet erop toezien dat die dialoog op een respectvolle wijze en zonder dwang wordt gevoerd. Dit gesprek zal zo snel mogelijk op gang moeten komen. Zo'n (eventueel digitaal) gesprek dient te worden gefaciliteerd door een goede gespreksleider die in staat is om ruimte te maken voor een oordeelsvrije dialoog. In zo'n dialoog kan kennis worden gedeeld en kunnen tevens ervaringen worden uitgewisseld.

Faciliteren

Zorg dat medewerkers waar mogelijk maximaal worden gefaciliteerd om het vaccin te krijgen. Bijvoorbeeld door hen vrij te stellen van werkzaamheden als de vaccinatie onder werktijd is.

Belonen

In het verleden is bij de inzet van de griepvaccinatie gebleken dat het belonen van medewerkers (bijvoorbeeld met een lekkernij) die zich laten vaccineren wel effectief is voor de vaccinatiegraad. De urgentie wordt gevoeld, wat bijvoorbeeld blijkt uit het feit dat de vaccinatiegraad voor de griepvaccinatie onder zorgprofessionals het afgelopen jaar spectaculair is gestegen. Op dit moment zal een beloning eerder worden beschouwd als oneigenlijke druk en dat is niet effectief voor de onderlinge dialoog en verstandhouding.

Morele druk die leidt tot onveiligheid

Het is belangrijk dat leidinggevenden goed zicht houden op de mate waarin er in de organisatie onderling of van hogerhand morele druk ontstaat. Zij kunnen daarop de organisatie helpen bijsturen indien de morele druk te hoog wordt of niet meer vruchtbaar is (tegen gaat werken) of wanneer er sprake is van gevoelens van onveiligheid. Ook dan is het faciliteren van een dialoog op teamniveau een goede interventie.

Faciliteer groepsdialogen over de Covid-19-vaccinatie waarbij de verschillende perspectieven goed in beeld komen. Bagatelliseer en diskwalificeer de bezwaren niet. Neem deze serieus en onderzoek ze. Dit voorkomt dat mensen zich ingraven en niet bereid zijn tot echt gesprek. Een (open) moreel beraad of moreel gesprek onder leiding van een neutrale gespreksleider is hiervoor uiterst geschikt. Dit is ook digitaal goed uit te voeren.

Voor meer informatie over het voeren van de dialoog zie het document [Dialogoog over vaccineren](#).