

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

238

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het recht op onbereikbaarheid* (ingezonden 6 september 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 10 oktober 2018).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Lidl pakt intern e-mailen aan: 's avonds en in weekend komen mails niet aan»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat stress- en burn-outklachten bij werknemers een van de grootste ziekmakers is? Bent u ook van mening dat het nog steeds van belang is om de gevaren van werkstress onder de aandacht te brengen bij werknemers en werkgevers? Wat is daarom de overweging om te stoppen met de bewustwordingscampagne over werkstress?

Antwoord 2

Uit onderzoek van TNO blijkt dat psychosociale arbeidsbelasting de grootste oorzaak van ziekte door werk is (NEA 2017²). Een hoge werkdruk, ongewenste omgangsvormen als pesten, seksuele intimidatie en agressie en geweld zijn voorbeelden van zaken die kunnen leiden tot stress en burn-out. Het Ministerie van SZW heeft de afgelopen jaren intensief ingezet op bewustwording rond werkstress onder werkgevers en werknemers en heeft hen ondersteund bij het nemen van maatregelen, onder meer door het verspreiden en ontwikkelen van goede voorbeelden en handreikingen. Met deze bewustwordingscampagne is ingezet op agendering, nu komt het erop aan

¹ <https://www.ad.nl/ad-werkt/lidl-pakt-intern-e-mailen-aan-s-avonds-en-in-weekend-komen-mails-niet-aan~ab424167/>

² Jaarlijks voeren TNO en CBS, in samenwerking met het Ministerie van SZW, de nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) uit onder zo'n 42.000 werknemers. Deze enquête geeft een goed inzicht in de psychosociale arbeidsbelasting zoals deze door werknemers wordt ervaren, en hoe dit zich onder meer uit in burn-out klachten. Voor de laatste cijfers zie de NEA 2017, gepubliceerd op 20 april 2018.

om concrete verbeteringen binnen organisaties te realiseren. Dit is ook al steeds vaker het geval. In 2014 nam 69% van de werkgevers maatregelen op dit gebied, in 2016 was dit 77%³. Maar we zijn er nog niet. Het is aan werkgevers en werknemers om continu met elkaar in gesprek te zijn en waar nodig actie te ondernemen om werkstress te voorkomen. Dit blijf ik ondersteunen met gerichte activiteiten. Bijvoorbeeld door relevante instrumenten en informatie te delen via het Arboportaal, het organiseren van bijeenkomsten rondom ongewenst gedrag op het werk in het najaar en diverse activiteiten ter ondersteuning van de rol en positie van vertrouwenspersonen. Tevens laat ik onderzoek uitvoeren op het gebied van gedragscodes en naar de oorzaken van de verhoogde kans op burn-out bij een aantal groepen. Daarnaast ondersteun ik de branche-organisatie OVAL (Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan) en TNO die dit jaar gezamenlijk de Week van de Werkstress organiseren, om ook bewustwording te blijven stimuleren.

Vraag 3

Deelt u verder de mening dat de toename van stress- en burn-outklachten onder andere komt door de toenemende druk om continue bereikbaar te zijn?

Antwoord 3

Mijn inschatting is dat dit hieraan bij zou kunnen dragen, maar concrete cijfers hierover zijn mij niet bekend. In 2017 heeft TNO, in overleg met mijn ministerie, een verkennende studie⁴ gedaan naar het onderwerp technostress. Dit onderzoek heeft aan de hand van een aantal experts de problematiek verkend. Causale relaties zijn nog niet aangetoond.

Vraag 4 en 5

Hoe kijkt u aan tegen het recht op onbereikbaarheid zoals bij Lidl in België en Luxemburg of bij BMW en Volkswagen in Duitsland wordt ingevoerd? Bent u bereid om met voorlopende bedrijven in Nederland in gesprek te gaan om te kijken of zij een voorbeeldrol kunnen aannemen?

Constaterende dat er in Frankrijk een wettelijk recht op onbereikbaarheid bestaat, bent u bereid om te onderzoeken of een dergelijk recht op onbereikbaarheid ook voor Nederlandse werknemers een manier is om stress tegen te gaan? Bent u bovendien bereid om het recht op onbereikbaarheid met sociale partners te bespreken?

Antwoord 4 en 5

Een aanpak tegen werkstress is maatwerk. Maatregelen zoals Lidl die in België en Luxemburg heeft genomen, kunnen een manier zijn om met technostress om te gaan, maar dit hoeft niet bij alle werkgevers en voor alle werknemers de oplossing te zijn.

Ik juich het toe als werkgevers en werknemers gezamenlijk in gesprek zijn en blijven en komen tot effectieve maatregelen. Ook als het gaat om technostress zal deze dialoog vooral gevoerd moeten worden op de werkvloer. Het onderzoek van TNO uit 2017 geeft aan dat in deze tijd werkgevers en werknemers «in co-creatie» zouden moeten zoeken naar afleidingsvrije momenten en gezamenlijk heldere afspraken zouden moeten maken over omgang met e-mail en smartphones. Want, zoals het rapport stelt, het gaat bijvoorbeeld bij de druk om altijd maar online te zijn vaak niet om daadwerkelijke regels, maar om aannames en verwachtingen, zonder dat hier het gesprek over wordt gevoerd.

Een gesprek hierover met de sociale partners lijkt mij niet aangewezen. De sociale partners kunnen wel bevorderen dat werkgevers en werknemers hierover met elkaar in gesprek gaan.

Vraag 6

Kunt u deze vragen beantwoorden voor het debat over de toename van het aantal mensen met een burn-out?

³ (TNO, op basis van Werkgevers Enquête Arbeid (WEA), TNO/CBS, 2014 en 2016)

⁴ http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_Id=100531&att_Id=4911

Antwoord 6
Ja.