

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

## 77

Vragen van het lid **Van den Hil** (VVD) aan de Minister voor Langdurige Zorg en Sport over *het bericht «Agressie tegen huisartsen steeds heftiger, soms zelfs permanente bewaking nodig»* (ingezonden 25 augustus 2023).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 26 september 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 3639.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Agressie tegen huisartsen steeds heftiger, soms zelfs permanente bewaking nodig»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoeveel incidenten vinden er jaarlijks plaats uitgesplitst per sector in de zorg? Wat is de trend van deze cijfers? Als u hier geen zicht op heeft, deelt u de mening dat er inzicht moet komen in deze cijfers uitgesplitst per sector in de zorg?

Antwoord 2

Zorgorganisaties houden zelf bij hoeveel incidenten er plaats vinden in hun organisatie, mits deze gemeld worden door hun werknemers. Er is geen cumulatief overzicht per sector op nationaal niveau. Wel is bekend hoeveel procent van de werknemers in de zorg jaarlijks te maken heeft met agressie en ongewenst gedrag. Dit is uitgesplitst naar branche en naar soort agressie (verbaal, fysiek, pesten, bedreiging/intimidatie, discriminatie, seksuele intimidatie). Dit wordt sinds de eerste helft van 2019 uitgevraagd via de werknemersenquête (WNE) die het CBS uitvoert voor het programma Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (AZW). Hiermee is er zicht op de trend in deze cijfers. In onderstaande tabellen zijn de cijfers opgenomen voor respectievelijk verbale agressie en fysieke agressie. Er is geen duidelijke trend te zien in het aandeel werknemers dat met een incident te maken krijgt. In de WNE wordt aan degenen die met agressie te maken hebben gehad ook

<sup>1</sup> Eenvandaag van 24 augustus 2023; <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/agressie-tegen-huisartsen-steeds-heftiger-soms-zelfs-permanente-bewaking-nodig/>.

gevraagd of dat een enkele keer, vaak of zeer vaak was. Ook daarin is geen trend te zien (zie hiervoor AZW-Panels (cbs.nl)). Tot slot wordt aan de respondenten van de WNE gevraagd of zij het idee hebben dat intimidatie, agressie en geweld door patiënten of cliënten het afgelopen jaar is toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen. Opvallend is dat steeds zo'n 40% van de respondenten aangeeft dat zij het idee hebben dat de agressie is toegenomen, terwijl dat niet uit de cijfers blijkt. Het kan zijn dat dit veroorzaakt wordt door een toenemende ernst van de incidenten.

**Tabel 1: aandeel werknemers dat in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met verbale agressie door patiënten of cliënten**

	Q2 2019	Q4 2020	Q4 2021	Q4 2022
<i>Zorg en welzijn smal</i>	61%	58%	58%	58%
Universitair Medisch Centrum	41%	36%	40%	42%
Ziekenhuizen en ovr. med. spec. zorg	57%	55%	54%	55%
Geestelijke gezondheidszorg	75%	71%	70%	70%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	66%	64%	67%	66%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	62%	61%	59%	61%
V&V	70%	69%	65%	68%
<i>Thuiszorg</i>	50%	46%	49%	47%
Gehandicaptenzorg	77%	74%	72%	72%
Kinderopvang	23%	22%	23%	21%
Jeugdzorg	78%	72%	72%	71%
Sociaal werk	70%	60%	63%	66%
Overige zorg en welzijn	39%	37%	36%	36%

**Tabel 2: aandeel werknemers dat in de afgelopen 12 maanden te maken heeft gehad met fysieke agressie door patiënten of cliënten**

	Q2 2019	Q4 2020	Q4 2021	Q4 2022
<i>Zorg en welzijn smal</i>	30%	26%	26%	26%
Universitair Medisch Centrum	11%	9%	9%	10%
Ziekenhuizen en ovr. med. spec. zorg	19%	18%	16%	15%
Geestelijke gezondheidszorg	38%	32%	32%	30%
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	10%	9%	8%	8%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	35%	31%	32%	32%
V&V	47%	42%	42%	42%
<i>Thuiszorg</i>	14%	12%	12%	13%
Gehandicaptenzorg	60%	54%	52%	53%
Kinderopvang	11%	10%	10%	10%
Jeugdzorg	35%	32%	31%	31%
Sociaal werk	24%	17%	20%	23%
Overige zorg en welzijn	11%	8%	8%	7%

### Vraag 3

Wat wordt er op dit moment gedaan om agressie zo veel mogelijk te voorkomen?

### Antwoord 3

Ik keur agressie tegen zorgmedewerkers ten zeerste af, dit gedrag is te allen tijde onacceptabel. Helaas krijgt een (groot) deel van de mensen in de zorg toch te maken met agressie en ongewenst gedrag tijdens het werk.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Denk hierbij aan trainingen voor werknemers, opstellen van gedragscodes en huisregels (en cliënten en patiënten daar ook op aanspreken), maar ook aan zaken als verhoogde balies of inzetten van beveiliging. Wat een werkgever precies doet zal verschillen tussen settings (intramuraal of extramuraal), tussen branches en tussen werkgevers.

VWS ondersteunt partijen in de zorg bij het (door)ontwikkelen van een aanpak voor agressie en ongewenst gedrag. Dit gebeurt door:

- Het beschikbaar stellen van een subsidie voor de ontwikkeling van een branchegerichte aanpak, een aanpak die aansluit op de situatie en ondersteuningsbehoefte in een specifieke branche;
- Het monitoren van de ervaren agressie op de werkvloer in zorg en welzijn via jaarlijkse werknemerspanels;

- Het opzetten van een lerend netwerk waarin kennis en ervaring rond de aanpak van agressie en ongewenst gedrag uitgewisseld kan worden.

#### Vraag 4

Hoe maakt u in uw beleid gebruik van het amendement Van den Hil en Kuiken (36 200 XVI, nr. 26)?

#### Antwoord 4

Via dit amendement is een miljoen euro gealloceerd voor eerstelijnsparitien om een aanpak van agressie en ongewenst gedrag in de eerstelijns te ontwikkelen. Het initiatief om deze aanpak te ontwikkelen ligt bij de partijen in de eerste lijn zelf. Er zijn inmiddels meerdere gesprekken gevoerd met de eerstelijns hierover. Dit loopt via de KNMP die mede namens vier andere partijen woordvoerder is (KNOV, KNMT, KNGF LHV). Deze partijen zijn voornemens om een subsidieaanvraag in te dienen voor zowel een onderzoek naar het voorkomen van agressie in deze branches als voor de ontwikkeling van een aanpak. Tijdens de gesprekken hierover is door VWS aangegeven dat de middelen beschikbaar zijn en is er meegedacht over de wijze waarop het onderzoek in gang gezet zou kunnen worden. Navraag leert dat nog geen stappen zijn ondernomen om het onderzoek daadwerkelijk uit te zetten.

#### Vraag 5

In het bericht wordt genoemd dat het beroepsgeheim soms in de weg staat voor de medewerkers om aangifte te doen, klopt dit volgens u? Zo ja, bent u bereid te verkennen hoe rekening houdend met het beroepsgeheim, toch makkelijker aangifte gedaan kan worden?

#### Antwoord 5

Het beroepsgeheim staat niet in de weg om aangifte te doen van strafbare feiten als bedreiging of mishandeling. De KNMG schrijft hierover in de handreiking «Beroepsgeheim en politie/justitie»: *«Een arts mag aangifte doen bij de politie van strafbare feiten die een patiënt jegens hem, zijn medewerkers of praktijk pleegt. De arts geeft hierbij naam en eventueel adresgegevens van de dader vrij, maar geen medische gegevens.»* Dat geldt ook voor andere zorgverleners. Ik ben voornemens om bij de regionale bijeenkomsten die ik ga organiseren om de aangiftebereidheid te vergroten ook aandacht te besteden aan het medisch beroepsgeheim (zie ook het antwoord op vraag 6).

#### Vraag 6

Wat wordt er gedaan om de aangiftebereidheid te vergroten?

#### Antwoord 6

Ik ga regionale bijeenkomsten rondom aangifte en aangiftebereidheid te organiseren. Het doel van deze bijeenkomsten is om werkgevers in zorg en welzijn, politie en OM bij elkaar te brengen en kennis en informatie uit te wisselen over de Eenduidige Landelijke Afspraken, het aangifteproces en aangifte doen als werkgever. Maar ook om goede voorbeelden te delen. Vanwege de veelheid en diversiteit aan organisaties in de sector wil ik naast de regionale bijeenkomsten ook een podcast laten maken of webinar houden over hetzelfde thema. Hiermee kunnen nog meer organisaties worden bereikt dan met de regionale bijeenkomsten alleen. Daarnaast heb ik het onderwerp besproken tijdens het bestuurlijk overleg Arbeidsmarkt van 8 september.