

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**247**

Vragen van de leden **Van Nispen** (SP), **Lahlah** (GroenLinks-PvdA), **Sneller** (D66) en **Koops** (Nieuw Sociaal Contract) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht dat justitiepersoneel bekneeld raakt door de doorgeslagen verzuimaanpak van Detentiecentrum Rotterdam* (ingezonden 1 september 2025).

Antwoord van Staatssecretaris **Rutte** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 16 oktober 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 109.

Vraag 1

Hoe hoog is momenteel het ziekteverzuim bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)? Is het ziekteverzuim in Detentiecentrum Rotterdam significant hoger dan in andere justitiële inrichtingen? Kunt u dit cijfermatig onderbouwen?

Antwoord 1

Hieronder vindt u een overzicht van het gemiddelde ziekteverzuim van respectievelijk DJI, de Divisie Gevangeniswezen en Vreemdelingenbewaring en Detentiecentrum Rotterdam (hierna DCR) (peildatum 17 september 2025).

Kalenderjaar	DJI	DIVISIE GW & VB	DC ROTTERDAM
2021	7,7	8,3	11,4
2022	8,6	9,1	11,1
2023	7,6	7,7	9,9
2024	7,5	7,3	8,1
2025	7,5	7,2	7,5

Vraag 2

Wat zijn volgens u de oorzaken van het hoge ziekteverzuim bij de DJI? Zouden de hoge werkdruk, de personeelstekorten en de (soms onveilige) omstandigheden hierbij een rol kunnen spelen?

Antwoord 2

Het ziekteverzuim wordt beïnvloed door verschillende factoren die per inrichting en per persoon kunnen verschillen. Belangrijke factoren die van invloed zijn op het ziekteverzuimpercentage zijn onder meer de leeftijdsopbouw van het personeel (ouder personeel is relatief langer ziek), de zwaarte

van de gedetineerde doelgroep en externe omstandigheden zoals een griepgolf of Covid-19. Ook kunnen een hoge werkdruk, personeelstekorten en onveilige omstandigheden invloed hebben op het ziekteverzuim. DJI registreert of verzuim arbeidsgelateerd is. Als klachten voor 25% of meer ook veroorzaakt worden door het werk, dan wordt dit als arbeidsgelateerd beschouwd. Hoewel er wel degelijk sprake is van arbeidsgelateerd verzuim bij DJI, is het merendeel van het verzuim van de categorie niet-arbeidsgelateerd verzuim. Van de ziektegevallen bij DJI als geheel had 17% in 2024 een arbeidsgelateerde factor als (mede)oorzaak. Voor de divisie Gevangeniswezen en Vreemdelingenbewaring was dit 13%.¹ DJI spant zich maximaal in om het verzuimpercentage terug te dringen. Zo wordt ingezet op het verhogen van vitaliteit en fysieke en mentale weerbaarheid van medewerkers. Hierbij wordt gebruik gemaakt van diverse programma's en interventies, zoals de programma's Grip op Verzuim, Vooruit en Professioneel Fit. Daarnaast is er ook een aantal pilots rondom begeleiding in zorg voor DJI-medewerkers. DJI zet in op het vroegtijdig aanpakken van verzuim en daarmee ook het reduceren van de (gemiddelde) verzuimdure.²

Vraag 3

Zijn er volgens u specifieke verklaringen voor het ziekteverzuim in Detentiecentrum Rotterdam? Hoe beoordeelt u bijvoorbeeld de bewering dat er meer incidenten plaatsvinden richting het personeel omdat de dagprogramma's de laatste jaren zijn afgeschaald, wat tot frustratie leidt die helaas ook op personeel wordt afgereageerd met oplopende werkdruk en onveiligheid als gevolg?

Antwoord 3

Zoals toegelicht in het antwoord op vraag 1 is het ziekteverzuim in Detentiecentrum Rotterdam inmiddels niet significant hoger dan het gemiddelde ziekteverzuim bij DJI. Ik acht het van groot belang dat iedere medewerker in een veilige werkomgeving kan werken. Tegelijkertijd betekent het werken met deze moeilijke doelgroep dat er altijd kans bestaat op incidenten. Ik realiseer mij bovendien dat de capaciteitsmaatregelen een negatief effect op de werkdruk en werkbeleving van medewerkers kunnen hebben.

Vraag 4

Erkent u dat er investeringen nodig zijn in het gevangeniswezen, om de oplopende druk op het personeel te verminderen, wat ook kan leiden tot lager ziekteverzuim? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ja, gezien de prognoses zijn investeringen nodig om de benodigde capaciteitsuitbreiding te realiseren. Er is sprake van een groot vraagstuk. Alleen capaciteitsuitbreidingen en tijdelijke maatregelen zijn niet voldoende om uit deze situatie te geraken. Structurele investeringen maken het mogelijk maatregelen te nemen die een effect hebben op de ervaren druk van het personeel binnen de justitiële inrichtingen. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat, zoals bij het antwoord op vraag 2 is toegelicht, verzuim en werkdruk meerdere oorzaken kunnen hebben. Daarmee laat het zich niet in een enkelzijdige oplossing vatten. Door de huidige situatie van personele krapte wordt een extra beroep gedaan op DJI-personeel. Daarom wordt ingezet op aandacht voor gezondheid, veiligheid en welzijn van medewerkers, zoals toegelicht bij het antwoord op vraag 2.

¹ Jaarrapportage O&P RijkBedrijfszorg

² Kamerstukken II, 2023–2024, 24 587, nr. 965

Vraag 5

Wat is uw reactie op het artikel in de Volkskrant waaruit blijkt dat het Detentiecentrum Rotterdam een zeer harde aanpak heeft om het ziekteverzuim onder personeel te verlagen maar dit wel mensen in de problemen brengt?³

Antwoord 5

Ik doe geen uitspraken over individuele casuïstiek. In algemene zin geldt dat het belangrijk is dat medewerkers zich in een veilige en gezonde werkomgeving bevinden en zich gesteund voelen door de werkgever, ook wanneer zij ziek zijn. DJI werkt met het zogeheten «eigen regie model». Het doel van dit verzuimbeleid is om een op maat gemaakte aanpak voor elke medewerker vorm te geven. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is één van de doelstellingen, maar dit mag niet ten koste gaan van het welzijn van medewerkers. DCR heeft de afgelopen jaren een verzuimbeleid gevoerd dat in lijn is met het landelijke beleid.

Vraag 6

Wat vindt u van de werkwijze dat er brieven worden gestuurd waarin wordt meegedeeld dat nieuwe ziekmeldingen niet langer zullen worden geaccepteerd en bij nieuwe ziektegevallen loon niet meer wordt uitbetaald? Mag dit?

Antwoord 6

Zoals gesteld ga ik niet in op individuele casuïstiek. In het algemeen geldt dat werknemers wettelijk gezien bij ziekte recht hebben op loondoorbetaling. Hier zijn uitzonderingen op, bijvoorbeeld wanneer de werknemer zijn herstel belemmert of vertraagt of de re-integratieverplichtingen weigert na te komen. Hieraan gaan altijd een waarschuwing en (meerdere) bemiddelingspogingen vooraf.

Het sturen van brieven waarin wordt meegedeeld dat nieuwe ziekmeldingen niet langer zullen worden geaccepteerd en bij nieuwe ziektegevallen loon niet meer wordt uitbetaald, kan in specifieke gevallen geoorloofd zijn. Dit is sterk afhankelijk van de persoonlijke situatie van de medewerker en de context. DJI erkent dat dit in een incidenteel geval niet goed is toegepast. Dit betreurt ik ten eerste en ik zie erop toe dat een herhaling van deze situatie niet plaatsvindt. Het gaat hier echter niet om een structurele werkwijze of staand beleid.

Vraag 7

Hoe kan het dat er een werkwijze wordt gehanteerd waarin ziek personeel wordt gedwongen om naar hun werk te gaan, zoals ook blijkt uit meerdere casussen in het artikel? Gebeurt dit op meer plaatsen binnen de Rijksoverheid?

Antwoord 7

Het is geen beleid bij DJI om zieke medewerkers te dwingen om toch naar het werk te komen. Zoals onder vraag 5 toegelicht, werkt DJI met het «eigen regiemodel» waarbij wordt gekeken naar welke mogelijkheden een medewerker heeft om aangepast werk te verrichten. Hierin wordt het oordeel en het advies van de bedrijfsarts meegenomen. Deze adviseert over hetgeen de medewerker wel en niet kan, op basis waarvan wordt gekeken naar passende werkzaamheden.

Het behouden van arbeidsconditie is wenselijk om medewerkers betrokken te houden op de werkvloer en het contact met collega's op peil te houden. Het faciliteren van medewerkers om binnen hun inzetbare vermogen, en waar dit verantwoord mogelijk is, op locatie (andere) werkzaamheden te verrichten kan hier onderdeel van zijn. Ook kunnen re-integratieplekken ingericht worden waar medewerkers, die tijdelijk niet geschikt zijn voor het uitvoeren van de eigen functie, toch aan het werk kunnen blijven door middel van aangepast werk.

³ Volkskrant, 30 augustus 2025, Ziekmelden kon niet, de bedrijfsarts zien mocht niet: het harde verzuimbeleid van Detentiecentrum Rotterdam (<https://www.volkskrant.nl/binnenland/ziekmelden-kon-niet-de-bedrijfsarts-zien-mocht-niet-het-harde-verzuimbeleid-van-detentiecentrum-rotterdam~b52ab31e/>).

Hoe het personeelsbeleid elders binnen de Rijksoverheid vorm krijgt, is iets waar ik niet over ga en daarom niet bekend mee ben.

Vraag 8

Wat vindt u ervan dat de toegang tot de bedrijfsarts wordt bemoeilijkt en deze ook second opinions weigert, terwijl werknemers daar formeel recht op hebben, waardoor ook de beroepscode voor bedrijfsartsen lijkt te worden geschonden?

Antwoord 8

Medewerkers hebben het recht om de bedrijfsarts te zien wanneer zij aangeven dit te willen. Het aanvragen van een second opinion moet altijd in overleg met de eerste bedrijfsarts plaatsvinden. De eerste bedrijfsarts moet het verzoek tot een second opinion accepteren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De bedrijfsarts is BIG-geregistreerd en is een neutrale en onafhankelijke professional. Het al dan niet laten plaatsvinden van een second opinion is onderdeel van het contact tussen werknemer en de (bedrijfs)arts. DJI heeft hier als werkgever geen invloed op. Bij een verschil in inzicht heeft de medewerker diverse mogelijkheden tot het melden hiervan, zowel bij leidinggevenden als de lokale vertrouwenspersoon of de centrale vertrouwenspersoon integriteit van DJI. De vertrouwenspersonen kunnen de medewerker adviseren over het aanhangig maken van het geschil.

Vraag 9

Wat vindt u van de conclusie van de bedrijfsarts die aan het woord komt dat er wordt gehandeld in strijd met de wettelijke regels met betrekking tot goed werkgeverschap?

Antwoord 9

Goed werkgeverschap betekent dat een werkgever zich zorgvuldig en respectvol gedraagt tegenover werknemers, rekening houdt met hun belangen en een veilige en gezonde werkomgeving biedt. Dit wordt verder ingevuld door de zes beginselen van goed werkgeverschap, zoals het niet misbruiken van de machtspositie, het motiveren van beslissingen, het voldoen aan verwachtingen, het gelijk behandelen van werknemers en het zorgen voor adequate verzekering.⁴ Dit vloeit voort uit geldende wet- en regelgeving waar DJI ook aan gebonden is.

DJI hanteert in haar verzuimbeleid de uitgangspunten die horen bij goed werkgeverschap. Ondanks de intentie en zorg van DJI om de verzuimbegeleiding zorgvuldig uit te voeren, kan het in een incidenteel geval zijn voorgekomen dat dit in een individuele casus niet (volledig) goed is gegaan. Ik hecht eraan te benadrukken dat ik deze situatie betreurt. Binnen DJI wordt het verzuimbeleid regelmatig geëvalueerd en bijgesteld op basis van de bestaande wet- en regelgeving. Zie hiervoor ook het antwoord op vraag 12.

Vraag 10

Wat vindt u ervan dat de drie bedrijfsartsen in alle negen dossiers zaken tegenkwamen die in strijd zijn met de wet en het statuut van de beroepsvereniging voor bedrijfsartsen NVAB en mogelijk aanvechtbaar zijn bij het Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg?

Antwoord 10

De bedrijfsarts handelt onafhankelijk van de werkgever en brengt adviezen uit die in het belang zijn van de gezondheid van werknemers. De bedrijfsarts valt niet onder het gezag van DJI als het gaat om medisch handelen. Wanneer de bedrijfsarts constateert dat er sprake is van onzorgvuldige arbeidienstverlening kan de bedrijfsarts dit melden bij de Nederlandse arbeidsinspectie.

⁴ Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek

Vraag 11

Ziet u ook het risico dat een doorgeschoten verzuimbeleid juist verder bij kan dragen aan het personeelstekort van de DJI omdat op deze wijze personeel zich niet meer veilig voelt hier te werken?

Antwoord 11

DJI kampt met een structureel personeelstekort en het verzuimpercentage is de afgelopen jaren weliswaar hoog maar wel iets lager dan in de voorgaande jaren. Er wordt bij DJI stevig ingezet op het terugdringen van verzuim en het voorkomen van verzuim door het verhogen van vitaliteit en fysieke en mentale weerbaarheid. Hoewel deze aanpak zijn vruchten blijkt af te werpen begrijp ik de zorgen. De aanpak van verzuim mag nooit doorschieten en moet in balans zijn: medewerkers moeten ondersteund worden en zich gesteund voelen en het ziekteverzuim moet beheersbaar blijven. Daarnaast heeft DJI belang bij fitte en weerbare medewerkers en een hoge personele inzetbaarheid om alle beschikbare celcapaciteit in de lucht te houden.

Vraag 12

Bent u van plan om naar aanleiding van deze feiten in gesprek te gaan met het Detentiecentrum Rotterdam over deze werkwijze omtrent ziekteverzuim om deze werkwijze te veranderen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 12

Het verzuimbeleid van DCR is, zoals hierboven vermeld, in lijn met het landelijke beleid van DJI en voldoet aan de wettelijke eisen. Door het ingezette beleid is het verzuim teruggedrongen. DJI erkent dat in een incidenteel geval het beleid niet goed is toegepast. Het gaat hier echter niet om een structurele werkwijze of staand beleid.

Verzuim is een standaard bespreekpunt tijdens de reguliere gesprekken tussen de vestigingen en hoofdkantoor DJI in het kader van de planning & control-cyclus. Binnen DJI wordt het verzuimbeleid bovendien regelmatig geëvalueerd en bijgesteld. Hierbij wordt actief samengewerkt met diverse professionals die zich bezighouden met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Wanneer blijkt dat er extra interventies nodig zijn dan zal onderzocht worden wat passende maatregelen zijn. Tevens blijft verzuim onderwerp van gesprek tussen DJI en mij.

Vraag 13

Bent u bereid te onderzoeken of (onderdelen van) de omstreden aanpak van het Detentiecentrum Rotterdam ook op andere plaatsen binnen DJI of de Rijksoverheid worden toegepast en hier eveneens actie op te ondernemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 13

Ik zie op dit moment geen aanleiding voor het laten doen van een onderzoek. Het verzuimbeleid van DCR is in lijn met het landelijke beleid van DJI en voldoet aan de wettelijke eisen. Zoals bij het antwoord op vraag 12 toegelicht zijn verzuim en verzuimbeleid een vast onderdeel van de reguliere gesprekscycli, enerzijds tussen de vestigingen en het hoofdkantoor DJI en anderzijds tussen DJI en mijzelf.