

Vergaderjaar 2013–2014

**29 282**

**Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 188**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 februari 2014

Agressie tegen zorgverleners is onacceptabel en moet worden teruggedrongen. Om die reden heb ik het «Actieplan Veilig werken in de zorg» opgesteld met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Minister van Veiligheid en Justitie en sociale partners in de zorg. Tijdens het algemeen overleg over de arbeidsmarkt in de zorg van 28 november 2013 (Kamerstuk 29 282, nr. 187) heb ik uw Kamer toegezegd om, samen met sociale partners die betrokken zijn bij het Actieplan, te bekijken wat de meest natuurlijke plaats is voor een meldpunt voor zorgmedewerkers die intimidatie door werkgevers willen adresseren.

*Wetgeving over agressie en intimidatie*

Van agressie en intimidatie is sprake wanneer een werknemer verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's en leidinggevenden), maar ook door buitenstaanders (patiënten en hun naasten). Voor beide situaties geldt dat de werkgever maatregelen moet treffen om dit zoveel als mogelijk te voorkomen dan wel te beperken.

Agressie en intimidatie zijn, evenals werkdruk, in de Arbowet opgenomen als oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting. Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Het Arbobesluit werkt deze verplichting verder uit en verplicht werkgevers om deze risico's in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en evaluatie en vervolgens de benodigde maatregelen te treffen om deze risico's afdoende te beheersen.

Ook het Burgerlijk Wetboek beschermt werknemers tegen agressie en intimidatie. De werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid van de

---

Kamerstuk 29 282, nr. 150.

werkomgeving. Hij is verplicht om werknemers schadeloos te stellen en het werk zodanig in te richten dat hiervan geen (verdere) schade valt te verwachten. Uiteraard dient hij zich als goed werkgever te gedragen.

Als een medewerker slachtoffer wordt van discriminatie op grond van zijn/haar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid of burgerlijke staat, dan wordt hij of zij ook beschermd door de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Werknemers kunnen in dit geval een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Fysiek geweld valt ook onder het Wetboek van Strafrecht, want dit is een strafbaar feit. In bepaalde gevallen kan het noodzakelijk zijn om hiervan aangifte te doen. Aangifte van strafbare feiten vindt plaats bij de politie. De afgelopen periode heeft het kabinet aangifte onder nummer mogelijk gemaakt.

#### *Overige maatregelen*

De lijn is dat werknemers intimidatie in eerste instantie melden bij de vertrouwenspersoon of klachtenprocedure en personeelsvertegenwoordiging van hun werkgever. De meeste zorgorganisaties hebben zowel interne klachtenprocedures als vertrouwenspersonen. Ook Ondernemingsraden kunnen een belangrijke rol spelen en dit is veelal het geval. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben arbocatalogi opgesteld. Deze bieden richtlijnen en instrumenten om in de praktijk invulling te geven aan de Arbowet en beleid te voeren tegen agressie en intimidatie.

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een meldpunt waar men telefonisch (0800 – 5151), per post of via internet intimidatie door een leidinggevende kan melden. Dit is gratis en kan, indien gewenst, anoniem. Bij klachten en meldingen van individuele personen worden alleen (vermoedens van) zware overtredingen onderzocht. Klachten en meldingen van intimidatie op de werkvloer vallen daar niet onder. Klachten en meldingen van vakbonden, ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen worden wel altijd onderzocht. Dat is wettelijk verplicht in de Arbowet.

Wanneer de Inspectie SZW een klacht onderzoekt, betreft dat overigens geen onderzoek naar de individuele situatie van de klager. Daarbij wordt onderzocht of beleid en praktijk bij werkgevers voldoende is. Wanneer dat niet het geval is, kan handhavend worden opgetreden.

De Inspectie SZW gebruikt verder alle meldingen en signalen voor risico-analyses, waarmee de prioriteiten voor inspectieprojecten worden vastgesteld. Psychosociale arbeidsbelasting in de zorg is één van die prioriteiten. De Inspectie SZW blijft hierop de komende jaren intensief toezien in de sector zorg en welzijn.

Aanvullend op de zojuist beschreven maatregelen nog weer een apart meldpunt voor de zorg inrichten, biedt naar mijn mening geen toegevoegde waarde. Navraag bij sociale partners die betrokken zijn bij het Actieplan Veilig werken in de zorg leert dat ook zij veel mogelijkheden zien om klachten over intimidatie binnen de bestaande structuren te melden en te behandelen. Zij zullen dit vanuit het Actieplan (nogmaals) onder de aandacht brengen van werkgevers en medewerkers in de zorg. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onlangs aangegeven psychosociale arbeidsbelasting, waar onder intimidatie, in

2014–2018 verder te willen aanpakken. Zijn inzet is nader uitgewerkt in het «Plan van aanpak psychosociale arbeidsbelasting» dat op 20 december 2013 naar uw Kamer is verstuurd.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,  
E.I. Schippers

---

Kamerstuk 25 883, nr. 227.