

Vergaderjaar 2019–2020

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 365

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 oktober 2019

Met deze brief informeer ik uw Kamer over de voortgang van een aantal activiteiten op het terrein van de aanpak van psychosociale arbeidsbelastings (PSA). Tevens geef ik met deze brief invulling aan de toezegging uit het Algemeen Overleg van 5 september jl. over de wettelijke kaders rond nachtwerk.

Een sociaal veilige werkomgeving is belangrijk om werkstress en ongewenst gedrag op de werkvloer effectief aan te kunnen pakken. Ik werk daarom aan maatregelen op het gebied van PSA waarmee werkgevers en werknemers beter in staat zijn om hun verantwoordelijkheid te nemen. Tevens bied ik u twee onderzoeken aan, te weten de «Leidraad voor het positioneren en het functioneren van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen op het werk» en het focusgroepenonderzoek «Informatiebehoefte rond vertrouwenspersonen»¹.

Aanpak burn-outklachten

In mijn brief van 14 juni 2018² heb ik uw Kamer gemeld dat uit de Arbobalans 2018 blijkt dat een groot en stijgend aantal mensen burn-outklachten ervaart als gevolg van met name hoge taakeisen, een gebrek aan autonomie, ongewenst gedrag op de werkvloer of een combinatie van deze factoren. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 (NEA)³ bevestigt dit beeld. Ik neem deze uitkomsten zeer serieus en vind het belangrijk dat er meer inzicht komt in de achterliggende mechanismen achter deze stijgende cijfers. Daarom laat ik, zoals reeds aangekondigd in dezelfde brief, door TNO een onderzoek uitvoeren

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

² Kamerstuk 25 883, nr. 329.

³ De NEA is een grootschalige jaarlijkse enquête onder werknemers in Nederland, uitgevoerd door CBS en TNO. Zie de NEA 2018 (d.d. april 2019): <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/15/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2018>.

naar de achterliggende oorzaken van burn-outklachten in de beroepsbevolking in relatie tot werk-privé omstandigheden. In het onderzoek wordt met name gekeken naar specifieke risicogroepen, zoals jongeren, en naar een aantal risicosectoren. Denk daarbij aan sectoren als onderwijs, zorg, openbaar bestuur, transport en ICT. Tevens laat ik in het onderzoek ook de effecten van maatschappelijke ontwikkelingen meenemen en geef daarmee invulling aan de motie van het lid Renkema.⁴ Onlangs liet de SER-verkenning naar ontplooiingskansen van jongeren⁵ nog zien dat jongeren stress en psychische klachten ervaren als gevolg van diverse ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het onderwijs, de woningmarkt en het starten van een eigen gezin. Omdat het onderzoek breder kijkt dan arbeidsgerelateerde oorzaken en er ook bij andere ministeries onderzoeken lopen of zijn gedaan die raakvlakken hebben, betrek ik ook de Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport. TNO is gestart met het literatuuronderzoek en het uitvoeren van het kwantitatieve deel van het onderzoek. In 2020 volgt het kwalitatieve deel met onder andere interviews op basis van een gerichte herbenadering van NEA-respondenten. Zoals de Minister van SZW in het Algemeen Overleg Arbeidsongeschiktheid op 23 april 2019⁶ heeft toegezegd zal ik uw Kamer naar verwachting eind 2019 de tussenresultaten van het onderzoek toesturen. Ik verwacht uw Kamer eind 2020 te kunnen informeren over de resultaten van het gehele onderzoek.

Voorts attendeer ik u er graag op dat OVAL⁷ ook dit jaar weer de week van de Werkstress organiseert van 11 t/m 15 november. OVAL heeft in 2018 de organisatie van dit evenement van het Ministerie van SZW overgenomen.

Vertrouwenspersonen

Ik heb mij de afgelopen periode ook ingezet voor het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkvloer, omdat ik het belangrijk vind dat iedereen zich veilig kan voelen op het werk. Een goed gepositioneerde en gedragen vertrouwenspersoon kan een positieve bijdrage leveren aan het creëren van een veilige werkomgeving. Een vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor voor medewerkers die ongewenst gedrag ervaren en denkt mee over mogelijke oplossingen. Bovendien kan een vertrouwenspersoon preventief van waarde zijn door ongewenst gedrag vroegtijdig te signaleren en escalatie te voorkomen, door de werkgever te voorzien van advies en medewerkers voor te lichten over zijn of haar rol en het PSA-beleid van de werkgever. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft uw Kamer op 20 juni⁸ jl. geïnformeerd over de rol en positie van vertrouwenspersonen binnen de rijksoverheid. Zij geeft daarbij onder andere aan dat zij als coördinerend werkgever voor de sector Rijk onafhankelijk functionerende vertrouwenspersonen essentieel acht voor een veilige werkomgeving en onmisbaar in een goed stelsel van integriteitsvoorzieningen.

In de NEA 2018⁹ zijn dit jaar voor het eerst twee vragen opgenomen over de toegang tot een vertrouwenspersoon. Van de ondervraagde werknemers geeft 61,6% aan de mogelijkheid te hebben om een vertrouwenspersoon te raadplegen, 12,8% heeft die mogelijkheid niet en 25,6% weet het niet. Van de werknemers die aangeven wel de mogelijkheid te hebben, kunnen de meesten terecht bij een interne vertrouwenspersoon

⁴ Kamerstuk 35 000 XV, nr. 49.

⁵ SER-verkenning «Hoge verwachtingen: Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019» (d.d. 30 augustus 2019). Zie <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/kansen-belemmeringen-jongeren>.

⁶ Verslag van dit algemeen overleg: Kamerstuk 29 544, nr. 911.

⁷ OVAL: Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan: branchevereniging voor arbodiensten.

⁸ Kamerstuk 28 844, nr. 183.

⁹ Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/15/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2018>.

(58,5%), minder vaak bij een externe vertrouwenspersoon (11,2%) en in sommige gevallen bij zowel een intern als extern aangestelde vertrouwenspersoon (14,1%).

In mijn brief van vorig jaar¹⁰ heb ik aangekondigd in te zetten op voorlichting en professionalisering van de vertrouwenspersoon. Deze lijn zet ik door omdat ik de verwachting heb dat hierdoor nog veel winst te halen is. Ik heb daarom een leidraad laten ontwikkelen en een focusgroepenonderzoek laten uitvoeren naar de informatiebehoefte van werkgevers, werknemers en vertrouwenspersonen. Met de bijgevoegde «Leidraad voor het positioneren en het functioneren van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen op het werk» beoog ik werknemers, werkgevers en vertrouwenspersonen te informeren en aandacht te vragen voor over de rol en positie van een vertrouwenspersoon. De leidraad bevat een beschrijving van de wettelijke kaders, de taken en verantwoordelijkheden, het profiel, competenties en positionering van de vertrouwenspersoon, evenals de condities voor goed functioneren. Daarnaast wordt in de leidraad ingegaan op ingeleend personeel, ZZP'ers en stagiaires. Voor een uitzendkracht geldt dat zijn/haar eigen werkgever verantwoordelijk is om een vertrouwenspersoon beschikbaar te stellen. Wanneer zij onder gezag werken, zouden uitzendkrachten naast toegang tot de vertrouwenspersoon van hun eigen werkgever ook de vertrouwenspersoon van de opdrachtgever moeten kunnen consulteren. Voor ZZP'ers en stagiaires geldt dat zij een beroep moeten kunnen doen op de vertrouwenspersoon van de organisatie waar zij werkzaam zijn. Om vertrouwenspersonen en hun werkgevers concrete handvatten te bieden bij het maken van heldere afspraken over het functioneren en de bescherming van de vertrouwenspersoon, is in de leidraad een model aanstellingsbrief opgenomen. Ook bevat de leidraad voor vertrouwenspersonen een behulpzaam schema voor het maken van een jaarverslag.

Uit het bijgevoegde focusgroepenonderzoek «Informatiebehoefte rond vertrouwenspersonen» blijkt dat individuele werkgevers die deelnamen aan een focusgroep beter op de hoogte zijn van de rol, functie en het takenpakket van vertrouwenspersonen dan individuele werknemers. Ook vertrouwenspersonen geven aan vanwege de complexiteit van hun werk zelf behoefte te hebben aan informatie, kennis en intervisie. Om bekendheid te vergroten is het belangrijk dat de werknemer geïnformeerd wordt over de rol, taken en werkwijze van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. De werkgever is verantwoordelijk voor het aanbieden van informatie, maar ook de vertrouwenspersoon moet zichzelf kenbaar maken. Dit kan via vaste vindplaatsen als het intranet, de personeelswijzer en posters, maar het onderzoek concludeert dat de meest geschikte manier een presentatie of videoboodschap is. Daarnaast bevestigt het rapport het beeld dat werknemers voornamelijk beroep doen op een vertrouwenspersoon wanneer er iets speelt en dat er rond de preventieve taken, zoals de-escalatie of voorlichting, nog veel te winnen valt.

Om in de bovengenoemde informatiebehoefte te voorzien plaats ik op het Arboportaal een animatie waarmee werkgevers en werknemers geïnformeerd worden over de rol en het belang van de vertrouwenspersoon. In aanvulling daarop ontwikkelt TNO een digitale wegwijzer waarin de informatie uit de leidraad wordt omgezet naar een praktische tool voor werkgevers, werknemers én vertrouwenspersonen. Ik besteed hierin ook aandacht aan oplossingen voor het MKB, zoals de inzet van een vertrouwenspersoon voor een hele branche. Bij de inhoud en vormgeving van de wegwijzer is TNO gevraagd om in gesprek te gaan met verschillende

¹⁰ Kamerstuk 34 843, nr. 31.

stakeholders, denk daarbij aan de sociale partners, het Huis van de Klokkenluiders en de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Hierbij zal ook gevraagd worden naar implicaties voor de bijzondere positie van arbeidsmigranten en uitzendkrachten. De wegwijzer zal naar verwachting eind 2019 beschikbaar worden gesteld via het Arboportaal.

Naast voorlichting heb ik aangegeven in te zetten op de professionalisering van de vertrouwenspersoon. Daarom neem ik het initiatief om hier een platform voor op te richten met als doel om in gesprek te gaan met relevante partijen en een beter beeld te krijgen van wat nodig is voor de verdere professionalisering van de vertrouwenspersoon, maar ook om onderling kennis, initiatieven en best practices uit te wisselen. Onderwerpen die tijdens het platform besproken kunnen worden zijn: het borgen en vergroten van de toegankelijkheid en bekendheid van de vertrouwenspersoon, het versterken van de onafhankelijke positie en het aanbod aan opleidingen, cursussen en intervisie.

Gedragscode ongewenste omgangsvormen

Een andere maatregel die werkgevers kunnen gebruiken voor het creëren van een veilige werkomgeving en het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkvloer is het opstellen van een gedragscode. In mijn brief van 12 april 2019¹¹ inzake het onderzoek naar de toegevoegde waarde van een gedragscode ongewenste omgangsvormen heb ik aangegeven dat ik onvoldoende aanleiding en draagvlak zie voor een landelijke gedragscode voor organisaties in Nederland. Wel zie ik meerwaarde in de ontwikkeling van een stappenplan voor het opstellen van een gedragscode en een checklist met elementen voor de inhoud daarvan. Daarbij is het ook nuttig om aandacht te besteden aan praktijkvoorbeelden over hoe een gedragscode levend gehouden kan worden en benut kan worden voor het aangaan van het gesprek over omgangsvormen op het werk. Ik heb TNO gevraagd om dit, in afstemming met sociale partners, te vertalen naar een handreiking, zodat werkgevers praktische informatie geboden wordt bij het opstellen van een gedragscode. Deze handreiking zal naar verwachting in het eerste kwartaal van 2020 gereed zijn en onder meer via het Arboportaal en de Stichting van de Arbeid ter beschikking gesteld worden.

Inspectie SZW

De Inspectie SZW houdt toezicht op het beleid dat werkgevers voeren om PSA tegen te gaan. Ik vind het belangrijk dat zij beschikken over een goede interventiemix. In mijn brief van vorig jaar¹² heb ik aangegeven een pilot uit te voeren om de effectiviteit te toetsen van de cultuur- en gedragsinterventie pesten op het werk en te bezien of deze toegevoegd kan worden aan de interventiemix van de Inspectie SZW. Zoals toegezegd heb ik uw Kamer in mijn brief van 21 juni 2019¹³ reeds geïnformeerd over de stand van zaken rond deze pilot. Daarin heb ik aangegeven dat na een verkennende en voorbereidende fase de eerste van de tien organisaties in april 2019 van start is gegaan met de pilot. Inmiddels zijn nog twee organisaties gestart. De werving van de overige organisaties vindt momenteel plaats.

Ter ondersteuning van verschillende interventies door de Inspectie SZW binnen het programma arbeidsdiscriminatie en PSA heeft de Inspectie SZW een campagne ontwikkeld voor social media. Doel van de campagne

¹¹ Kamerstuk 34 843, nr. 35.

¹² Kamerstuk 25 883, nr. 329.

¹³ Kamerstuk 25 883, nr. 348.

is bewustwording creëren en het agenderen/signaleren van PSA op de werkvloer. De campagne sluit aan bij de verschillende fases in de loopbaan en stimuleert het gebruik van de zelfinspectietool «werkdruk en ongewenst gedrag».¹⁴ De campagne is gericht op werkgevers in de publieke en private sector. Daarnaast heeft de Inspectie SZW in haar jaarplan, dat op 15 november 2018 is verzonden aan de Kamer, voorzien in een intensivering op het gebied van toezicht m.b.t. PSA, waar ook seksuele intimidatie onder valt. Hiermee is de motie van de leden Özütok en Van Dijk¹⁵, waarin wordt verzocht aandacht te besteden aan het bestrijden van seksuele intimidatie op de werkvloer, afgedaan.

Wettelijke kaders bij nachtwerk

In het AO Arbeidsomstandigheden en Handhaving van 5 september jl. (Kamerstuk 25 883, nr. 361) heb ik uw Kamer toegezegd in de eerstvolgende brief aandacht te besteden aan hoe nachtwerk in de wet is geregeld. Nachtwerk is opgenomen in zowel de arbeidstijden- en arbeidsomstandigheden wet- en regelgeving. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit geven kaders voor werk- en rusttijden. Daarin is ook aandacht voor de arbeidstijd in relatie tot noodzakelijke werkzaamheden. De Arbeidstijdenwet en -besluit beperken de (jaarlijkse) hoeveelheid nachtwerk fors. Zo kent de Nederlandse regelgeving een maximum aantal nachtdiensten per jaar. Ook zijn er eisen ten behoeve van rusttijden na nachtdiensten. Die eisen gaan veelal verder dan de Europese regelgeving.

Ook in de Arbowet komt nachtwerk aan de orde. Als werknemers in een organisatie 's nachts werken, dan moet de werkgever zorgen voor passende maatregelen die dit risico voldoende aanpakken. De risico's en bijbehorende maatregelen moeten in kaart worden gebracht in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Vervolgens dient de arbeidshygiënische strategie te worden toegepast, waarbij eerst gekeken wordt of een risico bij de bron kan worden aangepakt. In geval van nachtwerk betekent dit dus dat eerst onderzocht moet worden of dit nachtwerk echt noodzakelijk is. Pas als dit zo is, moet de werkgever goed kijken naar de condities waaronder dit nachtwerk plaatsvindt en zoeken naar andere maatregelen om de nadelige gevolgen van nachtwerk zoveel mogelijk te beperken. Op het terrein van handhaving kon de Inspectie SZW voorheen enkel een waarschuwing afgeven. Dit heb ik aangescherpt door een wijziging van de Beleidsregel boeteoplegging in het kader van arbeidstijdenregels. Sinds begin september jl. kan er bij overtredingen van de regels voor nacht-arbeid direct een boete worden uitgeschreven.

In Nederland werkt zo'n 15% van de beroepsbevolking regelmatig of soms in de nacht. Dit betreft 1,3 miljoen mensen. De Gezondheidsraad stelde in 2017 dat nachtwerk tot negatieve gezondheidseffecten kan leiden en adviseert dan ook om het werken tijdens de nacht zoveel mogelijk te beperken om de versturende invloed op de biologische klok zoveel mogelijk te minimaliseren. Wanneer er toch in de nacht moet worden gewerkt, dan adviseert de Gezondheidsraad om preventieve maatregelen te richten op het voorkomen of verminderen van het verstoren van de biologische klok. De Gezondheidsraad geeft aan dat er vanuit de wetenschap weinig bekend is over preventieve maatregelen en welke maatregelen effectief zijn. SZW ondersteunt daarom onderzoek op dit vlak om

¹⁴ Zie <https://werkdrakenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/>.

¹⁵ Kamerstuk 25 883, nr. 317.

preventieve maatregelen in beeld te brengen en ze stimuleert de uitwisseling van goede praktijken binnen een Kennisplatform Nachtwerk waarin door diverse partijen goed wordt samengewerkt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark