

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

2747

Vragen van het lid **Kerstens** (PvdA) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de arbeidsomstandigheden bij Arduin in Zeeland* (ingezonden 27 juni 2018).

Antwoord van Minister **De Jonge** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 12 juli 2018).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Als het je niet bevalt, kun je gaan, zwartboek over werkdruk bij Arduin»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Waren de hoge werkdruk en personeelstekorten bij Arduin reeds bekend bij uw ministerie dan wel de inspectie? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke actie is daarop ondernomen?

Antwoord 2

De geldende wet- en regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden biedt werkgevers een helder kader waarbinnen zij moeten zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Hier ziet de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (iSZW) op toe. Een te hoge werkdruk kan ook leiden tot risico's voor de kwaliteit en veiligheid van de geleverde zorg. Daar ziet de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd in oprichting (hierna: de inspectie) op toe.

De inspectie heeft in 2017 Arduin – een organisatie actief in de gehandicaptenzorg – meerdere keren bezocht. De inspectie constateerde daarbij mogelijke tekortkomingen in de kwaliteit en veiligheid van de zorg bij Arduin, waaronder personeelstekorten en een hoge werkdruk. Op 24 januari 2018 vond zodoende een bestuursgesprek plaats met de bestuurder en (een delegatie van) de raad van toezicht van Arduin. Uit dit gesprek kwam onder andere naar voren dat Arduin in een verandertraject zit.

¹ 25 juni 2018 <https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/106631/Als-het-je-niet-bevalt-dan-kun-je-gaan-Zwartboek-over-werkdruk-bij-Arduin>

De tekortkomingen bij Arduin zijn naar het oordeel van de inspectie bij de bestuurder in voldoende mate in beeld en hij neemt passende acties. Ook de raad van toezicht neemt haar verantwoordelijkheid. De inspectie heeft daarom besloten niet over te gaan tot handhavingsmaatregelen en het verandertraject nauwlettend te volgen. Onderdeel hiervan is het bestuderen van resultaatverslagen die de instelling iedere drie maanden aan de inspectie overlegt en onaangekondigde bezoeken aan locaties van Arduin om te onderzoeken of de benodigde verbetermaatregelen zijn genomen ten behoeve van goede en veilige zorg.

Vraag 3

Deelt u de opvatting van de directeur van Arduin dat de klachten rondom werkdruk, die vakbond FNV gedurende een jaar verzamelde, (nagenoeg) allemaal voortvloeien uit het veranderingsproces dat momenteel bij de organisatie plaatsvindt? Zo ja, bent u dan van mening dat een proces dat leidt tot een ongezonde situatie voor medewerkers en (mogelijk) cliënten voldoende zorgvuldig is vormgegeven? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ik kan niet beoordelen of de verzamelde klachten (nagenoeg) allemaal voortkomen uit het veranderingsproces. Zoals hiervoor geschreven, dient de bestuurder zorg te dragen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Daarnaast ben ik van mening dat nu zeker het moment is voor goed werkgeverschap waar dit nog niet het geval is. Je moet als organisatie aantrekkelijk zijn en blijven voor (potentiële en huidige) medewerkers. Daar waar een proces leidt tot een ongezonde situatie voor medewerkers en (mogelijk) cliënten dan is er ruimte is voor verbetering.

Vraag 4

Hoe beoordeelt u de reactie van de directeur van Arduin op het ziekteverzuim van meer dan 7 procent, waarin hij een en ander feitelijk afdoet als iets dat «vaker voorkomt in de sector»? Deelt u de opvatting dat dit nooit een excuus mag zijn om laconiek te doen over ziekteverzuim? Wat zijn volgens u de oorzaken voor een dergelijk hoog ziekteverzuim in de sector?

Antwoord 4

Het ziekteverzuim in de gezondheids- en welzijnzorg is afgezet tegen het landelijk gemiddelde structureel hoger. Naast de algemene oorzaken, zoals uitval vanwege griep of persoonlijke omstandigheden speelt hierbij een relatief hoge fysieke en mentale belasting van de medewerkers. Niet alleen worden er veel avond-, nacht- en weekenddiensten gewerkt, ook de aard van het werk geeft meer psychosociale arbeidsbelasting voor het personeel. Ziekteverzuim is daarom een belangrijke uitdaging en verdient serieus aandacht. De bestuurder van Arduin bevestigt dat ook. Meer in zijn algemeenheid vind ik het belangrijk dat bestuurders in zorg en welzijn hun verantwoordelijkheid nemen om werkdruk en personeelstekorten tegen te gaan. Nu is juist het moment voor goed werkgeverschap. In het Actieprogramma «Werken in de zorg» wordt daartoe vol ingezet op maatregelen om de werkdruk te verminderen, personeelstekorten tegen te gaan en ziekteverzuim te voorkomen.

Vraag 5

Heeft u meerdere signalen ontvangen vanuit de geestelijke gezondheidszorg-sector dat de combinatie van een te hoge werkdruk en personeelstekorten leidt tot onverantwoorde situaties voor medewerkers?

Antwoord 5

De inspectie ziet tijdens haar bezoeken in de gehandicaptenzorg soms dat personeelstekorten en een hoge werkdruk risicovol zijn voor de medewerkers, maar ook voor de cliënten. In deze gevallen vraagt de inspectie de bestuurder actie te nemen en de inspectie daarover te informeren. Als de gewenste actie uitblijft onderneemt de inspectie nadere actie. De inspectie baseert haar toezicht mede op risico's bij zorgaanbieders. In de risicoafweging van de inspectie is het ziekteverzuim van de zorgaanbieders één van de indicatoren die bepalen of de inspectie een zorgaanbieder bezoekt.

Vraag 6

In hoeverre ziet u werkdruk en personeelstekorten in de geestelijke gezondheidssector als een directe bedreiging voor de kwaliteit van zorg voor cliënten? Zijn u daar inmiddels (andere) voorbeelden van bekend?

Antwoord 6

Zie antwoord op vraag 5.