

Vergaderjaar 2021–2022

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 421

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 november 2021

Met deze brief informeer ik uw Kamer mede namens de Staatssecretaris van VWS over de voortgang van diverse activiteiten op het terrein van de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), zoals toegezegd in het Commissiedebat Gezond en Veilig Werken van 24 juni 2021 (Kamerstuk 25 883, nr. 418). In het bijzonder informeer ik uw Kamer over de voortgang van de Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten (BMS). Ook ga ik in op de voortgang van andere PSA-activiteiten zoals de pilot pesten op het werk en het Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen en op het onderzoek naar modernisering van de regelgeving kinderarbeid.¹

Mijn ambtsvoorganger heeft uw Kamer begin dit jaar geïnformeerd over de start van de BMS.² De aanleiding voor de BMS is dat er sinds 2013 steeds meer werknemers in Nederland kampen met burn-outklachten.³ De meest recente cijfers (NEA 2020) laten zien dat 16% van de werknemers aangeeft burn-outklachten te ervaren. Onder thuiswerkenden gedurende de coronacrisis lag dit percentage zelfs iets hoger: 17,7% van de thuiswerkers rapporteerde burn-outklachten (NEA Covid-19, 2021). Deze klachten resulteerden in 2020 in 9,4 miljoen verzuimdagen door werkstress⁴ en € 3,2 miljard verzuimkosten voor de werkgever.⁵ Uit recent onderzoek⁶ blijkt dat 9% van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) burn-outklachten ervaart. Dit percentage is sinds 2017 redelijk stabiel gebleven. Tijdens het Commissiedebat Gezond en Veilig Werken is aandacht gevraagd voor zzp'ers. Mijn ambtsvoorganger heeft daarop

¹ Zoals toegezegd in het Commissiedebat Gezond en Veilig Werken van 24-06-2021 (Kamerstuk 25 883, nr. 418).

² Kamerstuk 25 883, nr. 405.

³ Volgens gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2019) ging het in 2019 om 17,2% van de werknemers. Dat komt neer op 1,3 miljoen mensen.

⁴ NEA 2020.

⁵ NEA 2019 – meest recente cijfers waarover kosten bekend zijn.

⁶ Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2021.

aangegeven dat de BMS zich richt op werkenden, toekomstig werkenden (studenten) én zzp'ers.

De cijfers geven aan dat actie nodig is, waarbij de oorzaken van burn-outklachten worden aangepakt. Uit onderzoek door TNO blijkt dat oorzaken liggen op het niveau van de organisatie, het individu en de maatschappij.⁷ De «Praatplaat psychosociale arbeidsbelasting» van RIVM geeft ook een inzichtelijk beeld van de verschillende determinanten die invloed hebben op PSA.⁸

Om burn-outklachten te voorkomen is een brede aanpak vereist die bovendien goed aansluit bij het zorgdomein. De Ministeries van SZW en VWS werken samen om de mentale gezondheid en vitaliteit van werkenden te verhogen. Het is van belang de preventieve aanpak van burn-outklachten te versterken en een goede aansluiting te vinden bij preventie van andere (mentale) gezondheidsklachten. Zo richt het Meerjarenprogramma Depressiepreventie zich onder andere op werkenden, om te komen tot een goed werkende ketenaanpak zodat minder mensen een depressie ontwikkelen. Bovendien is gebleken dat de zorg een risicosector is voor burn-outklachten. Ik stuur deze Kamerbrief dan ook mede namens de Staatssecretaris van VWS, ook vanwege de relatie met de verkenning van een preventieakkoord mentale gezondheid.⁹

Voortgang Brede Maatschappelijke Samenwerking Burn-outklachten

Begin 2021 is de BMS, na een verkenningsfase, van start gegaan. Er is geïnvesteerd in samenwerking met uiteenlopende experts en stakeholders.¹⁰ Met deze partners zijn bouwstenen opgehaald voor een meerjarig programma BMS. De ambitie van de BMS is om de opwaartse trend van het aantal werkenden met burn-outklachten te keren. De BMS richt zich op het voorkomen en verminderen van burn-outklachten en het vergroten van de mentale weerbaarheid van werkenden, toekomstig werkenden (studenten) en zzp'ers. De focus ligt zowel op activiteiten die voorkomen dat werkenden burn-outklachten ontwikkelen (primaire preventie), als op activiteiten voor een vroege herkenning en aanpak van aanwezige burn-outklachten (secundaire preventie). Ook beoogt de BMS het effect van de coronacrisis op het aantal werkenden met burn-outklachten te voorkomen en te minimaliseren.

Gezien de vele oorzaken die een rol spelen bij het ontstaan van burn-outklachten is een breed pakket van maatregelen gewenst. Verder is (de preventie van) burn-outklachten nog teveel een zaak van het individu; er is daarnaast meer aandacht nodig voor interventies op organisatie-niveau en de aanpak van risicofactoren en oorzaken die gelegen zijn in de maatschappij. Op basis van overleg met sociale partners en bijeenkomsten met diverse stakeholders van de BMS zijn vier programmalijnen benoemd. De eerste programmalijn richt zich op werkgevers en andere partijen om een effectieve preventieve aanpak in de praktijk te stimuleren. De tweede programmalijn zet in op afstemming, verbinding en (door)ontwikkeling van betrokken partijen en initiatieven, zodat er een elkaar versterkend netwerk en een sluitende aanpak ontstaat bij het voorkomen van burn-outklachten. De derde programmalijn is gericht op het brede

⁷ Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out, Eindrapport TNO, 3 december 2020 (Bijlage bij Kamerstuk 25 883, nr. 405).

⁸ <https://www.rivm.nl/determinanten-van-gezondheid/psychosociale-arbeidsbelasting>.
Ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van VWS.

⁹ Kamerstuk 32 793, nr. 573.

¹⁰ Sociale partners, branche- en beroepsverenigingen en kennisinstituten.

publiek en de maatschappij, om risicofactoren en burn-outklachten bespreekbaar te maken en het debat te voeden over de aanpak van de oorzaken die gelegen zijn in de maatschappij. De vierde programmalijn brengt tussentijdse effecten in beeld en geeft input voor verdere (door)ontwikkeling.

De BMS burn-outklachten is een meerjarig programma. 2020 en 2021 stonden in het teken van de uitvoering van het TNO-onderzoek naar de oorzaken van burn-outklachten, het opbouwen van het BMS netwerk en het definiëren van de programmalijnen. In 2022 en 2023 worden de activiteiten binnen de verschillende programmalijnen uitgevoerd. Deze periode benutten we om de beweging in gang te zetten die ervoor zorgt dat werkgevers, werknemers en andere betrokken partijen handvatten hebben om burn-outklachten te voorkomen en beoogt dat er in de maatschappij structureel aandacht is voor mentale gezondheid. Gedurende deze periode worden de effecten gemonitord via de NEA (voorjaar 2022 en 2023), ZEA (zomer 2023) en de WEA (voorjaar 2022). Eind 2023 vindt vervolgens een tussenevaluatie van het programma BMS plaats. Hierbij worden ook de ervaringen van de Inspectie SZW meegenomen. Op basis van deze metingen en ervaringen, nieuwe ontwikkelingen (zoals een eventueel Nationaal Preventieakkoord Mentale Gezondheid en de Beleidsagenda 2022–2025¹¹) en de tussenevaluatie wordt bezien welke inzet (verder) nodig is en wordt de vervolgaanpak bepaald. Daarbij wordt nagegaan in hoeverre de huidige beleidsmatige en juridische kaders toereikend zijn om een preventieve aanpak van burn-outklachten te bewerkstelligen of dat deze kaders aanpassingen behoeven.

1. Stimuleren effectieve preventieve aanpak

Om een effectieve preventieve aanpak te stimuleren zet ik in op het informeren en ondersteunen van werkgevers, werknemers en andere betrokken partijen bij een adequaat preventief beleid en het bieden van een overzicht met een keuzehulp om naar de juiste interventies te worden geleid om burn-outklachten te voorkomen. Ook is er een rol weggelegd voor de Inspectie SZW, vanuit toezicht en handhaving.

Bronbeleid: ondersteuning werkgevers intensiveren bij RI&E – PSA en mentale vitaliteit

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk en hebben een zorgplicht (op grond van artikel 3 van de Arbowet) voor het voorkomen van arbeidsgereleerde gezondheidsklachten van hun werknemers, zoals burn-outklachten. Met de wettelijk verplichte Risico-inventarisatie en-evaluatie (RI&E) inventariseert de werkgever de arbeidsrisico's en treft maatregelen in relatie tot deze risico's. De Inspectie SZW ziet toe op de naleving hiervan. Uit de BMS-verkenningsfase is gebleken dat de naleving van de RI&E-verplichting door werkgevers in het bijzonder op het gebied van PSA-risico's (waaronder burn-outklachten) achterblijft en een nadere invulling behoeft. Het meerjarenprogramma verbetering naleving RI&E is erop gericht de naleving van de RI&E kwantitatief en kwalitatief substantieel te verbeteren. Door middel van tussentijdse evaluaties wordt gevolgd hoe het aantal bedrijven met een RI&E zich ontwikkelt. De Kamer wordt begin 2022 via de voortgangsrapportage van het Meerjarenprogramma RI&E geïnformeerd over de voortgang. Specifiek voor PSA zal de BMS samen met het meerjarenprogramma RI&E een impuls geven aan PSA in de RI&E, zodat werkgevers invulling

¹¹ Kamerstuk 25 883, nr. 413. De hoofdlijnen uit de Hoofdlijnennota Arbovisie 2040 worden, samen met het veld, uitgewerkt in een Beleidsagenda 2022–2025.

weten te geven aan hun wettelijke verplichting. Concreet wordt de risicocategorie PSA binnen Route naar RI&E¹² verbeterd. Daarnaast is het belangrijk om de aandacht voor mentale vitaliteit en PSA op de werkvloer te vergroten door het verstevigen van de dialoog tussen werkgever en werknemers. Niet alleen werkgevers, maar ook werknemers hebben een verantwoordelijkheid. Zij zijn op basis van de Arbowet¹³ verplicht om naar vermogen zorg te dragen voor de eigen gezondheid en de werkgever te informeren over gesignaleerde risico's. Daarom is het van belang dat werkgevers en werknemers in elke stap van de RI&E in gesprek zijn met elkaar: het gezamenlijk in kaart brengen van de arbeidsrisico's, waaronder het mogelijke risico op burn-outklachten, het opstellen van een plan van aanpak met maatregelen, het implementeren en evalueren van de uitvoering van de maatregelen. Het instrument Route naar RI&E zal de dialoog tussen werkgevers en werknemers hierover ondersteunen en faciliteren.

Overzicht interventies (evidence based) en keuzehulp voor werkgevers, werknemers en arboprofessionals

Het is van belang dat werkgevers en werkenden niet alleen weten wat de relevante PSA-risico's (waaronder burn-outklachten) zijn in hun organisatie, maar ook hoe zij aan de slag kunnen met een passende aanpak. Dit vergt inzicht in het aanbod van effectieve preventieve interventies en in mogelijkheden voor deskundige ondersteuning bij de (maatwerk)toepassing in de eigen organisatie. Ik heb TNO gevraagd om in samenspraak met de stakeholders een overzicht te maken van beschikbare interventies op het niveau van individu, organisatie en maatschappij. Tevens wordt hierbij een keuzehulp ontwikkeld die de verschillende gebruikersgroepen (waaronder de werkgever) naar de juiste interventies toe leiden om burn-outklachten te voorkomen.

Leidraad voorkomen mentale klachten

Vanuit het Meerjarenprogramma Depressiepreventie van het Ministerie van VWS is de ketenaanpak «Voorkomen van mentale klachten bij zorgmedewerkers» ontwikkeld.¹⁴ De NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) is de trekker van deze ketenaanpak. De leidraad is een wetenschappelijk onderbouwde aanpak om mentale klachten bij zorgmedewerkers te voorkomen en bevat adviezen en interventies voor werkgevers, hun HRM-afdelingen en overige betrokken partijen. Het is nu zaak om deze leidraad verder onder de aandacht van de zorgsector te brengen en deze te implementeren. Met de partijen die betrokken zijn bij de leidraad voor zorgmedewerker worden de mogelijkheden bekeken om in 2022 te starten met kleinschalige implementatie in de vorm van een pilot. De leidraad bevat mogelijk generieke elementen die ook toepasbaar kunnen zijn binnen andere sectoren. Daarom ga ik samen met het Ministerie van VWS na welke generieke elementen dit zijn en of en hoe deze op andere sectoren van toepassing kunnen zijn. In 2022 verwacht ik hier vorm en inhoud aan te kunnen geven.

Toezicht en handhaving

In het meerjarenprogramma RI&E wordt parallel aan het informeren en ondersteunen van werkgevers toegewerkt naar een intensiever handhavingsregime. Er wordt onder meer door de Inspectie SZW gewerkt aan nieuwe manieren om de handhaving op de RI&E efficiënter en effectiever

¹² <http://routenaarrie.nl/>.

¹³ Artikel 11 Arbowet.

¹⁴ <https://nvab-online.nl/ketenaanpak-psychische-gezondheid>.

in te richten.¹⁵ Om de werkwijze administratieve handhaving grootschalig toe te passen is dit jaar een verkenning gestart naar een aantal scenario's waarbij draagvlak, juridische haalbaarheid, uitvoeringsconsequenties en administratieve lasten voor het bedrijfsleven in beeld worden gebracht. De Kamer wordt begin 2022 geïnformeerd over de uitkomst van de verkenning. Daarnaast houdt de Inspectie SZW risicogericht toezicht op het beleid dat werkgevers voeren om PSA-risico's tegen te gaan. Het meerjarig themaprogramma PSA van de Inspectie SZW richt zich op het verminderen van de blootstelling van werknemers aan ongewenste omgangsvormen, werkdruk en agressie en geweld. Het programma besteedt aandacht aan de risico's van PSA in de RI&E, het plan van aanpak en de voorlichting daarover door de werkgever aan werknemers en heeft daarvoor een gevarieerde interventiemix tot zijn beschikking. Het programma kent een levensloopbenadering. In 2020 stonden de ouders met jonge kinderen centraal en in 2021 de mantelzorgers. Deze laatste doelgroep kan onder meer te maken krijgen met combinatiedruk en (leeftijds)discriminatie. Mantelzorgers zijn ook in het Meerjarenprogramma Depressiepreventie van het Ministerie van VWS geïdentificeerd als risicogroep.

2. Initiatieven afstemmen, verbinden, versterken en ontwikkelen

Het bevorderen van mentale gezondheid en vitaliteit krijgt steeds meer aandacht en is een brede beweging waarin alle activiteiten van vele stakeholders een sluitende aanpak (kunnen) vormen. Het besef groeit dat we alleen samen het tij van alsmaar toenemende burn-outklachten kunnen keren door een integrale inzet en aanpak. Daarom is het belangrijk de focus te leggen op het netwerk van betrokken partijen en initiatieven om te zorgen voor afstemming, om partijen en initiatieven te verbinden en kennis te delen zodat een elkaar versterkend netwerk ontstaat. Dit doen we onder andere door periodieke bijeenkomsten met de stakeholders van de BMS en door het opzetten van een Kenniskring PSA. Doel is om het verspreiden van kennis, tools, goede voorbeelden en ervaringen te faciliteren en werkgevers te ondersteunen bij het implementeren van beleid en/of interventies, zodat burn-outklachten bij de bron kunnen worden aangepakt.

Verkenning Nationaal Preventieakkoord Mentale Gezondheid

Om burn-outklachten te voorkomen wordt ingezet op een brede aanpak met betrokkenheid van stakeholders uit verschillende domeinen. Mijn ministerie is daarom betrokken bij de verkenning van het Ministerie van VWS naar de mogelijkheden en contouren van een Nationaal Preventieakkoord Mentale Gezondheid conform de motie van de leden Dik-Faber en Diertens.¹⁶ In het kader van de verkenning denkt het Ministerie van SZW mee over het onderdeel werkenden en kijken we naar aanknopingspunten voor de BMS. U bent recent door de Staatssecretaris van VWS nader geïnformeerd over de tussenuitkomsten van deze verkenning.¹⁷ Een mogelijk vervolg op de verkenning biedt kansen om de BMS verder te formaliseren.

Steunpakket sociaal en mentaal welzijn

De Ministeries van VWS en SZW werken samen om de mentale gezondheid van (thuis)werkenden te ondersteunen. Hiervoor is eerder dit jaar door het demissionaire kabinet € 10 miljoen beschikbaar gesteld. Er

¹⁵ Kamerstuk 25 883, nr. 411.

¹⁶ Kamerstuk 32 793, nr. 538.

¹⁷ Kamerstuk 32 793, nr. 573.

wordt gewerkt aan het versterken en opschalen van bestaande initiatieven en programma's. Zo wordt het Meerjarenprogramma Depressiepreventie van VWS ondersteund, is er extra geïnvesteerd in de anonieme e-healthregeling en wordt er ingezet op lotgenotencontact en supportgroepen vanuit MIND. Vanuit het steunpakket is tevens de campagne «Hey, het is oké» op de werkvloer ingezet. Daarnaast worden met de sociale partners de mogelijkheden voor het versterken van een aantal andere initiatieven verkend.

Ook wordt een programma van de Stichting C-support en de Stichting Centrum Werk Gezondheid gesteund gericht op het verspreiden en ontwikkelen van informatie en kennis over de fysieke impact en mentale gevolgen van langdurige Covid-19-klachten en werk.

3. Bespreekbaar maken en communicatie

Psychische klachten op het werk zijn een belangrijke veroorzaker van uitval en verzuim. Maar het gesprek voeren over de oorzaken en de aanpak van klachten op de werkvloer en in de werkrelatie is lastig, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Daarbij behoren gezondheidsklachten tot de privacy van de werknemer. In de kern gaat het gesprek tussen werkgever en werknemer niet over de klachten zelf, maar over de vraag wat de werknemer nodig heeft om zich goed te voelen op het werk en het werk goed te kunnen doen. Het moet een vanzelfsprekendheid worden dat op het werk hier aandacht voor is. Volgende week start ik daarom samen met het Ministerie van VWS de deelcampagne «Hey het is oké» op de werkvloer. Deze campagne borduurt voort op de meerjarige publiekscampagne «Hey het is oké» van het Ministerie van VWS. Doel van de publiekscampagne is om het stigma op psychische aandoeningen, waaronder burn-outklachten, weg te nemen. De deelcampagne richt zich op de werkgever en zet in op inspirerende voorbeelden waarbij de vraag centraal staat wat de werknemer nodig heeft om zijn/haar werk goed te kunnen doen.

Naast aandacht op de werkvloer, is het ook van belang dat er in de maatschappij structureel aandacht is voor mentale gezondheid. De aanpak van maatschappelijke oorzaken van burn-outklachten gaat over de inrichting van de samenleving en de kwaliteit van het werk, waarover eerder door de WRR en de Commissie Regulering van Werk is geadviseerd.¹⁸ De opvolging van deze adviezen is aan een volgend kabinet. De BMS wil met alle aangesloten stakeholders ook bijdragen aan het maatschappelijk debat en aandacht vragen voor een samenleving waarin mentale gezondheid en vitaliteit van werkenden belangrijke uitgangspunten zijn.

Het is belangrijk om een cultuuromslag in de maatschappij te bevorderen om het taboe rondom burn-outklachten verder te doorbreken en daarmee ook de aandacht voor ongezonde (werk)druk in de maatschappij te vergroten. Hiertoe verken ik de komende periode de mogelijkheden voor een publiekscampagne. De komende periode wordt benut om de inhoud van deze campagne vorm te geven. Daarbij worden de resultaten en geleerde lessen van de voorgaande meerjarige campagne (2014–2018) rondom ongewenst gedrag en werkstress meegenomen.¹⁹

Naast deze specifieke campagnes, zijn er ook terugkerende communicatieactiviteiten. Zo is er de Week van de Werkstress die jaarlijks door OVAL wordt georganiseerd. Dit jaar vindt de Week van Werkstress plaats van 15 tot en met 19 november en is het thema «Mentaal sterk!». Gedurende de Week van de Werkstress zullen diverse communicatieactiviteiten

¹⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 960.

¹⁹ Kamerstuk 25 883, nr. 329.

plaatsvinden. De communicatie richt zich op het versterken van preventie langs de volgende drie lijnen: het benadrukken van het belang van de maatschappelijke dialoog rond dit onderwerp; het verspreiden van mogelijke interventies en leerervaringen (onder meer door het delen van effectieve tips en goede én minder goede ervaringen) en het aangeven dat we hiermee verder aan de slag gaan om stakeholders te ondersteunen in hun aanpak. Samen met de Staatssecretaris van VWS zal ik deze week openen en gedurende de week de dialoog aangaan met werkgevers en werknemers en voorbeelden, tips en ervaringen belichten. Via onder andere Arboportaal worden tips voor werkgevers en werknemers om werkstress te voorkomen breed verspreid. De BMS zal daarnaast in deze week een bijeenkomst organiseren met stakeholders om aan de slag te gaan met het overzicht van interventies. Het is ook belangrijk dat er na de week van de werkstress aandacht blijft voor dit thema. Daarom zet de BMS de eerdergenoemde acties in gang waarbij er ook aandacht zal zijn voor inspirerende voorbeelden.

4. Monitoren, onderzoeken en doorontwikkelen

2022 en 2023 zullen in het teken staan van de uitvoering van bovengenoemde activiteiten van het programma BMS. We monitoren tussentijds de doelen, resultaten en de effecten van de BMS en sturen waar nodig bij. De resultaten en effecten van de BMS voor de verschillende doelgroepen worden periodiek gemonitord via de NEA, ZEA en WEA. Voorts richten we een werkgeverspanel en een werknemerspanel in met als doel om ervaringsdeskundigen te betrekken bij de uitvoering van het programma. Op die manier kunnen we ervaringsdeskundigheid koppelen aan de activiteiten van het programma en interventies en aanpakken die ontwikkeld worden toetsen bij zowel de doelgroep van werkgevers als de doelgroep van werknemers. Ook worden gerichte aanvullende (onderzoeks)activiteiten uitgevoerd, om in te springen op actuele ontwikkelingen en het programma verder door te ontwikkelen.

In dat kader is recent door TNO een verdiepend onderzoek²⁰ uitgevoerd onder werknemers om risicogroepen op het gebied van mentale gezondheid te kunnen identificeren tijdens de coronapandemie. Hoogopgeleide vrouwen zonder kinderen, vaak werkzaam in een contactberoep of kantoorbaan, rapporteerden al bovengemiddeld burn-outklachten voor de pandemie, en dit blijft onverminderd hoog gedurende de pandemie. De werknemers die volledig zijn gaan thuiswerken laten een kleine stijging van burn-outklachten zien tijdens de coronapandemie.²¹ Deze stijging hangt samen met de zorg voor (jonge) kinderen en het type werk. Vrouwen in een contactberoep en met (jonge) thuiswonende kinderen laten al aan het begin van de pandemie een stijging zien, terwijl deze stijging zich bij mannen met jonge, thuiswonende kinderen pas later voordoet maar uiteindelijk op een gelijk niveau uitkomt. Wanneer hybride werken meer de norm wordt, zal duidelijk moeten worden of deze stijging afvlakt.

Specifieke aanpak burn-outklachten in risicosectoren

De BMS richt zich ook op de risicosectoren. Zoals al eerder is aangegeven zijn dit onder meer het onderwijs en de zorg als het gaat om werkdruk, werkstress en burn-outklachten.

²⁰ <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/risicogroepen-voor-mentale-gezondheidsproblemen-tijdens-corona/>.

²¹ waarbij alleen het verschil tussen de burn-outklachten voorafgaand aan de pandemie en deze klachten tijdens de derde meting in maart 2021 zo groot is dat dit statistisch significant is.

Onderwijs

In juli jl. is naar aanleiding van WOinActie door de Inspectie SZW een onderzoek uitgebracht naar psychosociale arbeidsbelasting bij universiteiten, waarbij is gekeken naar de werkdruk.²² Het onderzoek geeft universiteiten aandachtspunten en aanbevelingen tot verbetering van werkdruk en een sociaal veilige werkomgeving. De VSNU, onderwijsbonden en WOinAactie benadrukken dat extra middelen nodig zijn om de problemen rond werkdruk, aanvraagdruk en werkstress te doen afnemen. Ook de landelijke vakbonden onderschrijven dit. In het onderzoek van PwC en de commissie-Weckhuysen, wat in opdracht van OCW is uitgevoerd, constateren de onderzoekers een tekort aan middelen en daardoor een toenemende »projectificering» en druk op het wetenschapsstelsel.²³ In reactie hierop heeft de Minister van OCW aangegeven dat de besluitvorming over noodzakelijke investeringen aan een volgend kabinet is en dat deze voorts ook gepaard dienen te gaan met een cultuurverandering. Dit aangezien tevens de aanwezige concurrentieprikkels in de huidige academische cultuur tot hoge prestatie- en werkdruk leiden, zoals de wijze waarop wetenschappers worden erkend en beloond en de hoge publicatie- en aanvraagdruk.

In het primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo) wordt door verschillende partijen gewerkt aan de aanpak van werkdruk en werkstress. Organisaties als het Vervangingsfonds voor het po en het arbeidsmarkt en opleidingsfonds VOION voor het vo ondersteunen werkgevers en werknemers bij hun aanpak om werkdruk omlaag te brengen en ziekteverzuim terug te dringen. Ook heeft het kabinet fors geïnvesteerd om werkdruk te verlagen. Voor het po zijn er extra structurele middelen die oplopen tot € 430 miljoen per jaar. Voor het vo is er € 150 miljoen in 2020–2021 beschikbaar gekomen. De wijze van besteding moet met actieve betrokkenheid van het onderwijzend personeel worden bepaald.

Zorg en welzijn

Medewerkers in zorg en welzijn vormen al langer een hoogrisicogroep voor het ontwikkelen van stress- en burn-outklachten. Er zijn verschillende factoren aan te wijzen die dit veroorzaken. Zo hebben zorgmedewerkers vaker te maken met emotionele belasting, hoge werkdruk (combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie) en ongewenst gedrag door externen.²⁴ Ook de hoge administratieve lasten en het ervaren gebrek aan (financiële) waardering spelen een rol. Ten aanzien van dit laatste heeft het kabinet recent aangekondigd dat zij in 2022 aanvullend op de circa 1,6 miljard aan OVA-ruimte (overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling) nog eens 675 miljoen euro beschikbaar stelt voor het verhogen van het salarisniveau van middengroepen in het loongebouw van de zorg.²⁵ Daarnaast is er al geruime tijd sprake van aanhoudende personeelstekorten in verschillende zorgbranches. Hierdoor is het voor veel zorgorganisaties lastig om extra personeel aan te trekken om het zittend personeel te ontlasten. De uitbraak van het coronavirus heeft deze situatie verder onder druk gezet. Het Ministerie van VWS heeft daarom fors ingezet op het verlichten van deze druk²⁶, onder meer door de (tijdelijke) inzet en opleiding van mensen via initiatieven zoals Extra Handen voor de Zorg en de Nationale Zorgklas.

Vanwege de toenemende zorgvraag is het aantrekken, scholen en behouden van zorgpersoneel een kwestie van de lange termijn. Het

²² Bijlage bij Kamerstuk 31 288, nr. 929.

²³ <https://www.strategyand.pwc.com/nl/en/press-releases/2021/management-samenvatting.html>.

²⁴ Bijlage bij Kamerstukken 25 883 en 29 544, nr. 407.

²⁵ Kamerstuk 29 282, nr. 444.

²⁶ Kamerstukken 31 765 en 25 295, nr. 566.

Ministerie van VWS heeft met het actieprogramma «Werken in de Zorg» de sector hierin de afgelopen kabinetsperiode ondersteund. Om dit ook in de toekomst mogelijk te maken heeft het kabinet in 2020 extra middelen beschikbaar gesteld, oplopend tot € 130 miljoen structureel vanaf 2023. De focus ligt hierbij op het creëren van meer ruimte en tijd voor zorgprofessionals, mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en meer zeggenschap. Specifiek voor het terugdringen van administratieve lasten is het programma «[Ont]Regel de Zorg» opgezet om de ervaren regeldruk in de zorg te verminderen. Deze inspanningen blijven naar de toekomst toe van belang om het werken en leren in de zorg aantrekkelijker te maken.

Naast zorg en onderwijs, zal ik de komende periode verkennen of met andere risicosectoren zoals de ICT en industrie een gerichte aanpak opgestart kan worden om het relatief hoge aantal werkenden met burn-outklachten in deze risicosectoren terug te dringen.

Andere (PSA) activiteiten

Onderzoek modernisering regelgeving kinderarbeid

In het Commissiedebat van 24 juni jl. heeft mijn ambtsvoorganger ook toegezegd u te informeren over het externe onderzoek naar modernisering van de regelgeving omtrent kinderarbeid. Dit onderzoek loopt momenteel en moet inzicht geven in de mogelijkheden die er binnen het internationale kader zijn om de regelgeving aan de moderne tijd aan te passen, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor de gezondheid en ontwikkeling van kinderen. De onderzoekers gaan in op nieuwe vormen van kinderarbeid, zoals kidfluencers, en bezien hoe de verantwoordelijkheid voor werkende kinderen beter kan worden belegd. Ook wordt gekeken naar de belastbaarheid van kinderen en het grijze gebied tussen hobby en werk. Ik streef ernaar om uw kamer in het voorjaar van 2022 te informeren over de uitkomsten van het onderzoek en de vervolgstappen.

Pilot pesten op het werk

Mijn ambtsvoorganger heeft uw Kamer in januari 2021 geïnformeerd²⁷ over de voortgang van de pilot pesten op het werk. Het doel van deze pilot was om de effectiviteit te toetsen van een cultuur- en gedragsinterventie om pesten op het werk tegen te gaan: de Participatieve Interventie op Cultuur en Ongewenste omgangsvormen (PICO). Via deze pilot zou beoordeeld kunnen worden of deze interventie toegevoegd kan worden aan het pakket aan interventies van de Inspectie SZW. TNO voerde in opdracht van SZW en Inspectie SZW de pilot uit.

Na een verkennende en voorbereidende fase is eind 2019 de uitvoerende fase van de pilot gestart. Sinds het begin van de coronapandemie is de pilot echter noodgedwongen stilgelegd. De kern van de PICO-interventie is gericht op het stimuleren, faciliteren en voeren van een dialoog binnen groepen op alle niveaus in de organisatie. Essentieel onderdeel van de pilot is dat deze groepsgesprekken fysiek plaatsvinden waarin de interventie wordt behandeld. Vanwege het thuiswerkadvies konden deze sessies niet plaatsvinden.

Uiteindelijk is in april 2021 besloten de pilot af te ronden aangezien door het gebrek aan perspectief om op afzienbare termijn met groepen fysiek bij elkaar te komen het doel van de pilot, een wetenschappelijk onderbouwde interventie, niet meer behaald kon worden. Dit besluit is in goed gezamenlijk overleg met de deelnemende organisaties, TNO, Inspectie

²⁷ Kamerstuk 25 883, nr. 405.

SZW en mijn ministerie genomen. Dit betekent helaas dat de effectiviteit van de PICO-interventie niet wetenschappelijk is getoetst. Ter afronding van de pilot pesten heeft TNO een eindrapportage opgesteld over de aanleiding van de pilot, het ontwerp van de interventie en de geleerde lessen.²⁸ De opgedane kennis en ervaring worden meegenomen in het programma PSA van de Inspectie. De Inspectie beziet momenteel hoe die inzichten en de lessons learned van de pilot betrokken kunnen worden binnen haar toezicht en handhaving op PSA. De Inspectie SZW blijft via het programma PSA met het bestaande pakket onverminderd toezicht houden op ongewenste omgangsvormen, waaronder pesten op de werkvloer.

Omdat de pilot vroegtijdig is stopgezet kunnen er dus helaas geen conclusies worden getrokken over de effectiviteit, haalbaarheid en doelmatigheid van de PICO-interventie in de praktijk. Wel blijkt de behoefte aan interventies op het gebied van ongewenste omgangsvormen groot en is er een gebrek aan wetenschappelijk onderbouwde interventies gericht op pesten op het werk. Ook vanuit de BMS is deze constatering gedaan en met het inrichten van het overzicht aan interventies en de keuzehulp zal hierop worden ingezet. Ook heeft de pilot geleid tot praktische tips voor organisaties die pesten op het werk willen aanpakken, zoals:

- Zorg voor een gedragen beleid op het gebied van sociale veiligheid, organiseer multidisciplinair overleg, maak (maatregelen gericht op) sociale veiligheid een terugkerend onderwerp in de jaarplannen en blijf de sociale veiligheid monitoren;
- Stimuleer de dialoog door de hele organisatie. Bied gelegenheid om met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe we met elkaar om willen gaan. Formuleer samen wat de gewenste omgangsvormen zijn;
- Aangezien hybride werken (werken op afstand en op de werkplek) door corona steeds meer plaatsvindt, is het belangrijk dat leidinggevenden getraind en geschoold worden in het ondersteunen van hybride werken en de bijkomende veranderingen op pestgedrag.

Het is jammer dat de pilot pesten vroegtijdig moest worden afgerond. Ik wil mijn dank uitspreken richting de deelnemende organisaties voor hun bereidheid, moed en openheid om deel te nemen aan deze pilot over dit belangrijke onderwerp. Waar relevant zal ik deze partijen ook betrekken bij de uitvoering van de BMS.

Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen

In de Kamerbrief van 11 januari jl. (Kamerstuk 25 883, nr. 405) heeft mijn ambtsvoorganger uw Kamer geïnformeerd over het Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen. Het platform²⁹ heeft als doel om een beter beeld te krijgen van wat nodig is voor de verdere professionalisering van de vertrouwenspersoon.

Recent is door het platform het informatieblad «Professionele Vertrouwenspersoon» ontwikkeld³⁰ wat primair is gericht op de (kleine) werkgever, maar ook informatief is voor medewerkers, vertrouwenspersonen, ondernemingsraden en arboprofessionals. Het informatieblad gaat in op de meerwaarde, competenties en de belangrijkste taken van de vertrouwenspersoon. Ook bevat het een checklist om de vertrouwens-

²⁸ <https://publications.tno.nl/publication/34638739/FbwMK9/TNO-2021-pico.pdf>.

²⁹ Deelnemende partijen zijn CNV, GIMD, Hubert Consult, Inspectie SZW, de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, MKB-Nederland, VCP, FNV en VNO-NCW.

³⁰ <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2021/07/01/nieuw-informatieblad-helpt-organisaties-om-een-professionele-vertrouwenspersoon-te-benoemen>.

persoon goed te laten functioneren. Dit kan bijdragen aan een goed gepositioneerde en gedragen vertrouwenspersoon in de organisatie en daarmee een bijdrage leveren aan het creëren van een veilige werkomgeving. Gezien de meerwaarde van het platform krijgt dit een plek binnen de BMS.

Met de activiteiten van de BMS heb ik er vertrouwen in dat de partijen gezamenlijk hun krachten bundelen en elkaar versterken om het tij te keren en het aantal werkenden met burn-outklachten te verminderen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.D. Wiersma