

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

716

Vragen van de leden **Kerstens** en **Fokke** (beiden PvdA) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Pestcultuur onder ambtenaren komt door gouden kooi»* (ingezonden 10 november 2014).

Antwoord van Minister **Plasterk** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 2 december 2014)

Vraag 1

Kent u het bericht «Pestcultuur onder ambtenaren komt door gouden kooi»?¹

Antwoord 1

Ja, dit bericht is mij bekend.

Vraag 2

Herkent u het beeld dat in het artikel geschetst wordt dat pesten onder ambtenaren veelvuldig voorkomt? Herkent u ook de genoemde oorzaken, namelijk politieke omgeving, crisis en geringe mobiliteit?

Antwoord 2

Pesten is een verschijnsel dat helaas voorkomt in zowel de publieke als private sector. Er is mij geen Nederlands onderzoek bekend dat specifiek gericht is op de oorzaken van pesten onder ambtenaren. Meerdere factoren zijn van invloed op het ontstaan van pesten. Uit TNO- onderzoek blijkt dat het in de werksituatie gaat om factoren als; de organisatie van werkprocessen, de stijl van leidinggeven, de organisatiecultuur, de communicatie, de taakverdelingen en structurering van werkprocessen en werkdruk.

Vraag 3

Hoe hoog ligt het percentage ambtenaren dat gepest wordt (volgens het onderzoek van CNV en Universiteit Twente)?

¹ Binnenlandsbestuur.nl, 28 oktober 2014.

Antwoord 3

In het artikel in Binnenlands Bestuur wordt bericht dat 17% van alle werknemers in Nederland op het werk structureel gepest wordt, maar het genoemde onderzoek van CNV en de Universiteit van Twente geeft geen cijfers specifiek over ambtenaren.

Het onderzoeksinstituut TNO en het CBS voeren sinds 2005 de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit, met een representatieve respons van ruim 22.000 tot 24.000 werknemers per jaar. Uit de NEA van 2013 blijkt dat in de overheidssector 5,7% van de werknemers gepest wordt en in de niet-overheidssector 7,5%.

Vraag 4

Hoe beoordeelt u de opmerking van de geciteerde onderzoeker dat baanzekerheid een negatieve invloed op de sfeer heeft? Deelt u de mening dat ambtenaren spreekwoordelijk zijn opgesloten in een gouden kooi (goed betaald, werkzekerheid en uitgesteld loon in vorm pensioen) en dat dit een relatie heeft tot pestgedrag onder ambtenaren?

Antwoord 4

Uit internationaal onderzoek blijkt dat hoe groter de zekerheid op een baan is, hoe kleiner het risico op ongewenst gedrag. Zoals ik aangaf bij vraag twee, zijn meerdere factoren van invloed op het ontstaan van pesten.

Ik zie het bespreekbaar maken van pesten en het met elkaar vast stellen van gedragsregels als belangrijkste insteek voor individuele overheidsorganisaties om pestgedrag op de werkvloer aan te pakken.

Vraag 5

Hoe is het gesteld met de mobiliteit onder ambtenaren, mede in vergelijking tot werknemers in de private sector? Welke maatregelen neemt u om mobiliteit onder ambtenaren te bevorderen?

Antwoord 5

De interne mobiliteit (functieverandering bij dezelfde werkgever) bij de overheid is relatief hoog in vergelijking met de private sector. Dit is grotendeels te verklaren door de grootte van overheidsorganisaties, waardoor meer interne loopbaanmogelijkheden bestaan. De externe mobiliteit (overstap naar een andere werkgever) is relatief laag.

De primaire verantwoordelijkheid voor personeelsbeleid van ambtenaren ligt bij de individuele werkgevers binnen de overheid. Ik vraag als verantwoordelijk Minister voor het openbaar bestuur wel aandacht voor kwaliteit van personeel en goed werkgeverschap. Onderdeel daarvan is dat de juiste mensen op de juiste plek zitten. Op dit moment is de personeelsmobiliteit binnen het openbaar bestuur nog niet optimaal. Bij zo'n 10% van de werknemers sluit de werksituatie onvoldoende aan bij hun wensen, terwijl zij geen andere baan zoeken. Daarom worden vanuit het Ministerie van BZK richting het openbaar bestuur de volgende activiteiten ondernomen:

- Het stimuleren van regionale arbeidsmarktnetwerken.
- Het aanbieden van handelingsperspectieven voor mobiliteit en flexibiliteit van ambtenaren.
- Het in beeld brengen en delen van goede voorbeelden op het gebied van mobiliteit.

Binnen de sector Rijk zijn belemmeringen voor mobiliteit weggenomen doordat de overstap tussen ministeries administratief eenvoudiger is gemaakt en de arbeidsvoorwaarden van de ministeries zoveel mogelijk zijn geharmoniseerd. Daarnaast is door invoer van het Functiegebouw Rijk beter inzichtelijk welke functies vergelijkbaar zijn en wat logische loopbaanstappen zijn. Per ministerie worden allerlei aanvullende initiatieven genomen om de mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Vraag 6

Deelt u de mening dat de pestcultuur «top-down» moet worden teruggedrongen, met daarin ook een belangrijke rol voor u? Zo ja, welke maatregelen neemt u om pestgedrag tegen te gaan?

Antwoord 6

Het is primair aan de werkgevers om zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Dit geldt ook voor de werkgevers in de publieke sector. In de Arbowet is bepaald dat de werkgever, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, beleid dient te voeren dat gericht is op het voorkomen, en als dat niet mogelijk is beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (waaronder pesten). Als er sprake is van pesten dan is het van belang dat dit besproken wordt in de desbetreffende organisatie. Het is aan werkgevers en werknemers om die maatregelen te kiezen die in hun organisatie effectief zijn. Een top down aanpak ligt hierbij niet in de rede. Het programma Duurzame Inzetbaarheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zet in op het agenderen van psychosociale arbeidsbelasting bij werkgevers en werknemers en op het stimuleren dat door hen tijdig maatregelen genomen worden. Gelet op de ernst van de problematiek zijn de activiteiten van het programma gericht op pesten een jaar vervroegd (naar 2015).

Vraag 7

Hoe kijkt u aan tegen de in het artikel gedane suggestie dat pesters ook financieel gestraft zouden moeten worden, «bijvoorbeeld door een periodiek over te slaan»? Bestaan er gedragsregels – inclusief consequenties van gedrag – en is dit een effectief instrument? Welke maatregelen treft u die direct of indirect effect hebben op de (pest)cultuur onder ambtenaren?

Antwoord 7

Ambtenaren zijn wettelijk verplicht zich als een goed ambtenaar te gedragen. Doen zij dat niet, dan kunnen zij disciplinair worden gestraft. In de rechtspositieregelingen van de verschillende overheidssectoren (zoals gemeenten, provincies, politie, defensie en Rijk) zijn de disciplinaire straffen opgesomd die aan de ambtenaar kunnen worden opgelegd. De disciplinaire straffen variëren van een schriftelijke berisping tot strafontslag. Ook financiële maatregelen zijn mogelijk. Zo kent het Algemeen Rijksambtenarenreglement de mogelijkheid van een gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris tot maximaal een half maandsalaris, de mogelijkheid om het salaris gedurende maximaal twee jaar vast te stellen op een bedrag dat maximaal twee jaarlijkse periodieken lager ligt, het niet toekennen van periodieke salarisverhogingen gedurende maximaal vier jaar en uitsluiting van indeling in een hogere salarisschaal voor een periode van maximaal vier jaar. Afhankelijk van alle omstandigheden van het geval, waaronder de ernst van de gedragingen van de betreffende ambtenaar en de mate van toerekenbaarheid, kan de individuele overheidswerkgever dus een passende disciplinaire straf opleggen. Deze straf kan al dan niet financieel van aard zijn. Er kan ook een combinatie van straffen worden opgelegd en straffen kunnen voorwaardelijk en onvoorwaardelijk worden opgelegd.

Elke overheidsorganisatie kan zijn eigen specifieke gedragsregels en procedures hebben rondom het functioneren van ambtenaren, naast de regels en procedures die in de betreffende overheidssector gelden. Elke overheidsorganisatie heeft hier ook zijn eigen verantwoordelijkheid in en elke situatie betreffende pesten is anders. Daarom leg ik overheidsorganisaties niet van bovenaf op hoe om te gaan met het (financieel) straffen van pestende ambtenaren, gedragsregels of de pestcultuur.

Wel stimuleer ik vanuit mijn systeemverantwoordelijkheid integriteitsbeleid in overheidsorganisaties. De focus op integriteitsbeleid zal in de toekomst onder andere gericht zijn op het verder verankeren van integriteit in de organisatiecultuur en de dagelijkse werkzaamheden. Het versterken van een transparante en veilige cultuur in overheidsorganisaties zal ook bijdragen aan de aanpak van pesten. Een effectieve aanpak van pesten is namelijk niet alleen een kwestie van het aanpakken van de individuele dader, maar van een cultuur in organisaties waar pestgedrag mogelijk is.