

Vergaderjaar 2016–2017

**25 883**

**Arbeidsomstandigheden**

**24 587**

**Justitiële Inrichtingen**

**Nr. 281**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 oktober 2016

Met deze brief reageer ik conform het verzoek van de vaste commissie voor Veiligheid en Justitie op het bericht «Bajespersoneel zit massaal ziek thuis»<sup>1</sup> dat op 16 september jl. in het Algemeen Dagblad is verschenen. In voormeld krantenartikel wordt gesteld dat personeel van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) zich steeds vaker ziek meldt. Voorts wordt betoogd dat het ziekteverzuim binnen DJI hoger is dan binnen andere sectoren in Nederland. Gesuggereerd wordt dat het ziekteverzuimpercentage binnen het gevangeniswezen negatief wordt beïnvloed door een verhoogde werkdruk en stress als gevolg van (een opéénstapeling van) reorganisaties. Bovendien wordt in het artikel beweerd dat er te weinig penitentiaire inrichtingswerkers op de werkvloer aanwezig zouden zijn, waardoor de veiligheid van personeel en gedetineerden in het geding zou zijn.

In deze brief ga ik achtereenvolgens in op het ziekteverzuim binnen het gevangeniswezen van DJI, de maatregelen die worden getroffen om het ziekteverzuimpercentage te verlagen en de veiligheid binnen inrichtingen.

### **Ziekteverzuim binnen het gevangeniswezen**

Het ziekteverzuimpercentage binnen een organisatie wordt in de regel berekend over een periode van 12 maanden, het zogeheten «voortschrijdend gemiddelde». Hiermee kunnen pieken en dalen worden afgevlakt en kan een realistisch beeld van het ziekteverzuim worden geschetst. Er kunnen zich immers altijd gebeurtenissen voordoen die het ziekteverzuim in een bepaalde maand negatief beïnvloeden, zoals een griepedemie. Het ziekteverzuimpercentage blijft gedurende het

<sup>1</sup> <http://www.ad.nl/dossier-nieuws/bajespersoneel-zit-massaal-ziek-thuis-a165b68c/>

kalenderjaar aldus in beweging. Onderstaande tabel bevat de ziekteverzuimpercentages binnen het gevangeniswezen over de jaren 2010–2016.<sup>2</sup>

**Ziekteverzuimpercentages gevangeniswezen DJI**

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 <sup>1</sup>
7,2	7,4	7,0	6,9	7,4	7,1	7,0

<sup>1</sup> Dit betreft – nu het jaar nog niet voorbij is – niet het voortschrijdend gemiddelde over het boekjaar 2016 maar het voortschrijdend gemiddelde van oktober 2015 tot en met september 2016.

Voor 2016 geldt dat het voortschrijdend gemiddelde (het gemiddelde over de afgelopen 12 maanden gerekend vanaf oktober 2015 tot en met september 2016) binnen het gevangeniswezen 7,0 procent bedraagt. Zoals gezegd blijft het verzuimpercentage gedurende het kalenderjaar in beweging. Dat verklaart ook het verschil tussen het percentage van 7,0 en het in het krantenartikel genoemde percentage van 7,4 procent, dat ziet op de eerste zes maanden van het boekjaar 2016. Uit het gemiddelde verzuimpercentage over de eerste negen maanden van het boekjaar 2016 (dus januari tot en met september 2016), dat 6,9 procent bedraagt, kan worden afgeleid dat na de eerste zes maanden van het boekjaar 2016 weer een lichte daling van het verzuimpercentage is ingezet. Gelet op het voorgaande en op het gegeven dat het verzuimpercentage ook in 2016 rond de 7 procent schommelt, moet ik concluderen dat er geen sprake is van een (significante) stijging van het ziekteverzuimpercentage in 2016.

In het artikel wordt terecht vermeld dat het ziekteverzuimpercentage binnen het gevangeniswezen van DJI hoger ligt dan in andere sectoren in Nederland. Dit verhoogde percentage kan worden verklaard door het feit dat het grootste aantal functies binnen het gevangeniswezen is aangemerkt als substantieel bezwarend. Dit betekent kort gezegd dat het personeel fysiek en geestelijk zwaar wordt belast. Hierbij is relevant dat zij dagelijks werken met de zwaarste doelgroepen. Ik merk hierbij nog op dat de in het artikel genoemde Verbaannorm<sup>3</sup> die voor DJI als geheel 4,6% en voor het Gevangeniswezen 4,8% bedraagt, in de afgelopen jaren inderdaad niet haalbaar is gebleken. Dit komt onder meer omdat bij de vaststelling van deze norm geen rekening is gehouden met het feit dat het grootste aantal functies binnen het gevangeniswezen als substantieel bezwarend kunnen worden aangemerkt.

In het krantenartikel wordt een vijftal inrichtingen genoemd waarin het ziekteverzuimpercentage aanzienlijk hoger zou liggen dan het gemiddelde binnen het gevangeniswezen in het geheel. Daarbij is van belang te benoemen dat ook voor specifieke inrichtingen geldt dat een hoog ziekteverzuimpercentage het gevolg kan zijn van een tijdelijke stijging als gevolg van een gebeurtenis in een bepaalde maand en dus geen reëel beeld hoeft te geven van het voortschrijdend gemiddelde binnen de inrichting over een periode van een jaar.

Het ziekteverzuim wordt beïnvloed door verschillende factoren, die per inrichting kunnen verschillen. Belangrijke factoren die van invloed zijn op het ziekteverzuimpercentage zijn onder meer de leeftijdsopbouw van het

<sup>2</sup> Over het ziekteverzuimpercentages binnen het gevangeniswezen is uw Kamer al eerder geïnformeerd in antwoorden op Kamervragen (Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 1435). De in onderhavige brief opgenomen verzuimcijfers komen overeen met de cijfers die aan uw Kamer zijn verstrekt, met uitzondering van het verzuimcijfer over 2013 van 7,0 procent. Hierbij is van belang dat het niet ongebruikelijk is dat, afhankelijk van het moment waarop de cijfers worden opgevraagd, een marginale afwijking te zien is van 0,1 tot 0,2%. Dit omdat de mutaties van mensen die ziek dan wel hersteld zijn niet altijd gelijktijdig worden ingevoerd.

<sup>3</sup> De Verbaannorm is een norm die op basis van leeftijds categorie en werkniveau tot stand komt.

personeel (ouder personeel is relatief langer ziek), de zwaarte van de doelgroep en externe omstandigheden zoals een griepgolf. In het artikel wordt daarnaast een verband gelegd met incidenten en baanonzekerheid. Ook dit zijn inderdaad factoren zijn die van invloed kunnen zijn op het ziekteverzuimpercentage. Een incident kan negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid van een personeelslid. Een reorganisatie zoals die zich op dit moment binnen DJI voltrekt en de dalende behoefte aan celcapaciteit die zich ook in de komende jaren lijkt voort te zetten, gaan – daarvan ben ik mij bewust – gepaard met (baan)onzekerheid, verhoogde mobiliteit met als gevolg vaak veranderende arbeidsomstandigheden en onrust.

Voor zover de uitvoering van het Masterplan 2013–2018 in 2014 tot een lichte stijging van het ziekteverzuim heeft geleid, ben ik evenwel verheugd te zien dat deze stijging na 2014 tot stilstand is gekomen en thans weer lijkt te stabiliseren.

### **Aanpak ziekteverzuim**

Hoewel het ziekteverzuim stabiel is, blijft het signaleren van (onderliggende) oorzaken die van invloed zijn op het verzuim en het omlaag brengen van dit percentage een voortdurend punt van aandacht binnen DJI. De leiding van DJI acteert hier actief op door onder meer het ziekteverzuim aan de orde te stellen tijdens de periodieke managementgesprekken met de vestigingsdirecteuren. Verder worden leidinggevenden bij de aanpak van verzuim ondersteund door specialisten zoals re-integratieadviseurs, de zogenaamde ketenondersteuning. Dit jaar is een herziene versie van het Vitaliteitshuis verschenen. In dit handboek staat beschreven hoe binnen DJI wordt omgegaan met (het voorkomen van) verzuim, welke instrumenten daarvoor beschikbaar zijn en welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden alle betrokken partijen hierbij hebben.

In mijn brief van 27 mei 2015<sup>4</sup> heb ik uw Kamer voorts gemeld welke preventieve maatregelen DJI treft waar het gaat om het verminderen van verzwarende omstandigheden die van invloed kunnen zijn op het ziekteverzuim, zoals werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting (agressie en geweld). Denk hierbij aan het verbeteren van het roosterbeleid, het actualiseren van beleid rondom fit- en weerbaarheid van personeel en het investeren in het vakmanschap van het personeel door middel van opleidingen en methodische gespreksvoering.

Ik heb uw Kamer in dit verband ook al eerder gemeld dat de Inspectie Veiligheid en Justitie heeft geconcludeerd dat de introductie van het Masterplan DJI 2013–2018 niet heeft geleid tot aantasting van het detentieklimaat of een toename van agressie.<sup>5</sup>

### **Veiligheid binnen inrichtingen**

In het krantenartikel wordt tot slot gesuggereerd dat de veiligheid binnen de inrichtingen in het geding is, als gevolg van een te lage bezetting penitentiaire inrichtingswerkers. Ik hecht eraan om op te merken dat de veiligheid binnen het gevangeniswezen voorop staat en de bescherming van het personeel tegen agressie en geweld topprioriteit is van DJI. Ik heb uw Kamer al eerder gemeld dat de norm die wordt gehanteerd voor het aantal penitentiair inrichtingswerkers dat aanwezig is op de werkvloer niet is gewijzigd naar aanleiding van het Masterplan DJI 2013–2018. Zoals ik uw Kamer voorts heb gemeld in de antwoorden op Kamervragen<sup>6</sup>, kan

<sup>4</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 248.

<sup>5</sup> Kamerstuk 24 587, nr. 637.

<sup>6</sup> Aangangsel Handelingen II 2014/15, nr. 1435.

het voorkomen dat de directie van een inrichting onverhoopt wordt geconfronteerd met een tekort aan personeel vanwege bijvoorbeeld (ziekte)verzuim. In die gevallen wordt op de dag van de melding zo spoedig mogelijk voor vervanging gezorgd. Daarvoor heeft DJI reservecapaciteit tot zijn beschikking. Het kan daarbij voorkomen dat personeel wordt gevraagd langer door te werken totdat de vervanging is gearriveerd.

Op basis van het bovenstaande zie ik geen aanleiding nu aanvullende maatregelen te nemen om het ziekteverzuim verder terug te dringen. Ik zal de werking van de aangekondigde maatregelen in mijn brief van 27 mei 2015 uiteraard blijven monitoren.

De Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie,  
K.H.D.M. Dijkhoff