

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

1334

Vragen van het lid **Özütok** (GroenLinks) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Binnenlandse Zaken over *het bericht «Rijkswaterstaat deelde vertrouwelijke informatie van «weggepeste» vuurtorenwachter met haar collega's»* (ingezonden 26 januari 2018).

Antwoord van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister van Infrastructuur en Waterstaat en de staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 6 maart 2018).

Vraag 1

Kent u het bericht «Rijkswaterstaat deelde vertrouwelijke informatie van «weggepeste» vuurtorenwachter met haar collega's»¹ en de uitzending van EenVandaag van 23 januari 2018?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat vindt u ervan dat er niet tijdig en adequaat is ingegrepen door Rijkswaterstaat en dat er nu voor de tweede keer onderzoek gedaan moet worden?

Antwoord 2

Sinds januari 2016 zet Rijkswaterstaat zich in om de situatie adequaat op te lossen. Nadat in de loop van 2016 mediation en gesprekken op de werkvloer niet tot een normalisering van de verhoudingen hebben geleid, is in november 2016 door de Directeur Scheepvaart- en Watermanagement van het onderdeel Rijkswaterstaat Verkeer- en Watermanagement opdracht gegeven om op objectieve, onafhankelijke wijze te onderzoeken wat de oorzaak is van de spanningen op de Brandaris tussen betrokkene en haar collega's en in hoeverre deze opgelost kunnen worden. De opdracht is verleend aan het Expertisecentrum Organisatie & Personeel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ECO&P), gelet op zijn ervaringen op dit gebied. Het ECO&P houdt zich voor de hele rijksover-

¹ <https://www.volkskrant.nl/binnenland/rijkswaterstaat-deelde-vertrouwelijke-informatie-van-weggepeste-vuurtorenwachter-met-haar-collega-s--a4561463/>

heid bezig met onder meer conflictbemiddeling. Het onderzoek was in mei 2017 gereed.

De discussie tussen partijen over de uitkomst van het door ECO&P uitgevoerde onderzoek was voor de dienstleiding van Rijkswaterstaat aanleiding om de heer B. Eenhoorn, (waarnemend burgemeester Amstelveen en in het verleden burgemeester van Schiermonnikoog) eind juni 2017 te vragen te verkennen, of en op welke wijze een verbetering van de situatie kan worden bereikt en werkzame verhoudingen kunnen worden gerealiseerd. De heer Eenhoorn heeft in augustus 2017 zijn eindrapportage uitgebracht en onder andere de aanbeveling gedaan de feiten door een onafhankelijke commissie te laten vaststellen en wegen.

Deze onafhankelijke onderzoekscommissie is begin januari 2018 aan de slag gegaan en bestaat uit drie zeer ervaren en deskundige onderzoekers op het gebied van omgangsvormen op de werkvloer. Voorzitter is de heer mr. S.B. Boelens. De andere leden (een psycholoog/seksuoloog en een jurist) zijn onderzoekers van het bureau Bezemer Kuiper & Schubad. Het onderzoek moet 1 april a.s. zijn afgerond.

Vraag 3

Wat vindt u ervan dat er medische informatie van de betrokkene is gedeeld met collega's?

Antwoord 3

Het onderzoeksrapport dat in mei 2017 door ECO&P is uitgebracht over de oorzaak van de spanningen tussen betrokkene en haar collega's bevat enkele passages waarin persoonsgegevens en gegevens over de gezondheidstoestand van betrokkene zijn opgenomen.

Het onderzoeksrapport is verstrekt en besproken met de collega's op de Brandaris, aangezien zij ook onderdeel waren van het onderzoek. Dat de gegevens over de gezondheidstoestand van betrokkene hierbij bekend zijn geworden, had niet mogen gebeuren. Rijkswaterstaat heeft hiervoor excuses aangeboden en het rapport weer bij de collega's teruggehaald.

Vraag 4

Vindt u dat de positie van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel (ECO&P) onafhankelijk genoeg is? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ja. De adviseurs van ECO&P hebben een onafhankelijke positie ten opzichte van de afnemer/opdrachtgever. Ten behoeve van die onafhankelijkheid zijn verdere waarborgen in de processen en het kwaliteitssysteem van ECO&P ingericht. Voorts is een groot deel van de professionals gecertificeerd en/of aangesloten bij een beroepsvereniging. Dit biedt een externe borging.

Vraag 5

Deelt u de twijfels over de kwaliteit van het lopende onderzoek? Zo nee, waarom niet? Wat vindt u ervan dat de heer Kreemers zich heeft teruggetrokken als commissielid?

Antwoord 5

Nee, ik deel deze twijfels niet. Deze onafhankelijke onderzoekscommissie bestaat uit drie zeer ervaren, deskundige en onafhankelijke onderzoekers op het gebied van omgangsvormen op de werkvloer. De onderzoeksopdracht biedt de commissie ruimte om alle relevante feiten die aan de spanningen ten grondslag liggen, te onderzoeken en te waarderen. Het is aan de commissie om te bepalen op welke wijze het onderzoek wordt uitgevoerd en welke mensen daarbij worden gehoord. Ik vind het spijtig dat de heer Kreemers (voorgedragen door betrokkene als commissielid) niet is toegetreden tot de commissie.

Vraag 6

Deelt u de mening dat de Inspectie SZW ook een rol zou moeten spelen in dit soort zaken, in het kader van psychosociale arbeidsbelasting en een veilige werkomgeving? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Alle werkgevers zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder pesten, te voorkomen of te beperken. De Inspectie SZW houdt toezicht op de handhaving van deze verplichting en speelt hierin dus al een rol. Dit toezicht doet de Inspectie SZW risicogestuurd en effectgericht programmatisch. Zo heeft de Inspectie tussen augustus 2016 en maart 2017 controles uitgevoerd bij een aantal hoogrisicosectoren op het gebied van pesten en agressie en geweld. Daarbij is ook gekeken naar sectoren binnen de overheid, te weten het onderwijs en de rechtbanken. De ervaringen en indrukken die bij die inspecties zijn opgedaan worden door de Inspectie SZW actief gedeeld met de betrokken ministeries.

Ook in 2018 zal de Inspectie SZW aandacht besteden aan psychosociale arbeidsbelasting. Daarnaast volgt bij een klacht van een vakbond of ondernemingsraad altijd een onderzoek.

De Inspectie SZW brengt het belang van vertrouwenspersonen en procedures ook onder de aandacht bij stakeholders als arbodiensten, A&O-deskundigen, bedrijfsartsen, werkgevers- en werknemersorganisaties.

Vraag 7 + 8

Wat vindt u van de conclusie van Pesten op de Werkvloer, in de uitzending van EenVandaag, dat klachten over pesten op de werkvloer vooral komen van werknemers in dienst van de overheid? Vindt u ook dat de overheid een voorbeeldrol zou moeten vervullen als het gaat om een veilige werkomgeving? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7 + 8

Pesten op de werkvloer komt helaas in alle sectoren voor. TNO en CBS doen in opdracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) regelmatig onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland, gezien door de ogen van werknemers. Hierbij wordt ook gekeken naar ongewenst gedrag op de werkvloer, waaronder pesten. Gemiddeld genomen had in 2016 8,3% van de werknemers in Nederland een enkele keer tot zeer vaak te maken met pestgedrag door leidinggevenden of collega's. Bij werknemers in het openbaar bestuur (inclusief defensie en politie) ging het om 9,3%² en bij het onderwijs om 5,9%. Dat is (bestuur en onderwijs tezamen) omstreeks 7,6% voor de totale overheid.

Ik vind dat alle werkgevers (markt en overheid) een voorbeeldrol jegens hun personeel hebben. Elke werkomgeving binnen de overheid moet een veilige werkomgeving zijn. Duidelijk is dat een ervaring met pestgedrag groot effect kan hebben op het welbevinden en het werkplezier van de betrokken medewerker en de collega's. Pesten en ander ongewenst gedrag mag niet worden getolereerd. Het is daarbij belangrijk dat werknemers het gesprek kunnen aangaan met hun collega's en leidinggevende als zij pestgedrag ervaren in de werksituatie, en dat zij toegang hebben tot een vertrouwenspersoon als zij daar behoefte aan hebben.

Wanneer werknemers formele klachten indienen, dan dienen deze serieus te worden genomen. Over de sector Rijk (als onderdeel van het openbaar bestuur) heb ik vorig jaar nog enige cijfers aan uw Kamer gepresenteerd: van het totaal aan 188 vermoedelijke schendingen in de categorie ongewenste omgangsvormen in 2016 zijn er na onderzoek 72 formeel vastgesteld.³

Ongewenste omgangsvormen hebben een aanzienlijk effect op het welbevinden en het werkplezier van werknemers. Ik vind het daarom belangrijk om hier aandacht voor te houden en, mede in overleg met de Groepsondermingsraad Rijk, te blijven werken aan een goede aanspreekcultuur binnen het Rijk.

² Zie: <http://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea>. Cijfers over pesten, uitgesplitst naar sector treft u aan onder het kopje arbeidsomstandigheden/agressie en ongewenst gedrag op het werk.

³ Bron: Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk, 2016, p.32

Vraag 9

Is pesten en veiligheid op de werkvloer onderdeel van de opleiding van leidinggevendenden bij de overheid?

Antwoord 9

Er is een grote diversiteit aan opleidingen voor leidinggevendenden binnen de overheid. Defensie en politie bijvoorbeeld kennen kaderopleidingen voor hun officieren en onderofficieren. Veel managers bij overheidssectoren volgen HBO-of universitaire managementopleidingen. Overheidswerkgevers zijn primair zelf verantwoordelijk voor de opleiding van hun leidinggevendenden. Ook bij de sector Rijk bestaat er geen generieke opleiding die alle leidinggevendenden verplicht volgen. Hoewel pesten op de werkvloer niet altijd een afzonderlijk thema is, wordt er in diverse opleidingen voor leidinggevendenden wel aandacht aan besteed onder de thema's integriteit, inclusie en het voeren van het goede gesprek. Er is veel materiaal over integriteit in brede zin beschikbaar, zoals de Gedragscode Integriteit Rijk, en daarnaast diverse handreikingen, flyers en factsheets. Ook het Ministerie van SZW heeft verschillende relevante instrumenten ontwikkeld, zoals een brochure voor leidinggevendenden «een goede werksfeer, laten we dat zou houden»⁴.

Vraag 10

Wat vindt u ervan dat uit onderzoek van TNO blijkt dat pesten op de werkvloer nog steeds heel vaak voorkomt? Wat gaat u eraan doen om dit te verbeteren?

Antwoord 10

De cijfers uit de NEA geven aan hoe belangrijk het is dat dit onderwerp aandacht blijft krijgen. Richting werkend Nederland is hier vanuit het Ministerie van SZW reeds veel aandacht aan besteed, onder andere middels publiekscampagnes om het onderwerp meer bespreekbaar te maken. Tevens zijn ondersteunende informatie en instrumenten beschikbaar gesteld aan werkgevers en werknemers, aangezien vooral zij samen zullen moeten werken aan een veilige en gezonde werkomgeving. Ook de komende jaren blijft het Ministerie van SZW actief op dit onderwerp, onder meer door het organiseren van een aantal bijeenkomsten om aandacht te besteden aan het belang van een veilige werkcultuur en het opnieuw onder de aandacht brengen van ontwikkelde instrumenten onder specifieke doelgroepen, zoals leidinggevendenden, ondernemingsraadleden en vertrouwenspersonen. Ook zal het Actieteam PSA in 2018 zo'n twintig organisaties actief begeleiden bij het aan de slag gaan met maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting, waaronder ongewenste omgangsvormen, aan te pakken. De ervaring en kennis die met deze interventies wordt opgedaan, zal breed worden gedeeld. Daarnaast wordt momenteel in opdracht van SZW een onderzoek uitgevoerd naar de positie en de rol van vertrouwenspersonen in het voorkomen en tegengaan van ongewenste omgangsvormen. Hierbij wordt bekeken hoe de positie van vertrouwenspersonen versterkt kan worden.

Vraag 11

Vindt u dat er voldoende mogelijkheden zijn om ook de pesters aan te pakken? Zo ja, wat zijn deze mogelijkheden en hoe worden deze ingezet? Zo nee, hoe kan dit worden verbeterd?

Antwoord 11

Het creëren van een veilige werkomgeving, waarin grenzen aangegeven en gerespecteerd kunnen worden, is cruciaal om ongewenst gedrag, zoals pesten, te voorkomen. Hierbij ligt de eerste verantwoordelijkheid bij werkgevers. Zij hebben, zoals gezegd, de verplichting om een beleid te voeren dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder pesten, te voorkomen of te beperken. Daarvoor is het belangrijk dat er een cultuur is waarin ongewenst gedrag bespreekbaar kan worden gemaakt. Hier zullen werkgevers en werknemers met name preventief op moeten acteren, door te werken aan een veilige en

⁴ Deze en andere relevante instrumenten zijn te vinden op www.duurzameinzetbaarheid.nl.

gezonde werkomgeving. Zoals ook in het antwoord op vraag 10 is aangegeven, zullen in 2018 praktische handvatten hiertoe onder de aandacht van verschillende doelgroepen worden gebracht. De regelgeving geeft voldoende handvatten om pesten op het werk aan te pakken. De Inspectie SZW inspecteert en handhaaft op de verplichting uit de arbeidsomstandighedenwet. Ernstige gedragingen die onderdeel kunnen uitmaken van pesten, zoals bedreiging en intimidatie zijn bovendien strafbaar.