

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

3455

Vragen van het lid **Van den Hil** (VVD) aan de Minister voor Langdurige Zorg en Sport over *het bericht «Bespuugd, gebeten, uitgescholden. In Drenthe, Groningen en Friesland heeft 80 procent van zorgmedewerkers te maken met geweld op de werkvloer»* (ingezonden 10 mei 2023).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 28 augustus 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 2714.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Bespuugd, gebeten, uitgescholden. In Drenthe, Groningen en Friesland heeft 80 procent van zorgmedewerkers te maken met geweld op de werkvloer»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat zorginstellingen duidelijke normen moeten stellen waarin helder uiteengezet moet worden bij welke situaties aangifte gedaan wordt en dat werkgevers deze aangiftes ook uit handen moeten nemen van hun zorgpersoneel? Zo nee, waarom niet? Zo ja, bent u bereid om het veld hiertoe aan te sporen?

Antwoord 2

Ja, ik deel de mening dat werkgevers in de zorg duidelijke normen moeten stellen over wat acceptabel en wat onacceptabel gedrag is en dat daarbij ook vastgesteld moet worden in welke situaties aangifte wordt gedaan. Ik deel ook de mening dat werkgevers die aangiftes uit handen moeten nemen van hun zorgpersoneel, mits de betreffende medewerker dat ook wenst. Op deze manier wordt de medewerker ontzorgd. Daarnaast geeft een werkgever die aangifte doet van agressie en geweld tegen zijn werknemer daarmee een krachtig signaal af: «dit gedrag tegen mijn werknemers wordt niet geaccepteerd».

¹ Dagblad van het Noorden, 28 april 2023, «Bespuugd, gebeten, uitgescholden. In Drenthe, Groningen en Friesland heeft 80 procent van zorgmedewerkers te maken met geweld op de werkvloer» (<https://dvh.nl/economie/Bespuugd-gebeten-uitgescholden.-In-Drenthe-Friesland-en-Groningen-heeft-80-procent-van-zorgmedewerkers-te-maken-met-geweld-op-de-werkvloer-28389549.html>).

teerd». Daarbij is het ook mogelijk en soms zelfs verstandig om daarbij domicilie te kiezen op het adres van de werkgever (een domicilie-adres is een ander adres dan het woonadres). Daardoor blijft de individuele werknemer beter buiten beeld wanneer de werknemer vreest voor zijn veiligheid. Ik heb het doen van aangifte door werkgever onder de aandacht gebracht tijdens het BO Arbeidsmarkt van 31 mei jl. Bij een volgend BO Arbeidsmarkt praat ik hierover door met partijen. In verschillende CAO's zijn hier ook al afspraken over opgenomen. Daarnaast ben ik voornemens om regionale bijeenkomsten te organiseren zodat werkgevers in zorg en welzijn, politie en Openbaar Ministerie bij elkaar gebracht kunnen worden om de juiste kennis en informatie uit te wisselen over de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA) en om knelpunten in het aangifteproces te bespreken. Tot slot is het lerend netwerk over aanpak van agressie en ongewenst gedrag in de zorg gestart. De eerste bijeenkomst van dit lerend netwerk heeft op 29 juni plaatsgevonden en ging over het thema aangifte en aangiftebereidheid en de rol van de werkgever hierin.

Vraag 3

Bent u bereid te onderzoeken of mensen die aangehouden zijn vanwege agressief of gewelddadig gedrag jegens zorgmedewerkers, verplicht op bijvoorbeeld een training agressiebeheersing gestuurd kunnen worden, analoog aan een Lichte Educatieve Maatregel Alcohol (LEMA)-cursus?

Antwoord 3

Een gedragsinterventie kan door de officier van justitie worden opgelegd in de vorm van een gedragsaanwijzing (art. 257a lid 3 sub e Sv) en door de rechter in de vorm van een bijzondere voorwaarde. In beide gevallen houdt de reclassering toezicht en controleert de reclassering of de gedragsinterventie wordt gevolgd. De reclassering biedt in het kader van agressiebeheersing op dit moment de training Alcohol en Geweld en de training i-Respect aan. De reclassering kan ook adviseren ergens anders een agressiebeheersingstraining te volgen.

Vraag 4

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de motie over minimaal een gevangenisstraf voor daders van agressie tegen zorgpersoneel?²

Antwoord 4

Op 25 mei jl. heeft de Minister van Justitie en Veiligheid uw Kamer in de beleidsreactie op het onderzoek naar geweld en agressie tegen journalisten geïnformeerd over het vraagstuk uitbreiding taakstrafverbod³. Zoals daarin aangegeven heeft de Minister van Justitie en Veiligheid besloten om, mede in het licht van de aangenomen moties van het lid Helder en de leden Agema c.s.⁴, nadere analyses uit te voeren op de punten waarover veel discussie was tijdens de behandeling van het verworpen wetsvoorstel uitbreiding taakstrafverbod bij geweld tegen personen met een publieke taak, bijvoorbeeld de afbakening van het voorstel. Het is noodzakelijk dat er een goede onderbouwing en een heldere beleidslijn is, voordat een besluit wordt genomen.

Vraag 5

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de oprichting van een centraal meldpunt waar zorgpersoneel meldingen kunnen doen als ze te maken hebben met agressie of intimidatie en hoe wordt dit richting het veld gecommuniceerd?

Antwoord 5

Ik hecht er groot belang aan dat werkgevers ondersteuning bieden aan hun werknemers als die te maken krijgen met agressie of intimidatie. Een goede opvang op de werkvloer kan zeer helpend zijn voor het slachtoffer. Bovendien is de werkgever verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving en is het

² Kamerstuk 29 282, nr. 506.

³ Kamerstuk 31 777, nr. 49

⁴ Kamerstuk 36 200 VI, nr. 55 en Kamerstuk 36 200 VI, nr. 55

voor werknemer én werkgever van belang dat de werkgever op de hoogte is van incidenten die zich voordoen, om indien nodig veranderingen aan te brengen in beleid of werkomgeving. Een centraal meldpunt voor zorgpersoneel kan hier op gespannen voet mee staan. Dit gezegd hebbende zijn er ook zorgprofessionals die geen werkgever hebben, of zelf zowel zorgverlener of werkgever zijn. Bijvoorbeeld huisartsen of tandartsen. Deze groep zorgprofessionals kan zeer gebaat zijn bij een meldpunt waar zij terecht kunnen voor steun of vragen. Op dit moment lopen er gesprekken over een dergelijk meldpunt. De communicatie over een dergelijk meldpunt is ook onderwerp van dat gesprek.

Vraag 6

Bent u van mening dat zorgpersoneel een behandelovereenkomst met een patiënt op moet kunnen zeggen als er sprake is van ernstige agressie of intimidatie van de kant van de patiënt, dit ziende als «gewichtige reden» zoals benoemd in artikel 460 van de Wet inzake de geneeskundige behandelingsovereenkomst? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

De hulpverlener kan de behandelingsovereenkomst met de patiënt alleen opzeggen als daarvoor een gewichtige reden aanwezig is. Dat volgt uit artikel 7:460 van het Burgerlijk Wetboek. De hulpverlener moet zeer terughoudend omgaan met deze mogelijkheid; de hulpverlener behoort rekening te houden met de gezondheidstoestand en afhankelijkheid van de patiënt. In de wet is niet uitgewerkt wat precies wordt verstaan onder «gewichtige redenen». Wel wordt in de KNMG-richtlijn «Niet-aangaan of beëindiging van de geneeskundige behandelingsovereenkomst» (2021) met voorbeelden geïllustreerd wat gewichtige redenen kunnen zijn. Deze voorbeelden zijn afkomstig uit (de toelichting bij) de wet en uit uitspraken van (tucht)rechters over dit thema. Een van de mogelijk gewichtige redenen is dat de patiënt zeer onheus of agressief gedrag vertoont. Echter niet elke uiting van onheus of onaangepast gedrag zal grond zijn voor eenzijdige opzegging van de behandelovereenkomst. Dit hangt af van de specifieke omstandigheden. Ook dient de arts bepaalde zorgvuldigheidseisen in acht te nemen. Een en ander is nader geduid in de richtlijn van de KNMG⁵.

⁵ <https://www.knmg.nl/actualiteit-opinie/nieuws/nieuwsbericht/vernieuwd-knmg-richtlijn-niet-aangaan-of-beeindiging-van-de-geneeskundige-behandelingsovereenkomst#:~:text=Vernieuwde%20richtlijn-,De%20KNMG%20richtlijn%20Niet%20Daangaan%20of%20be%C3%ABinding%20van%20de%20geneeskundige,en%20nog%20beter%20toepasbaar%20geworden>