

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer

der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2022-0000295378

Uw referentie
2022Z22869

Datum 22 december 2022
Betreft Beantwoording Kamervragen over het artikel
Arbodiensten slaan alarm: burn-outgolf dreigt
vanwege krappe arbeidsmarkt

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks) over het artikel 'Arbodiensten slaan alarm: burn-outgolf dreigt vanwege krappe arbeidsmarkt'.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

2022Z22869

(ingezonden 23 november 2022)

Vragen van de leden Kathmann (PvdA) en Maatoug (GroenLinks) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het artikel 'Arbodiensten slaan alarm: burn-outgolf dreigt vanwege krappe arbeidsmarkt'¹

Datum

22 december 2022

Onze referentie

2022-0000295378

Vraag 1:

Kent u het artikel 'Arbodiensten slaan alarm: burn-outgolf dreigt vanwege krappe arbeidsmarkt'? 1)

Antwoord 1:

Ja.

Vraag 2:

Hoe oordeelt u over het feit dat het aantal werknemers dat last heeft van burn-outklachten is toegenomen?

Antwoord 2:

Preventie van burn-out klachten moet prioriteit hebben voor werkgevers. Dit is voor de individuele werknemer van belang, maar ook voor de werkgever zelf. Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht om arbeidsrisico's, zoals werkstress in kaart te brengen en te mitigeren door middel van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met bijbehorend plan van aanpak. Zo herkennen zij eerder de risico's en kunnen zij maatregelen treffen om deze in hun bedrijf te voorkomen. De afgelopen jaren zien we een opwaartse trend van het aantal werknemers dat burn-outklachten rapporteert: van 12% in 2014 naar 17% in 2021. Ik vind dat percentage veel te hoog en heb dan ook actie ondernomen om deze opwaartse trend te keren. Dit doe ik onder meer sinds 2021 samen met VWS, OCW, sociale partners en vele veldpartijen met het meerjarenprogramma Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten (BMS). De BMS richt zich op preventie van burn-outklachten. Daarnaast werk ik aan het meerjarenprogramma RI&E, dat richt zich op het ondersteunen van werkgevers bij het opstellen van een RI&E. Ik informeer uw Kamer binnenkort separaat over de voortgang van onder meer de BMS in aansluiting op de integrale aanpak Mentale gezondheid van ons allemaal.

Vraag 3:

Bent u het eens dat bestrijden van verzuim een belangrijke oplossing kan zijn voor het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte?

Antwoord 3:

De huidige arbeidskrapte zorgt voor een toename van werkdruk in vrijwel alle sectoren. Daardoor kan personeel sneller overbelast raken en uitvallen. Een grote inzet op preventie van uitval als gevolg van werkdruk is daarom van belang, maar zal op zichzelf de krapte niet oplossen.

Afgelopen juni heb ik met mijn collega's, de minister voor APP, de minister van OCW, de minister voor LZS, de minister van EZK, de minister voor PVO uw Kamer

¹ AD, 14 november 2022, 'Arbodiensten slaan alarm: burn-outgolf dreigt vanwege krappe arbeidsmarkt' ([Arbodiensten slaan alarm: burn-outgolf dreigt vanwege krappe arbeidsmarkt | Werk | AD.nl](#)).

geïnformeerd over de basis van de aanpak van arbeidsmarktkrapte.² Begin 2023 ontvangt uw Kamer een brief over aanvullende kraptemaatregelen.

Datum
22 december 2022

Onze referentie
2022-0000295378

Vraag 4:

Welke maatregelen gaat u nemen om het aantal werknemers dat last heeft van burn-outklachten te laten dalen?

Antwoord 4:

Uit onderzoek blijkt dat de oorzaken van burn-outklachten bij werknemers gelegen zijn in (een combinatie van) factoren in het individu (de privé-situatie), werk en maatschappij. De BMS richt zich daarom op die oorzaken. Om nog effectiever te zijn in het aanpakken van onder meer de maatschappelijke factoren is de BMS afgelopen jaar aangesloten bij de integrale aanpak "Mentale gezondheid van ons allemaal" van het ministerie van VWS. De BMS geeft daarmee invulling aan de actielijn "Mentaal gezond aan het werk". De staatssecretaris van VWS heeft uw Kamer op 2 december jl. geïnformeerd over de voortgang van deze integrale aanpak.³ Ik informeer uw Kamer binnenkort over de voortgang van de BMS.

Vraag 5:

Bent u het eens dat het altijd bereikbaar moeten zijn voor werknemers tot werkstress kan leiden?

Antwoord 5:

Ja, het gevoel om altijd bereikbaar te moeten zijn, ook buiten werktijd, kan stress veroorzaken bij werknemers. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een belangrijke oorzaak van ziekte en uitval van werknemers. Daarom is het zo belangrijk dat werkgevers en werknemers maatregelen treffen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, onder meer door het maken van afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd. Op grond van de Arbowet is de werkgever primair verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van de werknemers en moet deze zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. De werkgever is verplicht om beleid te voeren, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dat erop is gericht om PSA te voorkomen of indien dat niet mogelijk is, te beperken als dit een risico vormt voor de werknemers en de organisatie.⁴ Het Arbobesluit werkt deze verplichting verder uit⁵ en verplicht werkgevers om de risico's in kaart te brengen in een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).⁶ Als er binnen een organisatie een risico bestaat op PSA, moet de werkgever als onderdeel van de RI&E een plan van aanpak opstellen met daarin maatregelen om deze belasting te voorkomen of te verminderen. Afgelopen jaren wordt er in steeds meer cao's een bepaling over bereikbaarheid buiten werktijd opgenomen. Sinds 2019 zijn er in 19 van de 98 SZW-steekproef cao's⁷ afspraken opgenomen over bereikbaarheid buiten werktijd (in hun principeakkoorden). Dit is onder andere het geval in de Jeugdzorg, Kinderopvang, de politie en het Rijk.

Vraag 6:

Vindt u het ook zorgwekkend dat 60% van de werkgevers werkdruk geen belangrijk arbeidsrisico vindt?

² Kamerstuk 29544, nr. 1115.

³ Zie Kamerstuk, 2022Z23978.

⁴ Artikel 3, derde lid, Arbowet

⁵ Artikel 2.15 Arbobesluit

⁶ Artikel 8 Arbowet

⁷ Dit betreft bedrijfstakcao's van toepassing op 8.000 werknemers of meer en ondernemingscao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Onder de steekproef vallen ruim 5 miljoen werknemers, dit is 88% van alle werknemers die onder een cao vallen.

Antwoord 6:

Uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2021 van TNO blijkt dat 40% van de werkgevers werkdruk noemt als een van de belangrijkste arbeidsrisico's in hun organisatie.⁸ Uit de WEA 2021 blijkt niet dat de overige 60% van de werkgevers werkdruk als onbelangrijk arbeidsrisico ziet, maar dat andere arbeidsrisico's volgens de werkgevers een grotere rol spelen in hun organisatie. Werkdruk wordt door werkgevers bovendien het vaakst genoemd als belangrijkste arbeidsrisico binnen de organisatie.⁹ Ik vind het belangrijk dat werkgevers aandacht hebben voor werkdruk als arbeidsrisico. Werknemers met werkgerelateerde gezondheidsklachten voeren vooral werkdruk en werkstress aan als reden voor verzuim.¹⁰ Daarom zet ik, met de maatregelen uit de BMS en het Meerjarenprogramma RI&E, in op het ondersteunen van werkgevers bij het in kaart brengen en voorkomen van risico's op werkdruk.

Vraag 7:

Kunt u aangeven hoe vaak de Arbeidsinspectie onderzoek heeft gedaan naar de vraag of bedrijven aandacht besteden aan bestrijden van werkstress in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en plan van aanpak?

Vraag 8:

Kunt u aangeven hoe vaak de Nederlandse Arbeidsinspectie heeft gehandhaafd bij werkgevers die onvoldoende beleid hebben op het bestrijden van werkstress?

Antwoord vraag 7 en 8:

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) werkt risicogericht en programmatisch. De Arbeidsinspectie heeft een themaprogramma psychosociale arbeidsbelasting (PSA), dat zich o.a. richt op de factoren die leiden tot werkstress. De Arbeidsinspectie ziet werkstress als een cumulatie van PSA-factoren: werkdruk, seksuele intimidatie, arbeidsdiscriminatie, agressie en geweld en pesten. Het controleren van de RI&E en het plan van aanpak op bepaalde en/of alle PSA-factoren is een vast onderdeel van de PSA-inspecties. In 2020 heeft de Arbeidsinspectie 1007 PSA-inspecties gedaan en in 2021 1123 PSA-inspecties. Het handavingspercentage was bij de eerste inspectie in 2020 22% en in 2021 16%. Bijna alle overtredingen in beide jaren waren bij de herinspecties opgeheven. In het jaarverslag en in de programmarapportages rapporteert de Arbeidsinspectie over haar activiteiten en resultaten.

Vraag 9:

Bent u het eens dat het voor kleine werkgevers ingewikkeld kan zijn om werkstress aan te pakken en financiële ondersteuning hierbij kan helpen? Zo ja, bent u bereid dit te doen?

Antwoord 9:

⁸ TNO, 14 november 2022, 'Vier op de tien werkgevers vindt werkdruk een van de belangrijkste arbeidsrisico's', (4 op 10 werkgevers: werkdruk één van de belangrijkste arbeidsrisico's (tno.nl)).

⁹ TNO, Werkgevers Enquête Arbeid 2021. <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl/publicaties/werkgevers-enquete-arbeid-2021-resultaten-in-vogelvlucht/>

¹⁰ TNO, Werkgevers Enquête Arbeid 2021. <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl/publicaties/werkgevers-enquete-arbeid-2021-resultaten-in-vogelvlucht/>

Het aanpakken van werkstress kan inderdaad ingewikkeld zijn voor kleine werkgevers. Om werkgevers in het mkb hierbij te ondersteunen is onlangs het hier boven al genoemde nieuwe onderdeel aan het instrument Route naar RIE toegevoegd.¹¹ De module maakt de werkgever bewust van de PSA-risico's en geeft concrete handvatten en tips om aan de slag te gaan, en is samen met het mkb ontwikkeld. Ook werk ik samen met de partners uit de BMS aan een digitale keuzehulp voor effectieve interventies, zodat onder meer werkgevers concrete handvatten geboden worden om werkdruk te voorkomen.

Datum
22 december 2022
Onze referentie
2022-0000295378

Om werkgevers financieel te ondersteunen heb ik dit jaar samen met VWS de subsidieregeling 'Mentale vitaliteit van werkenden' opgezet. Via deze subsidieregeling konden organisaties subsidie aanvragen voor begeleiding en tools van gekwalificeerde professionals of voor het inzetten en evalueren van innovatieve interventies, met als doel het bevorderen van de mentale vitaliteit van hun werknemers. De ervaringen en inzichten van het programma en de gesubsidieerde projecten worden na afloop breed gedeeld, zodat ook andere organisaties hier de vruchten van kunnen plukken.

Vraag 10:

Zou u deze vragen kunnen beantwoorden voorafgaand aan de plenaire behandeling van het initiatiefvoorstel wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd?

Antwoord 10:

Ja.

¹¹ De Route naar de RI&E is een online tool waarmee werkgevers een RI&E kunnen maken.