

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

1129

Vragen van de leden **Sjoerdsma** en **Sienot** (beiden D66) aan de Minister van Infrastructuur en Waterstaat over *protocollen op de werkvloer na meldingen van seksuele intimidatie* (ingezonden 26 januari 2018).

Antwoord van Minister **Van Nieuwenhuizen Wijbenga** (Infrastructuur en Waterstaat) (ontvangen 12 februari 2018).

Vraag 1

Kunt u aangeven welke gebruikelijke protocollen in werking treden als iemand bij Rijkswaterstaat melding doet van seksuele intimidatie of pesten op de werkvloer?

Antwoord 1

Zodra een signaal bij het bevoegd gezag is ontvangen, treedt het Protocol Integriteitonderzoeken Rijkswaterstaat in werking. Indien het signaal gaat over ongewenste omgangsvormen en de melder tevens slachtoffer is, bekijkt de bedrijfscontroller met de melder of het signaal als melding behandeld wordt volgens dit protocol, dan wel als klacht doorgezonden wordt naar de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.

Deze Klachtencommissie opereert onafhankelijk en is ondergebracht bij het Expertise Centrum Organisatie en Personeel van het Rijk (BZK). Per klacht wordt een commissie samengesteld. De commissie adviseert direct aan de Secretaris-Generaal die een besluit neemt.

Het komt ook voor dat er geen melding wordt gedaan bij het bevoegd gezag, maar dat een medewerker zich wendt tot een vertrouwenspersoon. De taken van de vertrouwenspersoon zijn eveneens neergelegd in een protocol.

Vraag 2

Bent u bekend met de maatregelen die onder de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen? Zo nee, waarom bent u hier niet mee bekend? Zo ja, op welke wijze wordt binnen Rijkswaterstaat uiting gegeven aan deze maatregelen?¹

¹ Kamerstuk 25 883, nr. 279

Antwoord 2

Ja, deze maatregelen zijn mij bekend. Rijkswaterstaat werkt actief, binnen alle lagen van de organisatie, aan het voorkomen en wegnemen van arbeidsrisico's op het gebied van PSA, werkdruk, ongewenste omgangsvormen, agressie en geweld. Dit in overeenstemming met de Arbocatalogus Rijk waarin is opgenomen op welke concrete manieren de werkgever bescherming biedt opdat er veilig en gezond gewerkt wordt. Zo worden bijvoorbeeld risico's geïnventariseerd en geëvalueerd (RI&E-cyclus) op de eerder genoemde thema's, wordt gewerkt met gedragscodes en instructies en vindt scholing plaats van leidinggevenden en medewerkers. Daarnaast is het thema vitaliteit prominent vertegenwoordigd in de Mens en Organisatie strategie van Rijkswaterstaat.

Vraag 3

Is het u bekend dat het beroepsrisico dat het meeste voorkomt bestaat uit werkdruk, agressie en geweld door derden en ongewenste omgangsvormen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ja, dat is mij bekend. Zie ook de beantwoording op vraag 2.

Vraag 4

Op welke wijze geeft Rijkswaterstaat vorm aan het «stimuleren en faciliteren dat bedrijven preventieve maatregelen tegen ongewenst gedrag nemen»?²

Antwoord 4

Rijkswaterstaat heeft een actief integriteitsbeleid waar iedereen de mogelijkheid wordt geboden om misstanden (veilig) aan te kaarten. De medewerker kan daarvoor terecht bij zijn leidinggevende. Daarnaast heeft elk onderdeel een integriteitscoördinator, een bedrijfscontroller en is er een uitgebreid netwerk van meer dan 40 vertrouwenspersonen, verspreid over het hele land. Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij integriteitsrisico's en ongewenste omgangsvormen tijdig herkennen, benoemen en vervolgens op de juiste manier aanpakken. Zij hebben de taak dilemma's in alle openheid te bespreken en een goede en veilige werksfeer te bestendigen. Ook tijdens het jaarlijkse personeelsgesprek tussen medewerker en leidinggevende wordt aandacht aan integriteit besteed. Waarbij de handreiking integriteit in het personeelsgesprek van mijn ministerie als leidraad kan dienen. Vanwege het belang dat mijn ministerie hecht aan integriteit wordt ook elk jaar «de week van de integriteit» georganiseerd. Iedereen wordt dan van harte uitgenodigd en aangemoedigd om hier samen met collega's tijd voor vrij te maken en met elkaar te spreken over omgangsvormen en integriteit. Op het intranet van mijn ministerie is uitgebreide informatie over integriteit en ongewenste omgangsvormen en hoe daarmee om te gaan snel en gemakkelijk te ontsluiten. Zo zijn er bijvoorbeeld factsheets te vinden, specifiek over pesten en ongewenste omgangsvormen.

Vraag 5

Op welke wijze bevordert Rijkswaterstaat dat werknemers bij iemand terecht kunnen wanneer zij zich onveilig voelen?

Antwoord 5

Ik verwijst u hierbij naar het antwoord op vraag 4.

Vraag 6

Welke bescherming is er op de werkvloer voor de werknemer die een melding maakt? Bestaat er een standaard protocol dat doorlopen kan worden? Kunt u bijvoorbeeld aangeven of het gebruikelijk is dat de werknemer die een melding plaatst wordt verzocht enkele dagen niet op het werk te verschijnen?

² Kamerstuk 25 883, nr. 279

Antwoord 6

De protocollen zoals in vraag 1 aangehaald zijn van toepassing. Uitgangspunt is dat een medewerker die een melding doet geen nadelige gevolgen van zijn melding ondervindt (Protocol Integriteitonderzoeken Rijkswaterstaat). De Wet bescherming persoonsgegevens geeft regels die bij het doen van onderzoek naar een vermeende integriteitschending in acht moeten worden genomen. Ook in het Besluit instelling Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen Infrastructuur en Milieu is neergelegd dat een klager in zijn positie als medewerker geen nadeel ondervindt van het te goeder trouw indienen van een klacht.

Het is zeker niet gebruikelijk dat een medewerker na het doen van een melding verzocht wordt een paar dagen niet op het werk te verschijnen.

Vraag 7

In hoeverre kunt u aangeven of het wel eens is voorgekomen dat werknemers bij Rijkswaterstaat tegen hun zin in langdurig ziek gemeld?

Antwoord 7

Er is sprake van langdurig ziekteverzuim als iemand langer dan zes weken ziek is. In de wet Poortwachter zijn de rechten en plichten van werkgever en werknemer ten aanzien van de re-integratie vastgelegd. Het ziekteverzuimprotocol van Rijkswaterstaat is hierop gestoeld.

Als de werknemer het niet eens is met de ziekmelding kan hij zich wenden tot de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert vervolgens het bevoegd gezag in deze. Als de werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts kan hij dat oordeel laten toetsen door een commissie van drie geneeskundigen of een deskundigenoordeel bij het UWV vragen.

Vraag 8

Kunt u aangeven in hoeverre het wel eens is voorgekomen dat werknemers door de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt worden verklaard maar dat Rijkswaterstaat ervoor kiest om werknemers niet toe te laten op de werkvloer? Indien u hier wel eens van op de hoogte bent gesteld, kunt u aangeven op welke gronden u dit wenselijk acht? Indien u dit niet wenselijk acht, kunt u aangeven waarom dit toch is voorgekomen?

Antwoord 8

Het komt incidenteel voor dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. In het algemeen wordt deze term gebruikt voor werknemers die naar strikt medische maatstaven geen beperkingen hebben van fysieke of psychische aard, maar die door dreigende psychische of lichamelijke klachten toch niet naar hun werkplek kunnen terugkeren. Het gaat dan bijna altijd om de situatie waarbij de arbeidsrelatie verstoord is en de werkgever van mening is dat daadwerkelijke werkhervatting om die reden niet mogelijk is.

Vraag 9

Welke sancties bestaan er op Rijkswaterstaat indien privégegevens (zoals medische gegevens) van medewerkers worden verspreid?

Antwoord 9

Op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens kan de Autoriteit Persoonsgegevens een bestuurlijke boete opleggen ingeval er sprake is van onrechtmatige gegevensverwerking.

Vraag 10

Op welke manier worden externe partijen betrokken bij mogelijke conflicten en/of verschillen van inzicht op de werkvloer? Kunt u aangeven welke stappen worden doorlopen voordat een externe partij erbij wordt gehaald? Zo nee, waarom kunt u dit niet?

Antwoord 10

Het Protocol Integriteitonderzoeken Rijkswaterstaat biedt de mogelijkheid om een onderzoeksopdracht uit te besteden. Dit kan aan de orde zijn als de aard van een schending zodanig is dat hiervoor de specialistische kennis intern ontbreekt, dan wel als een kwestie dermate gevoelig is dat het inschakelen

van een terzake deskundig extern bureau aangewezen is. Daarnaast kan de omvang van een onderzoek aanleiding zijn voor uitbesteding. Ook de onafhankelijke Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen heeft de mogelijkheid zich door deskundigen voor advies bij te laten staan. Bij (dreigende) arbeidsconflicten of verstoorde verhoudingen wordt in de regel onderzocht of mediation tot een bevredigende uitkomst kan leiden.

Vraag 11

In hoeverre is het bovenstaand geformuleerd beleid de standaard en wordt dit in alle gevallen nageleefd?³

Antwoord 11

Het bovenstaande geformuleerd beleid geldt als standaard en er wordt naar gestreefd dat dit in alle gevallen wordt nageleefd, echter soms kan er naar bevind van zaken worden afgeweken wanneer de specifieke aard van een kwestie daarom vraagt.

³ <http://www.lc.nl/friesland/Nicolette-van-Berkel-het-boegbeeld-van-de-Brandaris-is-weggepest-22790066.html>