

Vergaderjaar 2019–2020

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 370

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 december 2019

Met deze brief bied ik uw Kamer de resultaten aan van het eerste deel van het onderzoek dat momenteel wordt uitgevoerd naar burn-outklachten in relatie tot werk-privé omstandigheden en bredere maatschappelijke ontwikkelingen. Daarmee geef ik invulling aan de toezegging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit het Algemeen Overleg Arbeidsongeschiktheid van 23 april 2019.¹ Conform de motie van het lid Renkema² worden ook effecten van maatschappelijke ontwikkelingen meegenomen.

Het doel van het nu lopende onderzoek is om ten eerste zicht te krijgen op de cijfermatige trends rond het voorkomen van burn-out en ten tweede op de achterliggende oorzaken van de stijgende burn-outklachten die mogelijk op het domein van de privéwerkbalans en bredere maatschappelijke ontwikkelingen kunnen liggen. Deze studie is bedoeld om vervolgens handvatten te identificeren om burn-outklachten aan te kunnen pakken. Ik zie dat de trend van een stijgend aantal klachten een hardnekkig en veelkoppig verschijnsel is. Ik acht het van bijzonder groot belang om met dit onderzoek zicht te krijgen op de onderliggende mechanismen. Tegelijkertijd roep ik partijen op om met mij een start te maken met het identificeren van aangrijpingspunten om de trend van een stijgend aantal werkenden dat burn-outklachten heeft, te keren. Omdat burn-outklachten ook kunnen samenhangen met factoren buiten het werk, lijkt hiertoe een brede aanpak nodig.

De bijgaande tussenrapportage betreft het eerste deel van het gehele onderzoek, bestaande uit een literatuurstudie en kwantitatieve analyses op basis van monitors van TNO waarin ook is gevraagd naar de verklaring

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 911

² Kamerstuk 35 000 XV, nr. 49

van de burn-out klachten³. Daarnaast heeft TNO met behulp van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)⁴ van de jaren 2007 t/m 2018 de cijfermatige trends van werknemers met burn-outklachten in beeld gebracht. Deze zijn onderverdeeld naar sector, leeftijd, opleidingsniveau en sekse en er is gekeken naar wat werknemers zelf aangeven als reden van de klachten. Middels het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI)⁵ is ook gekeken naar mogelijke oorzaken van het ontwikkelen van burn-outklachten.

Komend jaar vindt in navolging op deze inventarisatie het tweede deel van het onderzoek plaats, waarin wordt gezocht naar verdere achtergrond en duiding van de oorzaken van (de stijging van) burn-outklachten. Bijvoorbeeld over wat mensen zelf als oorzaken ervaren en welke specifieke omstandigheden bij risicosectoren en -groepen een rol spelen.

Tussenrapportage

Uit deze tussenrapportage blijkt dat de huidige stijging van burn-outklachten sinds 2013 is ingezet. TNO heeft een eerste beeld van mogelijke oorzaken onderzocht, dat als basis dient voor verdere verdieping. Daaruit kunnen nog geen definitieve conclusies getrokken worden.

Een eerste beeld is dat een combinatie van diverse factoren gelegen in werk, persoon en maatschappij van invloed lijken te zijn op het ontwikkelen en de stijging van burn-out klachten. Factoren die door TNO genoemd worden zijn bijvoorbeeld hoge taakeisen, weinig steun van de leidinggevende, weinig zelfvertrouwen in het werk, een slechte financiële situatie/onvrede salaris, minder veerkracht en onvrede met de werk-privé balans. De variabelen sekse, leeftijd en opleidingsniveau verklaren op zichzelf niet de ontwikkeling van de burn-outklachten.

De cijfers laten zien dat vooral laagopgeleide vrouwen in de leeftijdsgroep 25 t/m 34 jaar vaker aangeven burn-outklachten te ervaren. Dit neemt niet weg dat burn-outklachten bij alle groepen werknemers voorkomen. Bij de risicosectoren staat onderwijs bovenaan, gevolgd door de sectoren ICT, industrie en zorg. De afgelopen jaren laten vooral werknemers in de thuiszorg en in het primair onderwijs een sterkere toename van burn-outklachten zien dan de gemiddelde werknemer in Nederland.

Het doel van het lopende onderzoek is het in kaart brengen van trends en achterliggende oorzaken van de stijgende burn-outklachten die mogelijk op het domein van de privéwerkbalans en bredere maatschappelijke ontwikkelingen kunnen liggen. Omdat dit een brede aanpak vergt, zijn de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport betrokken. Ook vanuit deze ministeries lopen er acties. Zo voert het RIVM in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een grootschalige kwantitatieve nulmeting uit naar de mentale gezondheid van studenten in het hoger onderwijs.

Vervolgstappen in het onderzoek

Om in aanvulling op deze eerste analyse meer zicht te krijgen op bredere (maatschappelijke) achterliggende oorzaken, is aanvullend onderzoek vereist. In het vervolgdeel van het onderzoek zullen specifieke (risico-

³ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁴ De NEA is een jaarlijkse grootschalige enquête onder werknemers in Nederland, uitgevoerd door CBS en TNO.

⁵ Het CODI is een longitudinaal onderzoek onder werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden tussen de 15 en 75 jaar. Het cohort is ontstaan uit de NEA 2015, en waarbij jaarlijkse vervolgmetingen zijn uitgevoerd.

)groepen, zoals jongeren, geïnterviewd worden om zicht te krijgen op wat werknemers achteraf als oorzaak van de ervaren burn-outklachten aangeven. Risicosectoren waarop onder andere wordt ingezoomd zijn het primair- en voortgezet onderwijs en de thuiszorg. De werk-privé balans, maatschappelijke factoren en andere risicofactoren worden bij de verdieping meegenomen. Hierbij valt te denken aan de invloed van technologische ontwikkelingen en mantelzorg.

Tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsomstandigheden/Handhaving van 5 september jl.⁶ heb ik uw Kamer toegezegd bij het opleveren van de tussenresultaten te melden of het opleveren van het eindrapport naar voren kan worden geschoven. De partijen in de klankbordgroep van het onderzoek geven aan dat, gezien de kwaliteitseisen en brede scope, dit niet mogelijk is zonder af te doen aan de kwaliteit van het onderzoek. Daarom stuur ik uw Kamer, conform planning, in de tweede helft van 2020 de eindresultaten van het onderzoek. Ik besluit dan ook over eventueel nader beleid en/of inzet van andere instrumenten.

Brede maatschappelijke samenwerking

Ik betreur het dat het aantal werknemers met burn-outklachten blijft stijgen. De klachten zorgen voor persoonlijk leed bij werknemers en hun directe omgeving en voor hoge kosten voor werkgevers en de samenleving. Het blijft primair de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemers te beschermen tegen burn-outklachten en om samen met werknemers hierover het gesprek te voeren. Vaak blijkt echter dat burn-out een verschijnsel is waar betrokkenen lastig grip op krijgen en dat effectieve en duurzame oplossingen niet voor de hand liggen. Parallel aan de verdere uitvoering van het onderzoek, wil ik het komende jaar investeren in een brede maatschappelijke samenwerking met sociale partners, maatschappelijke organisaties en betrokken departementen. Doel van deze samenwerking is om samen de resultaten van het vervolgonderzoek te kunnen duiden, aangrijpingspunten te kunnen identificeren voor concrete maatregelen en deze in gezamenlijkheid tot uitvoering te brengen.

Zoals gemeld in mijn brief van 18 oktober jl.⁷ blijf ik mij ook inzetten op psychosociale arbeidsbelasting. Zo was ik aanwezig bij de week van de werkstress, organiseren we activiteiten in het kader van professionalisering/voorlichting van vertrouwenspersonen, wordt er een handreiking voor een gedragscode ongewenste omgangsvormen opgesteld en zijn we samen met de Inspectie SZW bezig met de pilot over het tegengaan van pesten op de werkvloer. Het doel voor de komende jaren is om samen met andere partijen maatregelen te blijven nemen om psychosociale arbeidsbelasting terug te dringen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

⁶ Kamerstuk 25 883, nr. 361

⁷ Kamerstuk 25 883, nr. 365