

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

517

Vragen van het lid **Hijink** (SP) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *misstanden bij Ambulancezorg Groningen* (ingezonden 7 oktober 2022).

Antwoord van Minister **Kuipers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 31 oktober 2022).

Vraag 1

Wilt u reageren op de berichtgeving dat er sprake is van een angstcultuur, seksueel grensoverschrijdend gedrag en een haperend kwaliteitsbeleid bij Ambulancezorg Groningen?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat vindt u van de dreigementen door het bestuur van de ambulancedienst richting medewerkers dat door hen gelekt zou zijn naar de media over misstanden bij de dienst? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 2

Ik kan niet beoordelen of sprake is van dreigementen. Ik weet dat er een onderzoek is gedaan naar metadata van verzonden e-mails.

Vraag 3

Wat vindt u van de werkwijze van het bestuur van de ambulancedienst die heeft onderzocht of medewerkers hebben gemaïld naar de media over misstanden binnen de dienst? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 3

Ik heb hier geen oordeel over, zie ook het antwoord op vraag 4.

¹ Dagblad van het Noorden, 1 oktober 2022, «Klokkeluiders, een angstcultuur en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Wat is er aan de hand bij Ambulancezorg Groningen?» (<https://dvh.nl/groningen/Wat-is-er-aan-de-hand-bij-Ambulancezorg-Groningen-27943662.html>).

Vraag 4

Is deze werkwijze – waarbij metadata van verzonden e-mails zijn doorzocht – door het bestuur van de ambulancedienst wettelijk toegestaan? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4

Het kan toegestaan zijn voor een werkgever om de metadata van e-mails te bekijken. Hierbij is het noodzakelijk dat de werknemers vooraf op de hoogte zijn dat er eventuele controles kunnen plaatsvinden op e-mailgebruik. Dit kan het beste vastgelegd zijn in een protocol, richtlijn of het werknemershandboek. Daarbij moet de verwerking voldoen aan de AVG. De werkgever moet een grondslag hebben op grond van de AVG, er moet sprake zijn van een vooraf bepaald legitiem doel en de verwerking moet proportioneel en subsidiair zijn. De werkgever moet een afweging van de belangen maken tussen de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt hier toezicht op.

Vraag 5

Deelt u de mening dat wangedrag en/of grensoverschrijdend gedrag nooit getolereerd mag worden en dat zorgverleners moeten kunnen vertrouwen op hun werkgever die verantwoordelijk is voor een veilige werkomgeving? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 5

Ja, grensoverschrijdend gedrag accepteer ik absoluut niet. Wat betreft seksueel overschrijdend gedrag ben ik nauw betrokken bij het opstellen van het Nationaal Actieplan tegen seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag, onder leiding van regeringscommissaris Mariëtte Hamer. Ik wil dat elke werkgever in de zorg & welzijn weet hoe om te gaan met zaken als seksueel grensoverschrijdend gedrag. Momenteel inventariseer ik wat er nodig is om werkgevers hierin te ondersteunen. Daarnaast is in het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) afgesproken dat vakbonden en beroepsverenigingen, samen met brancheorganisaties, praktische leidraden en handelingsperspectieven ontwikkelen voor de aanpak van en dilemma's rondom discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer in zorg en welzijn.

Vraag 6

Vindt u het onderzoek van Dagblad van het Noorden aanleiding om de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) te verzoeken nogmaals met betrokkenen, waaronder klokkenluiders in gesprek te gaan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Ik zie op dit moment geen aanleiding de IGJ te vragen opnieuw met betrokkenen, waaronder klokkenluiders, in gesprek te gaan. Ik heb van de inspectie begrepen dat zij in haar toezicht op deze ambulancedienst focust op de borging van de kwaliteit van zorg en dit ook zal blijven doen. In het toezicht heeft de inspectie ook aandacht voor de randvoorwaarden die nodig zijn voor het leveren van goede ambulancezorg zoals de aansturing vanuit de bestuurder en het management en het bestaan van een goede werkcultuur. Wat betreft de casus van het seksueel grensoverschrijdend gedrag is direct gehandeld. In de situatie van een arbeidsconflict zoals dat speelde bij de start van de huidige bestuurder kan de inspectie geen rol spelen, tenzij de kwaliteit van de zorg erdoor in gevaar komt.

Vraag 7

Waar kunnen zorgverleners veilig melding maken van wangedrag en/of grensoverschrijdend als zij niet terecht kunnen bij hun eigen werkgever? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 7

Er kan altijd een melding worden gedaan bij het Centrum Seksueel Geweld of bij de inspectie (IGJ).

Vraag 8

Wat vindt u ervan dat van eind 2019 tot en met begin 2021 geen enkele calamiteit is gemeld bij de IGJ? Wat voor consequenties worden hieraan verbonden bij het bestuur van Ambulancezorg Groningen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 8

Het aantal calamiteitenmeldingen en het afhandelen van calamiteiten meldingen door een ambulancedienst is voor de IGJ een criterium in de beoordeling van het kwaliteitsmanagement van de ambulancedienst. Op basis hiervan heeft de inspectie met betrekking tot ambulancedienst Groningen geconcludeerd dat er sprake is van een niet voldoende functionerende kwaliteitscyclus wat betreft de evaluatie van de eigen ambulancezorg. Dit is door de inspectie met de bestuurder en andere medewerkers van de ambulancedienst besproken. De ambulancedienst heeft de intentie hierop te verbeteren en heeft een verbetertraject ingezet. De inspectie volgt dat traject en heeft op basis daarvan voldoende vertrouwen in de verbeterkracht. Toezicht op de verbeteracties is een continu proces vanuit de inspectie.

Vraag 9

Welke maatregelen worden nu genomen om de misstanden bij Ambulancezorg Groningen op te lossen en te zorgen voor een veilige werkomgeving voor zorgverleners? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 9

Zoals genoemd wil ik dat elke werkgever in de zorg & welzijn weet hoe om te gaan met zaken als seksueel grensoverschrijdend gedrag. Momenteel inventariseer ik wat er nodig is om werkgevers hierin te ondersteunen. Daarnaast is in het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) afgesproken dat vakbonden en beroepsverenigingen, samen met brancheorganisaties, praktische leidraden en handelingsperspectieven ontwikkelen voor de aanpak van (dilemma's rondom) discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer in zorg en welzijn. De IGJ heeft de signalen over de slechte werkcultuur bij de ambulancedienst in Groningen besproken met de bestuurder. In het toezicht heeft de inspectie ook aandacht voor de randvoorwaarden die nodig zijn voor het leveren van goede ambulancezorg zoals de aansturing vanuit de bestuurder en management en het bestaan van een goede werkcultuur. Door de bestuurder is een externe partij ingeschakeld om onderzoek te doen naar de openheid en de sociale veiligheid in de organisatie.