

Vergaderjaar 2019–2020

**34 843**

**Seksuele intimidatie en geweld**

**28 684**

**Naar een veiliger samenleving**

**Nr. 41**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 mei 2020

### **Inleiding**

Met deze brief informeer ik vanuit mijn coördinerende rol als werkgever voor de sector Rijk uw Kamer over de onderzoeken naar seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen die naar aanleiding van de motie van het lid Sjoerdsma c.s.<sup>1</sup> zijn uitgevoerd. De Minister van BZK heeft daarnaast tijdens het Algemeen Overleg Evaluatie Veilige Publieke Taak d.d. 16 mei 2019<sup>2</sup> toegezegd u de resultaten van het WERKonderzoek te doen toekomen<sup>3</sup>. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand. In het tweede deel van deze brief zal ik in het verlengde hiervan ingaan op de projecten om (andere) overheidswerkgevers te ondersteunen bij het creëren en behouden van een veilige werkomgeving in den brede.

### **Motie Sjoerdsma**

In maart 2018 is de door het Kamerlid Sjoerdsma ingediende motie aangenomen in uw Kamer (Handelingen II 2017/18, nr. 57, item 23). Met deze motie is het kabinet verzocht om binnen de ministeries onderzoek te doen naar seksuele intimidatie op de werkvloer en indien nodig maatregelen te nemen om de veiligheid op de werkvloer te waarborgen, en om de Tweede Kamer hierover te informeren.

### **Het WERKonderzoek en de motie Sjoerdsma**

Om invulling te geven aan de hierboven genoemde motie is gebruik gemaakt van het WERKonderzoek dat is uitgevoerd in samenwerking met

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 843, nr. 4

<sup>2</sup> Kamerstuk 28 684, nr. 568

<sup>3</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het programma Internet-spiegel van ICTU.

In het onderzoek is aan medewerkers in de publieke sector gevraagd of en in welke mate zij de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken hebben gehad met ongewenst gedrag, zoals intimidatie, geweld, pesten, discriminatie en ongewenste seksuele aandacht. Het aantal respondenten uit de sector Rijk bedroeg 6.387 (dat is 44%).

In opdracht van BZK is een analyse gemaakt van de resultaten van het onderzoek voor de sector Rijk. In deze analyse is binnen de sector Rijk onderscheid gemaakt tussen beleids- en uitvoeringsorganisaties. Hoewel de onderzoekers zich voornamelijk op de sector Rijk hebben gericht, is er ook een vergelijking gemaakt met andere sectoren van het openbaar bestuur (gemeenten, provincies en waterschappen). Het rapport van deze analyse is als bijlage bijgevoegd bij deze brief. De belangrijkste resultaten licht ik in deze brief verder toe.

De resultaten van het onderzoek schetsen een representatief beeld van sociale veiligheid in de publieke sector en zijn geschikt om betrouwbare uitspraken te doen over de onderzoeksgroep, de werknemers binnen de sector Rijk. Omdat het WERKonderzoek elke drie jaar wordt afgenomen is dit onderzoek een geschikt instrument om ongewenste omgangsvormen waaronder seksuele intimidatie te monitoren en indien nodig het beleid bij te sturen.

### **Medewerkeronderzoeken**

Aanvullend zijn interdepartementaal afspraken gemaakt om seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen te betrekken bij de periodieke medewerkeronderzoeken (MO's) van de ministeries. Deze onderzoeken brengen de betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers binnen de betreffende organisaties gedetailleerd in beeld. Op basis van de resultaten kunnen de afzonderlijke ministeries gerichte maatregelen treffen op bijvoorbeeld afdelings- of directieniveau.

In de afgelopen periode hebben alle ministeries met behulp van deze MO's bij een groot deel van hun organisaties een nulmeting uitgevoerd naar ongewenste omgangsvormen. Ondanks dat de MO's deze organisaties binnen ministeries nauwkeurig in beeld brengen, is niet vast te stellen dat de respondenten van dit onderzoek een representatieve afspiegeling vormen van de gehele sector Rijk. Op basis van de resultaten van deze onderzoeken is het niet mogelijk om betrouwbare uitspraken over de hele sector te doen.

Wel kunnen organisaties op basis van de resultaten van de medewerkeronderzoeken naast de rijksbrede maatregelen ook specifieke maatregelen op organisatieniveau nemen. Op deze wijze kunnen ministeries rekening houden met de eigen cultuur en omstandigheden bij het treffen van maatregelen. Zo kan recht worden gedaan aan de grote mate van diversiteit binnen de sector Rijk. Hierbij valt te denken aan de aard van het werk en de mate en de aard van het contact met collega's, klanten en burgers. Om adequaat op te kunnen treden en passende interventies te kunnen plegen tegen seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag is soms maatwerk nodig.

### **Ongewenste seksuele aandacht**

Uit het WERKonderzoek komt naar voren dat 3,4% van de medewerkers in de sector Rijk in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met ongewenste seksuele aandacht door collega's en/of leidinggevenden. Ongewenste

seksuele aandacht is een breder begrip dan seksuele intimidatie. Ondanks dat niet iedereen die te maken krijgt met ongewenste seksuele aandacht zich geïntimideerd voelt, is er ook voor dit gedrag geen ruimte in een sociaal veilige werkomgeving.

Het verschil tussen beleids- en uitvoeringsorganisaties ten aanzien van ongewenste seksuele aandacht is beperkt. Medewerkers van uitvoeringsorganisaties hebben een half procentpunt vaker aangegeven met ongewenste seksuele aandacht te maken hebben gehad. Vrouwen worden vaker dan mannen geconfronteerd met dit gedrag. In de groep vrouwen heeft de leeftijdsgroep tot en met 35 jaar het vaakst te maken met ongewenste seksuele aandacht.

De resultaten binnen de sector Rijk zijn vergelijkbaar met de resultaten van de gemeenten. De provincies en waterschappen doen het iets beter dan het Rijk en de gemeenten.

### **Ongewenste omgangsvormen**

Zoals de Minister van BZK in de brief van 5 maart 2018<sup>4</sup> heeft aangegeven is er een belangrijk verband tussen ongewenste omgangsvormen en de tevredenheid, binding en betrokkenheid van medewerkers bij het werk. Ongewenste omgangsvormen hebben een sterk negatieve invloed op het welbevinden en werkplezier van medewerkers. Dit onderstreept het belang van een *zero tolerance* beleid tegen ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, zoals dat ook in de motie van het lid Sjoerdsma en c.s. wordt overwogen.

Ministeries hebben elk voor zich op basis van maatwerk specifieke activiteiten en interventies geïnitieerd en besteden daarmee aandacht aan preventie en bewustwording met betrekking tot ongewenst gedrag en een veilige werkomgeving.

In de afgelopen periode is er op het gebied van het tegengaan van ongewenste omgangsvormen ook een aantal rijksbrede concrete maatregelen genomen. Zo is via het rijksbrede intranet gecommuniceerd over de mogelijkheden voor medewerkers om met een vertrouwenspersoon te spreken. Tevens worden er, verspreid over het land, workshops aangeboden voor zowel medewerkers als leidinggevenden over bewustwording en het herkennen van ongewenste omgangsvormen. Ongewenste omgangsvormen kunnen een ongemakkelijk onderwerp van gesprek zijn, desalniettemin kan juist het gesprek hierover helpen bij het voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag. In een open en veilige werkomgeving is het uitgangspunt dat medewerkers elkaar hierop moeten kunnen aanspreken. Tijdens de workshop gaan de deelnemers aan de hand van voorbeelden met elkaar in gesprek over ongewenst gedrag en bespreken ze hoe men om kan gaan met ongewenst gedrag tussen medewerkers en/of leidinggevenden.

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol bij het creëren van een open en veilige werkomgeving. Daarom worden ook specifiek workshops voor leidinggevenden georganiseerd, waarin dieper wordt ingegaan op de praktische handelingsperspectieven vanuit de leidinggevende rol.

Aan deze workshops hebben tot op heden ruim 200 ambtenaren deelgenomen. Uit de evaluaties van de workshops bleek dat ze voorzien in een behoefte om over dit lastige onderwerp te spreken en om ervaringen

---

<sup>4</sup> Kamerstuk 34 843, nr. 12

hierover uit te wisselen. Het Ministerie van BZK zal deze workshops blijven organiseren.

In het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM), bestaand uit vertegenwoordigers belast met integriteitsbeleid van de ministeries en enkele grote uitvoeringsorganisaties, worden rijksbrede afspraken gemaakt om ongewenste omgangsvormen te voorkomen, bijvoorbeeld door middel van voorlichting, bewustwording en het bieden van handelingsperspectief.

Het is van belang dat als medewerkers te maken krijgen met ongewenst gedrag duidelijk is waar zij terecht kunnen. Vanuit het IPIM is een interdepartementale werkgroep opgericht om het meldproces te vereenvoudigen, te verbeteren en waar mogelijk te harmoniseren. Voorts zijn er in de afgelopen periode verschillende maatregelen getroffen om de rol en positie van de vertrouwenspersonen te verbeteren. Ik verwacht uw Kamer voor het zomerreces hier verder over te kunnen informeren.

### **Discriminatie**

Eén van de ongewenste omgangsvormen waarop de respondenten in het WERKonderzoek zijn bevraagd is discriminatie. Ongeveer 9% van de respondenten heeft aangegeven het afgelopen jaar te maken hebben gehad met discriminatie. Het kan bijvoorbeeld gaan over discriminatie vanwege leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, huidskleur of geloofsovertuiging.

Zoals de Minister van BZK eerder heeft aangegeven vereist het aanpakken van discriminatie een lange adem, veel doorzettingsvermogen en een doordachte gezamenlijke inspanning. Op dit vlak wordt veel gedaan, in de brief van 12 februari 2019<sup>5</sup> over de voortgang van de kabinetsaanpak discriminatie heeft de Minister van BZK uw Kamer geïnformeerd over verschillende speerpunten en acties om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Ik verwacht uw Kamer voor de zomer te kunnen informeren over de voortgang van de kabinetsaanpak discriminatie.

Afsluitend merk ik op dat, ondanks alle acties, procedures en aandacht voor ongewenste omgangsvormen niet mag worden verwacht dat ongewenste omgangsvormen in het geheel niet meer zullen voorkomen. Dit gedrag dient altijd passend beantwoord te worden door de werkgever en de aanpak om ongewenste omgangsvormen te voorkomen of tegen te gaan, dient constante aandacht te krijgen. Dat is en blijft de lijn binnen de sector Rijk.

### **Het WERKonderzoek en de aanpak veilig werken openbaar bestuur**

Na afronding van het programma Veilige Publieke Taak (VPT) in 2017 heeft de Minister van BZK u bij brief van 19 december 2017<sup>6</sup> geïnformeerd over de wijze van borgen van het ontwikkelde materiaal en beleid en de wijze van ondersteunen van overheidswerkgevers bij het creëren en behouden van een veilige werkomgeving. Veilig werken is een randvoorwaarde voor een goed functionerend openbaar bestuur waarop de burger kan vertrouwen. Daarom is het belangrijk het thema blijvend op de kaart te zetten en in te bedden in de ambtelijke organisaties. In de afgelopen jaren is vanuit BZK met name ingezet op het toegankelijk maken van het (in de tijd van het programma VPT) ontwikkelde beleid voor alle overheidswerk-

<sup>5</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 161

<sup>6</sup> Kamerstuk 28 684, nr. 513

gevers door het organiseren van netwerkbijeenkomsten voor professionals op het gebied van VPT, Arbo en veilig werken, het beschikbaar stellen van ontwikkeld beleid op [www.agressievrijwerk.nl](http://www.agressievrijwerk.nl) en het doorontwikkelen en het actualiseren van verouderd beleid. Deze inzet richtte zich de afgelopen jaren met name op medeoverheden (professionals VPT/Arbo/veilig werken), relevante koepels (zoals VNG, IPO, etc.) en netwerken (zoals Divosa) en regionale samenwerkingsverbanden (zoals de Regionale Informatie- en Expertise Centra). In het AO «Evaluatie Veilige Publieke Taak» van 16 mei 2019 is ook het belang van monitoring besproken. In dat kader heeft de Minister van BZK u toen toegezegd om de uitkomsten van het WERKonderzoek met u te delen. Een analyse van deze uitkomsten vindt u in de bijlage bij deze Kamerbrief.

### **Versterken veilige werkomgeving**

Naast de hiervoor beschreven aanpak om specifiek bij de sector Rijk ongewenste omgangsvormen tegen te gaan, lopen er meer projecten om (andere) overheidswerkgevers te ondersteunen bij het creëren en behouden van een veilige werkomgeving. Vanuit BZK wordt op verschillende manieren invulling gegeven aan deze opgave: door het organiseren van pilots wordt geëxperimenteerd met wat wel en wat niet werkt, er wordt beleid ontwikkeld en de uitkomsten van pilots en het ontwikkelde beleid worden zo breed mogelijk toegankelijk gemaakt.

Voorbeelden van projecten die nu lopen of de komende tijd gestart zullen worden om overheidswerkgevers te blijven ondersteunen zijn:

- **Experimenteren en leren**  
Experimenteren en leren draagt bij aan het ontwikkelen van nieuwe inzichten en de innovatie van beleid. Dit vraagt een organisatiecultuur waarin openheid, transparantie, de mogelijkheid tot het maken van fouten en leren van elkaar voorop staan. Dit jaar lopen er twee pilots om te kijken wat (deels) bij kan dragen aan het creëren en behouden van een veilige werkomgeving. Eind 2019 is een pilot Integrale beveiliging gestart. Hier neemt een tiental gemeenten aan deel. De gemeenten gaan de komende anderhalf jaar aan de slag om diverse onderdelen van hun beveiligingsbeleid met elkaar te verbinden. De veiligheid van objecten en personen, ambtenaren, bestuurders en bezoekers van het gemeentehuis, veilig en integer werken en de continuïteit van bedrijfsvoering worden doorgelicht. BZK en het Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement COT ondersteunen de gemeenten daarbij. BZK beoogt met deze brede aanpak niet alleen het bestuur, maar de overheidsorganisatie als geheel weerbaarder te maken.
- **Ontwikkeling van beleid**  
Gekwalificeerd en integer personeel draagt ook bij aan een veilige(re) werkomgeving. Door integriteitsschendingen kunnen bedrijfsvoeringsprocessen onder druk komen te staan en kan een onveilige cultuur binnen een organisatie gevoed worden. Eén van de instrumenten die hiervoor ingezet kan worden is de screening van personeel in het algemeen en het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) in het bijzonder. Bij verschillende overheidsorganisaties leeft de wens om niet uitsluitend voorafgaand aan de dienstbetrekking een VOG aan te kunnen vragen, maar ook tijdens de dienstbetrekking. In afstemming met JenV wordt gezien of en hoe hier in de praktijk invulling aan gegeven kan worden. Gedacht wordt aan het opstellen van een handreiking voor overheidsorganisaties die helpt bij het maken van een risico-afweging t.a.v. functies waarvoor het periodiek aanvragen van een VOG raadzaam kan zijn.

Zoals al aangegeven kan screening van personeel bijdragen aan een integere en veilige werkomgeving. Op dit moment wordt daarom voor gemeenten een handreiking screening voor gemeenteambtenaren ontwikkeld in samenspraak met (o.a.) de VNG en het Ministerie van JenV<sup>7</sup>.

Preventie is eveneens belangrijk in het creëren van een veilige werkomgeving. Het programma VPT heeft acht maatregelen ontwikkeld om agressie en geweld tegen te gaan, en in geval van incidenten adequaat te kunnen reageren. De acht maatregelen zien op:

- het stellen van een norm voor geaccepteerd en normoverschrijdend gedrag,
- het stimuleren van het melden van agressie en geweld,
- de registratie van incidenten,
- het trainen van medewerkers in het omgaan met agressie en geweld,
- het reageren naar dader op normoverschrijdend gedrag,
- het stimuleren van het doen van aangifte in geval van strafbare feiten,
- de schade verhalen op de dader, en
- het verlenen van nazorg aan slachtoffers van agressie en geweld.

Er is inmiddels een negende maatregel ontwikkeld die ziet op preventie. Deze maatregel beschrijft hoe een open, dienstverlenende houding (m.b.t. procedures, regels en omgang met, en maatwerk voor burgers/klanten) van de overheidsorganisatie en medewerkers kan bijdragen aan het voorkomen van agressie en geweld. Sociale dienst Drechtsteden is wat dat betreft een goed voorbeeld van hoe in de praktijk invulling gegeven kan worden aan deze maatregel.<sup>8</sup>

- Toegankelijk maken van informatie  
Hiervoor is een interactief platform [weerbareoverheid.pleio.nl](http://weerbareoverheid.pleio.nl) voor overheidswerkgevers en – professionals ingesteld en wordt de website [www.agressievrijwerk.nl](http://www.agressievrijwerk.nl) continue geactualiseerd. Daarnaast worden in het kader van bijvoorbeeld de pilots fysieke bijeenkomsten georganiseerd.
- Samenwerken en verbinden  
Bestaande netwerken, partners en belanghebbenden worden bij elkaar gebracht om bovenstaande sporen te ondersteunen/voeden. Om samenwerken op het onderwerp veilig werken te faciliteren worden vanuit BZK dit jaar een vijftal regio-ambassadeurs veilig werken ondersteund.

### **Tot slot**

Het hebben van een open, veilige cultuur waarin medewerkers elkaar en de organisatie kunnen aanspreken op gedrag is essentieel voor een goed openbaar bestuur. Als coördinerend werkgever voor de sector Rijk blijf ik me inzetten voor een veilige en integere werkomgeving waar ongewenste omgangsvormen, van welke aard dan ook, niet worden getolereerd.

Het is van belang dat er blijvend aandacht is voor integriteit binnen de rijksoverheid. Ik verwacht uw Kamer voor de zomer te kunnen informeren over de overige toezeggingen van de Minister van BZK uit de brieven van 23 mei 2019<sup>9</sup> en 20 juni 2019<sup>10</sup>.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
R.W. Knops

<sup>7</sup> Kamerstuk 28 844, nr. 167

<sup>8</sup> <https://www.agressievrijwerk.nl/actueel/nieuws/2019/05/14/voorkomen-is-beter-dan-genezen>

<sup>9</sup> Kamerstuk 28 844, nr. 183

<sup>10</sup> Kamerstuk 28 844, nr. 180