

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

### 1008

Vragen van de leden **Sahla, Belhaj** (beiden D66) en **Kuzu** (DENK) aan de Ministers voor Langdurige Zorg en Sport en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «Racisme duwt medewerkers uit de ouderenzorg»* (ingezonden 2 november 2022).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 13 december 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 826.

#### Vraag 1

Bent u beiden bekend met het NRC-artikel «racisme duwt medewerkers de ouderenzorg uit»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Herkent u beiden het beeld dat racisme en discriminatie in de zorg niet altijd wordt onderkend en dat dit ertoe leidt dat werknemers in de zorg hierdoor hun vaste baan opzeggen?

#### Antwoord 2

Onderkend wordt dat er discriminatie en racisme in de zorg is. Zowel racisme als discriminatie kunnen leiden tot burn-outklachten, ziekmeldingen of het opzeggen van een (vaste) baan. Onderzoek van Ipsos in 2021 liet zien dat 1 op de 5 medewerkers in de sector zorg en welzijn te maken heeft met (herhaalde) discriminatie. Kennisplatform Inclusieve Samenleving (KIS) heeft na kwalitatief onderzoek geconstateerd dat het vooral gaat om discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur in met name ziekenhuizen, thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, jeugdzorg en ouderenzorg. Elke zorgverlener moet zich veilig voelen, zodat zij met plezier hun belangrijke werk kunnen doen en er voor hen geen reden is om de zorg te verlaten. We hebben bovendien iedereen nodig in de zorg. Het voorkomen van discriminatie en adequate afhandeling bij meldingen van discriminatie op de werkvloer moet daarom prioriteit zijn bij zorginstellingen. Dit wordt nog wel onvol-

<sup>1</sup> NRC, 25 oktober 2022, «Onderzoeker: racisme duwt medewerkers de ouderenzorg uit» (<https://www.nrc.nl/nieuws/2022/10/25/racisme-duwt-medewerkers-ouderenzorg-uit-a4146300>).

doende onderkend door zorginstellingen. Zie bijvoorbeeld het antwoord op vraag 5 met een toelichting wat de rijksoverheid doet om dit te verbeteren.

### Vraag 3

Erkent u beiden de grote impact die racisme en discriminatie heeft op de mentale en fysieke gezondheid van personeel en dus ook op het verzuim?

### Antwoord 3

Racisme en discriminatie hebben een grote impact. Het ervaren van racisme en discriminatie op de werkvloer kan zorgen voor psychische en lichamelijke klachten, die op hun beurt kunnen leiden tot verzuim.

### Vraag 4

Kunt u aangeven hoe vaak dit voorkomt in de zorg en hoe vaak dit ertoe leidt dat zorgprofessionals hun vaste baan opzeggen?

### Antwoord 4

Uit een AZW<sup>2</sup>-werknemersenquête uit het najaar van 2021 zijn gegevens bekend of zorgmedewerkers de daarvoor voorafgaande 12 maanden te maken hebben gehad met discriminatie door patiënten/cliënten of door leidinggevend en collega's. Niet bekend is hoe vaak dit ertoe leidt dat medewerkers al dan niet hun vaste baan opzeggen.

---

Heeft u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met discriminatie door patiënten of cliënten?

Nee, nooit	%	81,8
Ja, een enkele keer	%	11,9
Ja, vaak	%	1,6
Ja, zeer vaak	%	0,7
Weigert	%	3,9

---

Heeft u in de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met discriminatie door leidinggevend en/of collega's?

Nee, nooit	%	91,9
Ja, een enkele keer	%	5,8
Ja, vaak	%	0,5
Ja, zeer vaak	%	0,2
Weigert	%	1,6

---

Bron: AZW-werknemersenquête najaar 2021

### Vraag 5

Kunt u aangeven wat er gedaan wordt om racisme en discriminatie in de zorg te voorkomen?

### Antwoord 5

Werkgevers zijn volgens de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet) verplicht hun werknemers te beschermen tegen discriminatie op de werkvloer. Discriminatie op het werk is in de Arbowet opgenomen bij «psychosociale arbeidsbelasting» (Art. 1, lid 3 onder e Arbowet). Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) beleid te voeren, dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen en/of te beperken. Dat betekent dat werkgevers zelf hun maatregelen moeten treffen, passend bij de risico's en hun eigen organisatie. Werkgevers worden vanuit het Ministerie van SZW ondersteund met praktische informatie om beleid tegen discriminatie vorm te geven, zoals bijvoorbeeld de «Wegwijzer ongewenst gedrag: Discriminatie op werk», de «Handreiking gedragscode ongewenste omgangsvormen» en de «Wegwijzer Vertrouwenpersoon ongewenste omgangsvormen».<sup>3</sup> Uit cijfers blijkt dat van de werkgevers met meer dan vijftig werknemers ongeveer 90% over een RI&E beschikt. Het percentage werkgevers met een volledige en

---

<sup>2</sup> AZW staat voor Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt, zorg en welzijn.

<sup>3</sup> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/discriminatie/handige-tools-en-instrumenten>

goede RI&E ligt met 30% veel lager.<sup>4</sup> De naleving van de verplichting een RI&E op te stellen kan en moet daarom beter. Met het meerjarenprogramma RI&E 2020–2023 worden stappen ondernomen om de naleving en kwaliteit van de RI&E te verbeteren.<sup>5</sup> Heel concreet is recent een extra module opgeleverd voor de online tool<sup>6</sup> die werkgevers helpt om op een goede manier psychosociale arbeidsrisico's, waaronder discriminatie, een plaats te geven in een RI&E.

Ook heb ik begin van dit jaar, in samenwerking met Expertisecentrum Pharos, rondetafelgesprekken georganiseerd om expertise op te halen, ervaringen en goede voorbeelden te delen over de aanpak van discriminatie en de dialoog in de zorgsector over dit onderwerp te stimuleren. Momenteel wordt door VWS geïnventariseerd wat er nog meer nodig is in de zorgsector om met discriminatie, racisme maar ook grensoverschrijdend gedrag om te gaan. Aan de hand van de uitkomsten van die inventarisatie wordt het beleid verder vormgegeven.

Verder zet het Ministerie van VWS met de VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen op een gecoördineerde wijze in op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen (met hierin specifieke aandacht voor discriminatie als belemmerende factor) binnen het VWS-beleid. Het gaat hier om de bekende gronden van discriminatie, zoals: leeftijd, geslacht, seksuele gerichtheid, ras, godsdienst, nationaliteit, handicap, politieke overtuiging, burgerlijke staat of arbeidsvorm. De aanpak combineert verbinding, bewustwording, en kennisvergaring gericht op handelingsperspectief voor de beleidspraktijk van VWS in afstemming met veldpartijen. Ik zal de Tweede Kamer in het najaar van 2023 over de stand van zaken van de VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen informeren.

#### Vraag 6

Hoe gaat u ervoor zorgen dat aanbevelingen van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) op het gebied van de zorg ook tot gerichte verbeteringen leiden?

#### Antwoord 6

Het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme is onderdeel van de ingezette versterking van de aanpak om discriminatie en racisme in Nederland gericht te bestrijden. In dat kader wordt nauw samengewerkt met de NCDR. Het Ministerie van VWS wil in 2023 een landelijk onderzoek starten naar discriminatie en gelijk kansen in de zorg, welzijn en sport. Dit onderzoek maakt duidelijk waar nog (beleidsmatig) werk valt te verzetten, én gaat hier mee aan de slag. Daarnaast geven wij hiermee ook gehoor aan signalen uit de Tweede Kamer en van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.

#### Vraag 7

Wordt er gekeken hoe bijvoorbeeld de meldstructuur binnen organisaties of de rol van de bedrijfsarts bij het signaleren verbeterd kunnen worden?

#### Antwoord 7

Ik vind het belangrijk om met name de meldstructuur binnen organisaties verder te verbeteren. Zoals hiervoor benoemd zijn werkgevers volgens de Arbwet verplicht hun werknemers te beschermen tegen discriminatie op de werkvloer. Er zijn verschillende interventies mogelijk en het Ministerie van SZW ondersteunt met praktische informatie. Ook is in de Tweede Kamer een initiatiefwetsvoorstel in behandeling dat in de Arbwet een verplichting opneemt om een vertrouwenspersoon aan te stellen, waar werknemers terecht kunnen met meldingen en klachten over o.a. discriminatie. Een vertrouwenspersoon kan een werknemer dan verder adviseren en begeleiden. Daarnaast verkent de Minister van SZW in het kader van het Nationaal Actieprogramma Seksueel grensoverschrijdend gedrag of werkgevers wettelijk verplicht kunnen worden om naast een vertrouwenspersoon ook

<sup>4</sup> Arbobalans 2020/ Werkgevers Enquête Arbeid, TNO.

<sup>5</sup> Kamerstuk 25 883, nr. 372.

<sup>6</sup> [www.routenaarrie.nl](http://www.routenaarrie.nl)

over een gedragscode tegen ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie en een klachtenregeling te beschikken.

Werkgevers zijn nu al verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts. Een bedrijfsarts speelt samen met andere arbodeskundigen, zoals een preventie-medewerker, een belangrijke rol bij het welzijn van werkenden. Een bedrijfsarts moet bijvoorbeeld een werkgever adviseren over preventieve maatregelen zodat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Daarnaast begeleidt een bedrijfsarts de werknemer bij (ziekte)verzuim en adviseert hij de werkgever. Bovendien zitten bedrijfsartsen regelmatig bij ronde tafelgesprekken, waarin verschillende betrokkenen samenkomen en kennis uitwisselen.

#### Vraag 8

Welke verantwoordelijkheid ziet u zorginstellingen zelf nemen om racisme en discriminatie tegen te gaan? In hoeverre nemen de zorginstellingen de verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving met gericht beleid tegen racisme en discriminatie, en wat zouden hierin kunnen verbeteren?

#### Antwoord 8

Het Ministerie van VWS ontvangt regelmatig signalen op basis van ervaringen uit de praktijk dat er nog onvoldoende gebeurt. Zoals beschreven bij vraag 6 laat VWS daarom onderzoek doen naar discriminatie in de zorg en welke beleidsinzet daarvoor nodig is.