

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:
Rijnstraat 50
2515 XP DEN HAAG
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
www.rijksoverheid.nl

Ons kenmerk
378823-121459-CZ

Bijlagen
1

Uw brief
22 mei 2014

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum 8 juli 2014
Betreft Kamervragen

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de antwoorden op de vragen van het Kamerlid Kuzu (PvdA) over het bericht dat allochtonen vaker een burn-out hebben (ingezonden 22 mei 2014) (2014Z09393).

Hoogachtend,.

de Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

mw. drs. E.I. Schippers

Antwoorden op kamervragen van het Kamerlid Kuzu (PvdA) over over het bericht dat allochtonen vaker een burn-out hebben (ingezonden 22 mei 2014). (2014Z09393)

1

Kent u het bericht "Allochtonen hebben vaker een burn-out"? 1)

1

Ja. In het bericht wordt verwezen naar de cijfers van het CBS, op basis van de Nationale Enquête Arbeid, over burn-out klachten.

2

Maakt u zich ook zorgen om het toenemend aantal werknemers met een burn-out, en om het feit dat relatief veel allochtonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt door een burn-out getroffen worden?

2

Allochtone werknemers geven vaker dan autochtone werknemers aan last te hebben van burn-out klachten: met name niet-westerse allochtonen van de eerste generatie kennen een hoog percentage burn-out klachten. De cijfers (zie tabel) wijzen overigens niet op een toenemend aandeel allochtone werknemers met burn-out klachten. Maar elke burn-out is er één te veel. De minister van SZW en ik delen daarom uw zorg over het hoge aandeel burn-out klachten onder allochtonen.

| Percentages werknemers die in enquête aangeven burn-out klachten te hebben | | |
|---|-------------|-------------|
| <i>Herkomst</i> | <i>2008</i> | <i>2013</i> |
| Autochtoon | 10,9 | 11,0 |
| Westers allochtoon, 1 ^e generatie | 20,3 | 18,4 |
| Westers allochtoon, 2 ^e generatie | 14,4 | 13,4 |
| Niet-westers allochtoon, 1 ^e generatie | 25,9 | 24,1 |
| Niet-westers allochtoon, 2 ^e generatie | 19,0 | 15,2 |

Bron: CBS, op basis van NEA

3

Heeft u inzicht in de redenen van het ontstaan van een burn-out bij allochtonen, en waarom allochtonen relatief vaker worden getroffen? Hoe heeft u deze gegevens vertaald naar uw beleid? Indien u niet beschikt over relevante gegevens, bent u dan bereid diepgravend onderzoek in te stellen naar de redenen van burn-outs bij allochtonen?

3

Er zijn meerdere onderzoeksinstituten (zoals RIVM, TNO, Trimbos) actief op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting die onder andere onderzoek doen naar (de oorzaken van) burn-out.¹ Burn-outklachten bij allochtonen hangen voor een belangrijk deel samen met hun vaak minder gunstige arbeidsmarktpositie zoals zware arbeidsomstandigheden en hun sociaaleconomische status. Ook spelen

¹ Smulders, P., I. Houtman, J. van Rijssen, M. Mol. Burn out: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2013 (29) 3, pp. 258-278.

traumatische levensgebeurtenissen, taalbarrières, cultuurverschillen en discriminatie op het werk een rol. Het feit dat de tweede generatie, die een betere arbeidsmarktpositie heeft verworven, al aanzienlijk gunstiger cijfers laat zien, onderstreept dat. Het is bij onderzoek in dit verband met name van belang dat informatie beschikbaar komt over het voorkomen en behandelen van burn-out. Voor zover etniciteit daarbij een rol speelt, zullen onderzoekers dat gegeven in hun onderzoek meenemen. Dat is bijvoorbeeld het geval in het bevolkingsonderzoek NEMESIS waarin etniciteit eveneens wordt meegenomen. Wat betreft de vertaling naar het beleid verwijs ik naar het antwoord op vraag 4.

4

Kunt u aangeven in hoeverre u in uw beleid grondig inzet op vroegsignalering van burn-outs? Hoe houdt u er in uw beleid rekening mee dat allochtonen door culturele verschillen eerder lichamelijke klachten zullen rapporteren dan psychische klachten? Hoe houdt u met vroegsignalering verder nog rekening met culturele verschillen?

4

Niet alleen voor allochtonen, maar ook voor autochtonen geldt dat mensen eerder lichamelijke dan psychische klachten rapporteren, zeker waar dit mogelijk verband houdt met werk. Er blijkt dat nog steeds veel mensen belemmeringen ervaren om op het werk of bij de werkgever aan te kaarten dat zij kampen met psychische problemen. Onderdeel van de aanpak, is dan ook nadrukkelijk het tijdig bespreekbaar maken van stress en de aanpak ervan, tussen managers en medewerkers, en het taboe dat hierop rust te slechten. Veelal omdat er weinig begrip lijkt te bestaan bij collega's en de betrokkene niet voor 'vol' wordt aangezien en hun werkniveau wordt onderschat. Dit moet anders. De staatssecretaris van VWS en ikzelf organiseren mede daarom een nationaal congres om het stigma dat heerst op het hebben van een psychische aandoening weg te nemen. Onder andere het bedrijfsleven zal uitgenodigd worden om aan dit nationaal congres deel te nemen.

De minister van SZW zet in op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone werknemers, via de Wet Flex en Zekerheid, het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt, en het beleid voor gezond en veilig werken. De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de werkgever een beleid moet voeren gericht op voorkómen respectievelijk beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Dat arbeidsrisico werkt burn-outklachten in de hand. De eerste verantwoordelijkheid ligt dus bij het bedrijfsleven. De Minister van SZW heeft op 13 mei 2014 het startsein gegeven voor een meerjarige campagne tegen psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het doel is bewustwording bij werkgevers en werknemers te vergroten en hen te stimuleren en faciliteren om werkstress te voorkomen en te verminderen. In samenwerking met sectoren waar dat aan de orde is, kan specifiek aandacht worden besteed aan preventie van burn outklachten bij allochtone werknemers.

Voor het komende jaar staat in het programma het thema werkdruk centraal. De jaren daarna volgen agressie en geweld en ongewenste omgangsvormen, waaronder pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. De Inspectie SZW besteedt jaarlijks extra aandacht aan het PSA-thema bij bedrijven in het jaar nadat dit thema vanuit het Plan van Aanpak PSA specifiek aan de orde is geweest.

Ook werk ik, samen met SZW, aan verbetering van instrumenten die de duurzame inzetbaarheid van werknemers met een lage sociaal-economische status kunnen bevorderen. De minister van SZW heeft onlangs uw Kamer over de voortgang in het beleid over duurzame inzetbaarheid geïnformeerd.²

Het beleid werkt hiernaast vooral door middel van het stelsel van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimpreventie en –begeleiding. De preventieve werking van arboreggeving en inspectie en van arbocatalogi en overige inzet van sociale partners draagt eraan bij dat Nederland in het algemeen in Europese vergelijkingen een gunstig niveau van arbeidsomstandigheden laat zien³. Partijen zien dat niet als aanleiding om achterover te leunen: zo onderkennen werkgevers zowel als werknemers werkdruk als grootste arborisico⁴. Belangrijk is dat in geval van een ziekmelding met een mogelijk verband met psychosociale arbeidsbelasting adequaat gereageerd wordt, allereerst door de leidinggevende of werkgever, en vervolgens zo nodig door de andere betrokkenen onder wie in het bijzonder de bedrijfsarts. Zij zijn in staat te onderkennen of de (culturele) achtergrond van de werknemer een rol kan spelen bij de ziekmelding. Waar gewenst kunnen sectorale sociale partners regie voeren; in bedrijfstakken als de uitzendbranche, de bouw en de jeugdzorg hebben zij specifieke instrumenten ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld werkdrukcoaching.

5

Bent u van mening dat er momenteel voldoende behandelmogelijkheden zijn voor allochtonen die getroffen zijn door een burn-out? Kunt u een overzicht geven van bewezen effectieve interventies gericht op allochtonen die in Nederland worden ingezet?

5

Er zijn meerdere behandelmogelijkheden beschikbaar voor werknemers die getroffen worden door een burn-out. Van belang is dat de bestaande behandelmogelijkheden afdoende oog hebben voor het belang van culturele en etnische diversiteit. Ik zie dat de sector daar werk van maakt, bijvoorbeeld via de website www.huisarts-migrant.nl, een productie van Pharos, het Nederlands Huisartsengenootschap (NHG) en de Landelijke Huisartsenvereniging (LHV). Huisartsen en ook andere professionals kunnen daar terecht voor vragen omtrent huisartsgeneeskunde voor mensen met een niet-Nederlandse achtergrond. De minister van SZW heeft effectieve interventies toegankelijk gemaakt via de website www.campagne.arboineuropa.nl. Op deze website wordt geen onderscheid gemaakt naar interventies voor allochtonen of autochtonen.

6

Bent u van mening dat er in algemene behandelrichtlijnen voor burn-outs voldoende rekening wordt gehouden met culturele verschillen? Zo ja, wat moet er dan nog meer gebeuren om de toename van burn-outs bij allochtonen een halt toe te roepen? Zo nee, bent u bereid met relevante partijen in overleg te treden?

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 25 883, nr. 239

³ Bijv. de publicatie van de Europese Commissie, Flash Eurobarometer 398, Working Conditions, april 2014.

⁴ Arbobalans 2012.

6

Beroepsprofessionals en beroepsgroepen zijn zich al langer bewust van het belang van aandacht voor culturele verschillen bij ontwikkeling van nieuwe of herziening van bestaande richtlijnen. In geval van de GGZ uit zich dat mede in steeds meer behandelrichtlijnen waarin dit onderwerp is meegenomen, of via een apart addendum, is toegevoegd (www.ggzrichtlijnen.nl).

1) Allochtonen hebben vaker een burn-out, RTLnieuws, 20 mei 2014
2014Z09395