



Psychosociale arbeidsbelasting in verpleeghuizen, verzorgingshuizen en de thuiszorg

Door onder meer personeelstekort en hoge werkdruk door corona kunnen lichamelijke, psychische en sociale klachten groter worden. In de zorgsector is het van cruciaal belang om verzuim en uitval van zorgprofessionals zoveel mogelijk te voorkomen. Dit factsheet van de Nederlandse Arbeidsinspectie beschrijft de aanpak en conclusies van de projecten in verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorgorganisaties (VVT-organisaties) tussen 1 oktober 2020 en 1 januari 2022 en de gedurende 2022 daaruit afgeleide verbeterpunten voor werkgevers om doeltreffende maatregelen te nemen om hun werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting.

Het doel van deze interventies was na te gaan of werkgevers hun werknemers voldoende beschermen tegen agressie, ongewenst gedrag, emotionele belasting en een te hoge werkdruk. De interventies hadden ook tot doel werkgevers aan te zetten tot het treffen van (meer) doeltreffende maatregelen.

Wat is psychosociale arbeidsbelasting?

De omgang met collega's en cliënten kan veel invloed hebben op hoe een zorgprofessional zich voelt. Zeker als er sprake is van een te hoge werkdruk of van ongewenste omgangsvormen, zoals agressie en geweld, discriminatie, seksuele intimidatie of pesterijen. Een te hoge werkdruk of ongewenste omgangsvormen kunnen stress, lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. De Arbowet noemt dit psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

In extreem uitzonderlijke gevallen, waarbij de veiligheid van de werknemer in het geding is, hebben de zorgorganisaties de mogelijkheid om een procedure te starten om de zorg te stoppen¹.

Aanpak

Door corona is zowel de werkdruk² als de agressie³ in de zorg toegenomen. Dit kwam ook in de gesprekken met werkgevers en

werknemers naar voren. Werkgevers zijn verplicht om voldoende maatregelen te treffen om psychosociale arbeidsbelasting zoveel mogelijk te voorkomen. Dat geldt vooral in onzekere tijden, zoals een pandemie, en zeker in de zorg. Ook tijdens de coronapandemie heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie toezicht gehouden op de naleving van de regels rondom psychosociale arbeidsbelasting. Ondanks de toen geldende beperkende coronamaatregelen heeft de Arbeidsinspectie de geplande projecten uitgevoerd, zo nodig op afstand (telefonisch en digitaal).

In deze publicatie staan de belangrijkste bevindingen van vier verschillende projecten en verbeterpunten voor werkgevers.

1 *Arbo in Bedrijf: special thuiszorg*

In gesprekken met werkgevers en werknemers van 167 thuiszorgorganisaties bracht de Arbeidsinspectie de naleving van de arbozorgverplichtingen, de blootstelling aan risico's en de genomen maatregelen in kaart.

2 *Onderzoek naar startende organisaties in de thuiszorg*

Van 481 nieuwe thuiszorgorganisaties beoordeelde de Arbeidsinspectie de risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E), het plan van aanpak en het basiscontract. Vervolgens ging de Arbeidsinspectie in gesprekken met de werkgever dieper in op de beheersing van risico's.

3 *Digitale inspecties bij VVT-organisaties*

Ook bij 59 verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorgorganisaties beoordeelde de Arbeidsinspectie de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract. Daarna heeft de Arbeidsinspectie gesprekken gevoerd met werkgevers, werknemers en de ondernemingsraad. Daarbij is dieper ingegaan op de feitelijke beheersing van de arborisico's.

4 *Digitale PSA-inspecties in de thuiszorg*

De Arbeidsinspectie voerde bij 39 thuiszorgorganisaties digitale inspecties uit naar psychosociale arbeidsbelasting.

¹ [Voorschrift Zorgtoewijzing](#)

² [FCB AZW infographic Zorg en welzijn \(breed\) Kerncijfers juni 2022](#)

³ [6mei2021_Agressie-werkvloer-zorgmedewerkers_OpenUp-VGZ-IZZ.pdf](#)

De projecten waren verschillend van aard en opzet. De Arbo in Bedrijf-special thuiszorg benadert het meest een aselechte steekproef. De starters zijn door de Arbeidsinspectie vooraf expliciet geïnformeerd over de verplichtingen die zij op grond van de regelgeving hebben. De digitale inspecties zijn uitgevoerd bij de iets grotere organisaties.

In de bijlage vindt u uitgebreidere informatie over de werkwijze, de selectie van instellingen, en meer gedetailleerde resultaten van de genoemde onderzoeken. Ondanks de verschillen in aanpak is wel een aantal rode draden te zien.

Belangrijkste conclusies

De meeste organisaties onderkennen dat psychosociale arbeidsbelasting een risico is, en besteden daar aandacht aan. Toch schiet structurele aandacht voor PSA en goede borging van het PSA-beleid bij ongeveer de helft van de benaderde organisaties tekort. Organisaties zonder geborgd PSA-beleid brengen de oorzaken van werkdruk, agressie en/of ongewenst gedrag onvoldoende in kaart. Ook ontbreken vaak maatregelen om de gevolgen van PSA te beperken. Bij kleine organisaties worden vooral de oorzaken niet in kaart gebracht. Bij grotere organisaties worden vooral de ingezette maatregelen niet geëvalueerd.

Psychosociale arbeidsbelasting

Tijdens de coronacrisis was er veel aandacht voor het mentaal welzijn van werknemers, en namen organisaties veel maatregelen. Alle organisaties waren zich bewust van het feit dat werknemers werkstress kunnen ervaren als gevolg van corona.

De belangrijkste stressfactoren door corona zijn de angst voor besmetting en het wachten op de testresultaten, de hoeveelheid werk, de emotionele belasting en ongewenst gedrag door cliënten. Ook ervaren werknemers stress doordat kinderen thuis waren en digitaal les kregen, door (angst voor) besmetting en ziekte van familieleden, en door te weinig ontspanningsmogelijkheden.

De benaderde VVT-organisaties troffen veel verschillende maatregelen om de werkstress bij werknemers te verminderen. Ruim de helft van de organisaties zette in op voorlichting over corona en de te treffen coronamaatregelen en leidinggevendenden belden vaker met werknemers. Een kleiner deel ging de dialoog aan over knelpunten in de werkdruk en psychische belasting van werknemers.

Minder vaak gaven organisaties voorlichting over het voorkómen van werkstress door corona. Afschalen van de zorg, inzet van hulplijnen, buddysystemen, peersupport of het geven van tips voor ontspanning en slaap, zoals in ziekenhuizen, kwamen nauwelijks voor in de thuiszorg en kleine verpleeghuizen. Grotere verpleeghuizen zetten vaak eigen deskundigen in, zoals maatschappelijk werkers, geestelijk verzorgers, psychologen en bedrijfsartsen.

Agressie en ongewenst gedrag

Bij de meeste kleine organisaties ontbraken procedures, huisregels, trainingen en heldere afspraken over agressie en geweld door cliënten en hun bezoekers. Ook bij grote organisaties vond het gesprek over *zero tolerance* bij agressie nog onvoldoende plaats. De werknemers beoordeelden dan zelf of ze het gedrag van de cliënt toelaatbaar vonden. Daardoor werd de cliënt niet altijd aangesproken op het ongewenste gedrag.

Uit de PSA-inspecties blijkt dat organisaties zich vooral richtten op ongewenst gedrag van cliënten. Intern ongewenst gedrag tussen werknemers of tussen leidinggevendenden en werknemers kreeg onvoldoende aandacht. Werkgevers gaven vaak aan dat intern ongewenst gedrag niet voorkomt, maar dat ze wel structureel aandacht hebben voor intern ongewenst gedrag. Vertrouwenspersonen en klachtenprocedures waren aanwezig, maar preventieve aandacht, zoals voorlichting, training en gesprekken over de te hanteren normen en waarden, ontbrak bij een kwart van de geïnspecteerde instellingen.

Effect

De organisaties die hun RI&E moesten actualiseren of waar doelmatige maatregelen ontbraken, waren direct bereid de tekortkomingen op te heffen en brachten de Arbeidsinspectie op de hoogte van de actuele RI&E, het plan van aanpak en/of de getroffen maatregelen. Daarom heeft de Arbeidsinspectie nog geen boetes opgelegd. Zorgorganisaties die hun PSA-beleid nog niet helemaal op orde hadden, kunnen een herinspectie verwachten. Ook voert de Nederlandse Arbeidsinspectie de komende jaren opnieuw PSA-inspecties uit bij VVT-organisaties. De Arbeidsinspectie heeft haar bevindingen gedeeld met de werkgeversorganisaties. Zij verspreiden informatie naar hun leden en ondersteunen hen.

Hoe pak je dit als organisatie aan?

Psychosociale arbeidsbelasting

- Ga in gesprek over de oorzaken van werkstress en neem, in overleg met de werknemers, passende maatregelen. Het is nodig dat dit gesprek over psychosociale arbeidsbelasting regelmatig plaatsvindt en dat de organisatie daadwerkelijk maatregelen implementeert en evalueert. Sinds 1 juli 2020 is het verplicht om de onderliggende oorzaken van PSA te vermelden in de RI&E, zodat de maatregelen daar beter op kunnen worden toegespitst.
- Kijk ook of er genoeg energiebronnen aanwezig zijn om uitval te voorkomen. Denk daarbij aan sociale steun van leidinggevendenden en collega's of voldoende autonomie en regelruimte. Geef overbelaste werknemers de tijd en ondersteuning om te herstellen, en voorkom zo (langdurige) uitval.

Agressie en ongewenst gedrag

- Draag uit dat agressie en ongewenst gedrag onacceptabel zijn; zeker in de zorgsector, waar dit gedrag relatief veel voorkomt.
- Zorgverleners vinden vaak dat agressie en ongewenst gedrag van cliënten bij het werk horen. Het feit dat het ongewenst gedrag van de cliënt kan voortkomen uit een ziektebeeld of een gevolg is van frustratie, is echter geen reden om geen maatregelen te treffen.
- Het treffen van maatregelen om ongewenst en agressief gedrag zoveel mogelijk te voorkomen, is verplicht. Komt dit gedrag toch voor, tref dan passende maatregelen. Denk daarbij aan het veilig inrichten van de werkplek, het aanpassen van de werkmethoden, en/of het uitvoeren van cliëntinterventies. Bij ernstig of aanhoudend agressief gedrag kan de organisatie aangifte doen.
- Maak agressie en ander ongewenst gedrag van cliënten bespreekbaar, en zet effectieve preventieve maatregelen en cliëntinterventies in om agressie en ongewenst gedrag richting werknemers te voorkomen.
- Besteed aandacht aan ongewenst gedrag tussen werknemers onderling en tussen leidinggevenden en werknemers.
- Ga met werknemers in gesprek over de algemene normen, en bespreek wat wel en niet acceptabel is en welke maatregelen nodig zijn om een zerotolerancebeleid te voeren.
- Ontwikkel beleid om incidenten te voorkomen, maar ook om goed te kunnen handelen als er toch een incident plaatsvindt – zowel door adequaat op te treden tijdens een incident, als door nazorg te bieden en eventueel maatregelen aan te passen.

Meer informatie en handige tips

Werkgevers zijn verplicht werknemers zo goed mogelijk te beschermen tegen de gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting. Meer informatie over de verplichtingen vindt u op het [arboportaal](#) en in de [Zelfinspectie Werkdruk en ongewenst gedrag](#) van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Bekijk per risico hoe u het aanpakt:

- [Werkdruk](#)
- [Agressie en geweld](#)
- [Ongewenste omgangsvormen](#)
- [Aandacht voor PSA en PTSS in de zorg in coronatijd](#)

Bijlage

Meer informatie over de inspectieprojecten.

1. Onderzoek Arbo in Bedrijf: special thuiszorg

Elke twee jaar voert de Nederlandse Arbeidsinspectie een monitoronderzoek uit onder de noemer Arbo in Bedrijf. Deze monitor geeft inzicht in de arbeidsrisico's bij Nederlandse bedrijven, en in de maatregelen die zijn genomen om deze risico's te beheersen. Bedrijven en branches kunnen zich aan die uitkomsten spiegelen.

Naast de tweejaarlijkse monitor voert de Arbeidsinspectie ook zogenoemde AiB-specials uit, gericht op risico's of branches die bijzondere aandacht verdienen. Tussen 1 oktober 2020 en 1 april 2021 voerde de Arbeidsinspectie een AiB-special uit bij een aselecte steekproef van 167 thuiszorgorganisaties.

De Arbeidsinspectie benaderde voor deze AiB-special thuiszorg in eerste instantie 125 thuiszorgorganisaties uit een aselecte steekproef. Om meer zicht te krijgen op verschillen tussen leden en niet-leden van brancheorganisaties heeft de Arbeidsinspectie vervolgens 42 thuiszorgorganisaties benaderd die lid zijn van een brancheorganisatie. In totaal waren 98 thuiszorgorganisaties (59%) aangesloten bij een brancheorganisatie: 31 bij ActiZ, 34 bij Zorgthuis.nl, 28 bij SPOT (Samenwerkende Professionele Organisaties Thuis- en woonzorg) en 5 bij BVKZ (branchevereniging kleinschalige zorg).

Voorafgaand aan het onderzoek ontvingen de thuiszorgorganisaties een aankondigingsbrief waarin hun gevraagd werd de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract op te sturen. Ook vulde de werkgever een vragenlijst in. De inspecteur beoordeelde de documenten op volledigheid en actualiteit, met speciale aandacht voor de risico's die zijn ontstaan door corona. Vervolgens sprak de inspecteur met (een vertegenwoordiger van) de werkgever, en daarna met een werknemer.

Resultaten

PSA-beleid

- Ongeveer de helft van de organisaties had zicht op het verzuim van werknemers door PSA, en borgt het PSA-beleid; bij leden van de brancheorganisaties is dit ongeveer 60%.
- Een derde van de werknemers gaf aan dat er sprake is van werkdruk in de organisatie.
- 90% van de werknemers vond dat de werkgever voldoende aandacht besteedde aan hun psychische welzijn tijdens corona, en voldoende maatregelen trof om werkdruk te voorkomen.
- De belangrijkste werkdrukbronnen zijn corona, te veel werk, emotionele belasting en ongewenst gedrag. Tegelijkertijd zijn er belangrijke energiebronnen aanwezig: steun door leidinggevenden/collega's en autonomie/regelruimte.

- Tussen werkgevers en werknemers kon er een verschil in perceptie zijn van de oorzaken van werkdruk. Circa 20% van de werknemers die emotionele belasting of te veel werk ervaren, gaf aan dat dit door hun werkgever niet als werkdrukbron wordt onderkend. Werkgevers ervoeren roosterplanningen, arbeidsmarktcrisp en administratieve lasten vaker als oorzaak van werkdruk.

Werkstress door corona

- De angst voor besmetting, zieke collega's, gemopper over maatregelen door cliënten en familie, het testbeleid met het afwachten van de uitslag en de privésituatie waren voor werknemers de belangrijkste oorzaken van werkstress door corona.
- De organisaties zetten vooral in op voorlichting en extra contact door de leidinggevenden. Werknemers waardeerden dit. De helft van de organisaties had extra aandacht voor roosters en fysieke teamoverleggen. Een derde van de organisaties onderzoekt het welbevinden van werknemers.

2. Onderzoek naar startende organisaties in de thuiszorg

Van 1 februari 2021 tot 1 januari 2022 informeerde de Nederlandse Arbeidsinspectie thuiszorgorganisaties die zich in 2020 hadden ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. De Arbeidsinspectie stuurde 481 zogenoemde 'starters' een brief met informatie over veilig, gezond en eerlijk werk. Vervolgens heeft de Arbeidsinspectie de starters telefonisch gevraagd of de informatie in goede orde ontvangen was, en wat ze naar aanleiding daarvan hadden gedaan. Daarna heeft de Arbeidsinspectie bij een steekproef van 66 starters met personeel de RI&E, het plan van aanpak en het basiscontract opgevraagd en beoordeeld. Tot slot heeft de inspecteur een gesprek gevoerd met de werkgever van de startende organisatie over het beheersen van risico's. Vanwege corona hebben de gesprekken vooral digitaal en telefonisch plaatsgevonden.

Resultaten

Werkdruk

Ongeveer 40% van de startende thuiszorgorganisaties bracht de oorzaken van werkdruk niet in kaart, en nog eens 50% had geen plan van aanpak. In totaal trof maar een kleine 10% maatregelen tegen werkdruk, en evalueerde deze maatregelen.

Psychosociale arbeidsbelasting en corona

- 35% van de startende werkgevers was zich ervan bewust dat er psychische klachten door corona kunnen ontstaan; 31% was zich hiervan deels bewust.
- 22% had aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting door corona, en nog eens 27% had dat deels.
- De belangrijkste oorzaken van werkstress door corona waren de angst voor besmetting, zieke collega's, klachten over maatregelen door cliënten en familie, het testbeleid met het afwachten van de uitslag, en de privésituatie. De helft van de werkgevers gaf aan dat ze hun werknemers extra bellen, en de helft van de organisaties zette voorlichting over corona in als maatregel om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Startende thuiszorgorganisaties namen vrijwel geen andere maatregelen.

3. Digitale inspecties bij VVT-organisaties

Van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022 controleerde de Arbeidsinspectie bij 59 VVT-organisaties of zij een RI&E, een plan van aanpak en een basiscontract hadden. Ook controleerde de Arbeidsinspectie deze documenten. Vervolgens voerde de inspecteur een (digitale) inspectie uit. Deze bestond uit gesprekken met (een vertegenwoordiger van) de werkgever, de ondernemingsraad en, als dat mogelijk was, enkele werknemers. Naast psychosociale arbeidsbelasting is tijdens deze gesprekken ook aandacht besteed aan het beperken van infectierisico's en psychische belasting door corona.

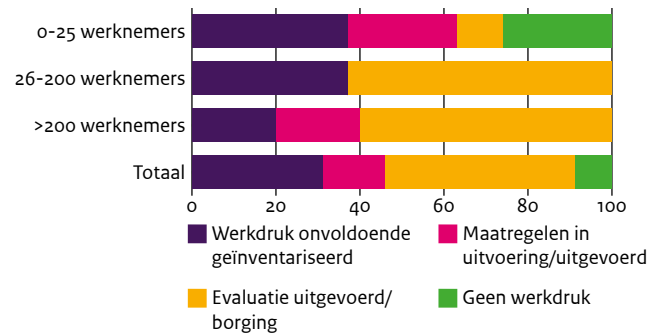
Het betrof hier geen aselechte steekproef. De Arbeidsinspectie benaderde namelijk ook organisaties waarover zij meldingen had gekregen. 20 geïnspecteerde verpleeghuizen hadden minder dan 25 werknemers, 19 verpleeghuizen hadden 26 tot 200 werknemers, en 20 verpleeghuizen hadden meer dan 200 werknemers. Ongeveer driekwart van de geïnspecteerde organisaties was lid van een brancheorganisatie.

Resultaten

Werkdruk

- 91% van de organisaties gaf aan dat de werknemers werkdruk ervaren (grote organisaties 100%, kleine organisaties 74%).
- 45% van de organisaties had een goed geborgd PSA-beleid. Zij hadden de maatregelen getroffen en geëvalueerd. 31% van de organisaties had de oorzaken van werkdruk goed in kaart gebracht, maar nog geen maatregelen getroffen 16% had wel maatregelen getroffen maar deze nog niet geëvalueerd.
- Bij organisaties met meer dan 200 werknemers had 60% een goed geborgd PSA-beleid. 40% van de organisaties moest de oorzaken nog in kaart brengen en/of maatregelen treffen.

Fase werkdruk



Psychosociale arbeidsbelasting door corona

- 90% van de grote en 50% van de kleine organisaties was zich ervan bewust dat corona PSA-klachten kan veroorzaken.
- Driekwart van de grote en een kwart van de kleine organisaties had structureel aandacht voor het onderwerp werkdruk.
- Bijna alle organisaties hadden maatregelen getroffen om de werkstress bij werknemers in tijden van corona te verlichten.
- Twee derde van de kleine organisaties gaf extra voorlichting, liet de leidinggevende extra bellen, en ging de dialoog aan over knelpunten en belasting. Ook gaf het bestuur positieve aandacht aan de werknemers.
- Grote en middelgrote organisaties troffen vaak veel verschillende maatregelen. Naast de maatregelen die ook de kleine organisaties treffen, zetten ze eigen deskundigen in, zoals maatschappelijk werkers, geestelijk verzorgers, psychologen en bedrijfsartsen.
- Veel minder vaak besteedde men aandacht aan werkstress door corona en gaf men tips voor ontspanning en slaap.

4. Onderzoek Digitale PSA-inspecties in de thuiszorg

Van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022 voerde de Arbeidsinspectie digitale inspecties uit naar psychosociale arbeidsbelasting (PSA) bij 39 thuiszorgorganisaties. De Arbeidsinspectie kondigde deze inspecties niet aan. Om de zorgsector, die het al zwaar had vanwege corona, niet verder te belasten voerde de Arbeidsinspectie een lichtere variant van de normale PSA-inspecties uit. De inspecteur beoordeelde of de organisaties voldoende maatregelen namen om psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, agressie en ongewenst gedrag) te voorkomen.

De resultaten zijn indicatief voor de thuiszorg. De steekproef bevatte extra thuiszorginstellingen in grote steden. Er zijn 15 kleine (<50 werknemers), 14 middelgrote (51 tot 150 werknemers) en 10 grote thuiszorgorganisaties (> 150 werknemers) geselecteerd. 88% is lid van een brancheorganisatie.

Resultaten

Algemeen

Er was bij de geïnspecteerde instellingen veel aandacht voor de mentale zorg voor werknemers. De Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus ontbrak soms, maar een praktische aanpak is er zeker.

Naar het oordeel van de inspecteur borgde 65% van de organisaties de aanpak van PSA goed of was het alleen nodig nog wat puntjes op de i te zetten. Bij 17% van de organisaties twijfelde de inspecteur of het beleid daar wel goed was geborgd. Dit zijn met name organisaties tot 150 werknemers.

Bij 18% van de thuiszorgorganisaties vond de inspecteur de borging van het PSA-beleid onvoldoende. Dit betrof met name de grotere organisaties vanaf 150 werknemers. Bij deze organisaties zal een vervolgininspectie plaatsvinden om na te gaan of zij inmiddels voldoende aandacht voor PSA hebben. Daarbij voeren de inspecteurs ook gesprekken met de ondernemingsraad en werknemers.

De RI&E en het plan van aanpak waren bij 90% van de organisaties aanwezig, en 81% had ook het onderwerp PSA opgenomen in de RI&E en het plan van aanpak. Daarnaast was er veel aandacht voor PSA door corona.

Werkdruk

- 17% van de thuiszorgorganisaties gaf aan dat ze niet veel werkdruk ervaren. Dit komt volgens hen door de kleine dienstverbanden. En als werkdruk wel speelt, geven ze aan dit snel te kunnen oplossen, bijvoorbeeld door roosteraanpassingen of door het inzetten van ZZP'ers en stagiair(e)s.
- Bij ruim 80% van de geïnspecteerde thuiszorgorganisaties was de aanpak van werkdruk in orde. 65% heeft daarbij ook structurele aandacht voor werkdruk. Werkdruk maakt dan onderdeel uit van de RI&E, het medewerkers-

tevredenheidsonderzoek (MTO), of de checklist. Of de organisaties voeren een verdiepend onderzoek naar werkdruk uit. Ook bespreken de organisaties werkdruk in het teamoverleg en in individuele gesprekken.

Agressie

- Agressie en geweld zijn aandachtspunten in de zorg. Ze zijn vaak onderdeel van een ziektebeeld waarmee je als professional moet kunnen omgaan.
- Uit de digitale inspecties bleek dat 71% van de organisaties voldoende aandacht had voor agressie en geweld en extern ongewenst gedrag. 29% van de organisaties moest nog aan de slag met het inventariseren van de risico's, het opstellen van procedures, voorlichting en/of training van werknemers.
- Een ander belangrijk aandachtspunt was het stellen van duidelijke grenzen door de werkgevers. Zo komt de beslissing of iets toelaatbaar is of niet, niet bij de werknemer te liggen.
- Het is van belang dat werknemers voordat ze geplaatst worden op een afdeling een maatwerktraining krijgen over de specifieke doelgroep waarmee ze moeten werken.

Ongewenst gedrag

- De geïnspecteerde organisaties gaven vaak aan dat intern ongewenst gedrag niet voorkomt en dat zij structurele aandacht hebben voor intern ongewenst gedrag.
- Uit gesprekken kwam naar voren dat de organisaties zich vooral richten op ongewenst gedrag van cliënten. Intern ongewenst gedrag tussen werknemers of tussen leidinggevenden en werknemers heeft niet echt de aandacht.
- 76% van de organisaties gaf aan dat alle maatregelen waren getroffen om intern ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken. In 24% van de gevallen was een aantal maatregelen nog niet getroffen.
- Alle organisaties hadden een vertrouwenspersoon.
- Werkgevers gaven aan dat de werknemers vaak op zichzelf werken en niet veel met collega's te maken hebben.

Dit is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag

T 0800 51 51

© Rijksoverheid | maart 2023