

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 405 Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 januari 2021

Hierbij stuur ik u het eindrapport “*Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out*”¹, dat door TNO is uitgevoerd. In deze brief ga ik in op de bevindingen en conclusies uit het onderzoek en geef ik u mijn beleidsreactie. Hiermee geef ik invulling aan de toezegging uit het AO Gezond & Veilig Werken van 20 februari jl. (Kamerstuk 25 883, nr. 383) om nog dit kalenderjaar met een reactie op het onderzoek te komen en aan de motie van het lid Renkema². Tevens wordt met deze brief de toezegging uit het AO Gezond en Veilig Werken van 11 november jl. (Kamerstuk 25 883, nr. 400) afgedaan om te reageren op het Manifest “Aanpak werkstress: tijd voor actie!” van de Beroepsvereniging voor Arbeids- en Organisatiedeskundigen (BA&O).

Het eerste deel van het onderzoek van TNO, dat in december 2019 aan uw Kamer is toegezonden³, bestaat uit de kwantitatieve analyse waarbij de oorzaken en gevolgen van burn-outklachten en de risicogroepen zijn geïdentificeerd. Het tweede deel van het onderzoek is het kwalitatieve deel waarvoor werknemers zijn geïnterviewd die aanvankelijk hadden deelgenomen aan de NEA 2018 en 2019 (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden⁴), en die destijds veel burn-outklachten ervoeren. Aanvullend zijn ook interviews gehouden met sociale partners en met een aantal werkgevers en leidinggevendenden om maatschappelijke ontwikkelingen beter te kunnen duiden. Het onderzoek is gebaseerd op dataverzameling uit de periode van voor de uitbraak van de coronapandemie⁵.

Eén van de maatregelen die dit jaar al in gang is gezet is het opzetten van de brede maatschappelijke samenwerking burn-outklachten. In deze brief informeer ik u over de voortgang en eerste opbrengst van deze samenwerking. Tevens neem ik uw Kamer mee in de voortgang van activiteiten op het terrein van de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

De coronacrisis is een uitzonderlijke situatie en brengt voor vele werkenden uitdagingen met zich mee, ook op het gebied van mentale gezondheid. In mijn brief

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Kamerstuk 35 000 XV, nr. 49

³ Kamerstuk 25883, nr. 370

⁴ De NEA is een jaarlijkse grootschalige enquête onder werknemers in Nederland, uitgevoerd door CBS en TNO.

⁵ Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd in 2020 waarbij werknemers zijn geïnterviewd die in de NEA 2018 en 2019 hebben aangegeven veel burn-outklachten te hebben. De gesprekken vonden derhalve plaats tijdens de coronamaatregelen maar onderwerp van gesprek waren de burn-outklachten die in 2018 en 2019 waren gemeld.

van 16 november jl. heb ik hier aandacht aan besteed in relatie tot gezond en veilig thuiswerken⁶.

Resultaten onderzoek burn-outklachten

In december 2019 zijn de tussenresultaten van het TNO-onderzoek aangeboden waarin cijfermatige trends van werknemers met burn-outklachten in beeld zijn gebracht met behulp van de NEA. In het eindrapport zijn de NEA cijfers van 2019 toegevoegd. In 2019 lijkt het aandeel werknemers met burn-outklachten niet verder te stijgen, maar op hetzelfde hoge niveau te blijven van 17%. Of hier sprake is van een stabilisering of een fluctuatie kan nog niet met zekerheid worden gezegd. De cijfers over 2020 zullen hier meer duidelijkheid over geven (waarbij de gevolgen van de coronacrisis dan zijn meegenomen).

In het tweede deel zijn werknemers gevraagd naar hun visie op de oorzaken van hun klachten en wat gedaan had kunnen worden om de klachten te voorkomen, om zo de achterliggende oorzaken van burn-outklachten nader te duiden. Conform de motie van het lid Renkema⁷ zijn door TNO ook de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen in het onderzoek meegenomen.

Conclusies uit het onderzoek

De belangrijkste conclusie uit het eerste deel van het onderzoek is dat een combinatie van diverse factoren gelegen in werk, persoon en maatschappij van invloed zijn op het ontwikkelen en de stijging van burn-out klachten in de afgelopen jaren. Hierbij kan gedacht worden aan hoge taakeisen, weinig steun van de leidinggevende, onvrede met de werk-privé balans, technologische ontwikkelingen (digitalisering), weinig werkzekerheid (bijvoorbeeld vanwege een flexibel contract) en een veranderende aard van het werk. Risicosectoren zijn zorg, onderwijs, ICT en industrie.

Werknemers

Het tweede kwalitatieve deel van het onderzoek laat zien dat bij de geïnterviewde werknemers sprake is van een grote diversiteit aan oorzaken die kunnen leiden tot burn-out(klachten). Ook is veelal sprake van een 'stapelings' van oorzaken. Werk wordt door de werknemers het meest genoemd als oorzaak van de ontwikkeling van de burn-outklachten. Voorbeelden zijn onder andere werkdruk, emotionele belasting van het werk en het niet goed functioneren van een leidinggevende. Deze worden gevolgd door oorzaken verband houdend met persoonskenmerken, zoals perfectionisme of het hebben van een laag zelfvertrouwen en daarna door oorzaken in de privé-sfeer, zoals belangrijke levensgebeurtenissen. Maatschappelijke oorzaken worden weinig 'spontaan' genoemd. Na doorvragen worden deze oorzaken wel herkend, zoals het gevoel hebben 24/7 beschikbaar te moeten zijn, het hebben van een flexibel contract, moordende concurrentie met

⁶ Kamerstuk 25883, nr. 394

⁷ Kamerstuk 35 000 XV, nr. 49

bijvoorbeeld Aziatische landen en toenemende verzakelijking (minder contact met patiënten of klanten).

Vervolgens is werknemers ook gevraagd wat gedaan had kunnen worden om de burn-out(klachten) te voorkómen. Hieruit komt naar voren dat *preventie* van groot belang is en dat leidinggevendenden hierbij een cruciale rol vervullen door actief te signaleren, te luisteren en te handelen. Het voorkómen van klachten en vooral van uitval als gevolg van (burn-out)klachten begint bij het signaleren van klachten en hierover tijdig met de leidinggevende in gesprek gaan. De organisatie als geheel moet de leidinggevende hierbij ondersteunen en borgen dat er binnen de bedrijfscultuur geen taboe heerst rondom het hebben van psychische klachten. De werknemer heeft zelf ook invloed op het voorkomen van klachten, zoals het tijdig aan de bel trekken bij de leidinggevende en voldoende tijd nemen voor ontspanning en herstel. Daarnaast is de rol van andere arboprofessionals, zoals de bedrijfsarts ook belangrijk.

Sociale partners

Ook de sociale partners zijn bevraagd naar de oorzaken van burn-outklachten. Maatschappelijke oorzaken komen daar duidelijker uit naar voren. Met name werknemersorganisaties geven aan dat in de publieke sector het personeelstekort en gekorte budgetten een rol spelen. Werkgeversorganisaties zien dit als breder probleem dat speelt binnen meerdere sectoren. Ook genoemd worden de verharde cultuur (zowel in het werk als in de maatschappij), fusies en reorganisaties, ongewenst gedrag door derden en hoge verwachtingen vanuit de organisatie.

Sociale partners wijzen op de belangrijke rol voor de leidinggevende en de ondernemingsraad. Wat betreft het voorkómen van klachten geven werknemersvertegenwoordigers verder aan dat de aanpak vooral gericht moet zijn op de organisatiekant, op de oorzaken in het werk. Werkgevers-vertegenwoordigers zien vooral het individu als verantwoordelijke voor de signalering van klachten, waarbij er wel ruimte moet zijn om die klachten te bespreken in een veilige omgeving. Ten slotte wijzen werkgevers ook op de behoefte aan handvatten en tools voor werkgevers en werknemers. Deze hulpmiddelen moeten werkgevers, leidinggevendenden en werknemers helpen met het herkennen van signalen en hoe er vervolgens mee om te gaan.

Tevens heeft TNO bekeken wat we kunnen leren van andere landen conform de toezegging in het AO Gezond en veilig werken van 20 februari jl. Er blijkt weinig internationaal vergelijkend onderzoek beschikbaar te zijn. Het beperkte onderzoek laat zien dat er in Nederland relatief weinig burn-outklachten voorkomen vergeleken met andere Europese landen⁸ of dat Nederlandse cijfers een

⁸ Dit is slechts gebaseerd op één vraag over emotionele uitputting uit het volgende onderzoek: Schaufeli, W. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>

vergelijkbaar beeld geven vergeleken met andere -ook enkele niet- Europese-landen⁹.

Beleidsreactie

Werk geeft voor heel veel mensen een positieve bijdrage en invulling aan hun leven, zolang de voorwaarden en arbeidsomstandigheden goed zijn. Werkgevers en werknemers zijn in beginsel primair zelf verantwoordelijk om PSA te voorkomen of te beperken en het gesprek hierover met elkaar te blijven voeren. PSA is al jaren één van de belangrijkste arbeidsrisico's en neemt jaar na jaar toe. In veel organisaties is werkstress door werkdruk of ongewenst gedrag een probleem. Langdurige werkstress kan leiden tot burn-out(klachten) en verzuim. De gevolgen hiervan treffen de werknemer zelf, de organisatie en ook de maatschappij. Het aantal werknemers met burn-out klachten (1,3 miljoen) is hoog en verzuim door werkstress en werkdruk kost werkgevers per jaar €3,1 miljard¹⁰. Echter duidelijk is dat werkgevers en werknemers niet de oorzaken kunnen aanpakken die deels buiten het werk gelegen zijn. Dit vraagt om een effectieve en brede aanpak.

Het TNO onderzoek laat zien dat oorzaken van burn-outklachten bij werknemers vaak meerdere, verschillende en gestapelde oorzaken kennen. Ook de WRR heeft in haar rapport "Het betere werk"¹¹ aandacht voor de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op werk. De WRR constateert dat de afgelopen jaren weinig aandacht is besteed aan de kwaliteit van werk, met stijgende werkdruk, minder autonomie en meer burn-outs als gevolg. De WRR adviseert in dat kader om te komen tot een programmatische aanpak voor goed werk binnen bedrijven en instellingen, met daarbinnen bijvoorbeeld campagnes, kaders en aanbevelingen en informatie over best practices. Voor een uitgebreide reflectie van het kabinet op het WRR-rapport verwijs ik u naar de Kamerbrief van 11 november jl¹².

Ten slotte is speciale aandacht nodig voor de risicogroepen die uit het TNO-onderzoek naar voren zijn gekomen: (thuis)zorg, onderwijs, ICT en industrie. Ik voeg daar het thuiswerken aan toe gezien de mentale belasting die het langdurig thuiswerken vanwege corona met zich meebrengt¹³.

Brede maatschappelijke samenwerking

Zoals hierboven geschetst kennen burn-outklachten vaak meerdere oorzaken, waar betrokkenen lastig grip op krijgen en waarbij duurzame oplossingen niet altijd worden gevonden dan wel effectief worden ingezet. Zo vinden werkgevers de

⁹ Beer, L.T. de, Schaufeli, W.B., Witte, H. de, Hakanen, J.J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, Ch., Bosak, J., Sinval, J. & Rudnev, M. (2020). Measurement Invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *IJERPH*, 17, 5604 (doi:10.3390/ijerph1755604)

¹⁰ NEA 2018, CBS en TNO

¹¹ WRR-rapport nummer 102: Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 1028

¹³ Kamerstuk 25 883, nr. 394

aanpak van specifiek psychosociale risico's relatief moeilijk¹⁴. Preventie van burn-outklachten is van groot belang. Op het werk spelen daarin de organisatie, de leidinggevende, de werknemer, arboprofessionals en de ondernemingsraad allemaal een belangrijke rol. De klachten komen vaak tot uiting op het werk, maar vinden niet alleen daar hun oorzaak. Een goede psychische gezondheid gaat verder dan de werkvloer. Het is daarom ook nodig om de problematiek vanuit de volksgezondheid te bezien, waar psychische klachten in zijn algemeenheid de laatste jaren licht toenemen¹⁵. Daarnaast is het van belang toekomstig werkenden voor te bereiden op actuele, mentale arbeidsrisico's. Tot slot is het belangrijk om maatschappelijke oorzaken aan te pakken.

Een brede, programmatische en preventieve aanpak met verschillende partijen en vanuit verschillende domeinen is nodig om het aantal werkenden met burn-outklachten terug te dringen. Dit maakt dat we brede urgentie voor het onderwerp creëren, kennis en goede voorbeelden delen en goed overzicht verkrijgen van bestaande activiteiten en initiatieven. We pakken gezamenlijk en domeinoverstijgend het brede palet aan oorzaken aan en bundelen daarbij de krachten. Ik werk daarom aan een brede maatschappelijke samenwerking om de stijgende trend van het aantal burn-outklachten van de afgelopen jaren te keren. Ik zoek hiervoor actief de samenwerking met sociale partners, branche- en beroepsverenigingen, partijen uit de (arbo)zorg, en de ministeries van VWS en OCW. Ik wil met hen bouwen op bestaande initiatieven en activiteiten om tot een effectieve aanpak te komen. Daarbij zal ik tevens bezien of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Er is al een rijke oogst aan lopende programma's, initiatieven en activiteiten op de verschillende domeinen met elkaar gedeeld. Eén daarvan is het Manifest "Aanpak werkstress: tijd voor actie!" van de Beroepsvereniging voor Arbeids- en Organisatiedeskundigen (BA&O). In het AO Gezond en Veilig Werken van 11 november jl. heb ik toegezegd in deze brief op dit manifest te reageren. Aan de hand van zeven actiepunten wordt in het manifest gepleit voor een omslag in denken over werkstress door de huidige curatieve benadering om te buigen naar een preventieve aanpak. De omslag van curatief naar preventief onderschrijf ik. Dat geldt ook voor een aantal andere punten uit het manifest, bijvoorbeeld daar waar het gaat om de samenwerking tussen verschillende disciplines en branches en de behoefte aan een integrale aanpak binnen organisaties om werkstress aan te pakken. Deze punten hebben mijn aandacht in de brede maatschappelijke samenwerking, waar de BA&O onderdeel van uitmaakt en er dus mede invulling aan kan geven.

¹⁴ Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3), The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

¹⁵ CBS statline 2014-2019

Daarnaast zijn er nog andere voorbeelden van lopende activiteiten en initiatieven te benoemen:

- De "*Week van de Werkstress*"¹⁶, jaarlijks in november, dat door mijn departement is geïnitieerd en nu al een aantal jaren door OVAL succesvol wordt gecoördineerd. Dit jaar was het thema: 'Blijf in balans'. Met als doel werkenden en werkgevers bewust te maken van hun eigen verantwoordelijkheid en de mogelijkheden om een gebalanceerd leven te leiden waarin werkstress niet tegen, maar juist voor hen gaat werken.
- Het meerjarenprogramma "*Depressiepreventie*" van VWS¹⁷ met een groot aantal partijen richt zich op het terugdringen van depressieve klachten bij hoog risicogroepen op basis van een ketenaanpak.
- "*Samen Sterk zonder Stigma*"¹⁸, met 'founding fathers' MIND, de Nederlandse GGZ en NVvP, werkt samen met ambassadeurs, supporters en andere betrokkenen aan een samenleving waarin psychische problematiek bespreekbaar is. Er wordt gewerkt aan bewustwording van het stigma en de impact ervan. Tevens worden handvatten geboden voor een gelijkwaardige, diverse en menselijke samenleving.
- "*Denktank mentale vooruitgang*"¹⁹ wordt gevormd door een groep gemotiveerde deskundigen en bestuurders vanuit de Denkademie. De denktank wil de mentale kracht, waaronder ook mentale diversiteit en kwetsbaarheid, van mensen in Nederland vergroten en dit op maatschappelijk niveau onder de aandacht brengen.
- Het Manifest "*De blinde vlek bij burn-out*" en de Whitepaper "*Burn-out, meer dan een individueel probleem*" van het Nederlands Instituut van Psychologen²⁰. In het Manifest wordt gewezen op misverstanden die breed leven over burn-out. De Whitepaper bevat een model voor stadia van burn-out, gebaseerd op de meest recente wetenschappelijke en praktijkinzichten.
- Voor het primair onderwijs is in 2018 een *werkdrukakkoord* gesloten tussen het kabinet, de vakbonden en de PO-Raad. Hiervoor is structureel €430 miljoen beschikbaar gesteld. Met dit geld kunnen schoolteams zelf bepalen op welke manier zij de werkdruk willen aanpakken.

Een belangrijke opbrengst is dat veel partijen meerwaarde zien in een samenwerking en kennisdeling en de urgentie voelen om de krachten te bundelen om vanuit gezamenlijkheid te komen tot een gerichte aanpak van de problematiek, voortbouwend op wat al voorhanden is. Veel partijen hebben zich bereid getoond om zich actief in te zetten en ik maak graag gebruik van deze positieve energie om de samenwerking verder vorm te geven.

¹⁶ <https://www.arboportaal.nl/campagnes/week-van-de-werkstress>

¹⁷ Kamerstuk 32 793, nr. 496

¹⁸ <https://www.samensterkzonderstigma.nl/>

¹⁹ <https://www.denkademie.nl/nieuws/nieuw-denktank-mentale-vooruitgang/>

²⁰ <https://www.psynip.nl/secties/arbeid-organisatie/over-de-sectie-ao/ao-projectgroepen/werkgroep-burn-out/>

Er is inmiddels met een kerngroep²¹ verdiept op de bestaande situatie, de kansen en bedreigingen bij de aanpak van burn-outklachten en er zijn goede voorbeelden gedeeld. Er wordt gekeken naar de gezamenlijke ambitie en wat er nodig is om die te bereiken. Met de kerngroep is ingezet op de volgende thema's: kennisontwikkeling, preventie, deskundige ondersteuning en maatschappelijke ontwikkelingen waaronder thuiswerken. In een later stadium volgen nog de risicosectoren die uit het TNO onderzoek naar voren komen: zorg, onderwijs, ICT en industrie. Het streven is om medio 2021 een plan van aanpak op te leveren. Daarnaast zal begin 2021 de mentale vitaliteit bij thuiswerken centraal staan in het traject met de SER waarover u eerder geïnformeerd bent.

Andere activiteiten

Naast de brede maatschappelijke samenwerking burn-outklachten, loopt er nog een aantal andere initiatieven en activiteiten die raken aan dit thema.

Vitaal bedrijf

Begin oktober jl. heb ik samen met de staatssecretaris van VWS het programma Vitaal Bedrijf gelanceerd dat wordt uitgevoerd door de Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk. Het programma biedt praktische, onafhankelijke ondersteuning voor (met name kleine) ondernemers, met als doel om goed vitaliteitsbeleid binnen bedrijven te realiseren en de gezondheid van werknemers te bevorderen. Het programma richt zich op vitaliteit in de breedste zin, van fysieke tot mentale gezondheid, en biedt hulpmiddelen aan werkgevers om de vitaliteit op de werkvloer te verbeteren. Zo is er een gratis oriëntatiescan, advies op maat en een netwerk aan partners die vitaliteitsactiviteiten in de organisatie kunnen uitvoeren. Uw Kamer is hier op 30 november geïnformeerd door de staatssecretaris van VWS.²²

Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen

Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen die goed gepositioneerd is en gedragen wordt door de organisatie, kan een positieve bijdrage leveren aan het creëren van een veilige werkomgeving. Ik vind het belangrijk om verder te investeren in de professionalisering van de vertrouwenspersoon. In oktober 2019²³ heeft mijn voorganger aangekondigd te starten met het Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen met als doel om in gesprek met relevante partijen, waaronder sociale partners, een beter beeld te krijgen van wat nodig is voor de verdere professionalisering van de vertrouwenspersoon. Ook worden onderling kennis, initiatieven en goede voorbeelden uitgewisseld. Thema's zoals kerntaken en competenties en randvoorwaarden zijn besproken. Het platform krijgt

²¹ Partijen die deelnemen aan de Brede Maatschappelijk Samenwerking zijn: Ministeries van OCW en VWS, Inspectie SZW, sociale partners, branche- en beroepsverenigingen uit de (arbo)zorg, kennisinstellingen

²² Kamerstuk 32793, nr. 510

²³ Kamerstuk 25883, nr. 365

in 2021 een vervolg, waarbij toegewerkt wordt naar een praktisch document (bijvoorbeeld een infographic) met handvatten voor de inzet van een professionele vertrouwenspersoon. Oplevering is voorzien in de loop van 2021.

Handreiking gedragscode ongewenste omgangsvormen

De Handreiking voor het opstellen van een gedragscode ongewenste omgangsvormen is op het Arboportaal geplaatst. Deze handreiking biedt praktische informatie en bouwstenen voor werkgevers voor het opstellen van een gedragscode. Daarbij is ook aandacht besteed aan het actueel en levend houden van de gedragscode en het belang om werknemers en andere professionals binnen de organisatie erbij te betrekken.

Internationaal Verdrag

Het Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (IAO-Verdrag 190) is vorig jaar door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen en treedt in juni 2021 in werking. Het verdrag is op dat moment bindend voor de landen die het ratificatieproces hebben voltooid. In Nederland is het afgelopen jaar gewerkt aan de analyse van de verdragsbepalingen en de verhouding van deze met de nationale regelingen op het terrein van geweld en intimidatie op de werkvloer in samenwerking met de verschillende betrokken departementen en in overleg met de sociale partners. Parallel loopt in EU verband een proces inzake de bevoegdheid tot ratificatie door de EU lidstaten. Ik verwacht uw Kamer voor het zomerreces van 2021 nader te kunnen informeren over het ratificatieproces.

Pilot Pesten

In de Kamerbrief van oktober 2019 over de stand van zaken van psychosociale arbeidsbelasting²⁴ heb ik uw Kamer geïnformeerd over de pilot om de effectiviteit te toetsen van een cultuur- en gedragsinterventie om pesten op het werk tegen te gaan. Op basis van deze pilot wordt beoordeeld of deze interventie toegevoegd kan worden aan de interventiemix van de Inspectie SZW.

Uiteindelijk zijn er vijf organisaties bereid gevonden om aan de pilot deel te nemen. Na een verkennende en voorbereidende fase is de pilot eind 2019 gestart. Begin 2020 is de pilot echter stilgelegd vanwege de corona-maatregelen. Essentieel onderdeel van de pilot is dat er groepsgesprekken plaatsvinden waarin de cultuur- en gedragsinterventie wordt behandeld. Vanwege de maatregelen om zoveel mogelijk thuis te werken konden deze sessies niet plaatsvinden. Er is besloten om de groepsgesprekken niet via online videoverbindingen te organiseren omdat de sociale veiligheid dan onvoldoende geborgd kan worden. Daarom is, in goed overleg met de deelnemende organisaties, besloten om de pilot stil te leggen totdat de corona-maatregelen het weer toelaten.

²⁴ Kamerstuk 25883, nr. 365

Inspectie SZW

Ook bij Inspectie SZW (ISZW) is er aandacht voor PSA op de werkvloer. ISZW houdt toezicht op het beleid dat werkgevers voeren om PSA tegen te gaan. De Inspectie SZW werkt programmatisch en risicogericht.

Een van de programma's is gericht op een verhoging van het aandeel werkgevers dat psychosociale arbeidsbelasting (PSA) aanpakt. Ofwel minder blootstelling van arbeidskrachten aan ongewenste omgangsvormen, werkdruk en agressie en geweld. De eerder ingezette levensloopbenadering wordt voortgezet. Na 'young professionals' (2019) en ouders met jonge kinderen (2020) - waarover op 26 mei een webinar is georganiseerd met 239 deelnemers van bedrijven en brancheorganisaties - staat het komende jaar in het teken van mantelzorgers, in de leeftijdsgroep 45+. Deze doelgroep kan onder meer te maken krijgen met combinatiedruk en (leeftijds-)discriminatie. Door het coronavirus is het thuiswerken enorm toegenomen en ontstaan ook nieuwe PSA-risico's op de werkvloer. Deze risico's krijgen in 2021 specifieke aandacht vanuit het programma in de vorm van inspecties en gesprekken met diverse branches. Bij een groot aantal bedrijven zal de RI&E en plan van aanpak worden opgevraagd en beoordeeld worden op de beschreven PSA-risico's van thuiswerk en de omgang met coronamaatregelen op de werkplek.

Tot slot

Samen met alle partijen blijf ik aandacht besteden aan de aanpak van burn-outklachten. Ik ben voornemens uw Kamer medio 2021 te informeren over de voortgang van de activiteiten en in het bijzonder over de Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten. Over het traject dat gericht is op de mentale vitaliteit van thuiswerkers zal ik u begin volgend jaar nader berichten.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. van 't Wout