



Visie en strategie gezond en veilig werken

Inleiding

Een goed stelsel voor gezond en veilig werk zorgt voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, waarbij werkenden tot hun pensioen vitaal werkzaam en productief zijn. Werk mag op korte en op lange termijn niet tot gezondheidsschade leiden. Werkgevers, werkenden en de Nederlandse samenleving hebben hier belang bij. Het draagt ook bij aan onze welvaart.

Het is dan ook van belang dat de overheid in samenwerking met sociale partners strategisch en doelgericht inzet op goede arbeidsomstandigheden. Niet alleen vanwege de gezondheidsrisico's, de kosten en het economische belang maar ook door nieuwe ontwikkelingen blijft aandacht voor gezond en veilig werken essentieel. Mensen werken langer door, steeds meer mensen werken plaats en tijd onafhankelijk en er zijn technologische ontwikkelingen zoals robotisering. Mede door deze ontwikkelingen blijft beleidsmatige inzet op gezond en veilig werken noodzakelijk.

Het beleid op het gebied van gezond en veilig werken wordt vanuit een open houding naar de samenleving en in goed overleg met de sociale partners gemaakt.

Visie

De werkgever is verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden. In 2012 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief naar de Kamer gezonden met de [visie op gezond en veilig werken](#). Niemand mag ziek worden door werk en elke werknemer die overlijdt door werk is er één te veel. Goede arbeidsomstandigheden op iedere werkplek in Nederland is het streven. Van belang is een gelijk speelveld zowel nationaal als internationaal zodat geen concurrentievoordeel wordt behaald door slechtere arbeidsomstandigheden.

Doel

Voor goede arbeidsomstandigheden op de werkvloer is noodzakelijk dat er voldoende kennis van gezond en veilig werken aanwezig is op de werkvloer zodat de risico's goed worden ingeschat en de nodige maatregelen worden genomen. Daarnaast is het gedrag op de werkvloer belangrijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. Belangrijkste beleidsdoel is dan ook versterken van kennis en verbeteren van cultuur op de werkvloer om ziekte door werk te voorkomen.

Stelsel

De [Arbeidsomstandighedenwet](#) bestaat uit doelvoorschriften. Deze bevat de algemene rechten en plichten voor werkgevers en werknemers. De Arbeidsomstandighedenwet wordt nader uitgewerkt in [het Arbeidsomstandighedenbesluit](#).

De [Arbeidsomstandighedenregeling](#) bestaat uit praktische voorschriften. Werkgevers en werknemers kunnen binnen de sector nadere invulling geven aan de voorschriften in [de arbocatalogi](#). De arbocatalogus is een instrument van werkgevers en werknemers waarin bijvoorbeeld methoden en technieken, goede voorbeelden, normen en praktische handleidingen zijn opgenomen ten aanzien van uiteenlopende risico's. De Inspectie SZW toetst de arbocatalogi. Sectoren zijn niet verplicht om een arbocatalogus op te stellen.

De Inspectie SZW controleert of een bedrijf voldoet aan de wettelijke voorschriften voor arbeidsomstandigheden. Ook de arbocatalogi en de arbo-branchebrochures die de Inspectie zelf uitbrengt worden gebruikt tijdens de inspectie. Bij overtreding kan de Inspectie SZW boete opleggen zonder tussenkomst van een rechter. Daarnaast kan de Inspectie SZW het werk laten stilleggen om herhaling van een overtreding te voorkomen.

Werkgevers hebben in Nederland de verplichting om het loon van een zieke werknemer gedurende twee jaar door te betalen. Hierdoor kan ziekte (door werk) leiden tot hoge kosten voor werkgevers. Dit is een aanvullende stimulans voor werkgevers om voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen naast de verantwoordelijkheid die zij hebben op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en in het kader van goed werkgeverschap.

Strategie

Om hiervoor genoemde visie en doel te realiseren worden strategische acties ingezet. Daarbij wordt uitgegaan van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De acties zijn gericht op agenderen en stimuleren, ondersteunen, normeren, handhaven en monitoren.

1 Agenderen en stimuleren

De overheid agendeert en stimuleert gezond en veilig werken met het programma duurzame inzetbaarheid, programma zelfregulering, project opdrachtgeverschap, inzet op bedrijfscultuur en leeronderdeel 'gezond en veilig werken' in het (beroeps)onderwijs.

1a Duurzame inzetbaarheid

Het meerjarige [programma duurzame inzetbaarheid](#) richt zich op een cultuurverandering in Nederland. Veranderingen in de arbeidsmarkt en voortschrijdende technologische en mondiale ontwikkelingen vragen om wendbare werknemers en ondernemingen. Het is primair aan werkgevers en werkenden om de inzetbaarheid van de beroepsbevolking op peil te houden. Communicatiecampagnes en het delen van wetenschappelijke kennis en goede praktijkervaringen maken werkgevers en werknemers bewust en zetten aan tot actie. Het programma duurzame inzetbaarheid heeft twee speerpunten: aanpak van het arbeidsrisico psychosociale arbeidsbelasting en vergroting van het bewustzijn over duurzame inzetbaarheid, met name in het mkb.

Psychosociale arbeidsbelasting

Werkstress is beroepsziekte nummer 1. Eén op de zeven werknemers geeft aan last te hebben van burnoutklachten. Daarom is in mei 2014 een vierjarige [campagne rondom werkstress](#) van start gegaan. Jaarlijks wordt de Week van de Werkstress georganiseerd (in november). Daarnaast zijn er campagnes over thema's die werkstress veroorzaken, zoals werkdruk, pesten op het werk, agressie door derden en ongewenst gedrag. Doel van de campagnes is het onderwerp te agenderen en meer bespreekbaar te maken zodat werkgevers en werknemers meer tijdig maatregelen kunnen nemen.

Duurzame inzetbaarheid in het MKB

MKB Nederland organiseert met subsidie van het ministerie een project waarin adviseurs van branche-, sector- en landelijke organisaties tenminste 500 mkb-ondernemers ondersteunen bij het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Ook wordt via de Week van de Ondernemer aandacht besteed aan [Duurzame Inzetbaarheid in het MKB](#).

Andere activiteiten

- Er is onderzoek verricht naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers met lage sociaal economische status.
- De goede praktijken van het mkb-project en Werkend Leren, én kennis over steeds snellere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wat dat vraagt van (lager opgeleide) werknemers, worden actief onder de aandacht gebracht bij werkgevers en werknemers.

- Daarvoor gebruiken we de Week van de Ondernemer-bijeenkomsten en Pay it Forward. Met AWWN, De Baak, SBI Formaat en CAOP bereiken we HR-medewerkers en OR-leden. Aanvullend gebruiken we onze online kanalenwebsite: nieuwsberichten, aankondiging bijeenkomsten, tools, goede voorbeelden, facebook en twitter.
- In 2016 is het Europees Agentschap voor Gezond en Europese campagne gestart die gericht is op duurzame inzetbaarheid. Samen met het Focal Point Nederland wordt vorm gegeven aan deze campagne. De Europese noemer is [Healthy Work for All Ages](#).

1b Zelfregulering

Goede arbeidsomstandigheden moeten op de werkvloer tot stand komen. Zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers staan voorop. De activiteiten behorend bij deze prioriteit zorgen ervoor dat partijen hun rol oppakken en concrete maatregelen nemen. Kenmerkend is de sectoroverstijgende benadering; uitwisseling van kennis en goede voorbeelden tussen verschillende sectoren zorgt voor een effectieve en inspirerende kruisbestuiving.

De focus in [het meerjarige programma Zelfregulering](#) ligt op het brancheoverstijgend ontsluiten en delen van kennis, ervaring en instrumentarium uit projecten die eerder zijn opgestart. Speerpunten zijn:

- Het programma richt zich op 10 focusbranches, waaronder kappers, transport en de bouw en start 5 trajecten waarbij de branches zelf als initiator fungeren. Thema's zijn onder meer veilig en gezond werken in de keten, de impact van de veranderende arbeidsmarkt op gezond en veilig werken en duurzame inzetbaarheid;
- de website www.gezondenveiligwerkt.nl wordt doorontwikkeld tot een digitale ontmoetingsplek voor betrokken partijen en het uitrollen van het concept voor uitruil, waarin werknemers en werkgevers bij elkaar een kijkje nemen.

1c Verantwoord opdrachtgeverschap

Gezond en veilig werken kan beter worden gegarandeerd wanneer de hele keten verantwoordelijkheid neemt. Startpunt daarbij is de rol van de opdrachtgever. Als bij de aanvang van een project goed wordt nagedacht over veiligheids- en gezondheidsaspecten en de planning, leidt dat tot minder arbeidsrisico's. Daarom is een project gestart dat zich richt op de verantwoordelijkheid van opdrachtgevers. Dit project heeft de volgende speerpunten:

- Aanscherpen van de regelgeving gericht op opdrachtgevers in de bouw en in de asbestverwijdering; doel is dat de aangepaste regelgeving in werking treedt op 1 januari 2017;

- Een stimuleringsproject verantwoord opdrachtgeverschap, onder meer gericht op de ontwikkeling van een model voor verantwoord opdrachtgeverschap, stimuleringsbijeenkomsten, voorlichting en pilots van sectoren; een monitoringonderzoek naar de invloed van opdrachtgevers op arbeidsomstandigheden en het effect van een vrijwillige aanpak op het gedrag van opdrachtgevers.

1d Verbetering bedrijfscultuur

Met inzet en ontwikkeling van instrumenten wordt het bewustzijn op de werkvloer vergroot en wordt de bedrijfscultuur verbeterd. Werkgevers zijn – met instemming van werknemers- verantwoordelijk voor het in kaart brengen van de arbeidsrisico's binnen een bedrijf en het nemen van passende preventiemaatregelen. Om te komen tot een daadwerkelijke duurzame participatie van mensen is het van belang dat kennis en bewustwording van arbeidsrisico's daadwerkelijk aanwezig is op de werkvloer van bedrijven. Gebleken is dat dit in hoge mate samenhangt met een open en veilige bedrijfscultuur. Bedrijven die gekenmerkt worden door een grote betrokkenheid van de werkgever bij de werkvloer en van de werknemer bij het werk, grote eigen verantwoordelijkheid en sociale steun presteren beter op dit punt. Via de programma's [Duurzame Inzetbaarheid](#) en [Zelfregulering](#) wordt kennis over een gezonde en veilige bedrijfscultuur bevorderd door bijvoorbeeld het uitwisselen van goede praktijken. In het netwerk Duurzaam Fysiek Werk wisselen bedrijven hun aanpak uit via het Pay it Forward-principe waarbij organisaties hun kennis en ervaring op het gebied van duurzame inzetbaarheid bij fysiek zwaar werk kosteloos doorgeven. Ook richten de genoemde programma's zich op communicatie over specifieke risico's en thema's. Een voorbeeld hiervan is de vierjarige campagne van het programma Duurzame Inzetbaarheid rondom werkstress dat zich richt op 'het open gesprek op de werkvloer'.

1e Leeronderdeel 'gezond en veilig werken' in het (beroeps) onderwijs

Het vroeg aanleren van gezond en veilig werken biedt een goede basis om later tijdens de loopbaan minder kans te lopen op gezondheidsschade door werk. SZW verkent hoe agendering en verdere bewustwording voor het aanleren van gezond en veilig werken in het mbo en bij erkende leerbedrijven verder kan worden bevorderd. Concreet wordt gedacht aan:

- mogelijkheden om ondersteuning aan mbo scholen rondom het thema gezond en veilig werken onderdeel te laten zijn van de Gezonde School;

- de ontwikkeling van een themacertificaat 'gezond en veilig werken' als onderdeel van vignet Gezonde School, waarmee een mbo-school kan aantonen te voldoen aan de gestelde criteria op het gebied van gezond en veilig werken als onderdeel van vakmanschap;
- mogelijkheden voor verrijking of verdieping van het reguliere onderwijsprogramma door een keuzedeel voor het aanleren van gezond en veilig werken te ontwikkelen.

2 Ondersteuning van werkgevers en werknemers bij het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving

Ondersteuning van werkgevers en werknemers bij het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving gebeurt door middel van programma [Zelfregulering](#), project verantwoord opdrachtgeverschap, project certificering, [Steunpunt RIE](#), [Project preventiemedewerker](#) en [Arboportaal](#).

2a Steunpunt RIE

Het Steunpunt RI&E-instrumenten bestaat uit een werkgroep van de Stichting van de Arbeid en een uitvoerend secretariaat, ondergebracht bij TNO. De kernactiviteiten van steunpunt RIE zijn:

- Het Steunpunt stimuleert de ontwikkeling van digitale branche RI&E-instrumenten door het beschikbaar stellen van een tool voor branches.
- Het Steunpunt erkent RI&E-instrumenten waarmee voor kleine bedrijven toetsingsvrijstelling ontstaat en de instrumenten up-to-date blijven.
- Het Steunpunt helpt branches om over hun branche RI&E te communiceren en deze te implementeren.
- Het Steunpunt stimuleert het gebruik van RI&E instrumenten door bedrijven via de website www.rie.nl, via nieuwsbrieven, publicaties en events/congressen.
- Bedrijven, branches en andere stakeholders kunnen op www.rie.nl terecht met al hun vragen over de RI&E-verplichting en het opstellen van hun RI&E.

Daarnaast worden bijna jaarlijks vanuit het ministerie extra middelen beschikbaar gesteld voor het stimuleren van het maken en updaten van de RIE.

In de werkgroep van het Steunpunt zijn werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd.

2b Project preventiemedewerker

TNO werkt in het [project preventiemedewerker](#) aan het versterken van de positie van de preventiemedewerker bij de werkgever en het verbeteren van de adviezen van preventiemedewerkers. Hiermee wordt de impact van de preventiemedewerker vergroot. Meer en beter opgeleide preventiemedewerkers, die duidelijke taken en tijd en ruimte hebben verhoogt de aandacht voor preventie in bedrijven.

Versterken positie preventiemedewerker

- Verbeteren samenwerking met de OR. OR-leden en preventiemedewerkers bekend maken met elkaars taken binnen de Arbowet.
- Een eerste verkenning naar een registratie voor preventiemedewerkers.

Verbeteren kwaliteit adviezen preventiemedewerkers

- Regionale bijeenkomsten organiseren
- Versterken van adviesvaardigheden via opleidingen. Op basis van onderzoek wordt een voorstel geschreven om in de opleidingen meer aandacht te besteden aan adviesvaardigheden.
- Verbeteren samenwerking met arbodeskundigen. Opstellen van stroomschema van arbodeskundigen en visualisatie van het werk van een aantal arbodeskundigen.

2c Arboportaal

De overheid beheert de website Arboportaal met actuele informatie over uiteenlopende onderwerpen op het gebied van gezond en veilig werken. Het Arboportaal bevat informatie over Arbowet- en regelgeving, nuttige instrumenten, tips, nieuws en links naar relevante bronnen en lopende programma's. Doel van de website is om werkgevers, werknemers, preventiemedewerkers en arbodeskundigen te informeren en gericht door te verwijzen naar andere relevante bronnen.

3 Kaders stellen

De basis is een gelijk niveau van bescherming voor alle werknemers. De wet- en regelgeving en de arbocatalogi bieden de normerende randvoorwaarden voor gezond en veilig werken op de werkvloer. Onder andere het stelsel voor arbeidsgerelateerde zorg en het stelsel voor certificering worden komende tijd verbeterd. Daarnaast streeft Nederland naar meer grenswaarden op het gebied van gevaarlijke stoffen en een level playing field binnen de EU.

3a Verbetering stelsel arbeidsgerelateerde zorg

In het huidige private systeem van bedrijfsgezondheidszorg zijn een aantal knelpunten gesignaleerd. Die betreffen ondermeer de onafhankelijke positie van de bedrijfsarts, de aandacht voor preventie en de samenwerking met de

reguliere curatieve zorg. Hiertoe volgt de regering twee sporen. De eerste is een van een herziening van de arbeidsomstandighedenwet en de tweede betreft het stimuleren van de samenwerking tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg en het bevorderen van regionale of sectorale bedrijfsgezondheidszorg waarbij ook zelfstandigen zonder personeel zich kunnen aansluiten. Dit programma loopt tot 2020 waarna een eindevaluatie wordt verricht die een vergelijking doet met de reeds gehouden nulmeting in 2015.

Ten behoeve van de implementatie van de nieuwe wet, zullen de komende jaren stimulerende activiteiten worden ondernomen die zich toespitsen op verbetering van de praktijk van de arbeidsgerelateerde zorg. Enerzijds zal dit lopen langs de lijn van de versterking van de samenwerking tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere curatieve zorg. Door de ontwikkeling van bijvoorbeeld multidisciplinaire richtlijnen voor zorgverleners worden medische beroepsgroepen met elkaar in gesprek gebracht over een effectieve diagnosestelling of behandeling van beroepsgebonden aandoeningen, waarbij de factor arbeid wordt meegenomen. Anderzijds worden sectorale en regionale initiatieven van werkgevers en werknemers gestimuleerd en ondersteund om aan de nieuwe verplichtingen te voldoen. Daarbij valt te denken aan de verspreiding van goede praktijken van (sectorale) sociale partners, werkwijzen om de inkoop van arbeidsgerelateerde zorg te bevorderen, het opnemen van goede praktijken in sectorale arbocatalogi waar individuele bedrijven gebruik van (kunnen) maken, en het (op sectorniveau) formuleren van preventieactiviteiten. Om meer bekendheid te geven aan de regelgeving, zal de komende periode ook een actief communicatietraject worden uitgevoerd.

3b Certificering

Certificatie en accreditatie zijn instrumenten die de eigen verantwoordelijkheid versterken. De activiteiten op het gebied van certificering richten zich op het toekomstbestendig en robuust maken van het certificatiestelsel. Het speerpunt is het versterken van zelfwerkzaamheid bij kwaliteitsborging door:

- de ingrijpende revisie van enkele bestaande certificatieregelingen, waaronder die op het terrein van asbest;
- de overgang van vier persoonscertificatieregelingen naar registratiesystemen;
- het overdragen van de verantwoordelijkheid voor het schemabeheer aan de schemabeheerders op het gebied van productcertificatie en –keuringen;
- ondersteuning van schemabeheerders bij het maken van keuzes voor accreditatie, registratie of andere vormen van kwaliteitsborging;

- verdieping en uitwerking van toekomstige systemen van kwaliteitsborging.

3c Arbocatalogi

In een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers op eigen initiatief hoe ze zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken. Inspectie SZW toetst de arbocatalogi. De overheid stelt de goedgekeurde arbocatalogi beschikbaar op het [Arboportaal](#).

In de Beleidsregel arbocatalogi 2010 wordt vermeld aan welke (doel-)voorschriften van de arboregelgeving wordt voldaan, indien men werkt volgens de voor de betreffende branche of sector van toepassing zijnde arbocatalogus. Deze beleidsregel wordt met regelmaat geactualiseerd. De beleidsregel bevat geen catalogi van individuele bedrijven.

3d Gevaarlijke stoffen

De bescherming bij het werken met kankerverwekkende (carcinogene) stoffen in de EU krijgt bijzondere aandacht. Bij het onderwerp gevaarlijke stoffen streeft Nederland naar meer grenswaarden en een level playing field binnen de EU. Vanuit G&VW krijgen de volgende speerpunten tijdens het Nederlandse voorzitterschap extra aandacht:

- inzet om te komen tot meer en eventueel ook betere grenswaarden voor carcinogenen op Europees niveau;
- voorbereiden en het houden van een driedaagse Europese conferentie (23-25 mei 2016) over het onderwerp preventie tegen de risico's van blootstelling aan carcinogenen op het werk;

Daarnaast ontplooit Nederland de volgende activiteiten:

Voor de gevaarlijke stof asbest wordt een onderzoek gestart naar het functioneren van het certificatiestelsel voor het gezond en veilig inventariseren en verwijderen van asbest. In dit onderzoek wordt ook gekeken naar de arrangementen in de ons omringende landen.

Er is ingezet op een betere Europese afstemming tussen de REACH verordening en de EU OSH richtlijnen, deze inspanning begint vruchten af te werpen. Nationaal is er nauwe samenwerking tussen de betrokken beleidsdepartementen I&M, VWS en SZW en hun toezichthouders bij de uitvoering van de REACH verordening. Door het RIVM [Bureau REACH](#) wordt zowel nationaal als Europees ingezet op ondersteuning van de uitvoering en van de REACH verordening, resulterend in een zeer actieve rol voor Nederland in Europa op dit gebied. Tenslotte is Nederland sterk vertegenwoordigd in de EU wetenschappelijke instituties voor het beoordelen van stoffen: SCOEL en RAC/SEAC

Tevens werken we aan een verlaging van de Nederlandse grenswaarden voor asbest naar 2000 vezels/m³. Voor chrysotiel asbest is dit al ingevoerd.

4 Handhaven

De overheid is verantwoordelijk voor de inrichting van het stelsel voor gezond en veilig werken en het handhavingsbeleid; De [Inspectie SZW](#) houdt toezicht op de naleving van de wet en handhaaft de wet.

Het ministerie richt zich in haar activiteiten vooral op de koplopers en de middengroep van bedrijven. Voor de notoire overtreders die niet willen is een stevige handhaving door de Inspectie noodzakelijk.


Rechtvaardigheid staat daarbij voorop: eerlijke concurrentie, goede arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden voor iedereen. De Inspectie legt de focus op de aanpak van bedrijven en instellingen – en de personen die daar achter zitten – die stelselmatig de regels overtreden. Maar ook 'nieuwe' overtreders worden aangepakt wanneer deze uit de risicoanalyse naar voren komen. De Inspectie analyseert continu of nieuwe risico's optreden die tot mogelijke aanpassingen van inspectie-inzet aanleiding geven. Deze analyse is gebaseerd op alle bevindingen, signalen, onderzoeken, monitoring en uitkomsten van reactieve inspecties.

5 Monitoren

Er is een stelsel van systematische monitoring van arbeidsomstandigheden dat elk jaar veel informatie oplevert over de stand van zaken en de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid, waaronder

- de blootstelling aan arbeidsrisico's, en andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid (o.a. arbeidstijden, medezeggenschap)
- de effecten ervan voor werknemers (ongevallen, beroepsziekte, arbeidstevredenheid, etc.)
- de gevolgen ervan voor hun inzetbaarheid (verzuim, productiviteit, kunnen doorwerken)
- beleid en maatregelen van bedrijven en de naleving van wet- en regelgeving.

Het stelsel voorziet in de periodieke uitvoering door TNO en CBS van [grootschalige enquêtes onder werknemers \(NEA: jaarlijks\)](#), [werkgevers \(WEA: tweejaarlijks\)](#) en [zelfstandigen \(ZEA: twee- of driejaarlijks\)](#). TNO voert ook een panelonderzoek uit naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers (STREAM). De Inspectie SZW monitort de naleving van wettelijke bepalingen. Elke twee jaar verschijnt een Arbobalans die de hoofdpunten van de bevindingen uit deze en andere dataverzamelingen biedt.



Het **Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB)** registreert en signaleert beroepsziekten via het nationale melding- en registratiesysteem.

Er wordt een haalbaarheidsstudie verricht naar de mogelijkheden om, analoog aan de databank die voor arbeidsongevallen bestaat, achterliggende oorzaken van beroepsziekten in kaart te brengen. In combinatie met de al bekende achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen kan een dergelijke databank de mogelijkheid geven meer doeltreffend integraal preventiebeleid te voeren.

De met de monitoring vergaarde kennis stelt ons in staat

- de vinger aan de pols te houden,
- risicogroepen te identificeren,
- nalevingsniveaus vast te stellen,
- periodiek verantwoordingsinformatie te leveren,
- evaluatievragen te beantwoorden.
- bij te dragen aan voorlichting, signalering en facilitering van het veld.

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

© Rijksoverheid | Juni 2016