Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2022–2023

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 454

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 januari 2023

In onze samenleving ervaren mensen in toenemende mate druk, bijvoorbeeld druk om te presteren. Dit draagt bij aan het ontstaan van mentale klachten. Dat zien we al terug bij onze jeugd. Scholieren en studenten ervaren steeds meer prestatiedruk.[1] Werkenden hebben steeds vaker burn-outklachten.[2] De coronacrisis heeft bestaande problemen met mentale gezondheid scherper aan het licht gebracht en heeft bovendien tot nieuwe problemen geleid. Ook andere ontwikkelingen hebben invloed op onze mentale gezondheid. Denk aan krapte op de arbeidsmarkt, het gevoel bij mensen om constant bereikbaar te (moeten) zijn, sociale media, zorgen over koopkracht of een onzekere toekomst. Het herkennen, erkennen, voorkomen en aanpakken van mentale klachten is een belangrijk onderwerp. Wat mij betreft begint dit bij het bespreekbaar maken van mentale problematiek. En met concrete maatregelen gericht op het voorkomen, aanpakken en verminderen van mentale klachten.

Veel mensen ontwikkelen stress en burn-outklachten door werk. Dergelijke klachten kunnen ontstaan door psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder hoge werkdruk of grensoverschrijdend gedrag. Bij burn-outklachten is er vaak sprake van een combinatie van oorzaken. Oorzaken kunnen gelegen zijn in de persoonlijke en sociale situatie van mensen, het werk en de maatschappij. De gevolgen van stress en burn-outklachten raken individuen, gezinnen, organisaties en de samenleving. De toenemende werkdruk door arbeidskrapte in vrijwel alle sectoren benadrukt het belang van preventief beleid door de werkgever om zo werknemers gezond en duurzaam aan het werk te houden. Ook werkenden zelf hebben hier een rol in. Het deel van de werknemers dat kampt met burn-outklachten is door de jaren heen gestegen. In 2021 was

[1] Rapport Geluk onder druk? Onderzoek naar het mentaal welbevinden van jongeren in Nederland, Trimbos-instituut, 2020. https://www.unicef.nl/files/Rapport_Geluk%20onder%20druk_DEF_interactief.pdf.

[2] TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2021.

kst-25883-454
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2023

dit 17,3%.[3] Dat is te hoog. Het kabinet zet daarom de intensieve aanpak van PSA en burn-outklachten voort. Met deze brief informeer ik uw Kamer over de laatste stand van zaken rondom de aanpak daartoe. Ik begin met een toelichting op de integrale aanpak «Mentale gezondheid van ons allemaal».

De Staatssecretaris van VWS heeft uw Kamer op 2 december jl. geïnformeerd over de voortgang van deze integrale aanpak.[4] Vervolgens ga ik in op het meerjarenprogramma Brede Maatschappelijke Samenwerking (BMS) burn-outklachten. Dat is één van de vijf actielijnen van die integrale aanpak. Sinds 2021 werk ik aan dit meerjarenprogramma, samen met OCW, VWS en veldpartijen. Het doel is preventie van burn-outklachten op het gebied van het individu, werk en maatschappij.[5] Ik schets in deze brief de voortgang van het meerjarenprogramma, langs de vier programmalijnen waaruit het programma bestaat. Tot slot geef ik een toelichting op de sectoraanpak burn-outklachten in onderwijs en zorg en op de aanpak van arbeids(markt)discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Immers, onder PSA valt werkdruk, maar ook grensoverschrijdend gedrag zoals discriminatie, pesten, agressie en seksuele intimidatie.

Een brede aanpak voor mentale gezondheid

De mentale gezondheid van de Nederlandse bevolking staat al langer onder druk. Het RIVM constateert in de Volksgezondheid Toekomst Verkenning dat de druk op de mentale gezondheid één van de grootste gezondheidsrisico's voor de toekomst is.[6] De urgentie om gezamenlijk aan de slag te gaan met mentale gezondheid is hoog. Het bespreekbaar maken van mentale klachten is daarbij een belangrijke eerste stap.

Tijdens de begrotingsbehandeling SZW op 1 december jl. (Handelingen II 2022/23, nr. 30, items 6 en 16) heb ik aan het lid Smals van uw Kamer toegezegd om bredere oorzaken van mentale klachten in de samenleving samen met VWS en OCW te onderzoeken en dit bespreekbaar te maken. Naar aanleiding van deze toezegging heb ik een aantal recente bestaande onderzoeken naar bredere oorzaken opnieuw beoordeeld. In de volgende alinea beschrijf ik een analyse van deze onderzoeken. Verderop in deze brief ga ik bij de BMS-programmalijn «bespreekbaar maken en communicatie» uitgebreid in op de verschillende manieren waarop ik mentale klachten bespreekbaar beoog te maken.

Bredere oorzaken van mentale klachten

Mentale gezondheidsproblemen hebben evenals burn-outklachten vaak bredere oorzaken en kunnen daarom alleen breed worden benaderd. Naast werkgerelateerde en persoonlijke oorzaken spelen ook maatschappelijke oorzaken een rol. Dat blijkt uit onderzoeken van TNO, RIVM en het Trimbos-instituut.

Het onderzoeksrapport van TNO[7] biedt het inzicht dat oorzaken van burn-outklachten en mentale gezondheidsproblemen op het werk naast oorzaken gelegen in persoon en werk ook gelegen zijn in de maatschappij (of een combinatie van deze factoren). Voorbeelden van maatschappelijke factoren die uit deze onderzoeken komen en leiden tot maatschappelijke

[3] TNO NEA2021.
[4] Zie Kamerstuk 32 793, nr. 646.
[5] Op 15 november 2021 zijn de activiteiten van de BMS naar uw Kamer gestuurd, zie Kamerstuk 25 883, nr. 421.
[6] Home | Volksgezondheid Toekomst Verkenning.
[7] Burn-out: Oorzaken, gevolgen en risicogroepen (tno.nl).

druk zijn prestatiedruk, onzekere huisvesting, digitalisering en de balans tussen werk en de zorg voor kinderen of mantelzorg. Voorbeelden van werkkenmerken zijn te hoge taakeisen, weinig autonomie en weinig werkzekerheid. Ervaren prestatiedruk, emotionele stabiliteit en perfectionisme zijn voorbeelden van persoonskenmerken die bijdragen aan burn-outklachten.

Ook de onderzoeken van het Trimbos-instituut[8] en het RIVM[9] concluderen dat burn-outklachten en mentale klachten tal van oorzaken kennen.

Aanpak Mentale gezondheid voor ons allemaal

Brede oorzaken vragen om een integrale aanpak. De integrale aanpak Mentale gezondheid van ons allemaal is een beweging voor een mentaal gezond Nederland, gericht op alle inwoners van Nederland. In deze beweging heeft iedereen een rol: inwoners, werknemers en werkgevers, zorgprofessionals, scholen, sportverenigingen, maatschappelijke organisaties, overheidsorganisaties, etc. Er is aandacht voor interventies voor het individu, maar ook in de leef- en werkomgeving en de aanpak van risicofactoren en oorzaken die gelegen zijn in de maatschappij. Daarom is de aanpak gefocust op leefgebieden, zowel lokaal als landelijk.

In de aanpak staan 5 actielijnen centraal:
1. Mentaal gezonde maatschappij
2. Mentaal gezonde buurt
3. Mentaal gezond onderwijs
4. Mentaal gezond aan het werk
5. Mentaal gezond online

In de actielijn «mentaal gezonde maatschappij» is aandacht voor maatschappelijke oorzaken van mentale klachten. Binnen deze actielijn wordt onder andere het debat gevoerd over de prestatiegerichte samenleving. Sinds november voert het Trimbos-instituut een onderzoek uit naar prestatiedruk onder studenten.[10] In de actielijn onderwijs wordt daarnaast gewerkt aan het versterken van de mentale vaardigheden van studenten door middel van het programma «Gezonde School», mede ter voorbereiding op de overgang van studie naar werk. Aan de actielijn «Mentaal gezond aan het werk» wordt invulling gegeven door middel van de Brede Maatschappelijke Samenwerking (BMS) burn-outklachten.

Voortgang activiteiten Brede Maatschappelijke Samenwerking burn-outklachten

Begin 2021 is de BMS van start gegaan. Er is samen met VWS en OCW geïnvesteerd in een brede aanpak in samenwerking met een actief stakeholdernetwerk bestaande uit uiteenlopende experts van kennisinstituten (waaronder TNO, RIVM en Trimbos), sociale partners en branche- en beroepsverenigingen. In 2022 zijn we samen met deze stakeholders en met inbreng van werkenden en werkgevers gestart met de uitvoering van de activiteiten.

Zoals in 2021 is aangekondigd[11] verloopt de aanpak van de BMS langs vier programmalijnen: 1. Stimuleren effectieve preventieve aanpak; 2. Initiatieven afstemmen, verbinden, versterken en ontwikkelen;

---

[8] AF1931-Samen-werken-aan-een-mentaal-gezonde-samenleving.pdf (trimbos.nl).
[9] https://www.rivm.nl/determinanten-van-gezondheid/psychosociale-arbeidsbelasting.
[10] Zie voor meer informatie: Nieuw onderzoek naar prestatiedruk bij studenten – Trimbos-instituut.
[11] Zie Kamerstuk 25 883, nr. 421.

3. Bespreekbaar maken en communicatie; en 4. Monitoren, onderzoeken en doorontwikkelen. Hieronder ga ik in op de stand van zaken van de programmalijnen.

1. Stimuleren effectieve preventieve aanpak

PSA in Route naar RIE

De verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) is voor werkgevers het startpunt voor de aanpak van een veilige en gezonde werkomgeving. Het inventariseren van PSA-risico's is hier een belangrijk onderdeel van. Binnen het meerjarenprogramma RI&E wordt daarom extra aandacht gevestigd op PSA-risico's. Uit gesprekken met werkgevers blijkt dat zij moeite hebben om PSA-risico's te herkennen, omdat de gevolgen minder direct zichtbaar zijn of niet als een belangrijk risico worden gezien. Om de kennis over PSA bij met name mkb-werkgevers te vergroten, is er onlangs een nieuw onderdeel aan het instrument «Route naar RIE» toegevoegd.[12] De module bevat een verbeterde introductie van het onderwerp PSA, maakt de werkgever bewust van de PSA-risico's en geeft concrete handvatten en tips om aan de slag te gaan. Het instrument is in samenspraak met de eindgebruiker (mkb) ontwikkeld. Het instrument is beschikbaar via het Steunpunt RI&E op www.routenaarrie.nl.

Dit jaar wordt het instrument Route naar R&IE voor PSA verder doorontwikkeld. Hierbij wordt onder andere ingezet op het ondersteunen en faciliteren van het gesprek tussen werkgevers en werknemers. Het is namelijk van belang dat werkgevers en werknemers bij elke stap van het maken van de RI&E in gesprek zijn met elkaar: het gezamenlijk in kaart brengen van de arbeidsrisico's, het opstellen van een plan van aanpak met maatregelen, het implementeren en evalueren van de uitvoering van de maatregelen.

Keuzehulp effectieve interventies

Er is veel informatie beschikbaar over allerlei interventies die werkgevers kunnen gebruiken bij de aanpak van PSA-risico's. Voor werkgevers is het lastig om overzicht te houden. Daarom ontwikkelt TNO een digitale Keuzehulp effectieve interventies. De keuzehulp biedt ondersteuning aan werkgevers, arboprofessionals, medewerkers en de medezeggenschap om een passende interventie te vinden. De Keuzehulp wordt zo ingericht dat de gebruiker aan de hand van de eigen situatie wordt geleid naar een passende interventie en naar deskundige ondersteuning voor (maatwerk) toepassing in de eigen organisatie. Het eerste ontwerp van de Keuzehulp is afgelopen november tijdens de Week van de Werkstress gepresenteerd. Dit ontwerp wordt dit jaar doorontwikkeld.

Toezicht en handhaving

Met het meerjarige themaprogramma PSA richt de Nederlandse Arbeidsinspectie zich op de risico's van PSA in de RI&E, het plan van aanpak en de voorlichting, instructie en het toezicht daarover door de werkgever. In 2022 onderzocht de Arbeidsinspectie samen met betrokken stakeholders de achterliggende oorzaken van de problemen in de sectoren voortgezet onderwijs (werkdruk) en sociale werkvoorzieningsbedrijven (intern ongewenst gedrag en discriminatie). Vervolgens wordt een aanpak ontwikkeld om deze oorzaken meerjarig aan te pakken. Het doel is daarbij ook effect te bereiken bij werkgevers waar de Arbeidsinspectie niet ter plaatse inspecteert. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar het beleid

[12] De Route naar de RI&E is een online tool waarmee werkgevers een RI&E kunnen maken.

van werkgevers in de sectoren beveiliging, media en sport om intern ongewenst gedrag tegen te gaan.

In het jaarplan licht de Arbeidsinspectie haar inzet voor 2023 toe.[13] Parallel aan het toezicht houden op en informeren en ondersteunen van werkgevers werkt de Arbeidsinspectie aan intensiever toezicht binnen het inspectieproject arbozorg 2022.[14]

2. Initiatieven afstemmen, verbinden, versterken en ontwikkelen

Kenniskring PSA

TNO werkt in opdracht van SZW aan het opzetten van een Kenniskring PSA. De missie van de Kenniskring is het initiëren van een netwerk dat actief (wetenschappelijke) kennis, tools, goede praktijkvoorbeelden en ervaringen uitwisselt over PSA en de gevolgen hiervan. Afgelopen periode heeft TNO een website opgericht waar deelnemers informatie kunnen delen. TNO gaat de bestaande Kenniskring in 2023 uitbreiden. Het doel voor komend jaar is om meerdere bijeenkomsten te organiseren, een nieuwsbrief te ontwikkelen en de website te voorzien van actuele informatie.

Subsidieregeling Mentale vitaliteit van werkenden

Via de subsidieregeling «Mentale vitaliteit van werkenden» worden initiatieven in verschillende sectoren ondersteund voor het versterken van de mentale vitaliteit van werkenden voor een totaalbudget van circa € 4.3 miljoen.[15] De projecten zijn inmiddels gestart en lopen uiterlijk door tot eind december 2023. Het gaat bijvoorbeeld om projecten in het gevangeniswezen en de zorgsector. Het merendeel van de projecten richt zich op alle lagen binnen de organisatie: van medewerker tot aan het topmanagement. De ervaringen en inzichten van het programma en de gesubsidieerde projecten worden na afloop breed gedeeld.

Symposium urgentie van burn-out preventie

Het Nederlandse Instituut van Psychologen (NIP) organiseerde 15 september jl. het symposium «Urgentie van burn-out preventie». Deelnemers aan het symposium waren beleidsmakers, bedrijfsartsen, psychologen arbeid- en gezondheid, huisartsen, HR-professionals en andere arboprofessionals. Zij werden geïnformeerd over de laatste wetenschappelijke en praktijkinzichten over burn-out preventie. Daarnaast ontwikkelde het NIP[16] factsheets voor bedrijfsartsen, leidinggevenden/HR en medezeggenschap over het inschakelen van psychologische ondersteuning (in welke situatie welk type psycholoog).[17]

---

[13] Kamerstuk 25 883, nr. 447.

[14] Kamerstuk 25 883, nr. 428.

[15] De subsidieregeling «Mentale vitaliteit van werkenden» is gericht op het versterken van het mentaal welzijn van werkenden in verband met de (na)effecten van de coronacrisis. Een overzicht van de gesubsidieerde projecten staat op: https://publicaties.zonmw.nl/projecten-voor-het-versterken-van-de-mentale-vitaliteit-van-werknemers/.

[16] In samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en de vakbond voor zorgprofessionals (FBZ).

[17] Zie bijvoorbeeld NIP_Factsheet_Bedrijfsartsen_2022.pdf (nvab-online.nl).

3. Bespreekbaar maken en communicatie

Week van de Werkstress

De Week van de Werkstress wordt jaarlijks in de derde week van november georganiseerd door de Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL).

Deze week heeft als doel het bewustzijn en de kennis te vergroten en werkgevers en werknemers een directe aanleiding en maatregelen te bieden om het thema werkstress aan te pakken.[18] Samen met OVAL opende mijn ministerie de week van de Werkstress, waarbij een gesprek is gevoerd met HRM-studenten van de Avans Hogeschool over werkstress en werkplezier. Ook ben ikzelf in gesprek gegaan met twee jonge werknemers en een bedrijfsarts over (preventie) van burn-outklachten. Ik vind het belangrijk om te spreken met ervaringsdeskundigen om te kijken of mijn beleid voor de aanpak van burn-outklachten aansluit op hun behoeften.

Hey het is oké

In november 2021 werd met de campagne «Hey het is oké» op de werkvloer aandacht gevraagd bij werkgevers voor psychische klachten op het werk. Deze campagne had een zeer breed bereik: enkel op sociale mediakanalen zagen al 860.000 mensen de campagne, daarnaast zijn mensen ook via papieren advertenties in aanraking gekomen met de campagne. De campagne is in 2022 via de sociale mediakanalen van SZW en VWS herhaald. Het doel van de campagne was in beide jaren het wegnemen van het stigma op psychische klachten, waaronder burn-outklachten, en deze klachten bespreekbaar te maken. De campagne maakt deel uit van de publiekscampagne «Hey het is oké» van het Ministerie van VWS en zet in op inspirerende voorbeelden waarbij de vraag centraal staat wat de werknemer nodig heeft om zijn of haar werk goed te kunnen doen.

Debatten over mentale gezondheid

Dit jaar organiseer ik samen met de Staatssecretaris van VWS enkele debatten over mentale gezondheid in de maatschappij en op de werkvloer. Ik zal over de debatten actief communiceren via social media, om zo ook bij te dragen aan meer bewustwording. Daarnaast blijf ik met VWS werken aan activiteiten om ook maatschappelijke organisaties effectief te betrekken bij het bespreekbaar maken en eerder herkennen van mentale klachten. Zo betrekken we de hele samenleving bij het aanpakken van de problematiek.

4. Monitoren, onderzoeken en doorontwikkelen

Werkendenpanel

Ik vind het belangrijk om in gesprek met de doelgroep te zijn zodat acties aansluiten bij hun behoeften. Daarom is mijn ministerie in gesprek gegaan met een werkgevers- en een werkendenpanel over burn-out klachten. Het werkendenpanel bestaat uit een enthousiaste groep werknemers en zzp'ers en kwam in 2022 twee keer samen. De goede gesprekken met werkgevers en werkenden hebben waardevolle input opgeleverd voor de activiteiten van de BMS. Zo hebben de panelleden

[18] Alle activiteiten en partners zijn te vinden op de website www.wvdws.nl.

meegedacht over de European Mental Health week en over de organisatie van de Kenniskring in 2023.

Monitoring en evaluatie

Binnen het programma «Mentale Gezondheid van ons allemaal» werken het RIVM en Trimbos in opdracht van VWS aan een monitoringsinstrument. Met dit instrument kunnen zowel de uitrol als effecten van de aanpak worden gemeten. Per actielijn en dus ook voor de BMS wordt een set indicatoren opgesteld om de voortgang te kunnen volgen.

Op basis van de uitkomsten van dit traject wordt besloten hoe de ontwikkeling van de mentale gezondheid in Nederland en de voortgang van de aanpak worden gemonitord de komende jaren. In 2021 is toegezegd om eind 2023 een tussenevaluatie van het programma BMS uit te voeren. De inzichten uit de hierboven genoemde monitoring worden gebruikt voor deze tussenevaluatie.

Sectoraanpak burn-outklachten in onderwijs en zorg

Het onderwijs en de zorg zijn de belangrijkste risicosectoren als het gaat om werkdruk, werkstress en burn-outklachten.[19] Voor deze sectoren zijn concrete aanpakken ontwikkeld onder verantwoordelijkheid van de Ministeries van OCW en VWS. Hieronder volgt een kort overzicht van wat er in die sectoren gebeurt. Mijn collega's van OCW en VWS informeren uw Kamer volgend jaar nader over de verdere voortgang van deze aanpakken.

Onderwijs

Om de werkdruk te verlagen in het primair onderwijs (po) is in 2018 het werkdrukakkoord gesloten. Uit de tussenevaluatie is gebleken dat de inzet van deze werkdrukmiddelen succesvol en effectief is. De werkdruk is gedaald en regelmogelijkheden zijn toegenomen.[20] Ook de meest recente tussenevaluatie[21] uit december 2022 onderschrijft dit. De sociale partners in het voortgezet onderwijs (vo) en het Ministerie van OCW hebben in het Onderwijsakkoord afgesproken dat er € 300 miljoen structureel geïnvesteerd gaat worden in de aanpak van de werkdruk in het vo.[22] Dit is opgenomen in de cao vo 2022–2023. De sociale partners kijken gezamenlijk wat in het voorgezet onderwijs goede afspraken zijn over de besteding, zodat het geld daar terecht komt waar het nodig is en bijdraagt aan meer plezier in het werk. Hier zal bijvoorbeeld de medezeggenschapsraad een rol in hebben, net als in het primair onderwijs.

Ook in het hoger onderwijs zijn er zorgen over de toegenomen werkdruk, de lage slagingskansen van aanvragen van onderzoekbeurzen, het grote aantal tijdelijke contracten en het beperkte aantal carrièrepaden. Daarom stelt de Minister van OCW investeringen ter beschikking om het onderwijs een aantrekkelijker werkveld te maken. De investeringen in het stelsel van hoger onderwijs en onderzoek worden deels gefinancierd uit het fonds voor Onderzoek en Wetenschap (investering van in totaal € 5 miljard voor de komende 10 jaar) en deels uit de structurele reeks voor vervolgopleidingen/onderzoek (€ 700 miljoen per jaar structureel).[23]

---

[19] NEA 2021.
[20] Kamerstuk 27 923, nr. 416.
[21] Kamerstuk 27 923, nr. 449.
[22] Kamerstukken 31 293 en 31 289, nr. 615.
[23] Kamerstuk 31 288, nr. 964.

Zorg

Met het Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) wil Minister Helder voor Langdurige Zorg en Sport het werkplezier van zorgmedewerkers vergroten en de toegankelijkheid van de zorg in de toekomst garanderen.[24]

Hiervoor zet het Ministerie van VWS in op meer ruimte voor innovatieve werkvormen, meer ruimte voor goed werkgeverschap en voor scholing en ontwikkeling. Door meer zeggenschap te stimuleren en daardoor het werkplezier te vergroten moeten zorgmedewerkers behouden blijven voor de zorg.

Samen met zorg- en welzijnsorganisaties, zorginkopers, medewerkers, opleiders en beroepsorganisatie wil het ministerie dit bereiken door onder andere flexibelere werktijden en afwisselende werkzaamheden. Zo kunnen werk en privé beter gecombineerd worden en wordt de werkdruk lager. Voor de branche overstijgende samenwerking die nodig is om de arbeidsmarkt in zorg en welzijn toekomstbestendig te maken is vanaf 2023 in totaal 500 miljoen euro per jaar beschikbaar.

Arbeids(markt)discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Onder PSA valt werkdruk, maar ook grensoverschrijdend gedrag zoals discriminatie, pesten, agressie en seksuele intimidatie. De activiteiten van de BMS die ik genoemd heb in deze brief (bijv. de Route naar RI&E)zien niet alleen op werkdruk en burn-out klachten, maar zijn ook breder gericht op de aanpak van grensoverschrijdend gedrag. Het kabinet werkt verder aan het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld in het nationaal actieprogramma aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Onderdeel van dit actieprogramma is een aanpak waarin de werkvloer centraal staat.[25] Het actieprogramma bevat ook maatregelen voor de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. Zo onderzoek ik de wettelijke verplichting van een gedragscode en klachtenregeling voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag op werk. Het actieprogramma[26] is recent aan uw Kamer verzonden. Ook werk ik aan de aanpak van discriminatie op de werkvloer en arbeidsmarkt met het actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025, dat ik juli jl. naar uw Kamer heb gestuurd.[27]

Tot slot

De afgelopen jaren heeft de overheid bijgedragen aan het bespreekbaar maken van burn-outklachten, het creëren van een breed en actief netwerk, het ontwikkelen van nieuwe kennis en het beter vindbaar maken van bestaande kennis over PSA en burn-outklachten. Het doel hiervan is dat PSA in het werk preventief én bij de bron wordt aangepakt, inclusief vroegtijdige herkenning en signalering van klachten. Komend jaar is het zaak deze inzet stevig te continueren en verder te bouwen op de goede basis die er nu is gecreëerd in samenwerking met VWS binnen het programma «Mentale gezondheid voor ons allemaal» en eind van het jaar een tussenevaluatie van het BMS-programma uit te voeren. Deze continuering bevat, zoals toegezegd aan het lid Smals, het besteden van aandacht aan de brede oorzaken van burn-outproblematiek en het

---

[24] Kamerstuk 29 282, nr. 485.
[25] Kamerstuk 34 843, nr. 58.
[26] Kamerstuk 34 843, nr. 67.
[27] Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 1119.

bespreekbaar maken van mentale klachten. Tenslotte blijf ik, over al hetgeen hiervoor is genoemd, graag in gesprek en goede samenwerking met sociale partners en alle andere stakeholders uit de BMS.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip