Whitepaper

Hoe hanteer je psychosociale arbeidsbelasting?

Zó voorkom je stressgerelateerd verzuim

Bekijk het op
kader.nl

kader
framework for positive change

Bekijk het op
kader.nl

Een telefoniste die door een klant wordt uitgescholden. Onderwijzers die steeds vaker te maken krijgen met geweld, agressie en pesterijen op school. Jonge artsen die overspannen raken door fysieke klachten, veel overwerk en ongewenst gedrag.[1] Werkend Nederland staat onder druk. Verzuim op het werk heeft een recordhoogte bereikt: in de afgelopen vijf jaar is langdurig verzuim met 36 procent toegenomen.[2]

Deze schrikbarende toename is grotendeels toe te schrijven aan stressgerelateerde klachten. Uitputting, slaapproblemen, gejaagdheid, hoofdpijn, maagklachten: tal van fysieke, sociale, emotionele en mentale klachten worden veroorzaakt door langdurige stress.

"Werkdruk en ongewenste omgangsvormen kunnen stress veroorzaken, waardoor je lichamelijke, psychische of sociale klachten kan ervaren. Dit noemen we psychosociale arbeidsbelasting (PSA)."

Ruim één derde van het ziekteverzuim in Nederland wordt veroorzaakt door werkgerelateerde psychische klachten.[3] Elke werkgever is dan ook verplicht om PSA op te nemen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Met een gericht PSA-beleid vanuit de RI&E kun je stressoren voor medewerkers identificeren en minimaliseren. Door PSA in de organisatie te reduceren, zorg je voor:

- Tevreden, energieke en gezonde medewerkers
- Minder verzuim en verloop
- Sterkere samenwerking door goede arbeidsverhoudingen

In de praktijk is het opstellen van een PSA-beleid uitdagend. PSA verminderen gaat namelijk niet (alleen) over het aanpakken van werkdruk. Ook factoren als ongewenst gedrag, autonomie, competentie en sociale steun hebben een grote invloed op het mentale welzijn van een medewerker.

Daarom lees je in dit whitepaper over:

De risico's van PSA

Bekende én minder bekende oorzaken van PSA

PSA op het werk signaleren met een gericht onderzoek

De cirkel doorbreken: veiligheidscultuur stimuleren

Contact
Ben je benieuwd hoe wij jullie organisatie kunnen helpen bij PSA-vraagstukken? Neem gerust contact op met onze experts voor meer informatie!

Telefoonnummer: 088 - 99 51 320
kader.nl | sales@kader.nl

Wij helpen je graag!

1. NOS: 'Burn-outs en overwerk: jonge artsen slaan opnieuw alarm', februari 2025.
2. NOS: 'Ziekmeldingen op hoogste niveau in jaren, met name stressgerelateerd verzuim', oktober 2025.
3. Arboportaal: 'Handreiking psychosociale arbeidsbelasting (PSA)'.

1. De risico's van PSA

Iedereen heeft weleens stress. Op korte termijn helpt stress je om te presteren. Het versterkt je concentratie, geeft energie en prikkelt je lichaam en brein. Zolang je na een drukke periode voldoende kunt ontspannen, is er met stress niets mis.

Maar zodra de druk oploopt en er geen tijd is om bij te komen, dan loopt gezonde werkstress al snel op tot overbelasting. Langdurig gespannen medewerkers raken vermoeid, angstig of opgejaagd. In ernstige gevallen zorgen de langetermijngevolgen van PSA bijvoorbeeld voor chronische fysieke klachten, verzuim en zelfs een verhoogd risico op hart- en vaatziekten.

Uit onderzoek blijkt ook dat PSA-factoren samenhangen met gevaarlijk gedrag en ongelukken op het werk.[4] Door een hoge tijdsdruk worden veiligheidsprotocollen overgeslagen, en vermoeide werknemers zijn minder alert op het volgen van de veiligheidsmaatregelen. Een afdeling met oververmoeide zorgmedewerkers heeft een hoger risico op incidenten dan een team met goed uitgeruste professionals.

Vicieuze cirkel

PSA heeft ook invloed op de werksfeer. Spanningen op kantoor breiden zich snel uit binnen de organisatie: de ene werknemer schiet sneller uit zijn slof, de ander doet zijn beklag door over collega's te roddelen. De werksfeer slaat om, werknemers verzuimen, en de overgebleven arbeidskrachten krijgen nóg meer verantwoordelijkheid die ze in nóg minder tijd moeten vervullen.

En zo is de vicieuze cirkel compleet. Oplopende PSA zorgt voor overmatige belasting, met als gevolg dat collega's nog verder onder druk komen.

Verlaag PSA en versterk duurzame inzetbaarheid

Maar PSA hoeft niet op te lopen. Met een gericht PSA-beleid is het mogelijk om oorzaken van PSA te identificeren en te minimaliseren. En dát heeft een aantal belangrijke voordelen. Door PSA te reduceren, zorg je voor bevlogen en gemotiveerde medewerkers. Deze enthousiaste collega's gaan over het algemeen niet snel weg, verzuimen minder, zijn productiever en werken veiliger. Inzetten op PSA is dus een uitstekende manier om de **duurzame inzetbaarheid** van jouw medewerkers te versterken.

PSA in cijfers[5]

- Ruim 1/3 van het ziekteverzuim in Nederland heeft werkgerelateerde psychische klachten als oorzaak. Het is daarmee de grootste oorzaak van verzuim.
- Het aantal werknemers dat burn-outklachten ervaart, is de laatste 10 jaar gestegen van 13% tot 20%. (Terwijl steeds vaker andere woorden dan burn-out gebruikt worden voor dezelfde klachten)
- Te hoge werkdruk' was de belangrijkste reden voor verzuim door werk in 2023-24

PSA is een maatschappelijk probleem

- **PSA raakt medewerkers**: Stressklachten, angst, slaapproblemen, gevoelens van onveiligheid, minder werkplezier en langdurig uitval. Risico op baanverlies en verlies van inkomen.
- **PSA raakt organisaties**: Meer dan vier miljard euro[6] aan totale verzuimkosten als gevolg van PSA, slechte werksfeer en minder motivatie op de werkvloer.
- **PSA raakt de samenleving**: Overspannen sectoren, meer zorgkosten, krapte op de arbeidsmarkt door verloop, verzuim en gebrek aan duurzame inzetbaarheid.

4. RIVM: psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsveiligheid, p. 29 – 31

5. Gegevens gebaseerd op het rapport van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024, tenzij anders verwezen.

6. TNO, 'Nieuwe factsheet Week van de Werkstress 2024', november 2024

2. Wat veroorzaakt PSA?

Bij stress op het werk denken we vaak aan krappe deadlines, overwerken, of een lastige manager of opdrachtgever die hoge verwachtingen stelt. Dat zijn zeker stressoren, maar ze vertellen niet het hele verhaal: de oorzaken van PSA liggen vaak een stuk dieper.

PSA raakt ook vraagstukken over sociale veiligheid, werkzekerheid, organisatiecultuur en demografische verschillen. [7]

1. Sociale (on)veiligheid

Sociale veiligheid gaat over of medewerkers beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen gevaar door menselijk handelen. Op het werk kunnen medewerkers geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, agressie, geweld, discriminatie of (seksuele) intimidatie. Medewerkers in de zorg, assistenten aan de balie, de politie op straat of intern bij gemeenten: tal van sectoren krijgen regelmatig te maken met agressie door klanten.

Bij de confrontatie met ongewenste omgangsvormen hebben de steun en erkenning van de werkgever een grote invloed op PSA. Krijgt een werknemer te maken met ongewenste omgangsvormen en wordt dit door de werkgever ontkend of tenietgedaan? Dan vergroot dat de kans op PSA-gerelateerde klachten.[8]

Ongewenste omgangsvormen

- 17% van de werknemers kreeg te maken met ongewenst gedrag op het werk, zoals pesten, intimidatie of lichamelijk geweld
- 11% van de werknemers geeft aan zich gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk
- Bijna 7% van werknemers geeft aan weleens gepest te worden.
- Ongewenst gedrag door externen wordt het meest ervaren in de zorg (25%)
- 1 op de 7 gemeenteambtenaren ervaart grensoverschrijdend gedrag op het werk[9]

2. Werkdruk en autonomie

Werkdruk ontstaat zodra een medewerker niet kan voldoen aan de eisen die het werk aan hem stelt. Dat gaat niet alleen over het aantal uur dat iemand werkt, maar over de belasting én de belastbaarheid van de medewerker. Dit verschilt per individu. Een paar extra uren werken hoeft geen probleem te zijn, als een medewerker dit aantoonbaar aankan (en dit dus binnen de belastbaarheid valt). Pas bij een disbalans – als de belasting structureel hoger is dan de belastbaarheid – kan werkdruk klachten veroorzaken.

Een medewerker kan ook stress ervaren wanneer hij te weinig inspraak heeft of taken moet vervullen die niet binnen zijn functiepakket vallen. Deze uitdagingen raken de autonomie: de mate van beslissingsvrijheid die een medewerker op zijn/haar eigen taken kan uitoefenen. Een medewerker met voldoende autonomie heeft de ruimte om zelf afwegingen te maken. Deze medewerkers hebben controle over hun werk en voelen zich gelukkiger, energieker en creatiever.

Tenslotte kan een gebrek aan energiebronnen bijdragen aan een te hoge werkdruk. Ongemotiveerde werknemers lopen een hoger risico op PSA-gerelateerde klachten. Dat is bijvoorbeeld zichtbaar in de sector openbaar bestuur, waar medewerkers aangeven dat er niets gebeurt als iemand bovengemiddeld of ondermaats presteert[10] In het verlengde daarvan zijn zowel onderkwalificatie als overkwalificatie risicofactoren voor het ontwikkelen van PSA-gerelateerde klachten.[11]

Werkdruk en autonomie

- 38% van de werknemers geeft aan dat er maatregelen nodig zijn ten aanzien van werkdruk en werkstress
- Werknemers met stressvol werk vinden we het meest in de horeca (29%), zorg (23%) en onderwijs (22%)
- In de sectoren zorg (23%) en onderwijs (17%) lag de emotionele belasting van het werk het hoogst
- 40% van de medewerkers in het openbaar bestuur geeft aan dat er niets gebeurt als iemand bovengemiddeld presteert

7. De relatie genoemde vraagstukken en PSA is gebaseerd op onderzoek vanuit de RIVM, weergegeven in: 'Factsheet arbeidsbelasting'.

8. Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. BMC Public Health. 2017;17(1): p. 264.

9. Binnenlands bestuur: grensoverschrijdend gedrag bij gemeenten, maart 2023

10. Binnenlands Bestuur: Ambtenaar kan straffeloos te weinig doen, Oktober 2025

11. Houtman I, Kraan K, Rosenkrantz N, Bouwens L, van den Bergh R, Venema A, et al. Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out: Eindrapport. Leiden: TNO; 2020.

3. Communicatie en participatie

Het is stressvol voor werknemers als zij weinig betrokken worden bij beslissingen die in de organisatie worden genomen. Een medewerker kan een rustig werkritme hebben en tóch veel stress ervaren door gebrek aan communicatie, slecht beheerde organisatieverandering of baanonzekerheid.

Daarom is het belangrijk dat de organisatie rechtvaardig handelt, duidelijk communiceert en collega's betrekt bij veranderingen op het werk.

Veranderingen in de organisatie(cultuur)

- 26% van de werknemers geeft aan niet door hun werkgever betrokken te worden bij veranderingen
- 12% van de werknemers maakt zich zorgen om het behoud van hun baan
- 32% van de werknemers denkt dat het soort werk dat zij doen vijf jaar later (zeker) niet hetzelfde zal zijn en dus zal veranderen

4. Demografie

Bepaalde groepen mensen hebben een hogere kans op PSA. Niet omdat deze personen gevoeliger zijn voor PSA, maar omdat deze groepen vaker in aanraking komen met de risicofactoren. Welke groepen medewerkers lopen een verhoogd risico?

- **Vrouwen** rapporteren vaker PSA dan mannen, mogelijk omdat zij vaker emotioneel belastend werk verrichten (zoals in de zorg- en onderwijssector).[12]
- **Praktisch opgeleide jongeren** hebben vaker last van PSA, bijvoorbeeld door minder regelmogelijkheden op het werk en meer baanonzekerheid
- **Alleenstaande werkenden** hebben een grotere kans op stressklachten
- **Werkenden met een migratieachtergrond** hebben meer stressklachten, bijvoorbeeld door taalbarrières, discriminatie op het werk en slechte arbeidsomstandigheden

12. Hooftman W, Mars G, Janssen B, De Vroome E, Janssen B, Pleijers A, et al. Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2018 (NEA 2018): Methodologie en globale resultaten. TNO/ CBS, Leiden, Heerlen 2019.

3. Oorzaken identificeren: het PSA-onderzoek

De oorzaken van PSA zijn complex en uiteenlopend. PSA op de werkvloer los je daarom ook niet op met een enkele training of een paar gesprekken. Het zorgdragen voor een veilige en prettige werkomgeving vraagt om een gerichte aanpak. De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is daar hét preventieve middel voor.

PSA is een vast onderdeel van de RI&E. Volgens de Arbowet is de werkgever verplicht om 'beleid te voeren om PSA te voorkomen of te beperken'. Voordat je dit beleid kunt maken, moet je wel weten wat er op de werkvloer speelt. En dat kan lastig zijn: de oorzaken van PSA worden vaak niet gesignaleerd. Wanneer de RI&E onvoldoende de oorzaken van PSA identificeert, dan biedt een PSA-onderzoek uitkomst.

Aandachtspunten bij het PSA-onderzoek

Tijdens het PSA-onderzoek breng je in kaart hoe medewerkers psychosociale arbeidsbelasting op de werkvloer ervaren. Via interviews en anonieme vragenlijsten beantwoorden medewerkers vragen over factoren als werkdruk, beslissingsvrijheid en sociale veiligheid.

Al vanaf de eerste fase moet er goed worden nagedacht over de structuur van het onderzoek. Breng de huidige situatie in kaart en bepaal waar de organisatie naartoe wil. Spreek ook af wie welke taken en verantwoordelijkheden op zich neemt en over welke periode het onderzoek wordt uitgevoerd.

Een verplichting vanuit de Arbowetgeving is dat het PSA-onderzoek **volledig, betrouwbaar** en **actueel** moet zijn. Ook moeten de uitkomsten van het onderzoek op een wetenschappelijk betrouwbare wijze geïnterpreteerd worden. Waar moet je precies rekening mee houden?

Een PSA-onderzoek is..

1. Volledig
Alle aspecten van PSA moeten onderzocht worden. Dat betekent dat het onderzoek minimaal de volgende aspecten behandelt:

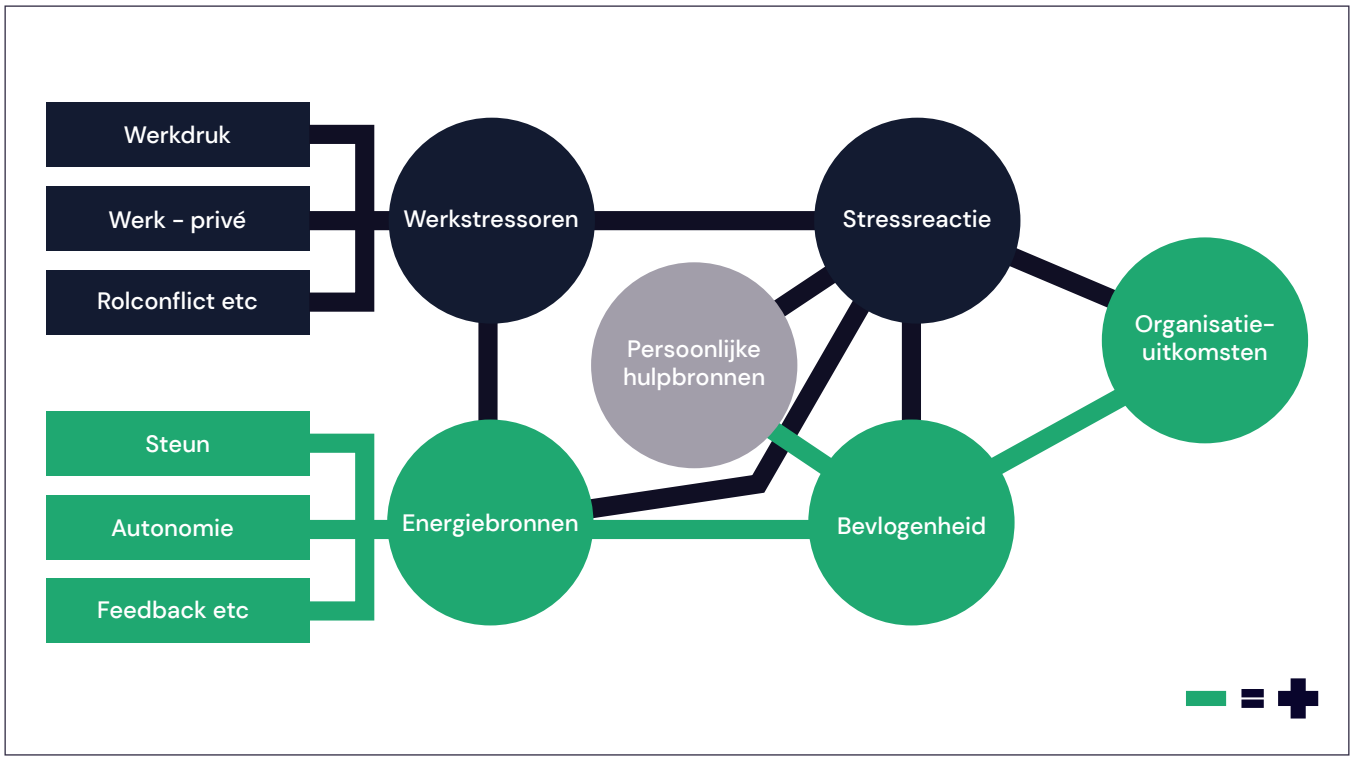
- Werkdruk
- Pesten
- Agressie en geweld (intern én door derden)
- Discriminatie
- Seksuele intimidatie

Bedenk ook of er onderwerpen zijn die specifiek in de organisatie spelen. Hebben medewerkers eerder melding gedaan van pesten binnen de organisatie? Heeft de klantenservice al langere tijd last van intimidatie door klanten? Geef deze punten dan extra aandacht in het onderzoek.

2. Betrouwbaar
De vragenlijsten en interviews in het onderzoek moeten vertrouwelijk zijn: individuele meningen worden niet in de rapportage verwerkt. Bedenk daarbij of je in het onderzoek onderscheid wil maken in bepaalde groepen. Medewerkers op kantoor lopen tegen andere PSA-risico's aan, dan werknemers die op een bouwplaats werken. En soms ontstaat pesten of intimidatie alleen in een specifiek team.

Organisatiebreed kunnen de resultaten voor pesten positief uitvallen. Dan nóg kan pesten op een bepaalde afdeling of in een bepaald team wel een groot probleem zijn.

13. Het JD-R model is ontwikkeld door Eva Demerouti en Arnold Bakker. De theoretische grondslag van dit model kun je bijvoorbeeld lezen in A. Bakker & E. Demerouti. The Job Demands-Resources model: state of the art. In: Journal of Managerial Psychology, april 2007.



3. Actueel
Veranderende werksituaties brengen nieuwe risico's met zich mee. Het is daarom verstandig om een PSA-onderzoek uit te voeren na grote veranderingen in de organisatie, zoals na de opening van een nieuwe afdeling of een reorganisatie. Heb je al eerder een PSA-onderzoek uitgevoerd? Bekijk dan kritisch of je van het begin af aan weer een nulmeting moet voeren, of dat een tussentijdse pulse-meting op een specifiek veiligheidsthema al voldoende is.

4. Wetenschappelijk verantwoord
Alleen met wetenschappelijk inzicht kun je uitkomsten van het PSA-onderzoek betekenis geven. Een goede manier om dit te doen, is door gebruik te maken van het Job Demands-Resources model (JD-R model).

Elke medewerker heeft werkstressoren en energiebronnen. Pas wanneer de balans tussen stressoren en energiebronnen verstoort raakt, dan ontstaan er klachten. Een medewerker die in een heel fijn team werkt en een vertrouwelijke band heeft met zijn leidinggevende, kan die krappe deadline beter aan dan een collega die niet lekker in zijn vel zit.

Met het JD-R model kun je de bevindingen uit het PSA-onderzoek aan werkstressoren en energiebronnen koppelen. Hierop kun je vervolgens gericht beleid maken: geïdentificeerde stressoren kun je verminderen of voorkomen, energiebronnen kun je stimuleren of creëren.

Tip: maak gebruik van bestaande gegevens
Ook bestaande informatiebronnen kunnen je inzicht geven in de PSA-risico's die op de werkvloer spelen. Raadpleeg bijvoorbeeld informatie als:

- Eerdere beleidsmatige afspraken
- Verzuimgegevens (zoals terugkomende oorzaken van verzuim)
- Rapporten van de bedrijfsarts of Arbodienst
- Eerder uitgevoerde medewerkersonderzoeken
- Jaarverslag van de vertrouwenspersoon en meldingen van ongewenste omgangsvormen

Hoe kom ik aan een vragenlijst voor een PSA-onderzoek?

Er zijn verschillende vragenlijsten die je kunt raadplegen voor het PSA-onderzoek, zoals de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). Let wel op: de vragen die worden gesteld moeten betrouwbaar en gevalideerd zijn. Verzin dus niet zomaar een aantal vragen, maar zorg ervoor dat deze voldoen aan de bovengenoemde eisen: volledig, betrouwbaar én wetenschappelijk onderbouwd.

Vind je het lastig om tot een representatieve vragenlijst te komen? Dan kunnen de experts van Kader jou helpen met het opstellen van een gedegen, onderbouwde vragenlijst.

Contact ›

4. De cirkel doorbreken: veiligheidscultuur stimuleren

Zijn de grondoorzaken van PSA in kaart gebracht? Dan kun je beleid gaan opstellen. Via de RI&E in het PSA-beleid maak je plannen om deze risico's te verminderen of voorkomen. Maar veiligheid op het werk is meer dan een reeks regels en procedures: het is een cultuur die leeft binnen de organisatie, van de directie tot medewerkers op de werkvloer.

Veiligheid waarborgen is een kernkwaliteit van goed leiderschap. Met duidelijke afspraken, consistent voorbeeldgedrag en het bevorderen van een open aanspreekcultuur stimuleer je het veiligheidsbewustzijn binnen de organisatie. Zo zorg je dat medewerkers betrokken, gehoord en ondersteund worden in hun ontwikkeling en belastbaarheid. Gezonde en gemotiveerde medewerkers blijven vaak langer bij dezelfde organisatie werken. Met deze stappen maak je veiligheid tot een integraal deel van de organisatie én versterk je de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers.

1. Maak duidelijke afspraken over gewenst en ongewenst gedrag
Een sociaal veilige werkomgeving heeft duidelijke, organisatiebrede afspraken over wat gewenst, ongewenst en grensoverschrijdend gedrag is. Met duidelijke afspraken kun je makkelijker actie ondernemen. Een leidinggevende weet precies wanneer hij/zij een collega kan aanspreken op gedrag, en een werknemer voelt zich veilig om een ongewenste situatie te rapporteren. Je kunt afspraken over ongewenst en grensoverschrijdend gedrag bijvoorbeeld vastleggen in:

- Gedragscodes;
- De visie van de organisatie;
- Documentatie bij onboarding;
- Veiligheidscommunicatie: op posters, flyers, tijdens themadagen, of als vast onderwerp tijdens de wekelijkse teammeeting.

2. Combineer veiligheidsafspraken met lijnverantwoordelijkheid
Zijn de afspraken over veiligheid gedefinieerd en is er beleid bepaald? Maak deze afspraken dan een belangrijk onderwerp voor alle lagen van de organisatie. Niet alleen de veiligheidskundige of de HSE manager is verantwoordelijk voor veiligheid. Elke werknemer draagt bij aan een sociaal veilige werkomgeving. Dat organiseer je door lijnverantwoordelijkheid te stimuleren. Elke laag binnen de organisatie draagt verantwoordelijkheid voor veiligheid.

Een voorbeeld:

- De **directie** is de eindverantwoordelijke die voldoende middelen beschikbaar stelt
- **Management** ziet toe op naleving en begrip van de regels
- De **ondernemingsraad** stemt in met vaststelling of wijziging van de RI&E en adviseert bij organisatorische wijzigingen die gevolg hebben voor de veiligheid
- De **HR- en HSE-afdelingen** adviseren en ontwikkelen het beleid
- **Preventiemedewerkers** ondersteunen de organisatie door preventietaken uit te voeren
- **Medewerkers** dragen naar eigen kunnen zorg voor hun eigen veiligheid, gezondheid en welzijn en die van directe collega's (bijvoorbeeld binnen het team)

Tip: vraag tussentijds feedback op
Medewerkers weten wat er op het werk speelt. Check daarom eens in. Vraag wat zij van de sfeer op het werk vinden. Dat levert waardevol inzicht op over de effectiviteit van veiligheidsbeleid én je houdt het onderwerp levend binnen de organisatie. Ook geef je werknemers inspraak over het beleid in de organisatie. Dat werkt motiverend en inspirerend!

Wanneer is gedrag ongewenst of grensoverschrijdend?

Op papier zijn sommige vormen van gedrag duidelijk grensoverschrijdend, zoals pesten, discriminatie of (seksuele) intimidatie. Grensoverschrijdend gedrag tast de waardigheid van een persoon aan. Maar er zijn sociale situaties die voor de één ongewenst of grensoverschrijdend zijn, en voor de ander acceptabel. Een kritische collega die met een luide stem zijn ongenuanceerde mening deelt: is dat 'lekker eerlijk', ongewenst of intimiderend?

Wat ongewenst gedrag is, verschilt per individu en gebeurt vaak onbewust. Een medewerker ziet zijn eigen gedrag als positief, maar dat betekent niet dat zijn collega dit ook zo ervaart. Wanneer is gedrag dan ongewenst en wanneer wordt het grensoverschrijdend?
Een paar richtlijnen die je kunnen helpen:

- Stimuleer medewerkers om zich te uiten over wat zij als ongewenst gedrag ervaren. Geef collega's de vrijheid om dit met elkaar te bespreken.
- Scheid het gedrag van de persoon. Er is geen 'schuldige' partij.
- Blijft het ongewenste gedrag zich herhalen, ook na gesprekken? Behandel het ongewenste gedrag dan als grensoverschrijdend.

5. PSA: een maatwerk uitdaging

De oorzaken en gevolgen van PSA verschillen sterk tussen sectoren, organisaties, teams en individuele medewerkers. Dat maakt het effectief aanpakken van PSA een complexe en organisatie-specifieke uitdaging. Met de methoden in dit whitepaper kun je aan de slag om PSA-risico's bij jou op de werkvloer te signaleren en verwerken in een gericht veiligheidsbeleid.

Ben je toch op zoek naar wat begeleiding of advies voordat je begint? Kader kan hierin het verschil maken. Met onderzoeken, advies of doorlopende begeleiding houden we de voortgang in jouw organisatie in de gaten. We werken nauw samen met directie, HR, leidinggevenden en medewerkers om draagvlak en verandering te creëren. Waar nodig sturen we bij. Zo blijven de ingezette maatregelen effectief en zorgen we samen voor stressbestendige, creatieve en duurzaam inzetbare medewerkers.

Contact
Ben je benieuwd hoe wij jullie organisatie kunnen helpen bij PSA-vraagstukken? Neem gerust contact op met onze experts voor meer informatie!

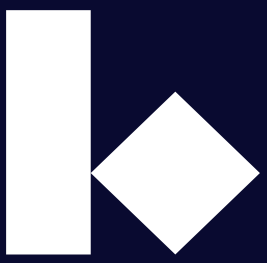
Telefoonnummer: 088 - 99 51 320
kader.nl | sales@kader.nl

Wij helpen je graag!

Over Kader

Kader helpt organisaties verantwoord te moderniseren. Met consultancy & interim, opleidingen en software versterken wij de zes Kader Kapitalen: medewerkerswelzijn, arbeidsveiligheid, technische veiligheid, organisatiekwaliteit, informatiebeveiliging en duurzaamheid. Zo bouwen we samen aan moderne, veerkrachtige organisaties die klaar zijn voor de toekomst. Met ruim 400 professionals en meer dan 30 jaar ervaring creëren we dagelijks duurzame waarde voor mens, milieu en maatschappij.

Bekijk het op
kader.nl



kader.nl | sales@kader.nl

© 2026 Kader Group B.V. Deze brochure is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Kader behoudt zich het recht voor zonder enige verplichtingen naar of jegens derden aanpassingen aan deze brochure door te voeren.

V.0826