



Jaarverslag Vertrouwenspersoon 2024

Organisatie:

**arbo
unie**

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Landelijke cijfers en ontwikkelingen over sociale veiligheid	4
Doel en belang van een vertrouwenspersoon	5
Modernisering: Wet seksuele misdrijven 1 juli 2024	6
Wet verplichting vertrouwenspersonen	7
Jouw organisatie	8
Interessante links vanuit Arbo Unie	10
Bronnenlijst	11
Checklist voor organisaties:	12

Voorwoord

Sociale veiligheid is de basis van een gezonde en energieke werkomgeving. Wanneer medewerkers zich veilig voelen, kunnen ze goed functioneren, zich ontwikkelen en met succes bijdragen aan de ambities van een organisatie.

Het belang van een veilige werkomgeving kan niet voldoende benadrukt worden, en de rol van bestuurders is hierin van essentieel belang. De zogenaamde *tone at the top* is cruciaal. Dit betekent dat wij niet alleen op papier, maar ook in ons handelen het juiste voorbeeld moeten geven en actief uitdragen welk belang wij hechten aan sociale veiligheid. Alleen door onze rol als leiders serieus te nemen, kunnen we daadwerkelijk bijdragen aan een werkklimaat waarin iedereen zich veilig voelt om zich uit te spreken en zich te ontwikkelen. Het is onze plicht om ervoor te zorgen dat sociale veiligheid niet slechts een abstract begrip blijft, maar een fundamenteel onderdeel van het gedrag dat wij ook zelf laten zien.

Het omgaan met meldingen van ongewenst gedrag is voor bestuurders vaak een ingewikkelde en emotioneel belastende verantwoordelijkheid. Het is niet eenvoudig om zorgvuldige afwegingen te maken die recht doet aan alle betrokkenen. Bovendien zijn we gewend om op basis van feiten

tot besluitvorming over te gaan en te handelen. In deze situaties is waarheidsbevinding vaak niet de route. Het stellen van vragen, het uitstellen van een oordeel is de kunst. Het gaat wellicht vaker over vertragen dan vlot richting een oplossing, over het handelen van onzekerheid, beleving en het hanteren van je eigen emoties hierbij.

Daarom nodig ik bestuurders van harte uit tot een open dialoog met de vertrouwenspersoon. Dit jaarverslag biedt daar een goede aanleiding voor, maar dat kan natuurlijk ook op andere momenten door het jaar heen.

Lisette van Breugel
co-CEO Arbo Unie



Landelijke cijfers en ontwikkelingen over sociale veiligheid

Sociale veiligheid blijft een groeiend aandachtspunt binnen Nederlandse organisaties. Recente cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tonen aan dat 17% van de werkenden regelmatig te maken krijgt met ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Dit betekent dat ruim een miljoen Nederlanders in hun werk geconfronteerd worden met situaties die hun welzijn en werkplezier ondermijnen.

De impact van deze problematiek is groot: slachtoffers melden gemiddeld 7 extra verzuimdagen per jaar, wat Nederlandse werkgevers jaarlijks 1,7 miljard euro kost aan ziekteverzuim en verminderde productiviteit. Organisaties die een cultuur creëren waarin medewerkers veilig ongewenst gedrag kunnen melden, hebben volgens onderzoek minder verzuim en een beter imago.

Een belangrijke trend, die we de afgelopen jaren zien, is de toename van meldingsbereidheid na maatschappelijke gebeurtenissen zoals de #MeToo-beweging en recente onthullingen in de media. Toch blijft er een taboe bestaan rond ongewenst gedrag, wat de noodzaak benadrukt van een proactieve aanpak. Dit omvat het inzetten van gecertificeerde vertrouwenspersonen (zoals LVV-register vertrouwenspersonen), het organiseren van bewustwordingstrainingen, het opnemen van sociale veiligheid in medewerkers-tevredenheidsonderzoeken, en het bespreekbaar maken van deze thema's in werkoverleggen en andere overlegvormen.

Daarnaast is sinds 18 februari 2023 de Wet bescherming Klokkenluiders van kracht, die organisaties met meer dan 50 medewerkers verplicht stelt om een meldregeling voor integriteitskwesaties in te voeren. Deze meldregeling geeft werknemers de mogelijkheid om vermoedens van misstanden veilig te melden, wat bijdraagt aan een cultuur van openheid en vertrouwen.

Arbo Unie en sociale veiligheid

Arbo Unie ondersteunt organisaties bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Dit doen we door vertrouwenspersonen te leveren die medewerkers opvangen, begeleiden en adviseren. Daarnaast bieden we trainingen voor leidinggevenden en medewerkers. En bieden we advies bij het ontwikkelen van beleid rondom sociale veiligheid. Zo helpen we organisaties om de negatieve impact van ongewenst gedrag te beperken en een positieve cultuur te bevorderen.

Doel en belang van een vertrouwenspersoon

Zoals hiervoor benoemd is een vertrouwenspersoon een belangrijke schakel in het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Door de inzet van een vertrouwenspersoon worden de meeste problemen adequaat en informeel opgelost. Zo kunnen medewerkers weer met een prettig gevoel aan het werk, behoud je medewerkers en verminder je verzuimkosten.

De vertrouwenspersonen van Arbo Unie zijn allemaal LVV-registervertrouwenspersoon. Dat betekent dat ze lid zijn van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Om lid te kunnen worden en in het register opgenomen te kunnen worden moeten de vertrouwenspersonen de opleiding vertrouwenspersoon afgerond hebben én het examen vertrouwenspersoon afgelegd hebben bij de LVV. Voor herregistratie is het verplicht regelmatig Intervisie te hebben en her- en bijscholingen te volgen. Afgelopen jaar hebben de vertrouwenspersonen van Arbo Unie de her-/bijscholingen 'Vertrouwenspersoon Integriteit' en 'Vertrouwenspersonen en Arbeidsconflict' gevolgd. Daarnaast heeft men individueel ook nog aan deskundigheidsbevordering gedaan.

Hoe gaat de vertrouwenspersoon te werk?



Modernisering: Wet seksuele misdrijven 1 juli 2024

De Wet seksuele misdrijven, die per 1 juli 2024 in werking is getreden, is een antwoord op veranderende maatschappelijke opvattingen rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag. De wet heeft als doel de strafrechtelijke bescherming van slachtoffers te verbeteren en hun mogelijkheden om melding te maken te verruimen. Belangrijke wijzigingen zijn onder meer:

- ➔ **Veranderde strafbaarheidseisen:** Het is niet langer noodzakelijk om dwang te bewijzen. Vrijwilligheid en gelijkwaardigheid staan nu centraal.
- ➔ **Nieuwe strafbare feiten:** Seksuele intimidatie online en in de openbare ruimte zijn strafbaar gesteld.
- ➔ **Geen verjaring meer:** Voor ernstige seksuele misdrijven geldt voortaan geen verjaring.
- ➔ **Bij afhankelijkheidsrelaties:** De bewijslast wordt omgekeerd, wat het makkelijker maakt om dergelijke situaties strafrechtelijk te vervolgen

Impact voor organisaties en vertrouwenspersonen

De modernisering van de wet heeft ook implicaties voor organisaties. Het is van groot belang dat gedragscodes en klachtenregelingen worden geactualiseerd, zodat deze aansluiten bij de nieuwe wettelijke kaders.

Vertrouwenspersonen spelen hierin een centrale rol. Volgens de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) zijn hun taken uitgebreid met:

- ➔ **Preventie:** Het opstellen en naleven van duidelijke gedragsnormen binnen organisaties, inclusief voorlichting en training.
- ➔ **Begeleiding bij meldingen:** Het ondersteunen van melders bij grensoverschrijdend gedrag, zonder zelf feitenonderzoek te doen, en het wijzen op de mogelijkheid om aangifte te doen.
- ➔ **Informatievoorziening:** Het informeren van medewerkers over de wetswijzigingen en de rechten die deze met zich meebrengt.

De rol van Arbo Unie

Arbo Unie biedt ondersteuning bij het implementeren van deze nieuwe wetgeving binnen organisaties. Dit doen we door:

- ➔ **Advies en beleid:** Wij adviseren organisaties bij het herzien van gedragscodes en het ontwikkelen van handhavingsstrategieën.
- ➔ **Trainingen en workshops:** We organiseren trainingen om bewustzijn te vergroten en medewerkers te informeren over hun rechten en plichten.
- ➔ **Vertrouwenspersonen:** Onze vertrouwenspersonen begeleiden melders en ondersteunen bij het opzetten van klachtenprocedures. Dit draagt bij aan een veilige werkomgeving waarin slachtoffers zich gesteund voelen om meldingen te doen.

Met de modernisering van deze wet hebben organisaties een duidelijke verplichting om actief bij te dragen aan een veilige werkplek. Arbo Unie is een strategische partner om deze transitie effectief vorm te geven.

Wet verplichting vertrouwenspersonen

Hoewel het wetsvoorstel om vertrouwenspersonen verplicht te stellen voor organisaties met meer dan 50 medewerkers nog niet definitief is aangenomen, wordt er binnen veel bedrijven al actief gewerkt aan deze belangrijke implementatie. Momenteel heeft meer dan 50% van de Nederlandse organisaties een vertrouwenspersoon, maar er is nog veel ruimte voor verbetering. Vooral de onafhankelijkheid en zichtbaarheid van vertrouwenspersonen zijn aandachtspunten.

Arbo Unie biedt vertrouwenspersonen die een solide basis bieden voor meldingen en advies. Met onze landelijke dekking en expertise helpen wij bedrijven aan de nieuwe norm te voldoen.

Een sociaal veilige werkplek is niet alleen een wettelijke verplichting maar ook een morele verantwoordelijkheid. Vertrouwenspersonen spelen hierin een sleutelrol door medewerkers een veilige plek te bieden om hun ervaringen te delen, en door organisaties te adviseren bij het terugdringen van grensoverschrijdend gedrag.

De trend van beperkte feedbackcultuur

Uit recent onderzoek blijkt dat veel organisaties kampen met een gebrekkige feedbackcultuur. Werknemers geven aan dat ze zich vaak ongemakkelijk voelen bij het geven of ontvangen van feedback, vooral als het gaat om gevoelige onderwerpen zoals gedrag of werksfeer. Een cultuur waarin feedback wordt vermeden, belemmert niet alleen de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers maar ook het functioneren van teams.

Signalen uit de praktijk

De vertrouwenspersonen van Arbo Unie signaleren regelmatig dat een tekortschietende feedbackcultuur aan de basis ligt van veel meldingen over ongewenst gedrag, misverstanden en escalaties. Wanneer medewerkers zich niet gehoord voelen of wanneer er geen veilige ruimte is om zaken bespreekbaar te maken, ontstaan vaak grotere problemen. Melders geven vaak aan dat een gebrek aan heldere communicatie en structurele feedback heeft bijgedragen aan gevoelens van frustratie, onzekerheid of zelfs onveiligheid op de werkvloer.

Dit benadrukt hoe belangrijk het is dat leidinggevenden en medewerkers worden getraind in het geven en ontvangen van feedback. Het ontbreken hiervan kan leiden tot conflicten, demotivatie, en situaties waarin grensoverschrijdend gedrag onopgemerkt blijft of niet wordt aangepakt.

Regelmatige feedback is essentieel voor het oplossen van misverstanden en het verbeteren van prestaties. Het ontbreken ervan kan leiden tot conflicten, demotivatie en zelfs ongewenst gedrag dat onopgemerkt blijft.

Arbo Unie en feedbackcultuur

Bij Arbo Unie adviseren we organisaties over het creëren van een open feedbackcultuur. Dit doen we door het aanbieden van trainingen waarin medewerkers leren om op een constructieve manier feedback te geven en te ontvangen. Op deze manier draagt feedback bij aan een gezondere en effectievere werkcultuur.

Jouw organisatie

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het aantal meldingen binnen jouw organisatie en de aard van deze meldingen. Per melding heeft de vertrouwenspersoon één of meerdere gesprekken gevoerd. Dit kunnen zowel gesprekken ter opvang of ter begeleiding bij verdere acties zijn.

Meldingen ongewenst gedrag

Er zijn dit jaar _____ meldingen ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersonen (VP) binnengekomen. In onderstaande tabel staan het aantal meldingen per aard van de melding beschreven.

Aard van de melding	Aantal meldingen	Meldingen bij interne VP	Meldingen bij externe VP
Machtsmisbruik of intimidatie			
Seksuele intimidatie			
Agressie en geweld			
Pesten			
Discriminatie			
Arbeidsconflict of hoge werkdruk*			
Anders..			

* Hoge werkdruk is een onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. De werkgever is hier vanuit de Arbo Wet verantwoordelijk voor. De vertrouwenspersonen spelen geen rol bij arbeidsconflicten of hoge werkdruk. Zij vangen de medewerker op en verwijzen dan door. Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen, dan begeleiden de vertrouwenspersonen de medewerkers verder zoals bij andere meldingen.

Meldingen integriteit

Er zijn dit jaar _____ meldingen integriteit bij de vertrouwenspersonen (VP) binnengekomen. In onderstaande tabel staan het aantal meldingen beschreven.

Categorie	Aantal meldingen	Meldingen bij interne VP	Meldingen bij externe VP
Meldingen volgens Wet Bescherming Klokkeluiders			

Klachtencommissie

Er zijn dit jaar officiële klachten ingediend waar de vertrouwenspersoon bij betrokken is geweest. De externe klachtencommissie (Arbo Unie) is nodig geweest.

Overige activiteiten

Onderwerp	Betreft	Omschrijving
Kennismaking		
Informatie en inspiratie		
Advisering		

Conclusies en aanbevelingen

Ook dit jaar hebben we weer gemerkt dat medewerkers de weg naar de vertrouwenspersoon steeds beter weten te vinden. Het goed vindbaar zijn en eenvoudig contact op kunnen nemen met de vertrouwenspersoon draagt bij aan een lage drempel om contact op te nemen.

Als we kijken naar alle meldingen die wij als vertrouwenspersonen van Arbo Unie dit jaar behandeld hebben, dan gaan de meeste meldingen (41% van het totaal aantal meldingen) over intimidatie/machtsmisbruik. In de meeste gevallen heeft dit betrekking op de relatie medewerker – leidinggevende.

De rol van de leidinggevende is van groot belang bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Zij hebben een voorbeeld-functie in het uitdragen van de normen en waarden van de organisatie. In gesprekken met leidinggevendens komt vaak naar voren dat ze het aanspreken van medewerkers steeds lastiger vinden. Na het geven van functie gerelateerde feedback krijgen leidinggevendens vaker te horen dat medewerker zich niet veilig voelt. Feedback geven maar vooral ook ontvangen vinden we als mens lastig. Het is dus goed om op een moment dat er nog niks speelt met elkaar in gesprek te gaan over hoe om te gaan met feedback.

Deel dit jaarverslag gerust met belangstellenden binnen de organisatie. Heb je vragen over de Conclusies en Aanbevelingen neem dan gerust contact op met jullie vaste vertrouwenspersoon:

Naam:

Telefoonnummer:

Email:

Interessante links vanuit Arbo Unie

Naast onze dienstverlening organiseren we ook vaak webinars en podcasts en verzorgen we artikelen voor onze (potentiële) klanten om onze expertise te delen.

Webinar 'Van pesten naar sociaal veilig gedrag'

In het webinar zoomen we in op pestgedrag. Jaarlijks kost pestgedrag op werk, los van juridische procedures en imagoschade, naar schatting 900 miljoen euro. Op donderdag 29 februari gaf Anita Koops het webinar 'Van pesten naar sociaal veilig gedrag'. Na het webinar hebben de kijkers meer inzicht in het effect van pesten en hoe je hier als organisatie het beste mee om kunt gaan. Dit zal uiteindelijk leiden tot meer werkplezier, betrokkenheid, energie en minder verzuim.

Benieuwd naar het webinar? Kijk hem [hier](#) terug:

Webinar 'Geef werkstress door ongewenst gedrag geen kans'

Op 14 november gaven collega's Anita Koops en Riemke Bosch het webinar 'Geef werkstress' door ongewenst gedrag geen kans' voor klanten. Tijdens het webinar kwam aan bod:

- ➔ Relatie tussen werkstress en sociale veiligheid
- ➔ Het belang van sociale veiligheid voor medewerkers en organisatie
- ➔ Hoe je ongewenst gedrag signaleert en hoe je hiermee omgaat
- ➔ Hoe je voor een sociaal veilig werkklimaat zorgt en dit borgt in de organisatie
- ➔ Wat een sociaal veilig werkklimaat concreet oplevert

Benieuwd naar het webinar? Kijk hem [hier](#) terug.

De Vertrouwenspersoon van Arbo Unie

Bekijk [deze video](#) en ontdek wat een vertrouwenspersoon voor jouw organisatie kan doen en betekenen.

Podcast met Anita Koops en Riemke Bosch: 'Hoe geef je werkstress door ongewenst gedrag geen kans?'

In deze aflevering vertellen strategisch arbeids- en organisatieadviseur, Anita Koops, en vertrouwenspersoon, Riemke Bosch, wat het belang is van sociale veiligheid op de werkvloer. Ongewenst gedrag zoals pesten en intimidatie leidt vaak tot werkstress en langdurig verzuim, terwijl een sociaal veilige omgeving zorgt voor meer werkplezier, betrokkenheid en samenwerking. Hoe herken je ongewenst gedrag op de werkvloer? Wat kun je doen om dit gedrag effectief aan te pakken? Welke voordelen brengt een sociaal veilige werkcultuur jouw organisatie?

Beluister hier de podcast: [Hoe geef je werkstress door ongewenst gedrag geen kans?](#)

Artikel met Anita Koops: 'Sociale veiligheid is belangrijk voor de verbinding in je organisatie'

In deze tijd van hybride werken en toenemende individualisering verliezen medewerkers gemakkelijker de verbinding met hun organisatie en collega's. Terwijl die verbondenheid cruciaal is om stress buiten de deur te houden. Sociale veiligheid is hierbij een randvoorwaarde en tegelijk is sociale onveiligheid een belangrijke stressor. Dubbel belangrijk dus. De Week van de Werkstress staat dit jaar dan ook in het teken van sociale veiligheid.

Lees hier het artikel: [sociale veiligheid is belangrijk voor de verbinding in je organisatie](#).

Bronnenlijst

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). **Werknemers ervaren steeds vaker ongewenst gedrag**. Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/46/werknemers-ervaren-steeds-vaker-ongewenst-gedrag>

Rijksoverheid. (2024). **Nieuwe wet aanpak seksuele misdrijven gaat in per 1 juli 2024**. Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/03/20/nieuwe-wet-aanpak-seksuele-misdrijven-gaat-in-per-1-juli-2024>

Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. (2023). **Richtlijnen voor LVV-register vertrouwenspersonen**. Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.lvv.nl>

Rijksoverheid. (2023). **Wet bescherming klokkenluiders**. Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/integriteit-en-klokkenluiders/wet-bescherming-klokkenluiders>

Monitor Arbeid. (2024). **Implementatie vertrouwenspersonen in organisaties**. Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl>

Arbo Unie. (2024). **Signalen uit de praktijk: Feedbackcultuur en sociale veiligheid**. Geraadpleegd op 5 december 2024, van <https://www.arbounie.nl>

Checklist voor organisaties:

Zorg dat je als werkgever voldoet aan de regels over sociale veiligheid en de Wet Bescherming Klokkenluiders.

1. Sociale veiligheid op de werkvloer

Beleid sociale veiligheid:

- Heeft de organisatie een schriftelijk beleid voor sociale veiligheid en een respectvolle werkcultuur?
- Is het beleid toegankelijk en goed gecommuniceerd naar alle medewerkers?

Preventie van ongewenst gedrag:

- Bestaat er een duidelijk beleid tegen intimidatie, discriminatie, seksueel ongewenst gedrag en pesten?
- Zijn er duidelijke gedragsregels die ongewenst gedrag voorkomen?

Training en bewustwording:

- Worden medewerkers en leidinggevenden regelmatig getraind in sociale veiligheid, inclusief omgang met grensoverschrijdend gedrag?
- Is er specifieke training voor leidinggevenden in het herkennen van en omgaan met sociale veiligheidsissues?

Klachtenprocedures:

- Is er een vertrouwelijke en laagdrempelige klachtenprocedure voor medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag?
- Worden klachten serieus genomen en op tijd onderzocht?

Ondersteuning van slachtoffers:

- Is er een vertrouwenspersoon of een externe instantie waar medewerkers terecht kunnen voor ondersteuning bij sociale veiligheidskwesties?
- Worden er voldoende maatregelen getroffen om de veiligheid en het welzijn van slachtoffers te waarborgen?

Evaluatie en verbetering:

- Wordt het beleid rondom sociale veiligheid regelmatig geëvalueerd en waar nodig aangepast?
- Zijn er mechanismen om feedback van medewerkers te verzamelen over sociale veiligheid op de werkvloer?

2. Wet Bescherming Klokkenluiders

Klokkenluidersregeling:

- Heeft de organisatie een interne klokkenluidersregeling die voldoet aan de wettelijke vereisten?
- Is er een duidelijk, schriftelijk beleid waarin de procedure voor het melden van vermoedens van misstanden wordt uitgelegd?

Toegankelijkheid van meldingssystemen:

- Is er een veilige en anonieme manier voor medewerkers om misstanden te melden (bijv. een vertrouwenspersoon, anoniem meldpunt)?
- Is er een externe meldingsoptie indien interne meldingskanalen niet wenselijk zijn?

Bescherming tegen represailles:

- Worden medewerkers die misstanden melden beschermd tegen ontslag, benadeling of andere represailles?
- Is er een duidelijke communicatie over de bescherming van klokkenluiders?

Onderzoek en rapportage van melding:

- Is er een procedure voor het onafhankelijk onderzoeken van meldingen van misstanden?
- Wordt de klokkenluider op de hoogte gehouden van de voortgang en uitkomsten van het onderzoek?

Training en bewustwording:

- Worden medewerkers geïnformeerd over hun rechten en plichten als het gaat om de bescherming van klokkenluiders?
- Zijn leidinggevenden getraind in hoe ze adequaat moeten reageren op meldingen van misstanden?

Evaluatie van de klokkenluidersregeling:

- Wordt de werking van het meldingssysteem en de bescherming van klokkenluiders regelmatig geëvalueerd?
- Worden medewerkers betrokken bij het verbeteren van de meldingsprocedures en bescherming van klokkenluiders?

3. Algemeen: naleving en documentatie

Wetgeving en regelgeving:

- Is de organisatie op de hoogte van de geldende wet- en regelgeving met betrekking tot sociale veiligheid en de bescherming van klokkenluiders?
- Worden de relevante wettelijke vereisten tijdig geïmplementeerd en nageleefd?

Documentatie en communicatie:

- Zijn alle procedures en beleidsdocumenten (bijv. gedragscode, klokkenluidersregeling) goed gedocumenteerd en toegankelijk voor medewerkers?

- Worden alle belangrijke besluiten, meldingen en onderzoeken gedocumenteerd en bewaard voor toekomstige referentie?

Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid:

- Is er een aangewezen persoon of afdeling verantwoordelijk voor de implementatie en handhaving van het beleid voor sociale veiligheid en klokkenluidersbescherming?
- Wordt de verantwoordelijkheid voor het naleven van de wetgeving duidelijk gecommuniceerd naar alle medewerkers en leidinggevenden?

Een veilige werkplek waar medewerkers zich gesteund voelen

Deze checklist helpt organisaties te zorgen voor een veilige werkplek waar medewerkers zich gesteund voelen bij het melden van misstanden en waar sociale veiligheid centraal staat. Het naleven van de Wet Bescherming Klokkenluiders en het creëren van een positieve werkcultuur draagt bij aan de algehele gezondheid en effectiviteit van de organisatie.



Meer weten?

(088) 2726800
informatie@arbounie.nl
www.arbounie.nl

Arbo Unie B.V.
KCN Tower
Nevelgaarde 42
3436 ZZ Nieuwegein

