

Veilig werken

# Onze AgressieWijzer

Voor duidelijke afspraken op onze werkvloer

Werkboek van:

# Welkom bij de AgressieWijzer

**De AgressieWijzer is een handig hulpmiddel om samen met je collega's duidelijke afspraken te maken over de aanpak van agressief gedrag. Je maakt afspraken over gepaste reacties tijdens een agressievoorval, bepaalt samen wat je doet om een voorval te voorkomen en welke maatregelen je na afloop neemt.**

De AgressieWijzer is ontwikkeld in samenwerking met collega's uit verschillende zorgsectoren. De procesbegeleider leidt je door de stappen van de AgressieWijzer, waarin jullie tot praktische/werkbare afspraken komen om de veiligheid op de werkvloer te vergroten.

## **Voordat jullie beginnen:**

1. Eerst geven we je een overzicht van de drie sessies van de AgressieWijzer die jullie met het team doorlopen. Deze sessies zijn gebaseerd op een driedeling in typen gedrag: groen, oranje en rood gedrag.
2. Daarna besteden we kort aandacht aan de ontwikkeling van de veranderende kijk op agressie door de jaren heen. Bespreek dit met je team. Herkennen jullie het? Of juist niet?
3. Tot slot vind je op pagina 5 een overzicht met de kenmerken van groen, oranje en rood gedrag. Bekijk deze indeling goed, zodat jullie hele team dezelfde taal spreekt als jullie tijdens de sessies groen, oranje of rood gedrag met elkaar bespreken.

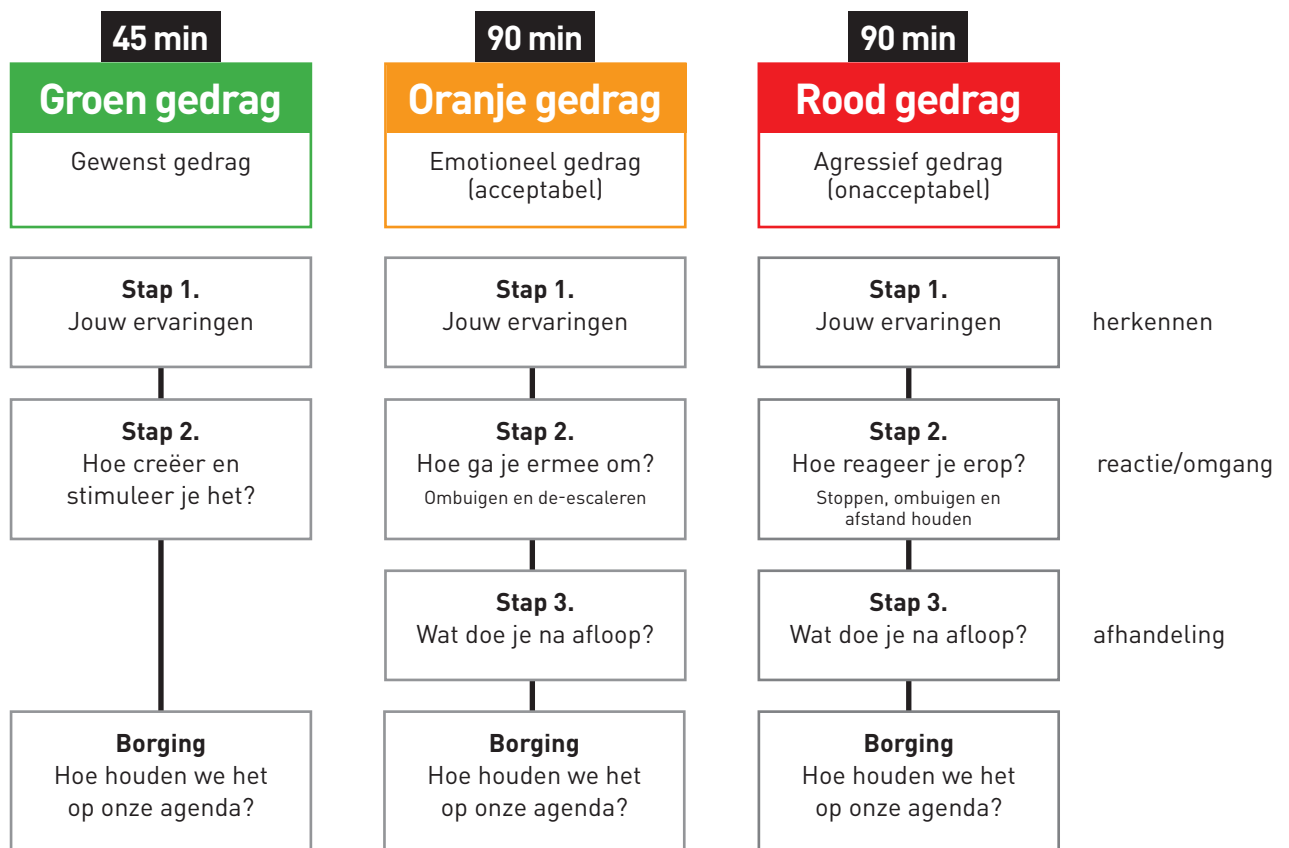
## **Tip!**

Lees vooraf eerst het agressiebeleid/-protocol van je afdeling of organisatie. Houd deze bij de hand tijdens de bijeenkomsten en check de verschillen en overeenkomsten tussen jullie afspraken en het beleid.

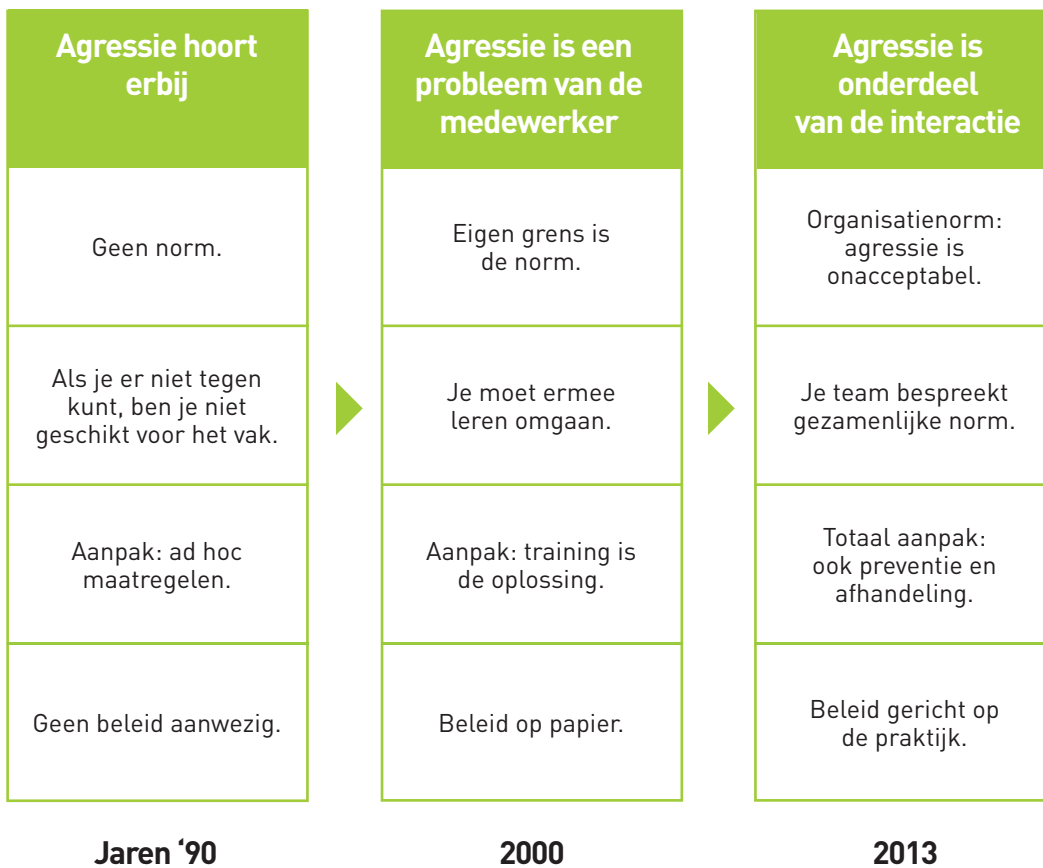


# Drie sessies: groen, oranje en rood gedrag

Grofweg kun je verschillende soorten gedrag onderverdelen in drie kleuren. Gedrag waar jij blij van wordt, noemen we 'groen gedrag'. 'Oranje gedrag' is emotioneel gedrag dat zou kunnen leiden tot agressie. Agressie is altijd ongewenst en onacceptabel: zogenaamd 'rood gedrag'. In drie sessies besteden jullie aandacht aan deze drie typen gedrag, toegespitst op jullie werkvloer.



# Kijk op agressie in de zorg: vroeger en nu



## Bespreek samen met je team:

- Wat herken je van deze ontwikkeling?
- Wat is jouw kijk op de aanpak van agressie?



# Kenmerken van groen, oranje en rood gedrag

Bij het maken van gezamenlijke agressie-afspraken, zijn drie dingen van groot belang:

1. Jullie spreken dezelfde, eenduidige taal.
2. Jullie geven dezelfde betekenis aan vormen van gedrag (groen, oranje, rood).
3. Jullie baseren je altijd op feitelijk waarneembaar gedrag, dat je ziet en dat je hoort.
4. Het is begrijpelijk rekening te houden met de situatie van een cliënt/derde\*, maar het maakt de agressie niet acceptabel.

Hieronder zie je de kenmerken die horen bij groen, oranje en rood gedrag.

Deze kenmerken geven richting aan bovenstaande punten en dienen als leidraad tijdens jullie besprekingen:

Groen gedrag	Oranje gedrag	Rood gedrag
Waarderend Positieve beleving	Emotioneel gedrag	Verbale agressie Bedreiging/intimidatie Fysiek geweld
Verbaal Non-verbaal	Verbaal Non-verbaal	Verbaal Non-verbaal
Ik-gericht Jij-gericht Jullie-gericht Ongericht	Ik-gericht Jullie-gericht (soms ook ongericht)	Jij-gericht Personen of materie- gericht (soms ook ongericht)

\*Onder cliënten/derden verstaan we cliënten, patiënten, bezoekers en derden van verschillende (jeugd)zorginstellingen.

# Sessie groen gedrag

45 min

## Groen gedrag

Gewenst gedrag

### Stap 1.

Jouw ervaringen

### Stap 2.

Hoe creëer en stimuleer je het?

### Borging

Hoe houden we het op onze agenda?

# Jouw ervaring met groen gedrag

Groen gedrag is gedrag van een cliënt/derde waar je blij van wordt. Vaak is het de reden waarom jij je werk leuk vindt; het liefst wil je dit gedrag zoveel mogelijk zien.

**Beschrijf zo concreet en feitelijk mogelijk groen gedrag van een cliënt/derde dat jij hebt meegemaakt in je werk.**

- Wat deed de cliënt/derde?
- Wat zei de cliënt/derde?
- Wat was de oorzaak of aanleiding?
- Wat voor effect had het op jou?
- Wat voelde je?

Voorbeeld 1

---

---

---

---

---

Voorbeeld 2

---

---

---

---

---

Voorbeeld 3

---

---

---

---

---

## In deze stap

1. Noteer individueel drie persoonlijke ervaringen met groen gedrag.

2. Bespreek de voorbeelden met elkaar en laat iemand meeschrijven op het invulvel 'Dit vinden wij groen gedrag'.

### Tip!

Wees zo concreet en feitelijk mogelijk en vraag tijdens de bespreking door naar concreet gedrag.



# Hoe kun je groen gedrag creëren en stimuleren?

Hieronder staan suggesties voor wat je kunt doen om groen gedrag te creëren en te stimuleren.

**Vink aan welke technieken in jullie werk van toepassing zijn:**

- Contact maken.
- Zelf gewenst gedrag laten zien.
- Actief luisteren, verbaal en non-verbaal.
- Humor gebruiken, indien gepast.
- Vragen waar de cliënt/derde behoefte aan heeft.
- Zeggen wat je wilt.
- Onverdeelde aandacht geven.
- Rustige houding aannemen.

**Jouw ideeën**

---



---



---



---



---



---

## In deze stap

1. Vul individueel in hoe jij groen gedrag denkt te stimuleren.

2. Bespreek daarna samen hoe jullie groen gedrag willen creëren/stimuleren en schrijf jullie afspraken op het invulvel 'Zo creëren wij groen gedrag'.

## Tip!

Wees zo specifiek mogelijk voor jullie werkvloer.





# Sessie oranje gedrag

90 min

## Oranje gedrag

Emotioneel gedrag  
(acceptabel)

### Stap 1.

Jouw ervaringen

### Stap 2.

Hoe ga je ermee om?  
Ombuigen en de-escaleren

### Stap 3.

Wat doe je na afloop?

### Borging

Hoe houden we het  
op onze agenda?

# Jouw ervaring met oranje gedrag

Oranje gedrag is verbaal en non-verbaal gedrag van een cliënt/derde dat vooraf kan gaan aan agressie (rood gedrag), maar dat voorstelbaar en acceptabel is. Het is vaak (zeer) emotioneel gedrag.

**Beschrijf zo concreet en feitelijk mogelijk oranje gedrag van een cliënt/derde dat jij hebt meegemaakt in je werk.**

- Wat deed de cliënt/derde?
- Wat zei de cliënt/derde?
- Wat was de oorzaak of aanleiding?
- Wat voor effect had het op jou?
- Wat voelde je?

Voorbeeld 1

---

---

---

---

---

---

Voorbeeld 2

---

---

---

---

---

---

Voorbeeld 3

---

---

---

---

---

---

## In deze stap

1. Noteer individueel drie persoonlijke ervaringen met oranje gedrag.

2. Bespreek de voorbeelden met elkaar en laat iemand meeschrijven op het invulvel 'Dit vinden wij oranje gedrag'.

### Tip!

Wees zo concreet en feitelijk mogelijk en vraag tijdens de bespreking door naar concreet gedrag.



# Hoe ga je om met oranje gedrag?

## Ombuigen en de-escaleren

Ombuigen wil zeggen dat je zo reageert op oranje gedrag, dat het niet escaleert tot rood gedrag. Je kunt iemand kalmeren en er voor zorgen dat het gedrag acceptabel blijft. Hieronder staan voorbeelden van reacties op oranje gedrag. Al deze voorbeelden zijn gebaseerd op tips van (jeugd)zorgmedewerkers en adviezen van deskundigen.

### Vink aan welke ombuigtechnieken in jullie werk belangrijk en toepasbaar zijn:

- Zelfcontrole en inlevingsvermogen.  
Strijd voorkomen door zelfcontrole en inlevingsvermogen.
- Contact maken.  
Niet alleen luisteren naar de woorden, maar ook naar de achtergrond en beleving.
- Aandacht voor beleving.  
Ruimte geven, luisteren naar beleving, samenvatten, doorvragen, begrip tonen en benoemen, inleven.
- Uitleg geven.  
Uitleg geven in termen van individuele en algemene belangen, met begrip voor het standpunt.
- Time-out.  
Tot rust laten komen en later terugkomen op de kwestie.

## In deze stap

1. Vul individueel in hoe je oranje gedrag kunt ombuigen.

2. Bespreek daarna samen hoe jullie oranje gedrag willen ombuigen. Schrijf jullie afspraken op het invulvel 'Zo buigen wij oranje gedrag om'.

### Jouw ideeën

---



---



---



---



---



---



---



---



---

### Tip!

Wees zo specifiek mogelijk voor jullie werkvloer.



# Wat doen we na afloop van oranje gedrag?

In de meeste gevallen is er geen vervolgactie nodig. Emoties horen bij het leven en omgaan met emotioneel gedrag hoort bij het werk. Toch zijn er situaties waarin – in het belang van de cliënt/derde, jezelf of je collega – wél een vervolgactie gewenst is. Hieronder staan voorbeelden van vervolgacties die je kunt ondernemen na een voorval met oranje gedrag.

**Vink aan welke vervolgacties in jullie werk nuttig kunnen zijn:**

## Medewerker gericht

- Eerste opvang en nazorg.
- Informeren teamleider.
- Vastleggen in cliëntenrapportage, incidentenregistratiesysteem etc.
- Analyse en evaluatie om vervolgactie te bepalen.
- In team bespreken om van te leren.
- Bespreken met behandelaar.
- Nazorg.

## Cliënt gericht

- Eerste opvang en nazorg.
- Informeren instanties.

## Jouw ideeën

---



---



---



---

## In deze stap

1. Vul individueel in welke vervolgacties je nuttig vindt bij oranje gedrag.

2. Bespreek daarna samen welke vervolgacties jullie willen nemen bij oranje gedrag. Schrijf jullie afspraken op het invulvel 'Onze vervolgacties na oranje gedrag'.

## Tip!

Houd rekening met de haalbaarheid van de vervolgacties op jullie werkvloer.



# Sessie rood gedrag

90 min

## Rood gedrag

Agressief gedrag  
(onacceptabel)

### Stap 1.

Jouw ervaringen

### Stap 2.

Hoe reageer je erop?

Stoppen, ombuigen en  
afstand houden

### Stap 3.

Wat doe je na afloop?

### Borging

Hoe houden we het  
op onze agenda?

# Jouw ervaring met rood gedrag

Rood gedrag bestaat uit onacceptabele verbale en non-verbale (re)acties die we agressie noemen.

**Beschrijf zo concreet en feitelijk mogelijk rood gedrag van een cliënt/derde dat jij hebt meegemaakt in je werk.**

- Wat deed de cliënt/derde?
- Wat zei de cliënt/derde?
- Wat was de oorzaak of aanleiding?
- Wat voor effect had het op jou?
- Wat voelde je?

Voorbeeld 1

---



---



---



---

Voorbeeld 2

---



---



---



---

Voorbeeld 3

---



---



---



---

## In deze stap

1. Noteer individueel drie persoonlijke ervaringen met rood gedrag.

2. Bespreek de voorbeelden met elkaar en laat iemand meeschrijven op het invulvel 'Dit vinden wij rood gedrag'.

### Tip!

Wees zo concreet en feitelijk mogelijk en vraag tijdens de bespreking door naar concreet gedrag.



# Hoe reageer je op rood gedrag?

## Stoppen, ombuigen en afstand houden

Bij rood gedrag willen we dat het stopt en dat je veilig bent. Hoe je rood gedrag het beste kunt stoppen, wordt deels bepaald door het soort agressie en de context van je werk. Hieronder staan voorbeelden van reacties op rood gedrag. Al deze voorbeelden zijn gebaseerd op tips van (jeugd)zorgmedewerkers en adviezen van deskundigen.

### Vink aan welke stop- en ombuigtechnieken in jullie werk belangrijk en toepasbaar zijn:

- Zelfcontrole.  
Rustig blijven, buikademhaling, spierspanning, gedachten en houding reguleren.
- Risicotaxatie.  
Let op signalen van spanning. Zijn er anderen die gevaar lopen?
- Time-out.  
Tussentijds stoppen van het gesprek.
- Contact maken.  
Aandacht krijgen.
- Grens aangeven.  
Zeg wat je niet wilt en wat je wel wilt.
- Gesprek beëindigen.  
Beëindig het gesprek als het geen zin heeft om door te praten.
- Veilige afstand creëren.  
Zorg dat je niet fysiek geraakt kan worden.
- Collega's alarmeren.  
Zorg dat je hulp krijgt.
- Fysiek handelen.  
Ga alleen over op fysiek handelen als dat in jouw werk bij je taak hoort.
- Overleggen met collega's.  
Bepaal samen een aanpak.
- Politie bellen.  
Om veiligheid te creëren en hulp te krijgen

### Jouw ideeën

---



---



---



---



---



---

## In deze stap

1. Vul individueel in hoe je rood gedrag kunt ombuigen of stoppen.

2. Bespreek daarna samen hoe jullie rood gedrag willen stoppen. Schrijf jullie afspraken op het invulvel 'Zo stoppen wij rood gedrag'.

## Tip!

Wees zo specifiek mogelijk voor jullie werkvloer.



# Wat doen we na afloop van rood gedrag?

Vervolgacties zijn belangrijk om herhaling van rood gedrag te voorkomen, om ervan te leren en om te onderzoeken of jullie aanpak effectief is. Allereerst moet je weten dat er zich een rood voorval heeft voorgedaan. Je bent je dan meer bewust van de risico's en je kan indien mogelijk voorzorgsmaatregelen treffen. Hieronder staan voorbeelden van vervolgacties die je kunt ondernemen na een voorval met rood gedrag.

**Vink aan welke vervolgacties in jullie werk nuttig kunnen zijn:**

- Informeren van je teamleider.
- Eerste opvang door teamleider.
- Vastleggen in cliëntenrapportage of dossier.
- Vastleggen in registratiesysteem voor veiligheid medewerkers.
- Analyse en evaluatie om vervolgactie te bepalen.
- Bespreken in het team om ervan te leren.
- Collega's informeren.
- Samen bepalen welke maatregelen genomen worden:
  - Waarschuwing.
  - Pandverbod.
  - Schade verhalen.
  - Melden of aangifte politie.
- Stoppen dienstverlening.
- Bespreken agressieaanpak in het team.

## In deze stap

1. Vul individueel in welke vervolgacties jij nuttig vindt bij rood gedrag.

2. Bespreek daarna samen welke vervolgacties jullie willen nemen bij rood gedrag. Schrijf jullie afspraken op het invulvel 'Onze vervolgacties na rood gedrag'.

### Jouw ideeën

---



---



---



---



---



---

### Tip!

Houd rekening met de haalbaarheid van de vervolgacties op jullie werkvloer.





# Bijlagen

# Hoe houden we het op onze agenda?

Een goede borging en monitoring van jullie afspraken is een voorwaarde voor een succesvolle agressieaanpak.

**Noteer hieronder jouw ideeën over hoe jullie gemaakte afspraken op de agenda kunnen houden.**

- Hoe zorgen we voor een effectieve opvolging van onze acties?
- Hoe borgen we de afspraken?
- Hoe houden we zicht op ons succes?
- Waar merken we aan dat onze afspraken werken?

**Jouw ideeën**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## In deze stap

1. Noteer individueel jouw ideeën voor borging en monitoring.

2. Bespreek jullie ideeën met elkaar en schrijf jullie afspraken op het invulvel 'Zo houden we agressie op onze agenda'.

### Tip!

Kunnen jullie afspraken ook van belang zijn voor andere teams/afdelingen in jullie organisatie?



# Hoe herken je groen gedrag?

Gewenst gedrag verschilt per situatie, cliënt/derde en sector. Het maakt nogal wat uit of je te maken hebt met iemand uit de residentiële jeugdzorg, een bewoner van een verzorgingstehuis of een patiënt in een ziekenhuis.

	Groen gedrag
<b>Gewenst gedrag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een glimlach</li> <li>• Een compliment</li> <li>• Een schouderklopje</li> <li>• Stralende ogen</li> <li>• Aankijken</li> <li>• Vriendelijke toon</li> <li>• Belangstelling tonen</li> </ul>
<b>Gemoedstoestand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vreugde</li> <li>• Vertrouwen</li> <li>• Verbondenheid</li> <li>• Aandachtig</li> <li>• Berustend</li> <li>• Rustig</li> </ul>

# Hoe herken je oranje gedrag?

Emotioneel of Agressief gedrag?	Oranje gedrag	
	Emotioneel gedrag Ik-gericht (soms ook ongericht)	Emotioneel gedrag Jullie-gericht (soms ook ongericht)
Gedrag	<p><b>Klagen</b> <b>Begrip vragen</b> <b>Teleurstelling,</b> <b>boosheid, verdriet,</b> <b>angst, onbegrip</b></p> <p>De persoon praat vaak over de eigen achtergrond / situatie.</p>	<p><b>Kritiek op de regels</b> <b>Kritiek op het beleid</b> <b>Kritiek op organisatie</b> <b>Teleurstelling,</b> <b>boosheid, verdriet,</b> <b>angst, onbegrip</b></p> <p>Vaak gericht op de organisatie, niet op jou als persoon.</p>
Mogelijke aanleidingen	<p>"Ik wil die medicijnen niet, daar word ik misselijk van."</p> <p>"Ik hoef geen eten, ik heb nog geen honger."</p> <p>"Ik wil de verjaardag van mijn vader thuis vieren, ik wil bij mijn vader zijn!"</p>	<p>"Waar slaat dat op! Dat is toch een belachelijke regel?!"</p> <p>"Waarom moet ik nu eten? Die regels zijn alleen voor jullie, niet voor ons."</p>

# Hoe herken je rood gedrag?

Emotioneel of Agressief gedrag?	Rood gedrag		
	Verbale agressie Jij-gericht (soms ook ongericht)	Bedreiging/intimidatie Jij-gericht (soms ook ongericht)	Fysiek Geweld Gericht op personen of materie (soms ook ongericht)
Gedrag	<p>Uitschelden Schreeuwen Treiteren Vernederen, kleineren Beschuldigen Discrimineren Woede</p> <p>Vaak gericht op jou als persoon.</p>	<p>Bedreigen met geweld (Seksueel) intimideren Ook schriftelijk, e-mail, media Wapens tonen Woede</p> <p>Vaak gericht op jou als persoon, maar ook ongericht.</p>	<p>Schoppen/slaan Gericht spugen Beetpakken/trekken Vernielen Voorwerpen gooien Wapens gebruiken Fysiek hinderen Betasting/aanranding Gijzeling Woede, razernij</p>
Mogelijke aanleidingen	<p>“Wat ben jij een domme trut!”</p> <p>“Jij hebt zeker je school niet afgemaakt, dat je hier werkt?”</p> <p>“Dit vind je lekker hè? Andere mensen het leven zuur maken... zwarte!”</p>	<p>“Jij moet echt oppassen! Anders beuk ik je in elkaar.”</p> <p>“En wie denk je daarvoor mee te nemen?”</p> <p>“Ik weet waar je kinderen op school zitten, dus ik zou maar luisteren.”</p>	<p>De vader van de jongen gooit het beeldscherm door de spreekkamer.</p> <p>Een cliënt legt aan het begin van het gesprek een pistool op tafel.</p> <p>De bewoner vliegt de medewerker aan.</p>

# Oranje en rood gedrag

(en onderliggende emoties)

Oranje gedrag		Rood gedrag	
Emotioneel of Agressief gedrag?	Emotioneel gedrag Ik-gericht (soms ook ongericht)	Verbale agressie Jij-gericht (soms ook ongericht)	Bedreiging/intimidatie Jij-gericht (soms ook ongericht)
Gedrag	<p>Klagen Begrip vragen Teleurstelling, boosheid, verdriet, angst, onbegrip</p> <p>De persoon praat vaak over de eigen achtergrond / situatie.</p>	<p>Uitscheiden Schreeuwen Treiteren Vernederen, kleineren Beschuldigen Discrimineren Woede</p> <p>Vaak gericht op jou als persoon.</p>	<p>Bedreigen met geweld (seksueel) intimideren Ook schriftelijk, e-mail, media Wapens tonen Woede</p> <p>Vaak gericht op jou als persoon, maar ook ongericht.</p>
Mogelijke aanleidingen	<p>"Ik wil die medicijnen niet, daar word ik misselijk van."</p> <p>"Ik hoef geen eten, ik heb nog geen honger."</p> <p>"Ik wil de verjaardag van mijn vader thuis vieren, ik wil bij mijn vader zijn!"</p>	<p>"Wat ben jij een domme trut!"</p> <p>"Jij hebt zeker je school niet afgemaakt, dat je hier werkt?"</p> <p>"Dit vind je lekker hè? Andere mensen het leven zuur maken... zwarte!"</p>	<p>Schoppen/slaan Gericht spugen Beetpakken/trekken Vernielen Voorwerpen gooien Wapens gebruiken Fysiek hinderen Betasting/aanranding Gijzeling Woede, razernij</p> <p>De vader van de jongen gooit het beeldscherm door de spreekkamer.</p> <p>Een cliënt legt aan het begin van het gesprek een pistool op tafel.</p> <p>De bewoner vliegt de medewerker aan.</p>
Emotioneel of Agressief gedrag?	<p>Emotioneel gedrag Jullie-gericht (soms ook ongericht)</p> <p>Kritiek op de regels Kritiek op het beleid Kritiek op organisatie Teleurstelling, boosheid, verdriet, angst, onbegrip</p> <p>Vaak gericht op de organisatie, niet op jou als persoon.</p>	<p>Mogelijke aanleidingen</p> <p>"Waar slaat dat op! Dat is toch een belachelijke regel?!"</p> <p>"Waarom moet ik nu eten? Die regels zijn alleen voor jullie, niet voor ons."</p>	<p>Gedrag</p>

## Veilig Werken in de Zorg

De AgressieWijzer is een onderdeel van het actieplan 'Veilig Werken in de Zorg' van sociale partners uit de zorg en jeugdzorg, met ondersteuning van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Dit actieplan is opgesteld om agressie in de zorg te verminderen en aan te pakken. Met de bijbehorende campagne 'Wees duidelijk over agressie' wordt binnen de zorgorganisaties aandacht gevraagd voor het onderwerp en opgeroepen om actie te ondernemen. Duidelijk zijn over agressie betekent ook dat (jeugd)zorgmedewerkers met deze AgressieWijzer samen grenzen bepalen en daar afspraken over maken.

Vind meer informatie over de campagne en materialen op:

[www.duidelijkoveragressie.nl](http://www.duidelijkoveragressie.nl)

Praat mee, informeer en discussieer op Facebook:

[www.facebook.com/duidelijkoveragressie](https://www.facebook.com/duidelijkoveragressie)

### Gezamenlijk statement

De werkgevers en werknemers in de (jeugd)zorg zijn zelf ook duidelijk over agressie. Ze hebben gezamenlijk een statement tegen agressie opgesteld, dat de basis vormt voor beleid en handelen tegen agressie.

- (Jeugd)Zorgorganisaties en -medewerkers accepteren geen tegen hen gerichte agressie en geweld.
- Agressie en geweld leiden tot nazorg aan de medewerker en een reactie naar de veroorzaker.
- Management en medewerkers bepalen samen welk gedrag ontoelaatbaar is en hoe zij daarop reageren.
- Elke ontoelaatbaarheid wordt geregistreerd, geëvalueerd en - om herhaling te voorkomen - gevolgd door een passende aanpak.

(Jeugd)Zorgorganisaties voeren structureel en in de hele organisatie verankerd, integraal beleid dat zich zowel richt op preventie, handelen bij incidenten als op nazorg. Ook voorziet het in het (zo nodig) volgen van een juridisch traject.

(Jeugd)Zorgorganisaties houden dat beleid levend door:

- met medewerkers in gesprek te blijven over wat (on)acceptabel gedrag is van cliënten, patiënten, bezoekers, derden en hoe om te gaan met onacceptabel gedrag;
- agressie en geweld te evalueren en verbeterpunten in proces en handelen door te voeren door gebruik te maken van de arbocatalogus.

Aldus opgesteld door Abvakabo FNV, ActiZ, BTN, CNV Publieke Zaak, FBZ, GGZ Nederland, Jeugdzorg Nederland, NFU, NU'91, NVZ en VGN.