



Reactie internetconsultatie

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag.

Aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Van : Robidus Services B.V.

Datum : 21 maart 2025
Betreft : [Reactie op internetconsultatie](#)

Robidus

Robidus beweegt zich op het terrein van sociale zekerheid, met als doel de inzetbaarheid van werknemers en uitkeringsgerechtigden te vergroten. Het bieden van arbeidsperspectief is één van de speerpunten van Robidus. Robidus is van mening dat de beste vorm van sociale zekerheid het vermogen is om zelf via werk in het eigen inkomen te voorzien. Het vermogen om dit nu en in de toekomst duurzaam te kunnen doen noemen we arbeidsperspectief. Als private uitvoerder ondersteunt Robidus ongeveer 600 werkgevers met meer dan een miljoen werknemers bij het sturen op inzetbaarheid, het verlagen van risico's rondom verzuim en arbeidsongeschiktheid en het optimaal benutten van wettelijke regelingen.

Reactie Robidus

Robidus is voorstander van het invoeren van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag, omdat de gedragscode op een aantal punten bijdraagt aan het arbeidsperspectief van werknemers.

1. Verbeterde werkomgeving

Volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) had in 2024 ongeveer 7% van de werknemers te maken met ongewenst gedrag op het werk. Dit omvatte vormen van agressie, geweld, intimidatie, pesten en seksuele intimidatie. Door een gedragscode in te voeren, laat een bedrijf zien dat het zich inzet voor een veilige en respectvolle werkomgeving. Het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld benadrukt de noodzaak van aanvullende wettelijke maatregelen. Door als bedrijf proactief te handelen, volg je de aanbevelingen van experts en autoriteiten op dit gebied.

Een gedragscode helpt ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie te voorkomen. Dit zorgt voor een positieve werkomgeving waarin werknemers zich veilig en gewaardeerd voelen, wat hun motivatie en productiviteit verhoogt.

2. Duurzame inzetbaarheid

Door ongewenst gedrag aan te pakken, wordt de psychosociale arbeidsbelasting verminderd. Dit draagt bij aan het welzijn van werknemers en vermindert het risico op ziekteverzuim en burn-out, waardoor werknemers langer en gezonder kunnen blijven werken.



ROBIDUS

3. Arbeidsperspectief

Een veilige werkomgeving maakt het mogelijk voor werknemers om zich te ontwikkelen en hun vaardigheden te verbeteren. Dit vergroot hun kansen op werk en hun vermogen om zelfstandig in hun inkomen te voorzien, wat centraal staat in het concept van arbeidsperspectief.

4. Preventieve werking

Het regelmatig onder de aandacht brengen van de gedragscode zorgt ervoor dat werknemers zich bewust zijn van wat gewenst en ongewenst gedrag is. Dit maakt het makkelijker om elkaar aan te spreken op gedrag en snel in te grijpen bij ongewenst gedrag, wat de algehele werksfeer en samenwerking bevordert.

Voordelen en nadelen van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel dat werkgevers met tien of meer werknemers verplicht om een schriftelijke gedragscode tegen ongewenst gedrag te hebben, heeft zowel voordelen als nadelen. Een gedragscode kan bijdragen aan een positieve en veilige werkcultuur door duidelijk te maken wat wel en niet acceptabel is. Door de gedragscode regelmatig onder de aandacht te brengen, kan ongewenst gedrag worden voorkomen voordat het escaleert. Werknemers weten precies wat van hen verwacht wordt en welke stappen ze kunnen ondernemen als ze ongewenst gedrag ervaren. Dit kan leiden tot een vermindering van ziekteverzuim, omdat een veilige werkomgeving leidt tot minder stress en conflicten. Bovendien kan het hebben van een gedragscode werkgevers helpen om aan hun wettelijke verplichtingen te voldoen en juridische problemen te voorkomen. Daarnaast biedt een gedragscode ook kansen om gewenste gedragingen te bevorderen, waardoor een positieve werkcultuur verder wordt versterkt.

Aan de andere kant is het niet altijd gegarandeerd dat een gedragscode effectief wordt gehandhaafd, vooral als deze niet regelmatig wordt besproken en bijgewerkt. Daarnaast kunnen er kosten verbonden zijn aan het trainen van personeel en het implementeren van de gedragscode. Sommige werknemers kunnen de gedragscode als betuttelend ervaren, wat weerstand kan oproepen. Bij het melden van ongewenst gedrag moet ook rekening worden gehouden met psychologische obstakels. Werknemers kunnen angst hebben voor de gevolgen, zoals verlies van hun baan of negatieve reacties. Schaamte en schuldgevoel kunnen hen doen twijfelen of ze zelf iets verkeerd hebben gedaan. Daarnaast kunnen ze twijfelen over de ernst van het gedrag en zich afvragen of het echt ongewenst is. Sociale normen, zoals het feit dat niemand anders iets zegt, en het omstandereffect kunnen ook een rol spelen. Bovendien kan de verwachting dat meldingen niet serieus worden genomen, gebaseerd op eerdere ervaringen, een belemmering vormen. Regels en procedures zijn belangrijk, maar niet voldoende om werknemers volledig te beschermen.

Conclusie

Robidus voorstander is van het invoeren van een verplichte gedragscode tegen ongewenst gedrag, omdat deze gedragscode op verschillende manieren bijdraagt aan het arbeidsperspectief van werknemers. De gedragscode helpt een veilige en respectvolle werkomgeving te creëren, vermindert psychosociale arbeidsbelasting, bevordert duurzame inzetbaarheid, en vergroot de kansen op werk en ontwikkeling van werknemers. Hoewel er ook nadelen en uitdagingen zijn bij het implementeren en handhaven van een gedragscode, wegen deze niet op tegen de voordelen.

Met vriendelijke groet,

Robidus Services B.V.