



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Middels internetconsulatie

Amersfoort, 21 maart 2025

Betreft: Reactie op wetsvoorstel wijziging Arbowet

Geachte staatssecretaris Nobel, en andere betrokkenen,

Het Wetsvoorstel 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag' is een zinvol initiatief en uitstekend startschot dat kan bijdragen aan het bevorderen van een sociaal veilige (werk)omgeving!

Er is van alles te zeggen en te schrijven over de verplichtstelling van een gedragscode ongewenst gedrag. In deze reactie deel ik graag onze zienswijze middels een pragmatische en korte reactie.

Om de sociale veiligheid binnen organisaties te bevorderen zijn er, naar ons idee, meerdere elementen, om tot een complementair beleid te komen, namelijk:

1. Gedragscode
2. Vertrouwenspersoon
3. Klachtenregeling en klachtencommissie

1. Gedragscode

Onze ervaring is dat momenteel het management/ directie/ bestuur ofwel het bevoegd gezag van organisaties aan het zoeken zijn naar deugdelijke manieren om ongewenst gedrag (verder) te beperken en een open-/ aanspreekcultuur te creëren met begrip en respect voor elkaar. Daarnaast zijn er medewerkers die stoeien met de vraag '*wat mag nog wel, wat kan niet meer?*' of zich zo terughoudend gaan opstellen waardoor er geen sprake meer is van een natuurlijke, collegiale omgang.

Het primaire doel van een gedragscode is kaderstelling om ongewenst gedrag te voorkomen. De gedragscode is -in beginsel- de grondslag voor het bewerkstelligen van een sociaal veilige (werk)omgeving en dient als leidraad om de (on)gewenste omgangsvormen, binnen organisaties, te duiden.

Echter zijn er ook kanttekeningen/ overdenkingen:

- Waar ligt de grens c.q. scheidlijn tussen gewenst en ongewenst gedrag? Is dat te bepalen en vast te leggen in een gedragscode? En als dat zo mocht zijn: hoe kan de uitleg van de gedragscode eenduidig geïnterpreteerd worden door medewerkers? Daarnaast kan



bijvoorbeeld, binnen een situatie of context, bepaald gedrag verantwoord zijn terwijl hetzelfde gedrag binnen een andere context ongepast is of als grensoverschrijdend gedrag ervaren wordt.

- De gedragscode kan uitvoerig beschreven en toegelicht worden met voorbeelden. Desondanks blijft het beperkt tot een leidraad op papier. Het kan niet altijd gaan over goed-fout ofwel het is niet altijd zwart-wit, er zit een heel palet aan grijstinten tussen. Het gaat over gedrag van mensen. In interacties tussen collega's gebeurt er van alles. Ook een goed bedoelde opmerking of handeling, met zuivere intenties, kan totaal anders ervaren worden.
- Heeft de Arbeidsinspectie voldoende mankracht om de verplichtstelling van een gedragscode te handhaven?

Suggesties

Naast een beschrijving van de uitgangspunten in de gedragscode, als aanbeveling in uitingen naar organisaties opnemen dat het raadzaam is om:

- In de gedragscode richtlijnen aangeven i.p.v. regels.
- Met elkaar (afdeling/ team/ organisatiebreed) in gesprek te gaan: hoe willen we met elkaar omgaan? En dat te borgen.
- Nagaan hoe de (omgangs- en aanspreek) cultuur is en eventueel daarop interventies inzetten.
- Om richting te geven aan medewerkers: het gaat om gewenst gedrag, geen ongewenst gedrag.
- Tijdens de onboarding van nieuwe medewerkers aandacht schenken aan de gedragscode.

De verplichtstelling van een gedragscode is een uitstekend middel en, voor organisaties, een motivatie om met elkaar in gesprek te gaan en af te spreken hoe men met elkaar wil omgaan. Daarnaast geldt binnen een gedragscode 'iedereen telt mee en is waardevol' wat impliceert dat er rekening wordt gehouden met diversiteit en daardoor inclusie.

Een verplichtstelling van de gedragscode is, ook juridisch gezien, een logische stap voor opname in de Arbeidsomstandighedenwet. Mocht het niet tot een wet leiden, zorg -als overheid- dan voor een verdere uitrol van dit uitstekende initiatief door bijvoorbeeld een groot maatschappelijk draagvlak te creëren van de gedragscode binnen organisaties.

2. Vertrouwenspersoon

Het Landelijk Instituut Vertrouwenspersonen (LIVP) leidt jaarlijks honderden vertrouwenspersonen op. Tijdens de erkende basisopleiding voor vertrouwenspersonen dragen wij uit dat een gedragscode en vertrouwenspersoon niet zonder elkaar kunnen en onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Voor zover er in dit wetsvoorstel gesproken wordt over een functionaris, dan zou die



functionaris bij naam genoemd moeten worden, namelijk de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is immers de spil tussen organisatie, beleid en melders.

De voorganger van Staatsecretaris Nobel heeft vele vragen beantwoord die in de kamer gesteld zijn over de rol en taken van de vertrouwenspersoon in de organisatie. Een van de kerntaken is medewerkers ondersteuning bieden bij het doen van een beroep op het beleid en de afspraken die binnen de organisatie bepaald zijn, zoals een gedragscode.

Het is onvoorstelbaar dat het Initiatiefvoorstel-Maatoug (verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer) nog niet door de Eerste Kamer is behandeld/ aangenomen. Dagelijks worden we geconfronteerd met schrijnende situaties van mensen die geconfronteerd zijn met grensoverschrijdend gedrag en geen vertrouwenspersoon konden raadplegen. Als men wel had kunnen aankloppen bij een vertrouwenspersoon had er veel leed voorkomen kunnen worden evenals (onnodige) kosten voor organisaties.

3. Klachtenregeling & klachtencommissie

Graag hadden wij gezien dat een klachtenregeling en klachtencommissie ook op-/ meegenomen was in het wetsvoorstel. Deze optie draagt bij een laagdrempelige manier voor medewerkers om een klacht formeel te laten beoordelen. Na behandeling door een klachtencommissie is er nog kans op het herstellen van de arbeidsrelatie, als gekozen wordt voor een juridische behandeling van hetgeen zich heeft voorgedaan ligt de drempel naar terugkeer op de werkplek een stuk hoger. Dit nog afgezien van de kosten voor juridische bijstand voor beide partijen.

Van harte bereid om, als kennisdrager, bovenstaande verder -telefonisch of persoonlijk- toe te lichten.

Met hartelijke groet,

André Kreuze – Algemeen directeur
Landelijk Instituut Vertrouwenspersonen