

Per internetconsultatie

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum: 21 maart 2025

Betreft: Reactie Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Hooggeachte heer,

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het Wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag. In reactie hierop heb ik een aantal opmerkingen.

Begrip 'ongewenst gedrag'

In het wetsvoorstel staat vermeld dat in de definities in de Arbeidsomstandighedenwet (art.1) de volgende definitie van ongewenst gedrag wordt toegevoegd:

Ongewenst gedrag: de gedragingen, bedoeld in de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting (...) en ander ongewenst gedrag.

Dat ongewenst gedrag onder andere wordt geschaard onder 'ongewenst gedrag' maakt de definitie onduidelijk en niet werkbaar.

Wat we als Bureau Integriteit, en als de Gemeente Amsterdam in brede zin, in de praktijk tegenkomen, is dat het lastig werken is met een dergelijk multi-interpretabel begrip. Ongewenst gedrag kan zowel ongepast als ontoelaatbaar gedrag inhouden, en grenzen zijn niet voor iedereen hetzelfde. Hetzelfde geldt dus voor een term als grensoverschrijdend gedrag.

Door dergelijke termen te koppelen aan voorbeelden van gedragingen en een verplichting om in de gedragscode op te nemen welke sancties daaraan verbonden zijn, wordt voorbij gegaan aan het feit dat dat altijd afhangt van de omstandigheden van het geval, de context enzovoort.

Aparte code ongewenst gedrag

Binnen de gemeente Amsterdam hebben we het thema omgaan met anderen geïntegreerd in een bredere gedragscode. Dat werkt goed. Hierdoor kunnen we het thema (on)gewenst gedrag en sociale veiligheid opnemen in het bredere integriteitsbeleid van de organisatie.

Het invoeren van een aparte code ongewenst gedrag zal leiden tot meerdere gedragscodes en creëert onduidelijkheid en onoverzichtelijkheid voor werknemers.

Aandacht voor gespreksvoering tussen medewerkers onderling over (on)gewenst gedrag, en inbedding van het thema gedrag in het bredere integriteitsbeleid is wenselijk.

Uiteraard ben ik bereid het voorgaande nader toe te lichten.

Hoogachtend,

Elke van der Hoeven
Plv. Hoofd Bureau Integriteit
Gemeente Amsterdam