

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
T.a.v. Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Rotterdam, 21 maart 2025

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

Geachte heer,

Een goede gedragscode als maatregel om invulling te geven aan het voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder ongewenst gedrag, moedigen wij zeer aan. Het is dan ook van belang dat een voorstel in deze richting door de Tweede en Eerste Kamer wordt aangenomen en om daarnaast draagvlak te creëren bij organisaties/bedrijven die deze wet moeten gaan implementeren.

Om dat te realiseren doen wij nog enkele aanbevelingen:

1. Wij stellen voor om de Gedragscode positief te formuleren bijvoorbeeld: 'Gedragscode gewenst gedrag' in plaats van 'Gedragscode ongewenst gedrag'. In de praktijk zien wij veel termen door elkaar gebruikt worden. Door middel van een gedragscode wil je medewerkers stimuleren het positieve/juiste gedrag te vertonen in plaats van hen te wijzen op gedrag wat je afkeurt. Positieve motivatie werkt hierbij beter dan negatieve formulering. Het laatste creëert eerder angst wat juist contraproductief is. Suggestie tekstvoorstel artikel 5a lid 1:

*De werkgever beschikt over een schriftelijke gedragscode ten behoeve van het [bevorderen van gewenst gedrag binnen de organisatie om daarmee ongewenst gedrag in de arbeidssituatie door de werkgever of werknemer te voorkomen en te beperken.](#)*

2. Daarnaast adviseren wij om aan te sluiten bij de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) ten aanzien van de verplichting voor het invoeren van de Gedragscode. De Wbk geldt op dit moment voor organisaties vanaf 50 medewerkers of meer (of in specifieke sectoren). Idealiter hebben alle organisaties een Gedragscode, echter de praktijk wijst uit dat dit niet voor alle organisaties het geval is c.q. mogelijk is. Het zou zonde zijn als dit wetsvoorstel (specifiek artikel 5a lid 4) door deze verplichting niet wordt aangenomen. Wij wijzen hierbij ook op het wetsvoorstel tot verplichtstellen van de vertrouwenspersoon wat tot op heden nog steeds niet is aangenomen.

3. In de Memorie van Toelichting dienen best practices beschikbaar gesteld te worden hoe een organisatie een gedragscode kan opstellen en kan borgen. Een goede gedragscode valt of staat immers met de implementatie van de code binnen de organisatie. Anders blijft het een papieren tijger.
4. In artikel 5a lid 2 sub c staat vermeld dat in de gedragscode de mogelijkheden tot ondersteuning wordt vermeld. In die ondersteuning van medewerkers, management, leidinggevenden en HR zien wij een belangrijke rol weggelegd voor de vertrouwenspersoon. Dit geldt tevens voor bewustwordingsactiviteiten rondom gewenst gedrag.

Wij zijn altijd bereid om bovenstaande nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Nederlands Compliance Instituut