



HOREN, ZIEN EN ZWIJGEN

Omgangsvormen op de werkvloer

OKTOBER 2023



INHOUDSOPGAVE

1. CONCLUSIE	3
2. INLEIDING	4
3. RESPONS	5
4. CULTUUR EN BELEID	6
Sociale veiligheidscultuur	6
Ervaren beleid sociale veiligheid	7
Voorlichting over gewenst en ongewenst gedrag	9
Vertrouwenspersoon	10
Verandering van werkgever door omgangsvormen	11
Suggesties van werknemers voor het beleid sociale veiligheid	12
5. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG	13
Wat verstaan we onder grensoverschrijdend gedrag?	13
Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag	13
Getuigen van grensoverschrijdend gedrag	18
Pesten	19
Seksuele intimidate	20
Discriminatie	22
Intimidatie	23
Lichamelijke agressie	25
Gewenste ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag	26
6. SAMENVATTING	27
Samenvatting cultuur en beleid	27
Samenvatting grensoverschrijdend gedrag	27
7. AANBEVELINGEN OM GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP DE WERKVLOER TEGEN TE GAAN	28
Bijlage 1: Verantwoording	29
Bijlage 2: Complete grafiek over beleid	30
Bijlage 3 TNO cijfers en de vergelijking met FNV-cijfers	31

1. CONCLUSIE

De werkvloer is niet veilig in Nederland. Dat is de schokkende conclusie uit dit FNV-onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het zorgen voor een veilige werkomgeving is de wettelijke verantwoordelijkheid van werkgevers. Dat gaat niet alleen over het beschermen van werknemers tegen gifstoffen of een val maar ook tegen een toxische werkomgeving. Dat het niet overal pluis is blijkt uit de vele voorbeelden in de media. Dit onderzoek bevestigt het vermoeden dat wat we daar lezen slechts het topje van de ijsberg is. Te veel werkenden hebben te maken met pesten, seksuele intimidatie of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag. Vooral vrouwen en mensen met een onzeker contract lopen risico. Een derde van de werkenden overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsnormen, een kwart zelfs van sector.

Leidinggevenden: vaker dader dan oplosser

Cruciaal is de rol van leidinggevenden, die zouden een veilig werkklimaat moeten bieden, maar blijken in de helft van de gevallen juist de veroorzaker van het grensoverschrijdend gedrag. In plaats van rolmodel geven leidinggevenden vaak juist niet het goede voorbeeld. Veel werkenden geven ook aan leiderschap en daadkracht te missen: ze pakken daders onvoldoende aan. Horen zien en zwijgen komt helaas te vaak voor.

Grote gevolgen voor werknemer én bedrijf

De gevolgen zijn zeer groot, bijna iedereen (93%) die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag ervaart negatieve gevolgen: vooral stress en minder goed functioneren. Ook blijkt het een belangrijke bron van ziekmelding te zijn, wat kan leiden tot langdurige uitval (burn-out) en in het uiterste geval zelfs suïcide. De maatschappelijke kosten van grensoverschrijdend gedrag zijn zeer groot. Ook de gevolgen voor omstanders op de werkvloer zijn verstrekkend. Ze durven hun mond niet meer open te trekken nadat ze hebben gezien dat een collega het zwijgen wordt opgelegd, of niet serieus wordt genomen.

Klungelen zonder kennis

Je zou zeggen dat het loont om te investeren in een veilige werkvloer. Dat zien we onvoldoende terug. In de meeste gevallen wordt er geen voorlichting gegeven. 44% van de werkenden geeft aan dat het management niet het goede voorbeeld geeft en volgens bijna de helft van de respondenten wordt er niet goed opgetreden tegen ongewenst gedrag. Van de mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt geeft 83% aan zich niet gesteund te voelen door de organisatie. Ook zien we dat werknemers het zwijgen opgelegd krijgen van hun manager. Dat zorgt voor een doofpotcultuur en leidt tot extra schadelijke gevolgen voor de werkenden. Al in 1999¹ bleek uit FNV-onderzoek dat de werkvloer sociaal onveilig was. Toen werd de term 'psychoterreur' gelanceerd. Al tientallen jaren worden werknemers blootgesteld aan een ziekmakende werkomgeving. De oplossingen zijn voorhanden: wetten moet worden aangescherpt. Risico's voor grensoverschrijdend gedrag moeten bij de bron worden aangepakt. Op de werkvloer dus. Te beginnen in de kamers van het management. Leidinggevenden moeten het goede voorbeeld geven, er moet voorlichting komen, slachtoffers moeten serieus worden genomen en beschermd en daders aangepakt. Natuurlijk moeten ook de procedures op orde zijn, zoals een onafhankelijke vertrouwenspersoon, gedragscode, sanctiebeleid, klachtenregeling en klachtencommissie, naast de zo broodnodige noodzakelijke cultuuromslag die uit dit onderzoek blijkt, waardoor werkenden weer veilig worden.

Oktober 2023,
Kitty Jong, vicevoorzitter FNV

¹ Verslag van het onderzoek ongewenste gedragingen in het eigen bedrijf FNV Bondgenoten 1999

2. INLEIDING

Het onderwerp grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is zeker sinds The Voice of Holland begin 2022 geregeld in de media. Ook de FNV probeert ervoor te zorgen dat er minder grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt op de werkvloer.

- Veel werknemers (leden en niet leden) bellen op naar de FNV Vertrouwenstelefoon of het Arbo Adviespunt en krijgen advies hoe ze met dit gedrag kunnen omgaan.
- FNV is actief betrokken in de werkgroep grensoverschrijdend gedrag van de Stichting van de Arbeid (WGG) en het Nationaal Actieplan Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (met regeringscommissaris Hamer) om maatregelen te nemen voor een sociaal veilige werkvloer.
- FNV pleit voor nieuwe wetgeving, zoals het verplichtstellen van een vertrouwenspersoon voor alle werknemers en het ratificeren van het internationale verdrag ILO C190 over de uitbanning van geweld en intimidatie op en rond het werk.

Vanuit verschillende sectoren is er veel belangstelling voor dit onderwerp. Daarbij werd het van belang geacht dat er meer zicht kwam op sociaal veiligheidsbeleid, bedrijfscultuur en hoe er met incidenten omgegaan werd. Deze vragen kwamen vanuit sectoren Media en Cultuur, callcenters, Doe het zelf zaken, horeca, belastingdienst, bouw. Daarvoor is een vragenlijst ontwikkeld die de basis is van dit onderzoek. Deze vragenlijst is door meer dan 2000 mensen ingevuld.

In deze publicatie is alle data verzameld en dat heeft geleid tot een sector overstijgende analyse van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Met het groot aantal respondenten, de spreiding over sectoren en een mix van grote en kleine bedrijven geeft dit goed inzicht wat er speelt rondom grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie op de Nederlandse werkvloer.² De FNV beoogt niet een wetenschappelijk rapport te presenteren. De FNV wil dat de verantwoordelijken eindelijk hun verantwoordelijkheid gaan pakken voor dit ernstige probleem en de werkvloer veilig gaan maken.

In het 2e hoofdstuk staat de respons beschreven. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de ervaring van sociale veiligheid en de wijze waarop werknemers naar het beleid kijken. In het 4e hoofdstuk wordt ingegaan op mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt of daar getuige van waren. Bij de eerste groep wordt vrij diep ingegaan op de veroorzakers, de gevolgen, wat er mee gedaan is en hoe de ondersteuning beleefd is. In het 5e hoofdstuk wordt een samenvatting gegeven en worden aanbevelingen gedaan om de sociale veiligheid op de werkvloer te verbeteren.

Hoewel het onderzoek is verspreid onder de term 'omgangsvormen' realiseert FNV zich dat er een bias zit in de respondenten, werknemers die last hebben van ongewenst gedrag zijn mogelijk geneigd eerder het onderzoek in te vullen. Dat verklaart wellicht het verschil met TNO-cijfers (zie bijlage 3). Doordat in dit onderzoek veel wordt doorgevraagd als mensen grensoverschrijdend gedrag zien en/of meemaken komt er veel unieke verdiepende informatie boven die niet terugkomt in andere onderzoeken.

² De populatie is gemiddeld ouder dan de beroepsbevolking, bevat iets meer vrouwen, relatief veel vakbondsleden en mensen met een vast contract (zie hoofdstuk 2).

3. RESPONS

Dit onderzoek is een samenstelling van meerdere onderzoeken. De vragenlijsten zijn vrijwel identiek. Sommige vragen zijn later toegevoegd. Niet alle deelnemers hebben het onderzoek volledig ingevuld. Voor het aantal respondenten per grafiek zie bijlage 1. Hieronder een overzicht:

Sector	Periode	Aantal mensen deels ingevuld	Aantal mensen volledig ingevuld
Media en cultuur	December 2022- maart 2023	412	342
Doe het zelf zaken	December 2022- februari 2023	117	92
Callcenters	December 2022- maart 2023	52	42
Horeca	Maart 2023-mei 2023	654	529
Rijksoverheid	April 2023- juni 2023	361	333
Bouw	Juni 2023- heden	165	138
Algemeen	Januari 2023-heden	332	249
Totaal	December 2022- heden	2093	1725

Naar geslacht: 55% is vrouw

Totaal	Vrouw	Man	Anders ³
1730	953	757	20

Naar leeftijd:⁴ 31% is jonger dan 45 jaar

Totaal	Jonger dan 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	65 jaar of ouder
1242	59	135	188	336	484	40

Vakbondslidmaatschap: 70% is FNV lid

Totaal	FNV-lid	Ik ben lid van een andere bond	Nee, ik ben geen vakbondslid	Wil ik niet zeggen
1747	1230	76	339	102

Contractvorm: 80% heeft een vast contract

Totaal	Vast	Onzeker ⁵	ZZP
1753	1405	242	106

Functiegroep: 66% is medewerker

Totaal	Medewerker	Leidinggevende	Directielid	Staffunctie	Anders
1725	1134	331	11	90	159

³ De categorie 'anders' is in dit onderzoek niet verwerkt, doordat het aantal te gering is

⁴ In eerdere onderzoeken zijn de leeftijdscategorieën <20, 20-30 etc. gebruikt, deze data zijn niet verwerkt

⁵ Tijdelijk contract, uitzendcontract, stageplaats, leerling of trainee

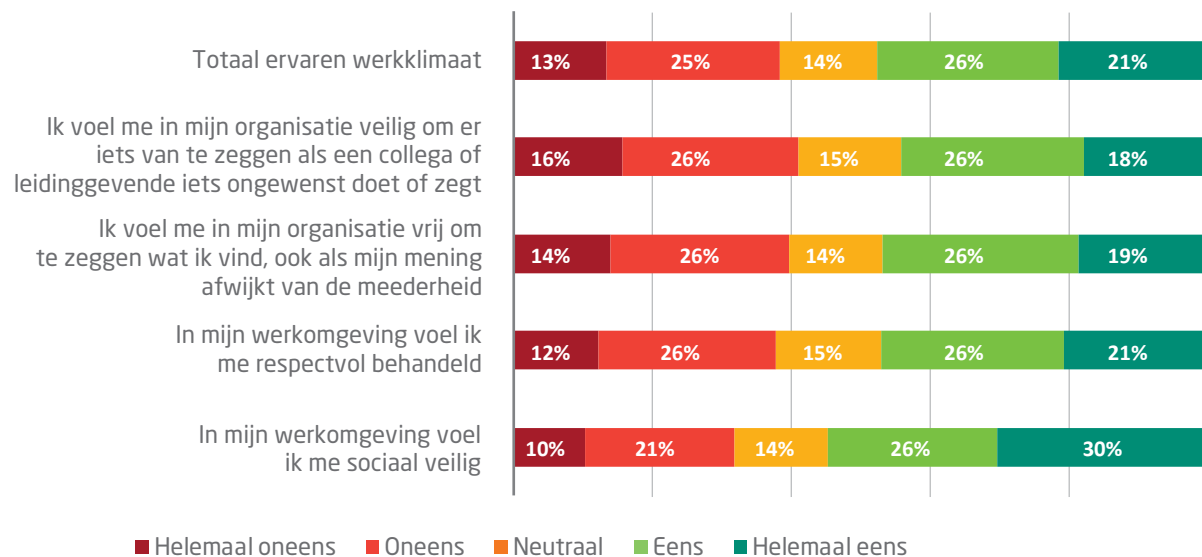
4. CULTUUR EN BELEID

SOCIALE VEILIGHEIDSCULTUUR

Hoe beleven werknemers op de werkvloer de cultuur? Voelen ze zich veilig? Durven ze te zeggen wat ze vinden? Dit is uitgevraagd in de 4 vragen in figuur 1. Boven in de grafiek het gemiddelde van de scores op deze 4 vragen (totaalscore). Alleen de totaalscores zijn vergeleken met de verschillende subgroepen (geslacht, leeftijd, contractvorm).

- 42%** durft er niets van te zeggen als een collega of leidinggevende iets ongewenst doet of zegt
- 40%** durft geen afwijkende mening te uiten
- 38%** voelt zich niet respectvol behandeld
- 31%** voelt zich sociaal onveilig

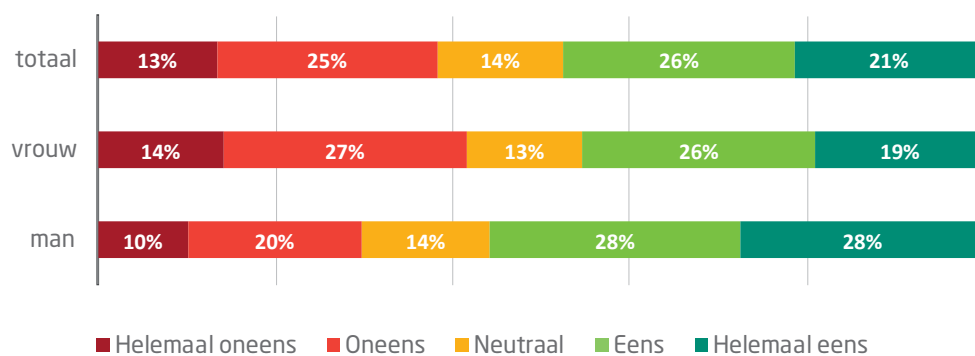
Ervaren werkklimaat



Figuur 1 Grafiek ervaren werkklimaat

Vrouwen voelen zich onveiliger dan mannen

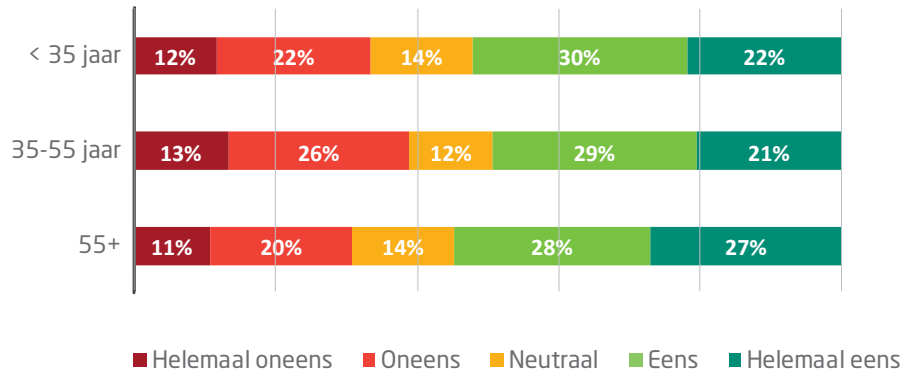
Ervaren werkklimaat naar geslacht



Figuur 2 Grafiek ervaren werkklimaat naar geslacht

Sociale onveiligheid in alle leeftijdsgroepen
 Mensen van 35-55 jaar voelen zich iets onveiliger

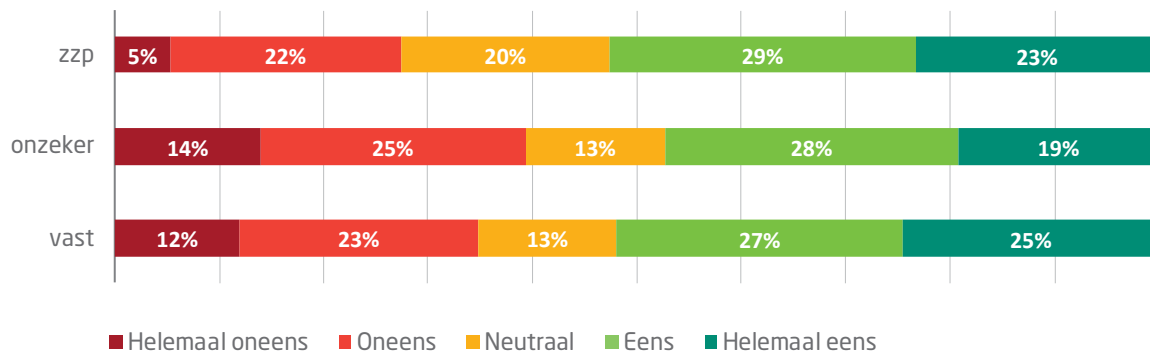
Ervaren werkklimaat naar leeftijd



Figuur 3 Grafiek ervaren werkklimaat naar leeftijd

Mensen met een onzeker contract⁶ voelen zich onveiliger

Ervaren werkklimaat naar contractvorm



Figuur 4 Grafiek ervaren werkklimaat naar contractvorm

ERVAREN BELEID SOCIALE VEILIGHEID

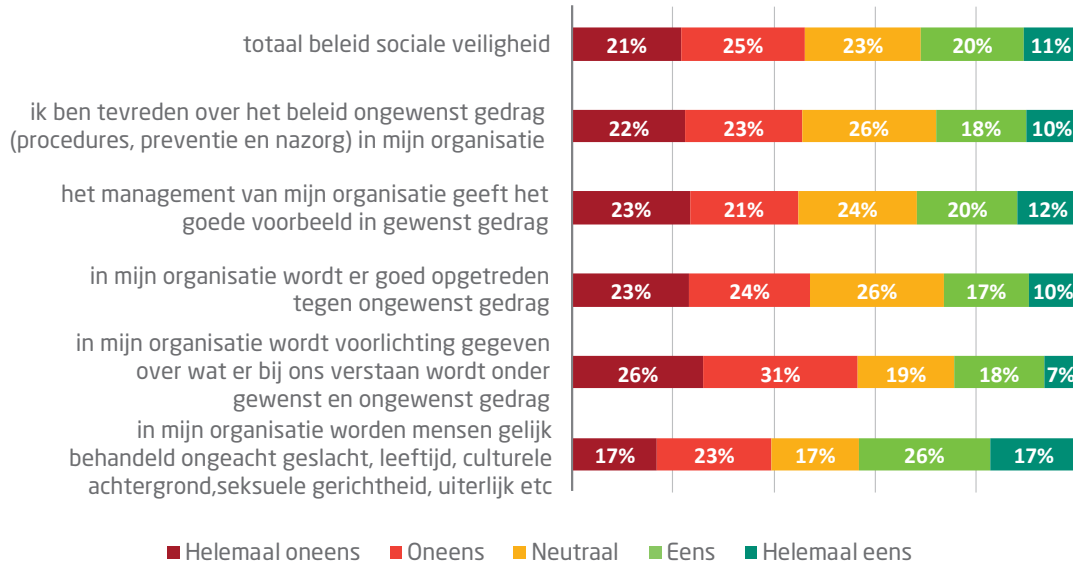
Hoe beoordelen werknemers het sociale veiligheidsbeleid? Worden mensen gelijk behandeld? Wordt er opgetreden tegen ongewenst gedrag? Geven managers het goede voorbeeld? Staan gedragsvormen op de agenda?

Dat hebben we uitgevraagd in 8 vragen (zie bijlage 2 voor alle vragen), boven in de grafiek staat het gemiddelde over de onderste 8 vragen (totaalscore). Alleen de totaalscores zijn vergeleken met de verschillende subgroepen (geslacht, leeftijd, contractvorm).

⁶ Dat is een tijdelijk contract, uitzendcontract of stageplaats

40% vindt dat mensen niet gelijk behandeld worden qua geslacht, leeftijd, achtergrond etc.
 47% vindt dat er niet goed wordt opgetreden tegen ongewenst gedrag
 44% vindt dat het management niet het goede voorbeeld geeft in gewenst gedrag
 28% is tevreden over beleid ongewenst gedrag, 45% niet

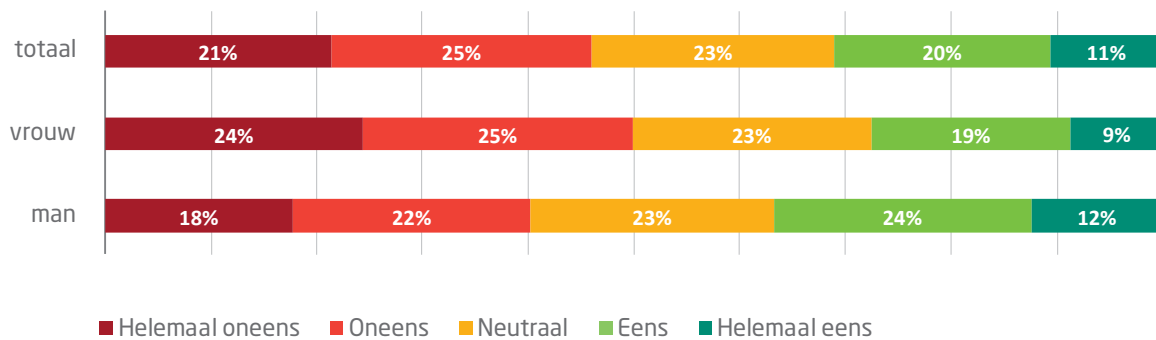
Beleid sociale veiligheid



Figuur 5 Grafiek ervaren beleid sociale veiligheid (selectie van de vragen, zie bijlage 2 voor de volledige grafiek)

Mannen zijn positiever over het beleid dan vrouwen

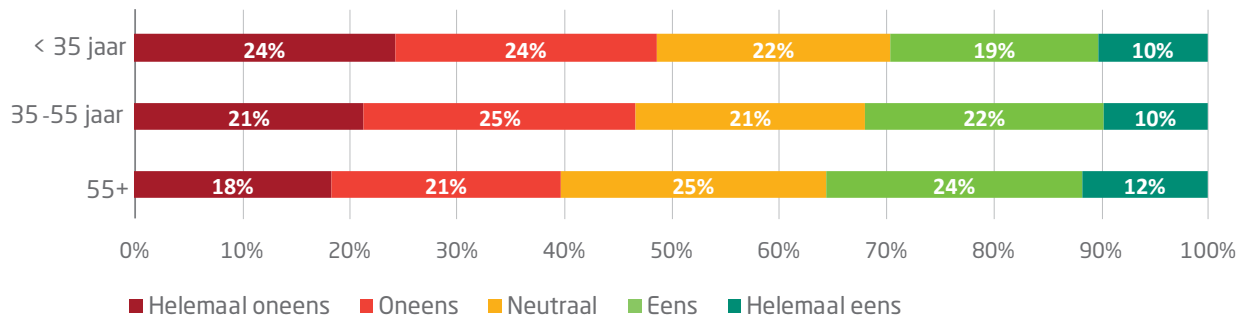
Beleid sociale veiligheid naar geslacht



Figuur 6 Grafiek beleid sociale veiligheid naar geslacht

Ouderen zijn iets positiever over het beleid dan jongeren

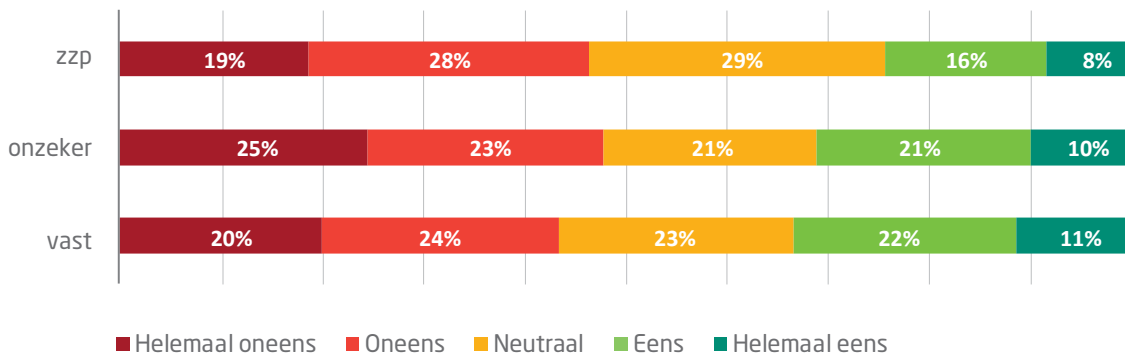
Beleid sociale veiligheid naar leeftijd



Figuur 7 Grafiek sociaal beleid naar leeftijd

Mensen met een vast contract zijn iets positiever over het beleid

Beleid sociale veiligheid naar contractvorm



Figuur 8 Grafiek sociaal beleid naar contractvorm

VOORLICHTING OVER GEWENST EN ONGEWENST GEDRAG

In grafiek 5 hadden we al gezien dat 57% aangaf dat er geen voorlichting wordt gegeven over gewenst en ongewenst gedrag, 25% geeft aan dat dit wel gebeurt.

Is er voorlichtingsmateriaal over (on)gewenst gedrag?



Figuur 9 Grafiek over voorlichtingsmateriaal

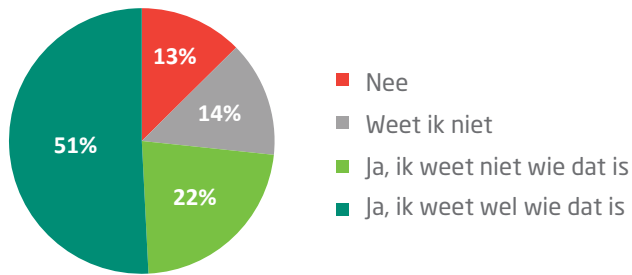
VERTROUWENSPERSOON

Kennen mensen de vertrouwenspersoon, vertrouwen ze die en vinden ze die deskundig? In hoofdstuk 4 laten we zien in hoeverre werknemers de vertrouwenspersoon raadplegen bij grensoverschrijdend gedrag.

Ruim de helft weet wie de vertrouwenspersoon is

Bij **13%** is er geen vertrouwenspersoon

Is er in jouw organisatie een vertrouwenspersoon?

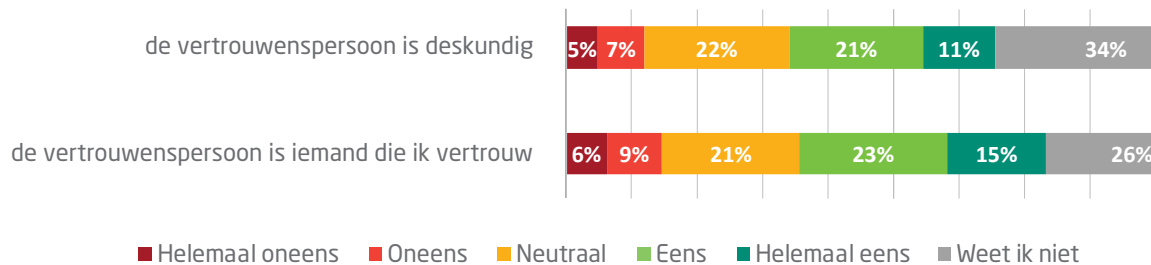


Figuur 10 Grafiek bekendheid vertrouwenspersoon

Bijna een derde vindt de vertrouwenspersoon deskundig, **12%** niet

38% vertrouwt de vertrouwenspersoon, **15%** niet

Vertrouwen en deskundigheid vertrouwenspersoon

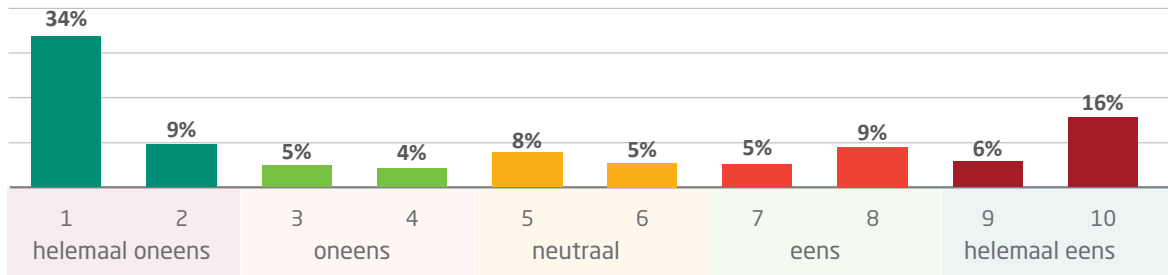


Figuur 11 Grafiek vertrouwen en deskundigheid vertrouwenspersoon

VERANDERING VAN WERKGEVER DOOR ONGANGSVORMEN

Ruim een derde overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsvormen
13% weet het nog niet

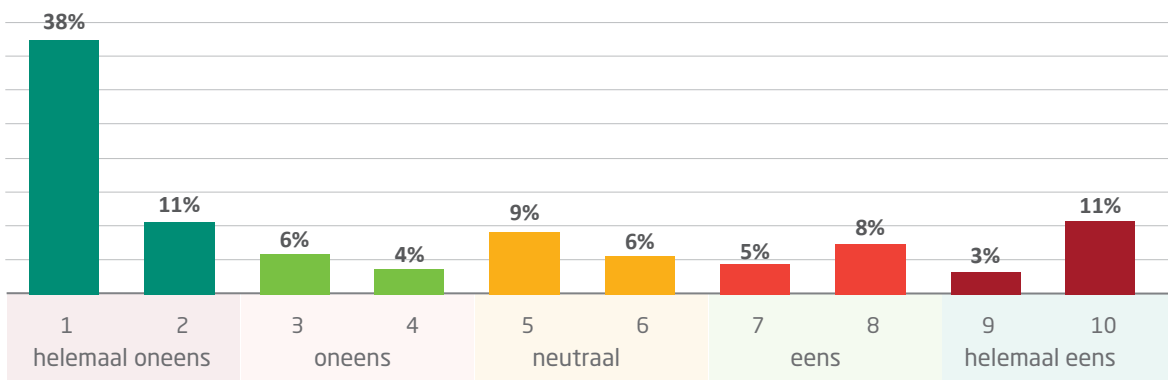
Door de omgangsvormen binnen mijn organisatie denk ik er over om bij een andere werkgever te gaan werken



Figuur 12 Grafiek overweging te veranderen van werkgever door omgangsvormen

Ruim een kwart overweegt van sector te veranderen door de omgangsvormen
15% weet het nog niet

Door de omgangsvormen binnen mijn sector denk ik er over om in een andere sector te gaan werken



Figuur 13 Grafiek overweging te veranderen van sector door omgangsvormen

SUGGESTIES VAN WERKNEMERS VOOR HET BELEID SOCIALE VEILIGHEID

Onderstaande citaten hebben mensen geantwoord op de vraag: Wat vind je dat je organisatie meer zou moeten doen voor een sociaal veilige werkomgeving? Dit is een selectie van de antwoorden. De meeste opmerkingen gaan over (gebrek aan) leiderschap.

Over leiderschap:

- Directie moet goede voorbeeld geven en dat actief uitdragen, preventief investeren in omgang met elkaar
- Het management moet elkaar niet iedere keer de hand boven de kop houden. Klant is koning over de rug van de medewerker.
- Een elkaar corrigerend team van directie en management.
- Hogergeplaatste mensen moeten zichzelf ook houden aan de gedragsregels. P&O moet objectief blijven en niet standaard op de hand zijn van directie en ongewenst gedrag van directieleden door de vingers zien.
- Laagdrempelige toegang tot management, veel managers zijn niet goed in contact met teamleden
- Leidinggevende ook aanpakken waar nodig
- Zelf geen bron zijn van intimidatie, vijandigheid en vernedering.
- Als leidinggevende geen racistische en seksistische opmerkingen maken
- Degene aanpakken die andere vernederen en pesten etc.
- Mensen aanspreken die denken dat ze alles kunnen zeggen tegen andere wat ze willen.
- Leidinggeven, ongewenst gedrag aanpakken in plaats van goedpraten.
- Niet alleen op aanspreken maar ook daadwerkelijk handelen
- Harder optreden bij ongewenst overschrijdend gedrag en niet onder de pet houden
- Nu worden melders mond dood gemaakt, ontheven van taken en er wordt info weggehouden bij kritische collegae.
- Slachtoffers dienen beter beschermd te worden bij meldingen. En serieuzer genomen worden.
- Aangegeven consequenties waarmaken
- Sancties opleggen tegen collega's die ongewenst gedrag vertonen.
- Ook beklagden respectvol behandelen en hen niet slachtoffers ten behoeve van krampachtig gedrag van slechte leidinggevers en managers.
- Luisteren naar collega's als er signalen zijn van ongewenst gedrag en hierop actie ondernemen.
- Luisteren en niet wegstappen.
- Naar de mensen luisteren en veel meer communiceren

Over voorlichting:

- Ik denk dat wij meer aandacht mogen besteden aan diversiteit, gelijke behandeling, sociaal klimaat
- Bewust maken wat de sociale veiligheid inhoudt en wat voor impact dit op iemand kan hebben
- Bewustmaking over "grapjes" die vernederend/bedreigend overkomen.
- Een standaard onderwerp van gesprek maken zodat het minder lading krijgt.
- Vertrouwenspersoon dient beter zichtbaar te zijn.
- Het bespreekbaar maken en niet afschuiven als deel van het werk.
- Nog duidelijker aan geven wat niet gewenst gedrag is ook naar klanten.

Over beleid:

- Elke nieuwe medewerker hoort te tekenen voor gedragsregels.
- De organisatie moet een veilige werkomgeving faciliteren. Maar wanneer de cultuur onveilig is zal de organisatie dit niet transparant uitdragen of bespreekbaar maken
- Speciale aandacht voor jonge vrouwen, nieuwe collega's en mensen met een tijdelijk contract.
- Een (externe) vertrouwenspersoon aanstellen.

5. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

WAT VERSTAAN WE ONDER GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

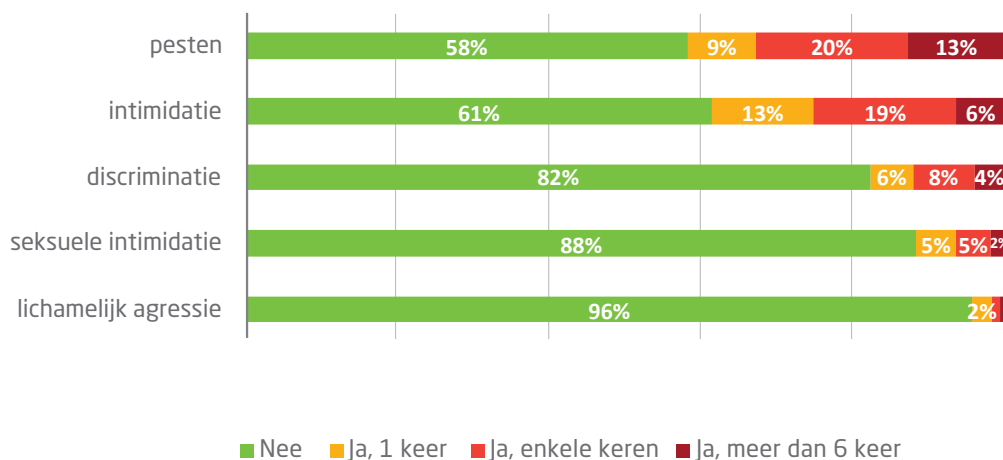
- Pesten (bijvoorbeeld buitensluiten, vernederen)
- Intimidatie (bijvoorbeeld schelden of bedreigen)
- Seksuele intimidatie of seksueel geweld (bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen of opmerkingen, aanranding, verkrachting)
- Discriminatie (bijvoorbeeld op grond van je afkomst, leeftijd of seksuele gerichtheid)
- Lichamelijk agressie (bijvoorbeeld slaan, schoppen)

EIGEN ERVARING MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Met welke vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben mensen te maken gehad? Wat zijn de gevolgen? Hoeveel komt het voor? Bij wie komt het met name voor? Door wie wordt het veroorzaakt? Met wie wordt er over gepraat? Wat wordt er mee gedaan?

57% van de medewerkers heeft afgelopen jaar 1 of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt
42% geeft aan afgelopen jaar gepest te zijn, **13%** zelfs meer dan 6 keer
39% geeft aan afgelopen jaar geïntimideerd te zijn, **6%** meer dan 6 keer
18% geeft aan afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn, **4%** meer dan 6 keer
12% geeft aan seksuele intimidatie te hebben ervaren, **2%** meer dan 6 keer
4% geeft aan lichamelijke agressie te hebben meegemaakt, **1%** meer dan 6 keer

Heb je zelf afgelopen jaar te maken gehad met:



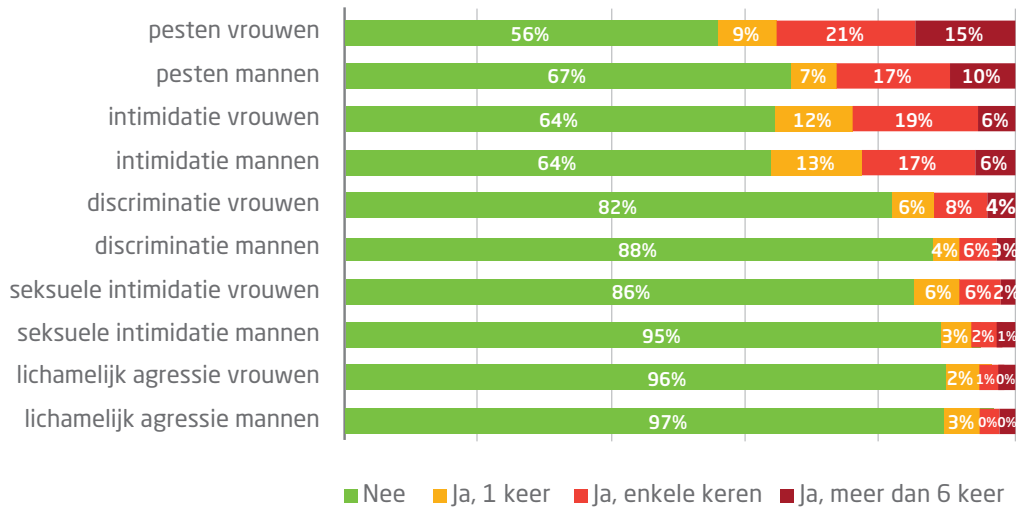
Figuur 14 Grafiek eigen ervaring grensoverschrijdend gedrag

Wat opvalt is dat er geen grote verschillen zijn tussen de verschillende sectoren in het ervaren van grensoverschrijdend gedrag. Verder is opvallend dat in dit onderzoek veel hogere percentages grensoverschrijdend gedrag worden gemeten dan in TNO-onderzoek (zie bijlage 3). Dat geldt met name voor intern grensoverschrijdend gedrag. In de inleiding hebben we daar een mogelijke verklaring voor gegeven.

Vrouwen ervaren meer pesten, discriminatie en seksuele intimidatie

62% van de vrouwen en **52%** van de mannen hebben afgelopen jaar te maken gehad met één of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag

Heb je zelf afgelopen jaar te maken gehad met:

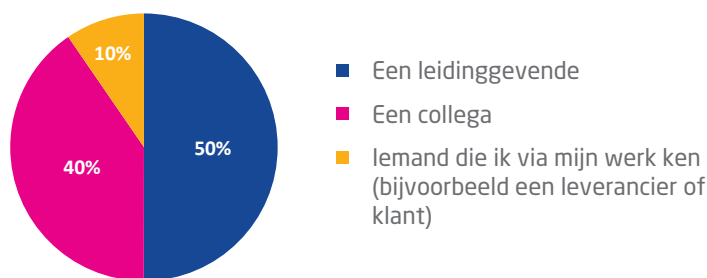


Figuur 15 Grafiek eigen ervaring grensoverschrijdend gedrag naar geslacht

De indeling naar leeftijd en contractvorm wordt besproken bij de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag.

In de helft van de ervaringen van grensoverschrijdend gedrag is de leidinggevende de veroorzaker **90%** van het grensoverschrijdend gedrag is intern, **10%** extern

Wie veroorzaakte het grensoverschrijdende gedrag?



Figuur 16 Grafiek veroorzakers grensoverschrijdend gedrag, naar de beleving van de werkende⁷

⁷ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

93% ervaart negatieve gevolgen van grensoverschrijdend gedrag, vooral stress en minder goed functioneren
14% geeft aan zich ziek te melden door grensoverschrijdend gedrag; **9%** is elders gaan werken of ontslagen; **2%** denkt aan zelfmoord⁸

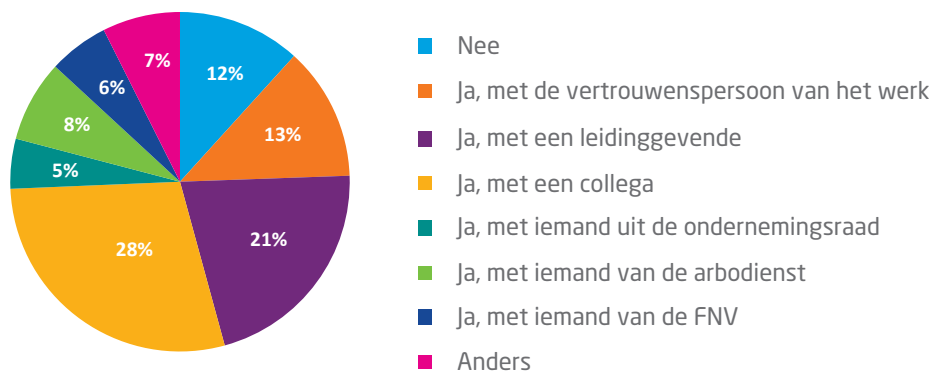
Welke gevolgen heeft dat voor jou (gehad)?



Figuur 17 Grafiek gevolgen grensoverschrijdend gedrag⁹

De helft van de mensen die grensoverschrijdend gedrag ervaren praat er over met een collega of leidinggevende
 Slechts **12%** praat er over met de vertrouwenspersoon

Heb je hierover met iemand van het werk gepraat?



Figuur 18 Grafiek praten over grensoverschrijdend gedrag¹⁰

⁸ Mensen die dit invullen krijgen de volgende informatie te zien: Voor hulp bij zelfmoordgedachten, bel 0800-0113 of ga naar www.113.nl

⁹ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

¹⁰ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

Aan de mensen die op bovenstaande vraag 'nee' hebben geantwoord is gevraagd wat daarvan de reden is.

Bijna de helft geeft aan niemand in de organisatie te vertrouwen

13% weet niet bij wie zie terecht kan

Je hebt aangegeven er met niemand over gesproken te hebben, wat is daarvan de reden?



Figuur 19 Grafiek redenen waarom er niet over gesproken is

Bij **bijna de helft** gebeurt er niets na de ervaring van grensoverschrijdend gedrag
6% geeft aan dat het management heeft gevraagd te zwijgen hierover
 In **12%** heeft het management een gesprek gehad met de veroorzaker en/ of heeft maatregelen genomen.
8% heeft een klacht ingediend

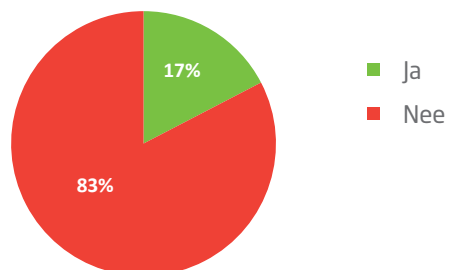
Wat is er gebeurd naar aanleiding van jouw ervaring met ongewenst gedrag?



Figuur 20 Grafiek opvolging na ervaring grensoverschrijdend gedrag¹¹

Ruim 80% voelt zich niet ondersteund door de organisatie na een ervaring van grensoverschrijdend gedrag

Voel je je goed ondersteund door de organisatie bij je ervaring van grensoverschrijdend gedrag?



Figuur 21 Grafiek: gevoel van ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag

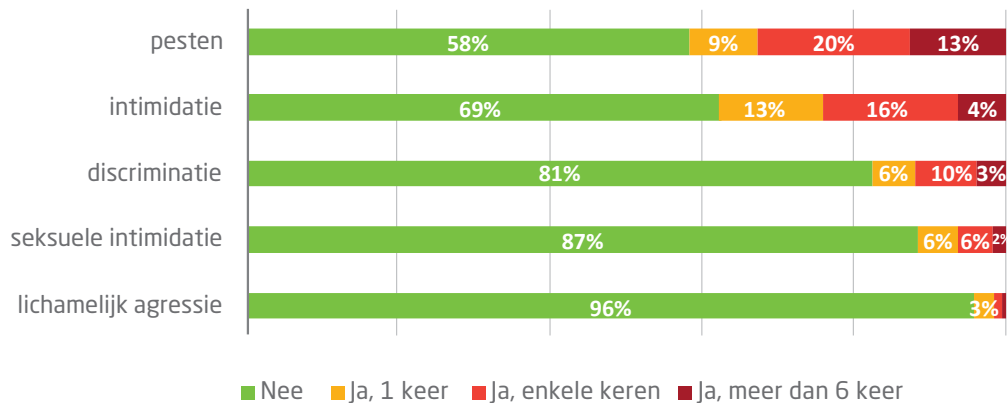
¹¹ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

GETUIGEN VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Mensen zijn vooral getuige geweest van pesten.

De percentages waarin mensen getuige zijn van de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn vergelijkbaar met de percentages van de mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag ervaren hebben.

Ben je afgelopen jaar getuige geweest van:

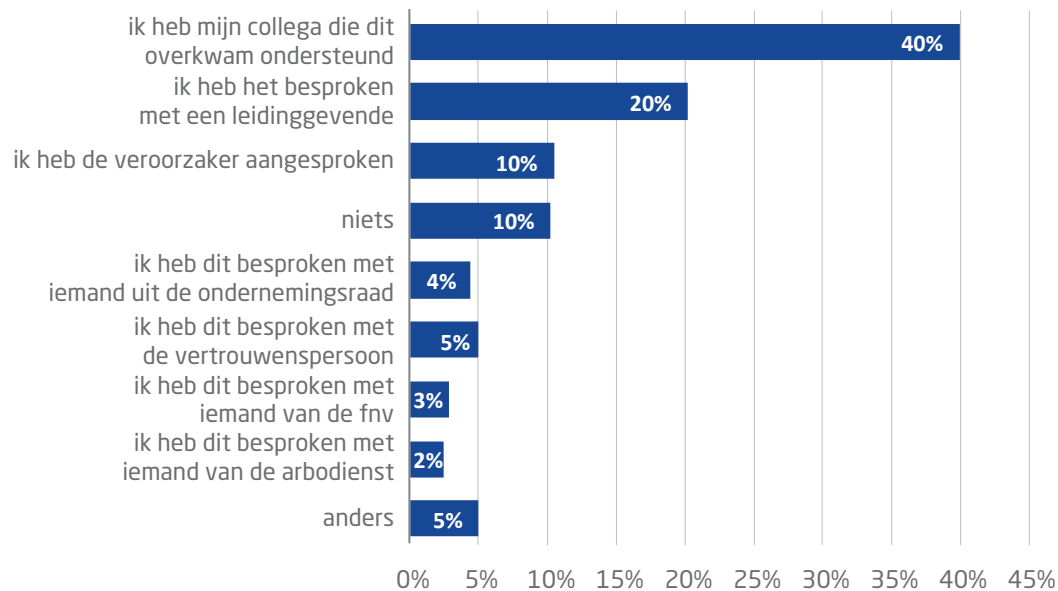


Figuur 22 Grafiek getuigen van grensoverschrijdend gedrag

40% van de getuigen geeft aan degene ondersteund te hebben die dit is overkomen

Slechts **10%** geeft aan niets te hebben gedaan

Wat heb je als getuige gedaan?



Figuur 23 Grafiek acties van getuigen grensoverschrijdend gedrag

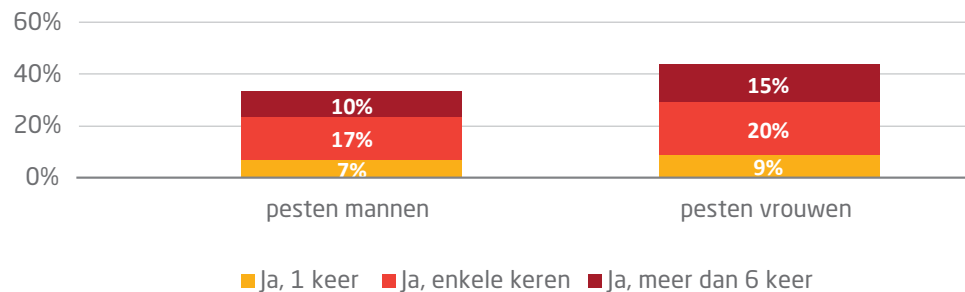
PESTEN

42% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met pesten.

13% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 20% enkele keren per jaar en 9% één keer afgelopen jaar.

44% van de vrouwen en 33%¹² van de mannen geeft aan afgelopen jaar gepest te zijn

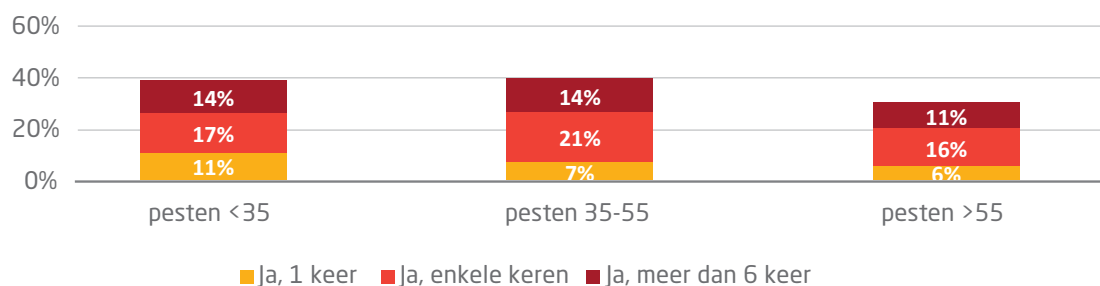
Vrouwen hebben ook vaker te maken met pesten dan mannen



Figuur 24 Grafiek pesten naar geslacht

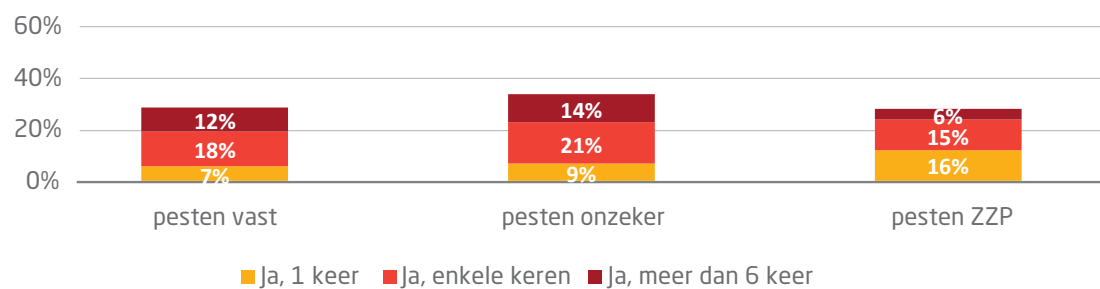
De groep ouderen geeft het minste aan gepest te zijn, dit percentage ligt op **33%** (tot 35 jaar 42%, 35-55 jaar 43%)

De groep 35-55 jaar geeft de hoogste frequentie aan van het pesten: **35%** meer dan één keer per jaar



Figuur 25 Grafiek pesten naar leeftijd

Voorals mensen met een onzeker contract¹³ ervaren pesten



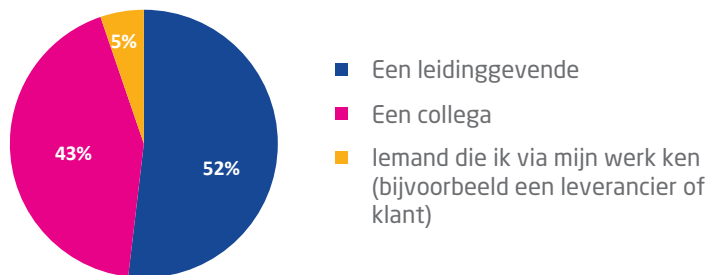
Figuur 26 Grafiek pesten naar contractvorm

¹² Door afrondingen tellen de verschillende onderdelen op tot 33%, terwijl het samen 34% is.

¹³ Tijdelijk contract, uitzendcontract, stagiaire of leerling

Van de 42% pesten is 40% intern en 2% extern
 52% wordt veroorzaakt door de leidinggevende 43% wordt veroorzaakt door collega's

Wie veroorzaakte het pesten?

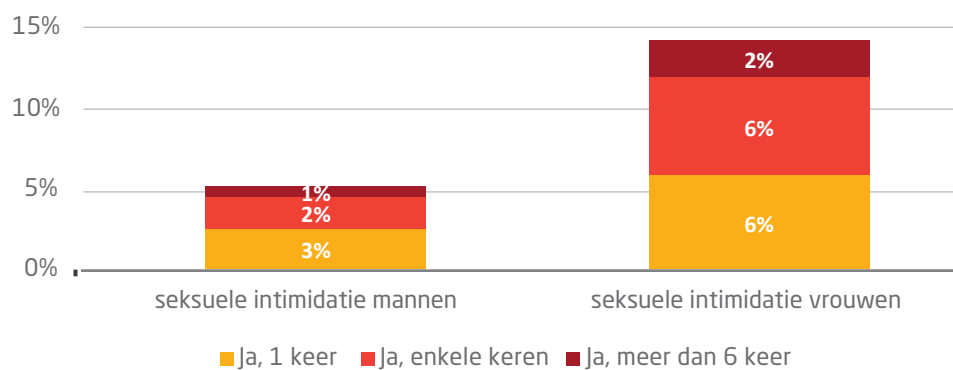


Figuur 27 Grafiek veroorzakers pesten

SEKSUELE INTIMIDATE

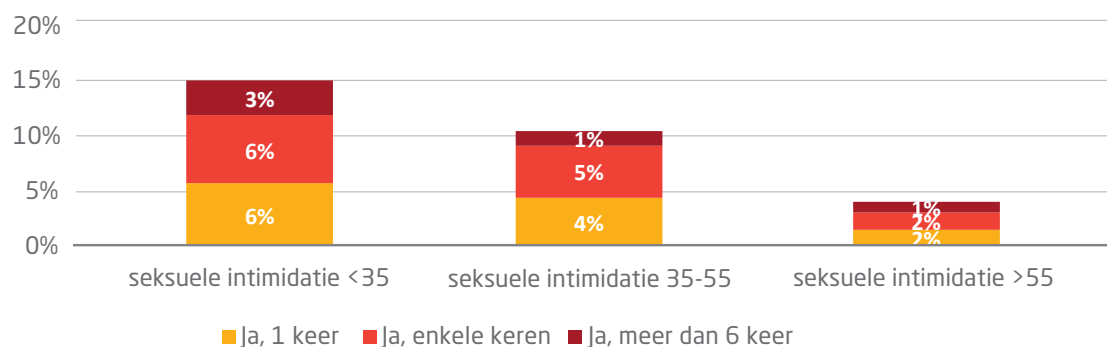
12% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met seksuele intimidatie. 2% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 5% enkele keren per jaar en 5% één keer.

Vrouwen ervaren bijna 3x zo vaak seksuele intimidatie als mannen (14% resp. 5%) Vrouwen hebben ook frequenter te maken met seksuele intimidee dan mannen



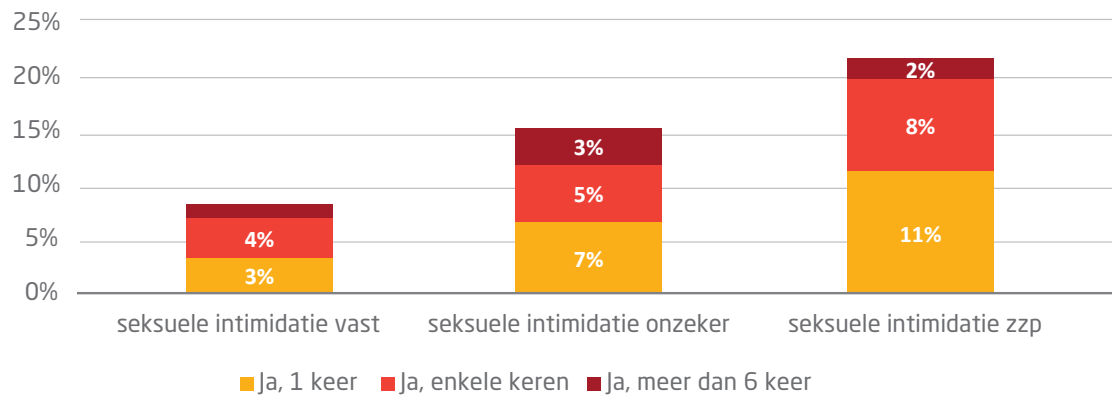
Figuur 28 Grafiek seksuele intimidatie naar geslacht

Jongeren hebben meer en vaker te maken met seksuele intimidatie



Figuur 29 Grafiek seksuele intimidatie naar leeftijd

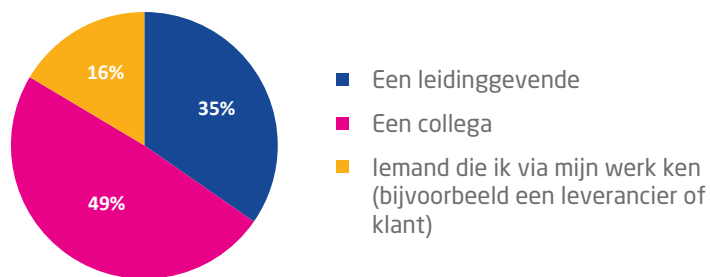
ZZP'ers en mensen met een onzeker contract hebben meer en vaker te maken met seksuele intimidatie



Figuur 30 Grafiek seksuele intimidatie naar contractvorm

Van de **12%** seksuele intimidatie is **10%** intern en **2%** extern
35% wordt veroorzaakt door de leidinggevende **49%** wordt veroorzaakt door collega's

Wie deed dat? (seksuele intimidatie)



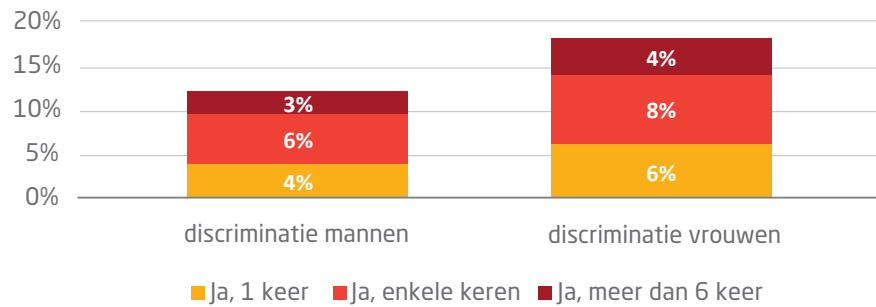
Figuur 31 Veroorzakers seksuele intimidatie

DISCRIMINATIE

18% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met discriminatie. 4% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 8% enkele keren per jaar en 6% één keer afgelopen jaar.

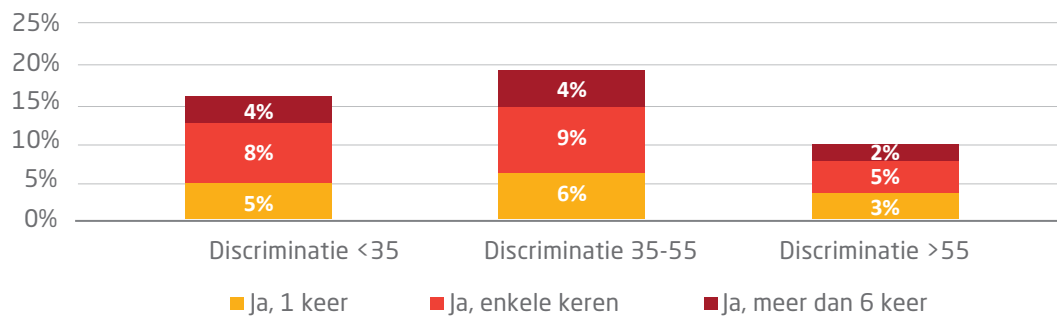
Vrouwen ervaren anderhalf keer zo vaak discriminatie als mannen (18% resp. 12%)¹⁴

Vrouwen hebben ook frequenter te maken met discriminatie dan mannen (12% vaker dan één keer per jaar versus 9%)



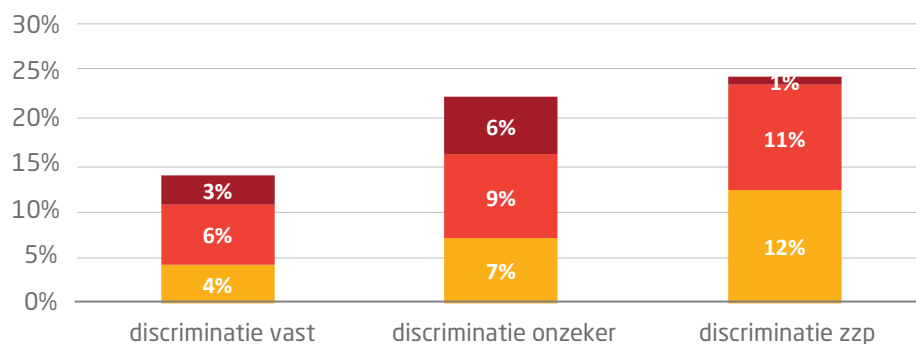
Figuur 32 Grafiek discriminatie naar geslacht

De middengroep (35-55 jaar) heeft meer en vaker te maken met discriminatie



Figuur 33 Grafiek discriminatie naar leeftijd

ZZP'ers en mensen met onzeker contract hebben meer te maken met discriminatie

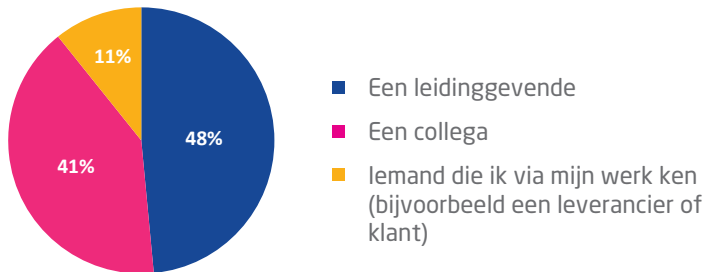


Figuur 34 Grafiek discriminatie naar contractvorm

¹⁴ Het totale % discriminatie is 18%, dan lijken dit onlogische cijfers, een mogelijke verklaring is dat de vraag over het geslacht aan het eind van de vragenlijst zit en niet iedereen deze heeft beantwoord.

Van de **18%** discriminatie is **16%** intern en **2%** extern
48% wordt veroorzaakt door de leidinggevende **41%** wordt veroorzaakt door collega's

Wie veroorzaakte de discriminatie?

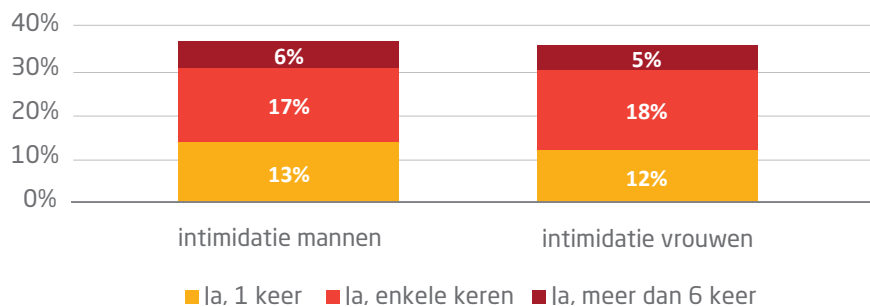


Figuur 35 Grafiek veroorzakers discriminatie

INTIMIDATIE

38% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met intimidatie. 6% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 19% enkele keren per jaar en 13% één keer.

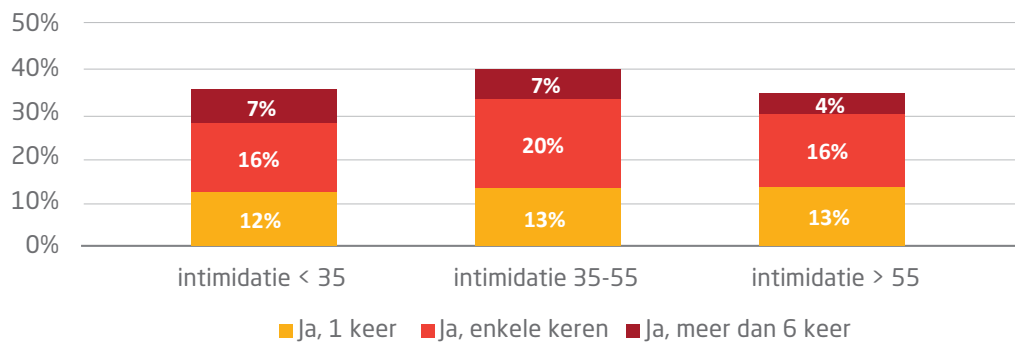
Vrouwen en mannen ervaren ongeveer evenveel intimidatie (35% resp. 36%)¹⁵



Figuur 36 Grafiek intimidatie naar geslacht

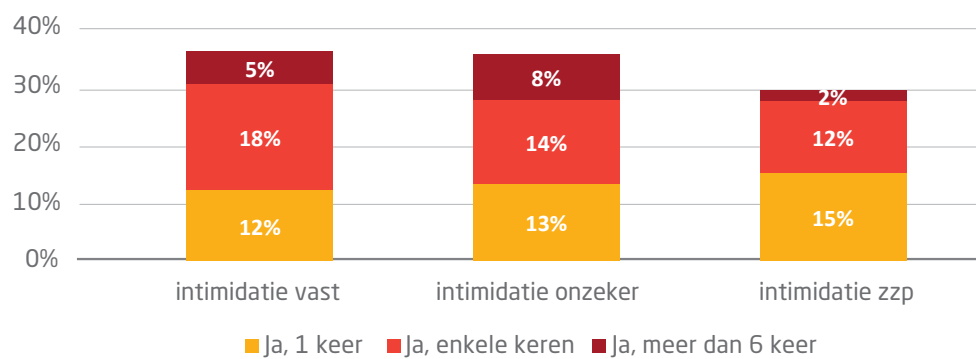
¹⁵ Het totale % intimidatie is 38%, dan lijken dit onlogische cijfers, een mogelijke verklaring is dat de vraag over het geslacht aan het eind van de vragenlijst zit en niet iedereen deze heeft beantwoord.

De middengroep (35-55 jaar) heeft meer en vaker te maken met intimidatie



Figuur 37 Grafiek intimidatie naar leeftijd

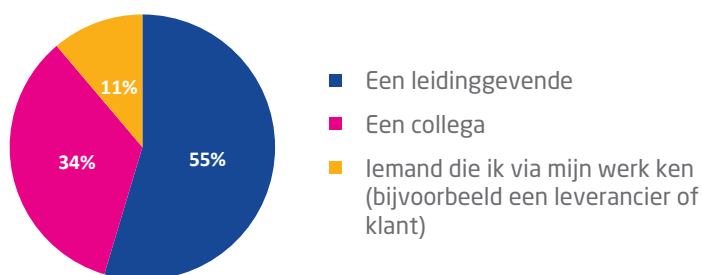
ZZP'ers ervaren minder intimidatie



Figuur 38 Grafiek intimidatie naar contractvorm

Van de **38%** intimidatie is **34%** intern en **4%** extern
55% wordt veroorzaakt door de leidinggevende **34%** wordt veroorzaakt door collega's

Wie intimideerde je?

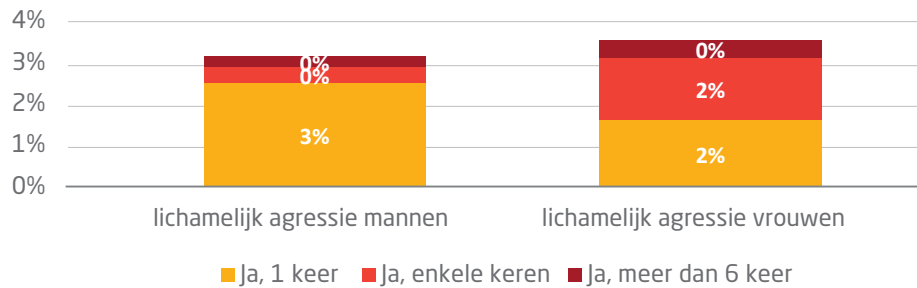


Figuur 39 Grafiek veroorzakers intimidatie

LICHAMELIJKE AGRESSIE

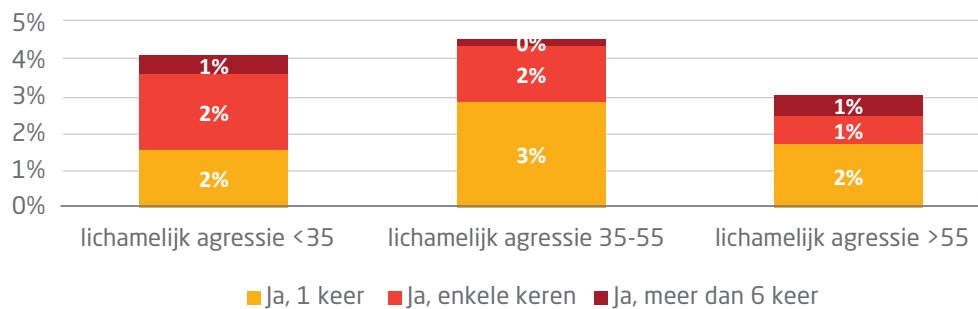
4% van de respondenten geeft aan afgelopen jaar geconfronteerd te zijn met lichamelijke agressie. 1% hoogfrequent: meer dan zes keer per jaar, 1% enkele keren per jaar en 2% één keer.

Vrouwen en mannen ervaren ongeveer evenveel lichamelijke agressie, de frequentie ligt bij vrouwen hoger



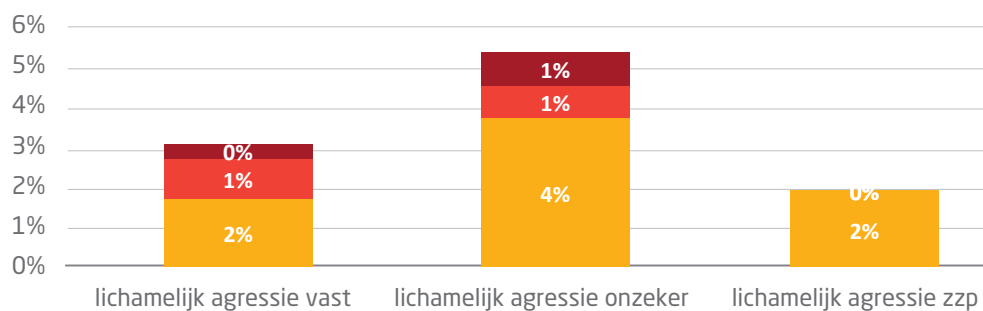
Figuur 40 Grafiek lichamelijke agressie naar geslacht

De groep ouderen geeft het minste aan te maken te hebben met lichamelijke agressie. De frequentie ligt hoger bij jongeren



Figuur 41 Grafiek lichamelijke agressie naar leeftijd

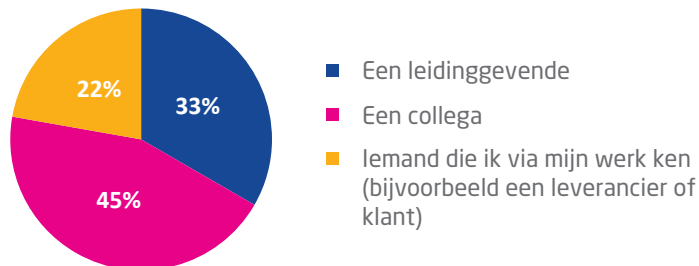
Mensen met een onzeker contract hebben het meest te maken met lichamelijke agressie



Figuur 42 Mensen met een onzeker contract ervaren meer lichamelijke agressie

Van de 4% lichamelijke agressie is 3% intern en 1% extern
33% wordt veroorzaakt door de leidinggevende 45% wordt veroorzaakt door collega's

Wie veroorzaakte de lichamelijke agressie?



Figuur 43 Grafiek veroorzakers lichamelijke agressie

GEWENSTE ONDERSTEUNING NA ERVARING GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

De volgende suggesties zijn gedaan door de respondenten voor betere ondersteuning na grensoverschrijdend gedrag. Dit is een selectie van de antwoorden.

- Volgens mij is het een structureel probleem in het management, een breed (extern) onderzoek zou gewenst zijn.
- Bescherming maar ook duidelijkheid dat het gedrag niet mag en dat daar tegen wordt opgetreden.
- Leiding. Onze leiding heeft geen leidinggevende kwaliteiten
- Bescherming van het bedrijf tegen grensoverschrijdend gedrag/ pesten.
- Erkenning door bedrijf en passende oplossing
- De teamleider moet zijn verantwoordelijkheid nemen en actief aandacht hebben voor sociale veiligheid. Nu heeft hij alleen aandacht voor de processen en systemen.
- Ik wil alleen maar dat de personen zich realiseren wat ze gedaan hebben zodat ze in het vervolg beter nadenken over wat ze doen.
- Psychische ondersteuning en dat de organisatie aansprakelijk wordt gesteld.
- Serieus nemen van emoties en ervaringen.
- Gesprek met leidinggevende in bijzijn neutrale 3e persoon.
- Praten, mijn vertrouwen in collega's en ook mezelf terugkrijgen.
- Gehoord worden en de dader aanpakken
- Erkenning en hulp
- Respect en waardering
- Dader aanpakken
- Vertrouwenspersoon
- Bescherming/serieus genomen worden
- Bescherming tegen intimidatie
- Ik wil weten waar ik wettelijk sta. Ik kan na alles wat er gebeurd is niet meer terug naar de afdeling.
- Alle ondersteuning is te laat, serieuze plannen voor zelfmoord/euthanasie

6. SAMENVATTING

SAMENVATTING CULTUUR EN BELEID

- Bijna 40% voelt zich onvoldoende veilig en vrij op de werkvloer. Dat geldt vooral voor vrouwen. Mensen voelen zich niet respectvol behandeld, durven geen afwijkende meningen te uiten en durven niets te zeggen van ongewenst gedrag.
- Bijna de helft is ontevreden over het beleid sociale veiligheid en de wijze waarop zit wordt uitgedragen in de organisatie. Mannen en ouderen zijn positiever over het beleid dan jongeren en vrouwen.
- Ruim de helft kent de vertrouwenspersoon. 12% vindt deze niet deskundig, 15% vertrouwt deze niet.
- De meeste werknemers geven aan dat er geen voorlichting wordt gegeven over gewenst en ongewenst gedrag en dat er geen voorlichtingsmateriaal is.
- Ruim een derde overweegt van werkgever te veranderen en ruim een kwart van sector vanwege de omgangsvormen.
- Veel werknemers geven aan gebrek aan leiderschap op dit terrein te ervaren, ze missen het goede voorbeeld en daadkrachtig optreden.

SAMENVATTING GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

- Meer dan de helft van de werknemers heeft afgelopen jaar een of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt, vrouwen meer dan mannen. Mensen met een onzeker contract lopen meer risico.
- Pesten komt het meeste voor (42%), dan intimidatie (39%), discriminatie (18%), seksuele intimidatie (12%) en lichamelijke agressie (4%).
- De gevolgen zijn groot, bijna iedereen ervaart negatieve consequenties. De meeste mensen rapporteren stressklachten en minder goed functioneren, maar het leidt ook tot ziekteverzuim, ontslag en zelfmoordgedachten.
- Grensoverschrijdend gedrag vindt vooral intern plaats, het wordt slechts in 10% veroorzaakt door mensen van buiten (klanten, patiënten, leveranciers). 50% wordt veroorzaakt door de leidinggevende.
- Als mensen er over praten is dat vooral met collega's of met een leidinggevende, 13% praat er over met een vertrouwenspersoon. Van de mensen die er niet over praten (12%) geeft bijna de helft aan niemand in de organisatie te vertrouwen.
- Bijna de helft geeft aan dat er niets is gebeurd na de ervaring van grensoverschrijdend gedrag. In 12% heeft het management een gesprek gehad of is opgetreden tegen degene die het grensoverschrijdend gedrag heeft veroorzaakt. In 6% heeft het management opgelegd dat het slachtoffer moet zwijgen hierover.
- Ruim 80% voelt zich niet ondersteund door de organisatie na de ervaring van grensoverschrijdend gedrag.
- De getuigen van grensoverschrijdend gedrag geven voor 90% aan te hebben gereageerd op het grensoverschrijdend gedrag (vooral degene die het overkwam gesteund, met een leidinggevende over gesproken en de veroorzaker aangesproken).
- Mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt geven aan behoefte te hebben aan bescherming, serieus genomen worden en optreden door de leidinggevende

7. AANBEVELINGEN OM GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP DE WERKVLOER TEGEN TE GAAN

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Uit de uitkomsten van de enquête blijkt dat dit onvoldoende lukt. Daarom 10 concrete aanbevelingen aan werkgevers om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer tegen te gaan. De FNV maakt zich hier hard voor.

1. Breng de risico's van grensoverschrijdend gedrag in kaart in de wettelijk verplichte Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), maak die concreet en neem maatregelen om deze zoveel mogelijk bij de bron aan te pakken in het eveneens verplichte Plan van Aanpak. Een groot risico is bijvoorbeeld het hebben van een onzeker contract. Daarom zouden meer mensen een vast contract moeten krijgen. Tijdelijke contracten voor vast werk alleen bij 'piek' en 'ziek'.
2. Zorg dat directies en leidinggevenden goed worden getraind als verantwoordelijken voor het uitdragen en uitvoeren van het beleid. Neem disciplinaire maatregelen tegen leidinggevenden die zich schuldig maken aan grensoverschrijdend gedrag en niet optreden tegen grensoverschrijdend gedrag.
3. Zorg dat er een gedragscode is, die met de werknemers op de werkvloer wordt opgesteld, zorg voor commitment hiervoor en zorg voor helder sanctiebeleid: wat zijn de gevolgen van het overschrijden van de gedragsregels?
4. Zorg dat iedere werkende terecht kan bij een deskundige en onafhankelijke vertrouwenspersoon met doorzettingsmacht, liefst meerdere mensen en liefst een combinatie van een interne en een externe vertrouwenspersoon.
5. Zorg voor een goede klachtenregeling en onafhankelijke klachtencommissie.
6. Neem werkenden die melding maken van grensoverschrijdend gedrag altijd serieus en bied hun een luisterend oor en zorg voor effectieve opvolging van de melding.
7. Stop met werknemers die grensoverschrijdend gedrag meemaken het zwijgen op te leggen; het vastleggen hiervan in een vaststellingsovereenkomst zou verboden moeten worden.
8. Bied alle werknemers een omstanderstraining aan, zonder dat daarmee de verantwoordelijkheid voor misstanden bij hen wordt gelegd.
9. Bied Ondernemingsraden scholing aan in hun rol t.a.v. grensoverschrijdend gedrag (o.a. instemmingsrecht op de RI&E en plan van aanpak, benoemen vertrouwenspersoon, gedragscode).
10. Geef regelmatig voorlichting over dit onderwerp en zorg dat het voorlichtingsmateriaal altijd en op meerdere wijzen beschikbaar is.

De wetgeving om bovenstaande daadwerkelijke gerealiseerd te krijgen zou aangescherpt moeten worden, daar staat al het nodige over in het Nationaal Actieplan Seksueel Geweld (Elkaars wensen en grenzen herkennen, erkennen en respecteren (Rapport) | Rapport | Rijksoverheid.nl). Dat de huidige wetgeving onvoldoende is blijkt uit de huidige praktijk. Naast aanscherping van de wetgeving zou ook de handhaving van de wetgeving aangescherpt moeten worden.

Wat zou er veranderd moeten worden in de wetgeving¹⁶?

1. Verplichte gedragscode met sanctiebeleid
2. Verplichte onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon voor alle werkenden
3. Verbod op zwijgbedingen
4. Verplichte klachtenregeling en klachtencommissie
5. Breder definitie wat er onder werk valt (bijvoorbeeld ook woon-werkverkeer)

¹⁶ Niet compleet

BIJLAGE 1: VERANTWOORDING

De resultaten zijn verwerkt door José van Lieshout, beleidsadviseur Veilig en Gezond werken van de FNV en gecertificeerd arbeids- en organisatiedeskundige.

De vragenlijsten zijn verspreid via FNV-nieuwsbrieven, de FNV-website, via posters op de werkvloer en sociale media. In de communicatie is een oproep gedaan om de vragenlijst onder collega's te verspreiden.

Het aantal respondenten per grafiek verschilt, onderstaand een overzicht van het aantal respondenten per grafiek (N).

Grafiek	N	Grafiek	N
1	2.093	24	669
2	1.713	25	484
3	1.242 ¹⁷	26	674
4	1.753	27	813
5	2.091	28	172
6	1.713	29	107
7	1.242	30	176
8	1753	31	226
9	2.031	32	264
10	2.072	33	187
11	1.454 ¹⁸	34	275
12	1.232 ¹⁹	35	344
13	1.232	36	611
14	1.945	37	458
15	1.694	38	620
16	2.216 ²⁰	39	751
17	2.216	40	57
18	2.216	41	48
19	215 ²¹	42	58
20	2.216	43	82
21	2.216	44	2.091
22	1.805		
23	1.888 ²²		

¹⁷ In eerste instantie werden andere leeftijdscategorieën uitgevraagd (<20, 20-30 etc.) deze data zijn niet meegenomen

¹⁸ Deze vraag is aan mensen gesteld die weten dat er een vertrouwenspersoon is

¹⁹ Deze vraag is later toegevoegd

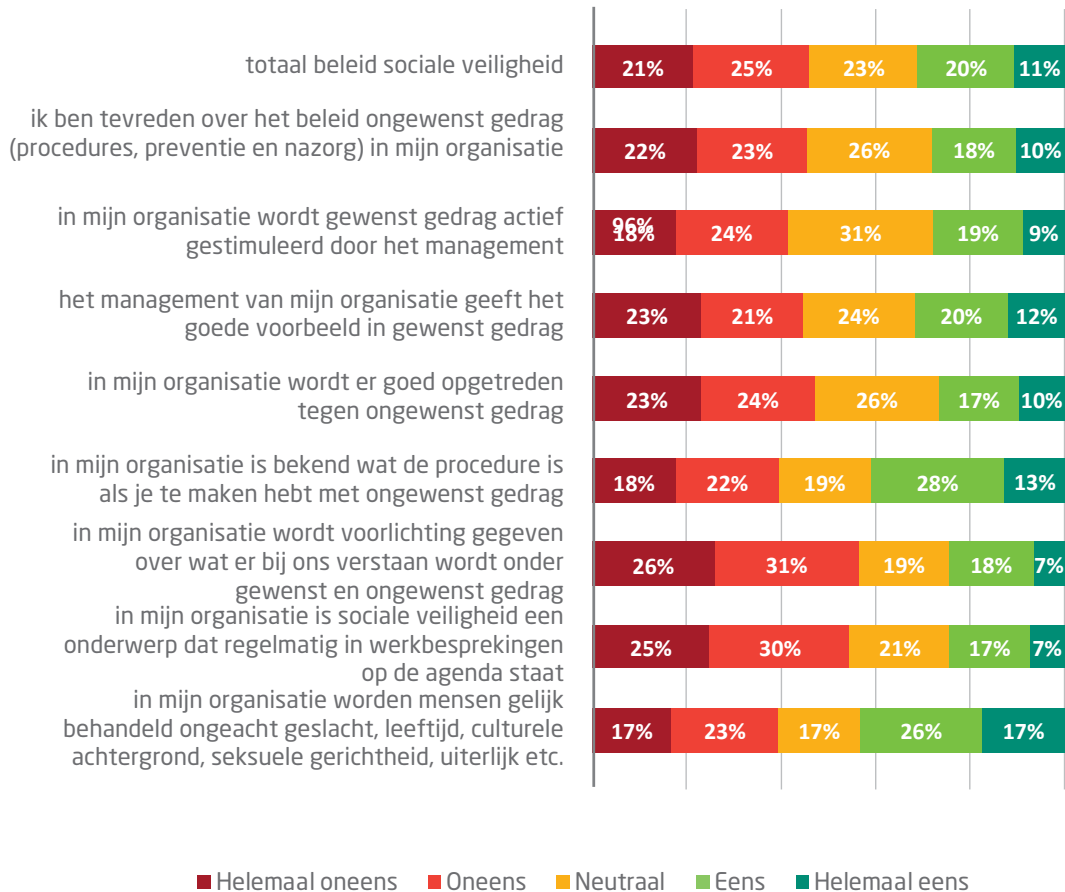
²⁰ Deze vraag is aan alle mensen gesteld die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, als mensen meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt is deze vraag meerdere keren gesteld, dit geldt ook voor de grafieken 17, 18, 20 en 21

²¹ Deze vraag is alleen gesteld aan de mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt en aangeven er niet over gepraat te hebben

²² Deze vraag is aan alle mensen gesteld die van grensoverschrijdend gedrag getuige zijn geweest, als mensen van meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag getuige zijn geweest is deze vraag meerdere keren gesteld

BIJLAGE 2: COMPLETE GRAFIEK OVER BELEID

Beleid sociale veiligheid



Figuur 44 Complete grafiek beleid sociale veiligheid

BIJLAGE 3 TNO CIJFERS EN DE VERGELIJKING MET FNV-CIJFERS

Onderstaande cijfers zijn gebaseerd op de NEA 2022 (TNO). Dit gedeelte van de NEA is ingevuld door zo'n 30.000 werknemers. Het onderwerp van de enquête is arbeidsomstandigheden, de vragen over grensoverschrijdend gedrag staan onder klanten en collega's.

TNO gebruikt iets andere termen, onderstaand de vergelijking tussen de termen:

FNV-term	TNO-term
Pesten	Pesten
Intimidatie	Intimidatie/ bedreiging
Seksuele intimidate (en seksueel geweld)	Ongewenste seksuele aandacht
Lichamelijke agressie	Lichamelijk geweld
Discriminatie	Discriminatie

Daarnaast heeft TNO ook onderzoek gedaan naar conflicten, FNV heeft dat in haar onderzoek niet meegenomen. TNO heeft geconstateerd dat als het onderwerp conflicten (dat gebeurt niet ieder jaar) wordt uitgevraagd er minder ongewenst gedrag wordt gerapporteerd. TNO heeft het over ongewenst gedrag, FNV hanteert deze term ook (naast grensoverschrijdend gedrag).

TNO-term	Klanten	Collega's	Leidinggevenden	Totaal
Pesten	1,1%	2,6%	1,3%	4,9%
Intimidatie/bedreiging	8,3%	1,4%	1,5%	11,3%
Ongewenste seksuele aandacht	3,0%	1,0%	0,4%	4,4%
Lichamelijk geweld	2,6%	0,2%	0,1%	3,0%
Discriminatie ²³				10,3%

Vergelijking FNV-cijfers en TNO-cijfers:

Onderwerp	Intern (collega's, leiding)		Extern (klanten, patiënten e.d.)	
	FNV	TNO	FNV	TNO
Pesten	40%	4%	2%	1%
Intimidatie	34%	3%	4%	8%
Seksuele intimidate	10%	1%	2%	3%
Lichamelijke agressie	3%	0,2%	1%	3%
Discriminatie	16%		2%	

FNV rapporteert ongeveer 10 keer zoveel intern ongewenst gedrag, TNO rapporteert (op pesten na) meer extern ongewenst gedrag dan FNV. Voor een mogelijke verklaring: zie de inleiding.

²³ TNO maakt geen onderscheid wie discrimineert

