



SOCIALE VEILIGHEID BIJ ONDERDEEL THPM GEMEENTE ROTTERDAM

ONDERZOEKSRAPPORT

Ondernemingsraad
Stadsbeheer



SEPTEMBER 2026



INHOUDSOPGAVE

1. CONCLUSIE	4
2. INLEIDING	5
3. RESPONS	5
4. CULTUUR EN BELEID	6
Sociale veiligheidscultuur	6
Ervaren beleid sociale veiligheid	6
Vertrouwenspersoon en meldpunt integriteit	7
Oorzaken sociale onveiligheid	8
Suggesties van werknemers voor het beleid sociale veiligheid	11
5. GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG	13
Wat verstaan we onder grensoverschrijdend gedrag?	13
Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag	13
Gewenste ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag	17
Getuigen van grensoverschrijdend gedrag	18
6. SAMENVATTING	20
7. AANBEVELINGEN	21
BIJLAGE 1	22
Ervaren sociale veiligheid per afdeling en mensen die zelf ongewenst gedrag hebben meegemaakt	22
BIJLAGE 2	24
Ervaren beleid sociale veiligheid per afdeling en mensen die zelf ongewenst gedrag hebben meegemaakt	24

1. CONCLUSIE

De werkvloer is onvoldoende veilig binnen THPM van de gemeente Rotterdam. Hiermee bevestigt dit onderzoek de conclusies die ook de ombudsman had getrokken in de brief van juni 2026. Het zorgen voor een veilige werkomgeving is de wettelijke verantwoordelijkheid van de gemeente Rotterdam.

Maar liefst 43% heeft afgelopen jaar 1 of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt. Bij Handhaving is dat maar liefst 53%. Het betreft vooral pesten, discriminatie en intimidatie. Maar liefst 17% van de vrouwen heeft afgelopen jaar seksuele intimidatie ervaren.

Ruim een kwart van de respondenten overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsnormen. Bij Handhaving is dat 37%. Bij de mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt is dat bijna de helft.

KRITIEK OP LEIDERSCHAP

Mensen geven aan dat de sociale onveiligheid wordt veroorzaakt door incapabel leiderschap, mensen ervaren vriendjespolitiek en een angstcultuur. Bijna de helft vindt dat de leiding niet goed optreedt tegen grensoverschrijdend gedrag. Bij Handhaving is dat 63%. Bij mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt is dat 76%. Ruim een derde geeft aan dat het management niet het goede voorbeeld geeft, terwijl ze juist een rolmodel zouden moeten zijn.

Als mensen grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, geeft bijna de helft aan dat dat veroorzaakt is door een leidinggevende, en een kwart door een directie-/MT-lid.

Kortom, er moet van hoog tot laag een cultuurverandering plaatsvinden.

GROTE GEVOLGEN VOOR WERKNEMER

De gevolgen zijn zeer groot, een grote meerderheid (83%) 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 zelfs nadenken over zelfdoding.

Voor lezers die meer willen weten over wat invloed heeft op de gevolgen van grensoverschrijdend gedrag kunnen het rapport gevolgen downloaden op:

<https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/grensoverschrijdend-gedrag>

OPTREDEN IS VEREIST

Investeren in een sociaal veilige werkvloer loont. Dat zien we helaas onvoldoende terug bij THPM. Slechts 39% geeft aan dat het geregeld op de agenda van het werkoverleg staat. Volgens slechts 9% van de respondenten die zelf grensoverschrijdend gedrag meemaakt wordt er goed opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag en voelt 63% zich niet goed gesteund door de organisatie. Er moet een plan gemaakt worden om de sociale onveiligheid structureel aan te pakken. We doen hiervoor 14 concrete aanbevelingen.

2. INLEIDING

De ondernemingsraad van Stadsbeheer Rotterdam en FNV Overheid krijgen geregeld geluiden over onveilige werksituaties bij THPM. Daarom besloten ze hier onderzoek naar te doen. De enquête is verspreid via een mail vanuit de ondernemingsraad, en stond op intranet. Er is er een reminder gestuurd. Eerder is er ook door de ombudsman Rotterdam Rijnmond op 4 juni een brief gestuurd over de sociale onveiligheid binnen THPM.

Met het onderzoek wordt ingegaan op de beleving van sociale veiligheid en het gevoerde beleid hierover. Ook is gevraagd wat men als oorzaken ziet van onveiligheid, welke beleidswensen men heeft en is er gevraagd of het een onderwerp is waardoor men de organisatie zou willen verlaten. M.b.t. integriteit is o.a. gevraagd of men in gewetensnood komt en of men gedwongen wordt werk te doen op een manier waar men niet achter staat. Er is ook gevraagd naar eigen ervaringen en getuige ervaringen met ongewenst gedrag, wie dat veroorzaakt heeft, hoe met een melding is omgegaan en of men zich gesteund voelt. Ten slotte is gevraagd naar de bekendheid en toegankelijkheid van meldinstanties binnen THPM.

Het onderzoek is verwerkt door José van Lieshout, zij is beleidsadviseur Veilig en Gezond werken bij FNV. Ze is arbeids- en organisatieadviseur en specialist op het gebied van Psychosociale Arbeidsbelasting. Namens FNV is zij voorzitter van de Werkgroep Grensoverschrijdend gedrag van de Stichting van de Arbeid. Ze heeft eerder vergelijkbare onderzoeken uitgevoerd bij de TU Delft en diverse ministeries, waaronder VWS.

3. RESPONS

Dit onderzoek is uitgezet op 3 juli 2026. Het onderzoek is gesloten op 31 augustus 2026.

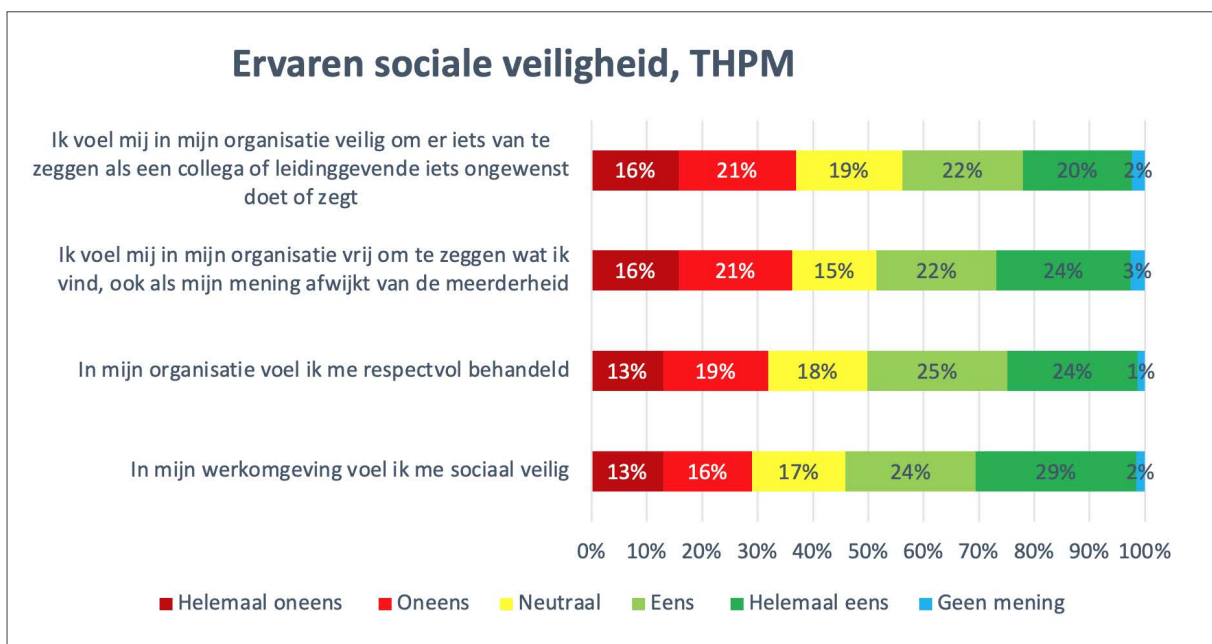
- 540 mensen hebben het onderzoek deels ingevuld, waarvan 461 helemaal. We hebben alleen de resultaten verwerkt van de mensen die t/m de laatste inhoudelijke vraag de enquête hebben ingevuld. Er zijn 1180 mensen aangeschreven. De respons die we hebben verwerkt is dus 39%.
- 58% van de respondenten is geen vakbondslid, 19% is FNV lid, 6% is lid van een andere bond, 17% wil het niet zeggen
- 31% van de respondenten is vrouw, 62% man, 7% X.
- 20% werkt bij toezicht, 46% bij handhaving, 19% bij parkeren, 9% werkt bij THPM maar wil niet zeggen waar, 6% werkt elders (o.a. markten, bruggen en sluizen, opleidingen). In de rapportage onderscheiden we 'Toezicht' (T), 'Handhaving' (H), en 'Parkeren'(P). Vanwege de geringe respons bij Markten hebben we deze niet apart onderscheiden, dit is ook de kleinste afdeling.

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 vier vragen, die zijn weergegeven in figuur 1. In de tabel geven we ook aan wat de percentages zijn van de verschillende afdelingen. We korten ze af tot T (Toezicht), H (Handhaving), P (Parkeren). We hebben hierbij ook weergegeven wat de percentages zijn van mensen die zelf één of meerdere ervaringen hadden bij THPM met ongewenst gedrag (ZM, zelf meegemaakt). De grafieken hiervan staan in bijlage 1. Zonder de scores van parkeren te bagatelliseren kunnen we stellen dat de scores bij toezicht en handhaving zeer zorgelijk zijn. Dat geldt ook voor de scores van mensen die zelf ongewenst gedrag hebben meegemaakt.

37% durft er <u>niets</u> van <u>te zeggen</u> als een collega of leidinggevende iets ongewenst doet of zegt	37% durft geen afwijkende mening te uiten
T: 36% H: 46% P: 16% ZM: 62%	T: 33% H: 44% P: 19% ZM: 60%
32% voelt zich niet respectvol behandeld	29% voelt zich sociaal onveilig
T: 24% H: 41% P: 16% ZM: 57%	T: 22% H: 38% P: 16% ZM: 56%



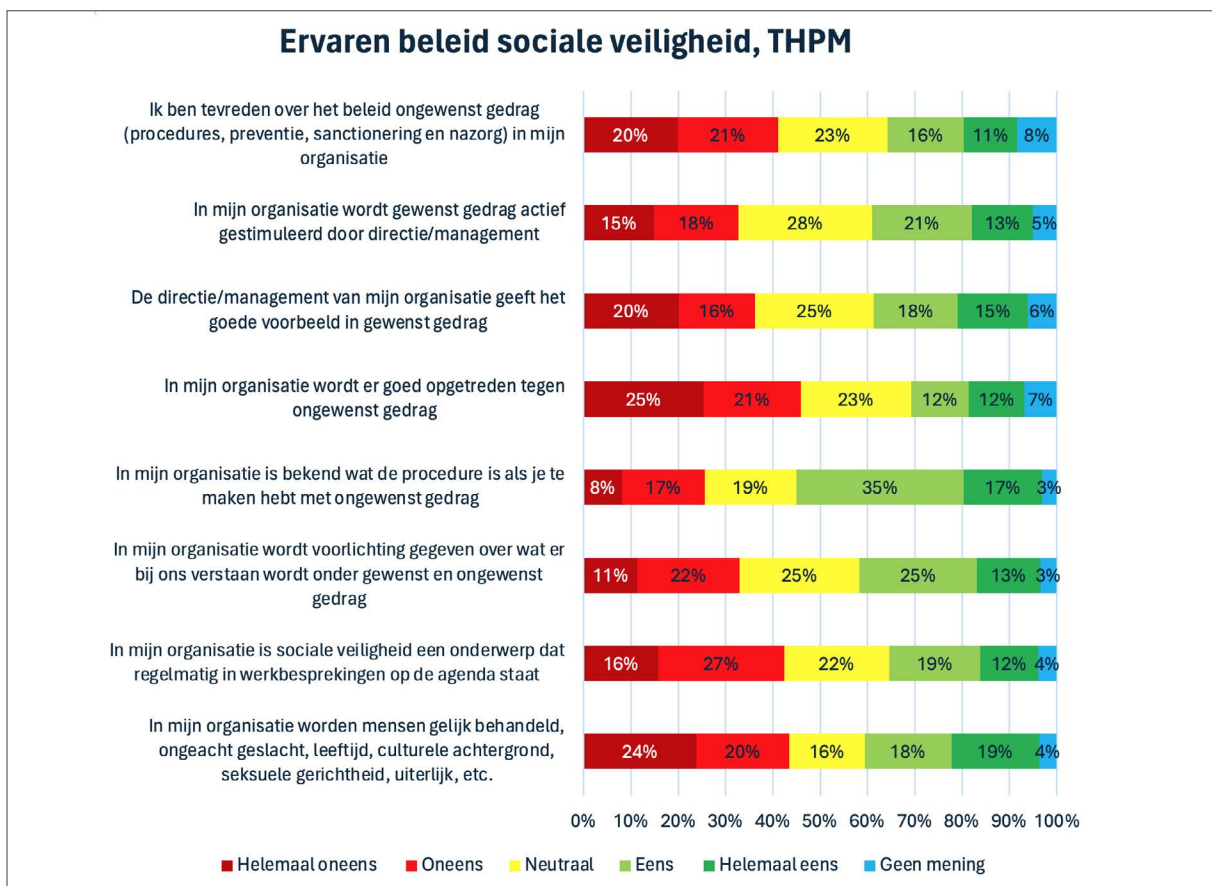
Figuur 1 Grafiek ervaren werkklimaat

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, die staan weergegeven in figuur 2. De grafieken van de afdelingen en mensen die zelf ongewenst gedrag hebben meegemaakt staan in bijlage 2. Dit zijn ook zeer zorgelijke resultaten.

41% is ontevreden over beleid ongewenst gedrag	33% geeft aan dat gewenst gedrag niet actief gestimuleerd wordt
T: 35% H: 54% P: 15% ZM: 69%	T: 27% H: 39% P: 18% ZM: 54%
36% vindt dat het management niet het goede voorbeeld geeft in gewenst gedrag	46% vindt dat er niet goed wordt opgetreden tegen ongewenst gedrag
T: 28% H: 48% P: 14% ZM: 61%	T: 38% H: 63% P: 19% ZM: 76%
43% geeft aan dat sociale veiligheid niet regelmatig in werkoverleg besproken wordt	44% vindt dat mensen ongelijk behandeld worden qua geslacht, leeftijd, achtergrond etc.
T: 35% H: 49% P: 32% ZM: 60%	T: 35% H: 56% P: 23% ZM: 69%

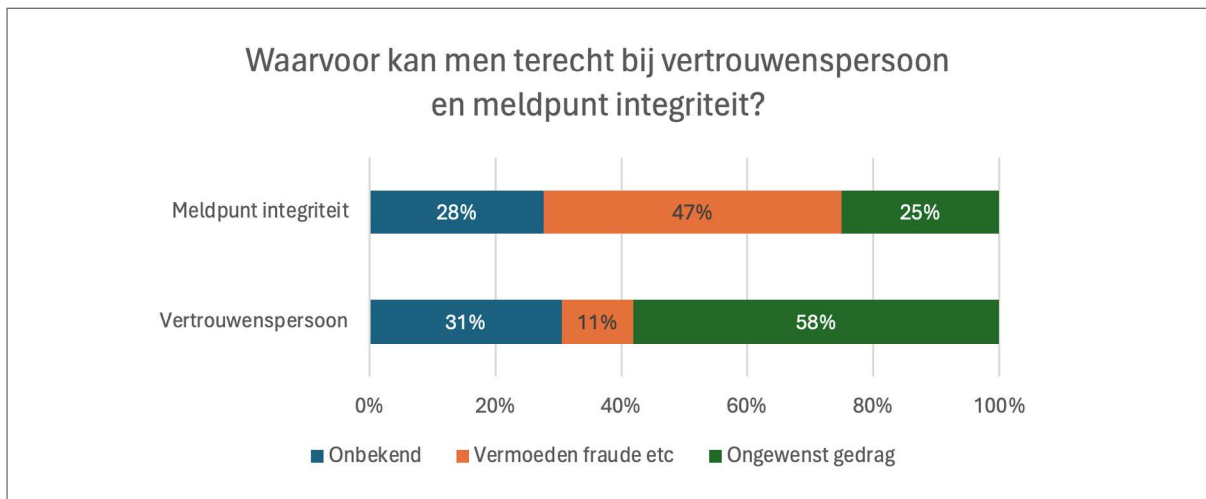


Figuur 2 Grafiek ervaren beleid sociale veiligheid

VERTROUWENSPERSOON EN MELDPUNT INTEGRITEIT

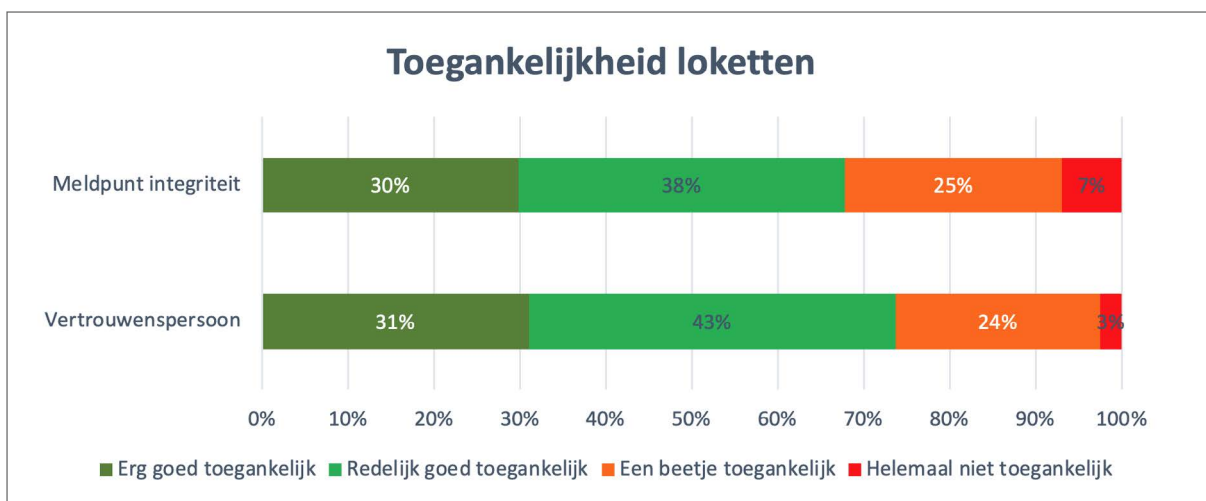
Kennen mensen de vertrouwenspersoon en het meldpunt integriteit? Weten ze waarvoor ze deze kunnen benaderen en hoe kijken ze naar de toegankelijkheid? Omdat er weinig verschil is tussen de verschillende afdelingen en de groep die ongewenst gedrag heeft meegemaakt vermelden we deze hier niet.

31% kent de vertrouwenspersoon niet, 58% weet dat mensen hiervoor terecht kunnen als ze te maken hebben met ongewenst gedrag	28% kent het meldpunt integriteit. 47% weet dat ze daar terecht kunnen als ze een vermoeden hebben van fraude, corruptie etc.
--	---



Figuur 3 Grafiek bekendheid loketten

Een meerderheid ervaart de loketten als toegankelijk. Toch vindt een derde het meldpunt integriteit niet toegankelijk en ruim een kwart vindt de vertrouwenspersoon niet toegankelijk.



Figuur 4 Grafiek toegankelijkheid loketten

OORZAKEN SOCIALE ONVEILIGHEID

We hebben een open vraag gesteld wat mensen zien als oorzaak van sociale onveiligheid (als ze dat zo ervaren). Veel gehoorde oorzaken zijn:

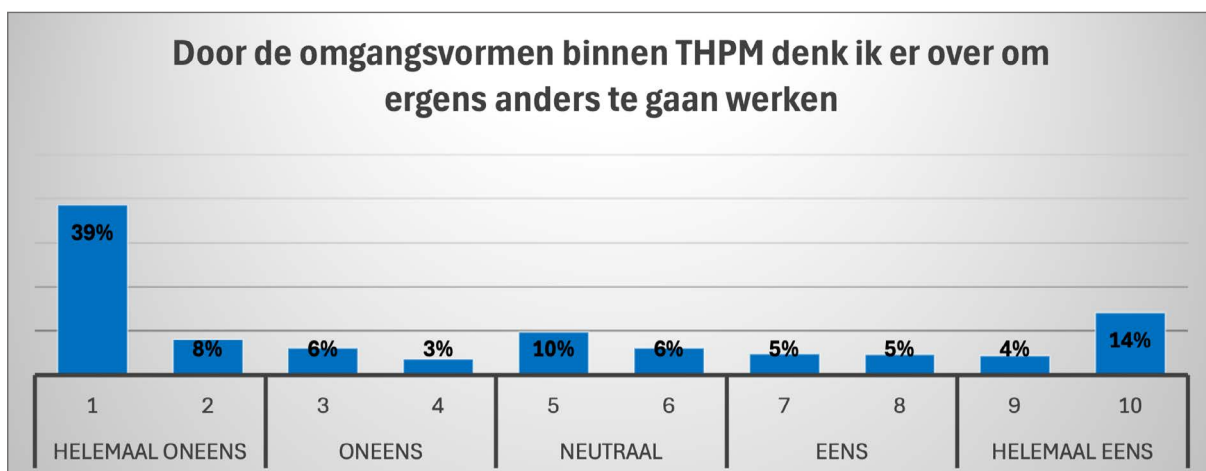
- Vriendjespolitiek
- Angstcultuur
- Leiding die niet optreedt
- Onvoldoende open communicatie
- Incapabele leiding
- Machtsmisbruik

Verandering van werkgever door omgangsvormen

28% overweegt van werkgever te veranderen door de omgangsvormen

T:15% H:37% P: 11% ZM: 46%

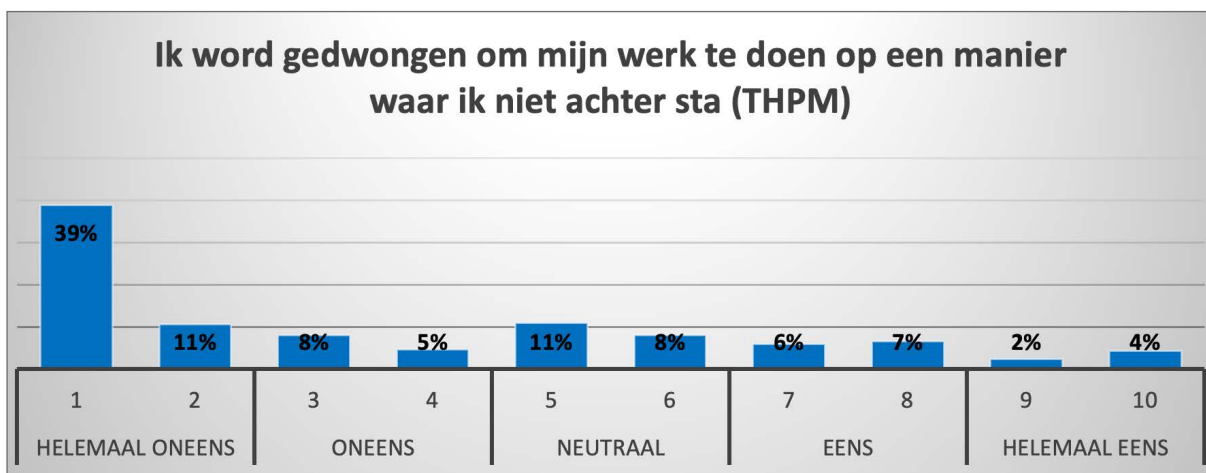
Ruim een kwart geeft aan door de omgangsvormen te overwegen elders te gaan werken (7 of hoger op een tienpuntschaal). Dat percentage is maar liefst 46% bij de mensen die één of meerdere malen te maken hebben gehad met ongewenst gedrag bij THPM!



Figuur 5 Grafiek overweging te veranderen van werkgever door omgangsvormen Integriteit

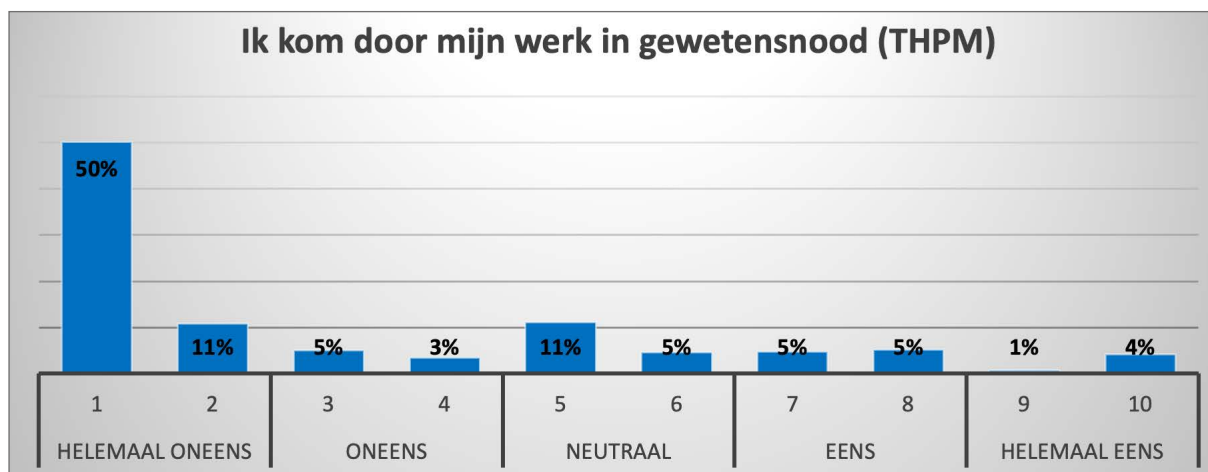
Een vijfde geeft aan gedwongen te zijn op een manier te werken waar ze niet achter staan. Bij de mensen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt bij THPM is dat maar liefst een derde!

19% geeft aan gedwongen te worden het werk op een manier te doen waar ze niet achter staan
T:13% H:22% P: 10% ZM: 34%



Figuur 6 Grafiek werk doen waar je niet achter staat

15% geeft aan door het werk in gewetensnood te komen, bij mensen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt is dat maar liefst 28!
T:12% H:20% P: 6% ZM: 28%

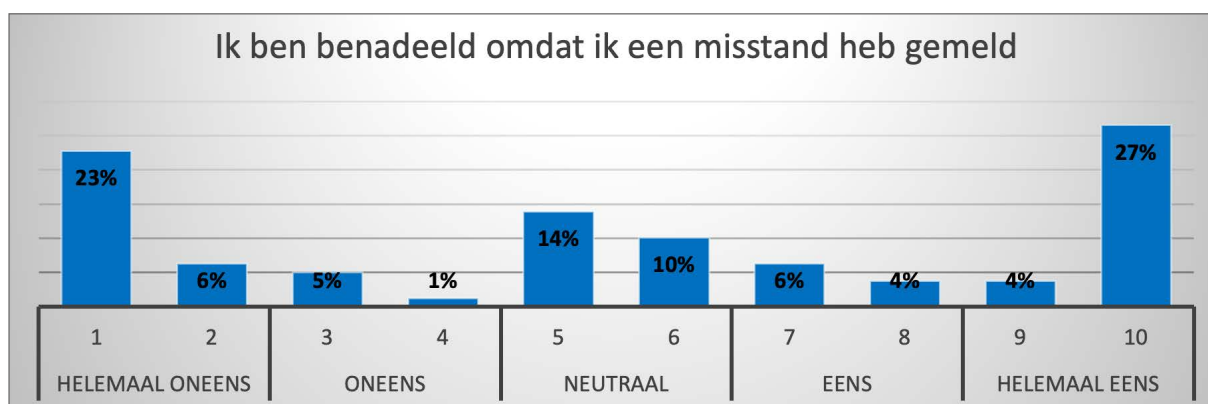


Figuur 7 Grafiek gewetensnood

17% van de mensen heeft melding gemaakt van een misstand (T:14% H:27% P: 5% ZM: 33%). Aan deze mensen vroegen we of ze hierdoor zijn benadeeld. Maar liefst 41% heeft deze vraag bevestigend beantwoord. Vanwege de geringe aantallen per afdeling splitsen we hier niet op naar afdeling.

Aan de mensen die niet gemeld hebben vroegen we naar de reden. 54% gaf aan geen misstand te hebben meegemaakt. Van de mensen die dit wel hebben meegemaakt, maar niet hebben gemeld zijn de voornaamste redenen:

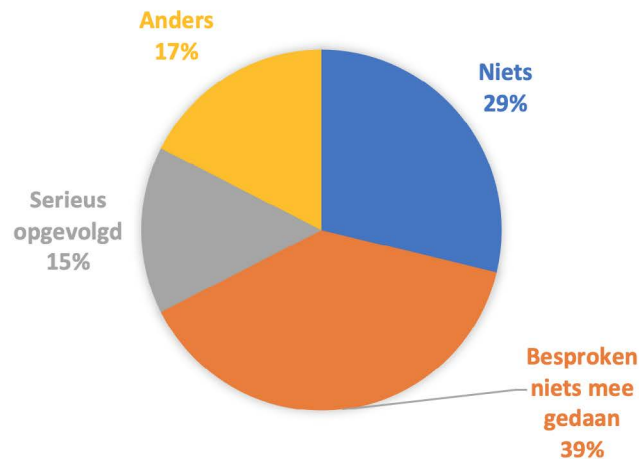
- Er zou niets mee gebeuren
- Angst voor negatieve gevolgen
- Het meldpunt niet vertrouwen



Figuur 8 Grafiek melden misstanden

Aan de mensen die wel hebben gemeld vroegen we wat er met hun melding gedaan is. Slechts 15% geeft aan dat er serieus opvolging aan is gegeven. Bij 'anders' wordt aangegeven dat het nog loopt, maar ook dat de leiding haar verantwoordelijkheid niet neemt.

WAT IS ER MET JE MELDING GEDAAN?



Figuur 9 Opvolging melding

SUGGESTIES VAN WERKNEMERS VOOR HET BELEID SOCIALE VEILIGHEID

Onderstaande citaten hebben mensen geantwoord op de vraag: "Wat vind je dat THPM van de gemeente Rotterdam 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:

FUNCTIONEREN MANAGERS

- Dit management is niet te vertrouwen. Veel praatjes, geen daden. Totaal ongeschikt
- De juiste mensen op de juiste plek! Met een bezem komen en teamleiderstak schoonvegen!
- Nieuwe management aanstellen. Van directie tot de teamleiders. Het is momenteel een corrupte bende
- Dat de managementlaag niet de hand boven het hoofd van de teamleiders houdt.
- Betere leidinggevende aanstellen en ook ontslaan als er structureel grote fouten worden gemaakt.
- Managers, seniors en teamleiders niet gaan verplaatsen naar een ander cluster als zij niet functioneren
- Leiding Handhaving moet weg. Die heeft deze situatie veroorzaakt.
- Gezamenlijk gaan zitten en de rotte appels van positie veranderen
- Allereerst een management wat ervaring en competenties heeft om een afdeling te leiden
- Allereerst zuivere sollicitatieprocedures voor managers, geen vriendjespolitiek
- Het is echt een bende daar! Ik heb er kort gewerkt. Incompetentie to the max!

ERVAREN CULTUUR

- Er heerst een afrekencultuur, waardoor je niet overal je zegje kan doen.
- Naar iedereen luisteren i.p.v. alleen naar degenen die het hardst roepen. Hoor-wederhoor vaker plegen.
- Er heerst nu een angst cultuur. Mensen durven zich niet uit te spreken.
- Echt luisteren naar de medewerkers en er ook iets mee doen
- Meer belonen en je stimuleren. En stoppen met onderdrukken.
- Kom beloftes na
- Verantwoordelijkheid nemen waar die hoort. Er heerst een vingerwijscultuur en vriendjescultuur.
- Er echt voor openstaan en niet dat enkel de belangen van individuele MT leden worden behartigd. Praten over sociale veiligheid en daadwerkelijk actie ondernemen zijn 2 verschillende zaken.
- De eigen richtlijnen volgen verantwoordelijken een andere functie geven, en minder vriendjespolitiek
- Stoppen met vriendjespolitiek en integer handelen.
- Meer het positieve in medewerkers zien en dit benoemen. Is nu veelal op het negatieve.
- Vanuit de leiding het goede voorbeeld geven!
- Gebrek aan menselijk leiderschap. Medewerkers voelen zich niet gehoord of veilig

- Veel meer transparant zijn en meer investeren in de mens. Ze zijn niet empathisch.
- Er is geen gelijke behandeling van personen. Pestgedrag, afgunst door leidinggevende. Begin hiermee
- Meer op de werkvloer aanwezig zijn. Dan kan je zien wat er speelt.
- Minder dreigen van leidinggevend. Belangrijk is niet wat je kan, maar wie je kent. Dit vind ik fout
- Stoppen met discrimineren en vriendjespolitiek. En het in stand houden van de angstcultuur

DAADKRACHT

- Graag harder optreden tegen ongewenste gedrag. Ik heb racisme meegemaakt
- Serieuze maatregelen nemen tegen managers of mensen aan wie de managers voorkeurbehandeling geven
- Optreden tegen ongewenst gedrag, de personen komen er nu mee weg en kunnen ermee doorgaan
- Er zijn signalen, meldingen gedaan en er zijn mensen vertrokken. Dit alles heeft geen effect gehad.
- Daadwerkelijk geven om het oplossen i.p.v. genoeg doen om te zeggen dat je er iets mee hebt gedaan.
- Optreden tegen ongewenst gedrag. Niet een ellenlang dossier opbouwen.
- Sociale veiligheid en handelen bij ongewenst gedrag ook bij hogere leiding toepassen.
- Het gevoel geven dat er wat mee gedaan kan worden, en je niet tegen een muur praat. Veilig voelen
- Problemen echt aanpakken i.p.v. verschuiven
- Dat er eerder wordt opgetreden, eerder dossieropbouw en niet pas wanneer het uit de hand loopt.
- Klachten serieuzer nemen ook als ze over het management gaan
- Ten eerste serieus omgaan met de klachten die gedaan worden en ze niet bagatelliseren!

OVER COMMUNICATIE:

- De collega's worden steeds bewuster. Blijven bewust maken om gewenste gedrag te vertonen
- Verbieden dat collega's met een Arabische achtergrond worden beoordeeld en hun taal spreken op werk
- Sessies over wat nou precies ongewenst gedrag is, want ik denk dat velen dit niet eens weten.
- Dat sociale veiligheid regelmatig in de werkbesprekingen op de agenda staat.
- Meer informatie verstrekken over wat de procedure is van ongewenst gedrag.

OVER BELEID:

- Een vaste (onafhankelijke externe vertrouwenspersoon) aannemen (die direct praat met directie).
- Laten we beginnen met een anoniem of onafhankelijk meldpunt. Waar je kunt praten zonder oordeel.
- Er zal meer geïnvesteerd moeten worden in sociale omgangsvormen en normen en waarden gesprekken.
- Er moet een duidelijk normenkader komen. Dat maakt aanspreken makkelijker en Integriteitsonderzoek transparant
- Na elk incident direct nazorg, melding verplicht. Snellere back-up, betere afspraken.

5. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

WAT VERSTAAN WE ONDER GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

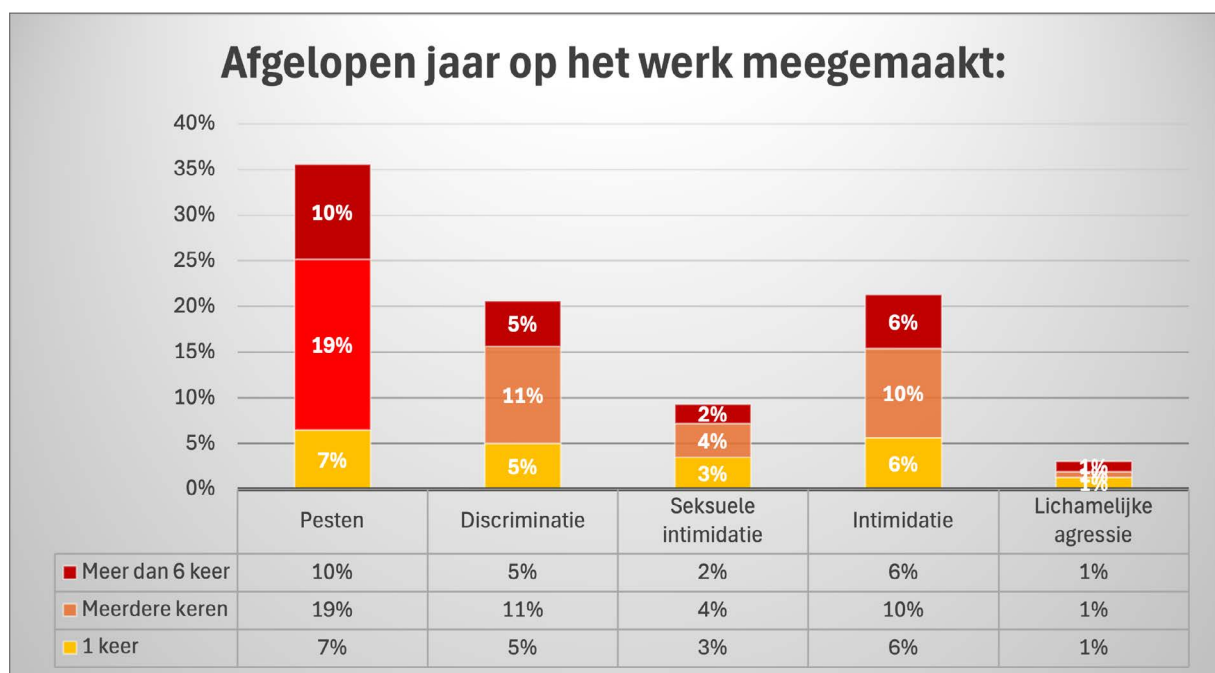
- Pesten (bijvoorbeeld buitensluiten, vernederen)
- Intimidatie (bijvoorbeeld schelden of bedreigen)
- Seksuele intimidatie of seksueel geweld (bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen of opmerkingen, aanranding, verkrachting)
- Discriminatie (bijvoorbeeld op grond van je afkomst, leeftijd of seksuele gerichtheid)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

De diverse vormen van grensoverschrijdend gedrag kunnen overlappen.

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?

43% van de respondenten heeft afgelopen jaar 1 of meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag zelf meegemaakt	36% geeft aan afgelopen jaar gepest te zijn, 10% zelfs meer dan 6 keer
T: 37% H:53% P: 24%	
21% geeft aan afgelopen jaar gediscrimineerd te zijn, 5% zelfs meer dan 6 keer	22% geeft aan afgelopen jaar geïntimideerd te zijn, 6% zelfs meer dan 6 keer
9% geeft aan seksuele intimidatie te hebben ervaren	3% heeft lichamelijke agressie meegemaakt



Figuur 10 Grafiek eigen ervaring grensoverschrijdend gedrag

De percentages m.b.t. pesten, discriminatie en intimidatie zijn gelijk voor mannen en vrouwen. Maar liefst 17% van de vrouwen heeft seksuele intimidatie meegemaakt -waarvan 4% meer dan 6 keer-, 4% van de mannen.

Bij vrouwen heeft 6% lichamelijke agressie meegemaakt-waarvan 2% meer dan 6 keer-, bij de mannen 1%. Vanwege het lage percentage X is dat hier niet apart onderscheiden.

De voornaamste discriminatiegronden zijn:

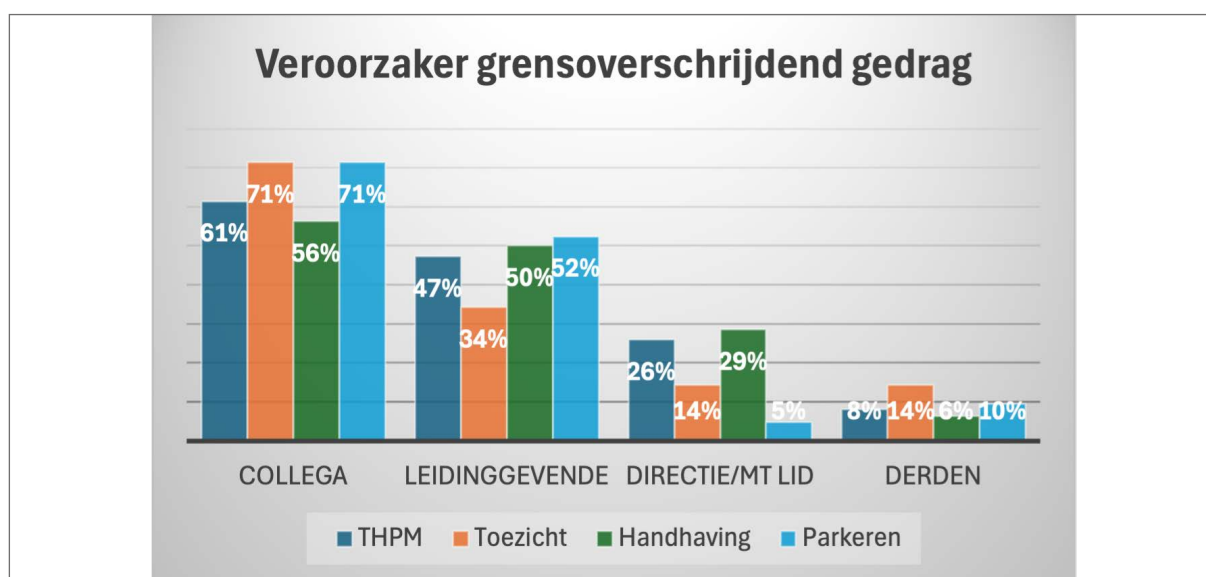
- Afkomst
- Geloof
- Uiterlijk
- Leeftijd

In onderstaande tabel staan de percentages naar afdeling. Bij handhaving liggen de percentages van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag het hoogste.

	Pesten	Discriminatie	Seksuele intimidatie	Intimidatie	Lichamelijke agressie
Toezicht	30%	16%	5%	18%	1%
Handhaving	45%	25%	13%	27%	5%
Parkeren	17%	15%	5%	8%	0%

SELECTIE VAN GENOEMDE VOORBEELDEN	
Pesten	Beledigen, buitensluiten, mensen belachelijk maken in WhatsAapp-groep, kleineren, doodzwijgen, pesten door leidinggevende
Intimidatie	Leidinggevende zegt: "als je mij een probleem geeft, neuk ik je moeder", denigrerende uitspraak dat ik dankbaar moet zijn voor mijn aanstelling, schreeuwen, schelden, chantage, beschuldigen
Seksuele intimidatie	Nafluiten, vieze geluiden maken, seksuele intimidatie door leidinggevende, seksueel getinte opmerkingen en aanrakingen, vieze verhalen vertellen, uitkleden met de ogen, ongewenste appjes
Discriminatie	Racisme, over mijn afkomst als Marokkaan, blokkeren van doorgroei, mijn werk tegenwerken, beloofde salarisverhoging niet ontvangen
Lichamelijke agressie	Deur dichtslaan, fiets onklaar maken, groot maken, met vinger in gezicht wijzen

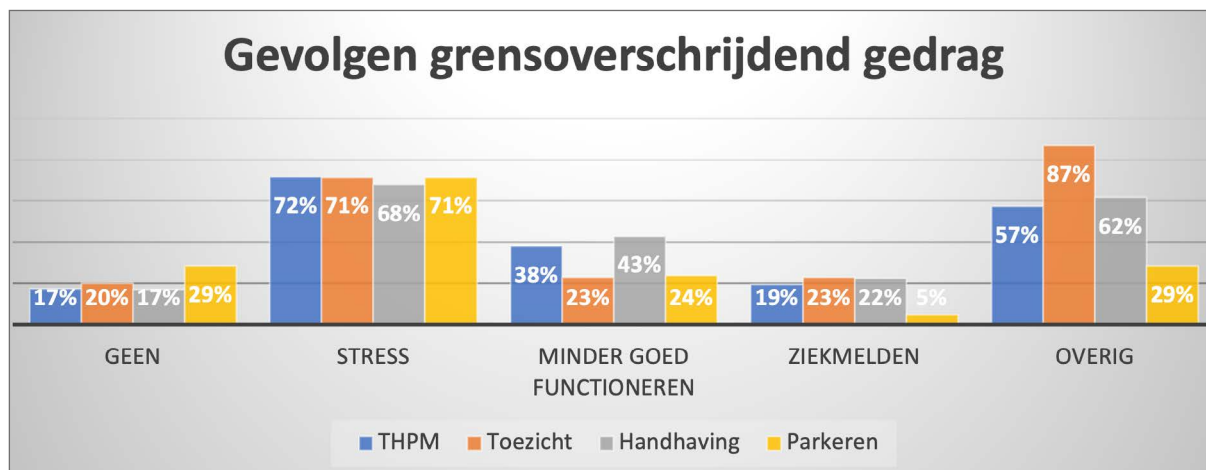
Mensen konden aangeven wie het grensoverschrijdend gedrag had veroorzaakt. Ze konden meerdere antwoorden geven (daarom tellen de percentages niet op tot 100). De grootste groep is collega's, direct gevolgd door leidinggevenden. In maar liefst 26% is een directie of MT lid de veroorzaker. Het percentage grensoverschrijdend gedrag door derden (burgers) ligt het laagste. Mensen geven dus aan voornamelijk last te hebben van intern ongewenst gedrag.



Figuur 11 Grafiek veroorzakers grensoverschrijdend gedrag, naar beleving van de werknemer ¹

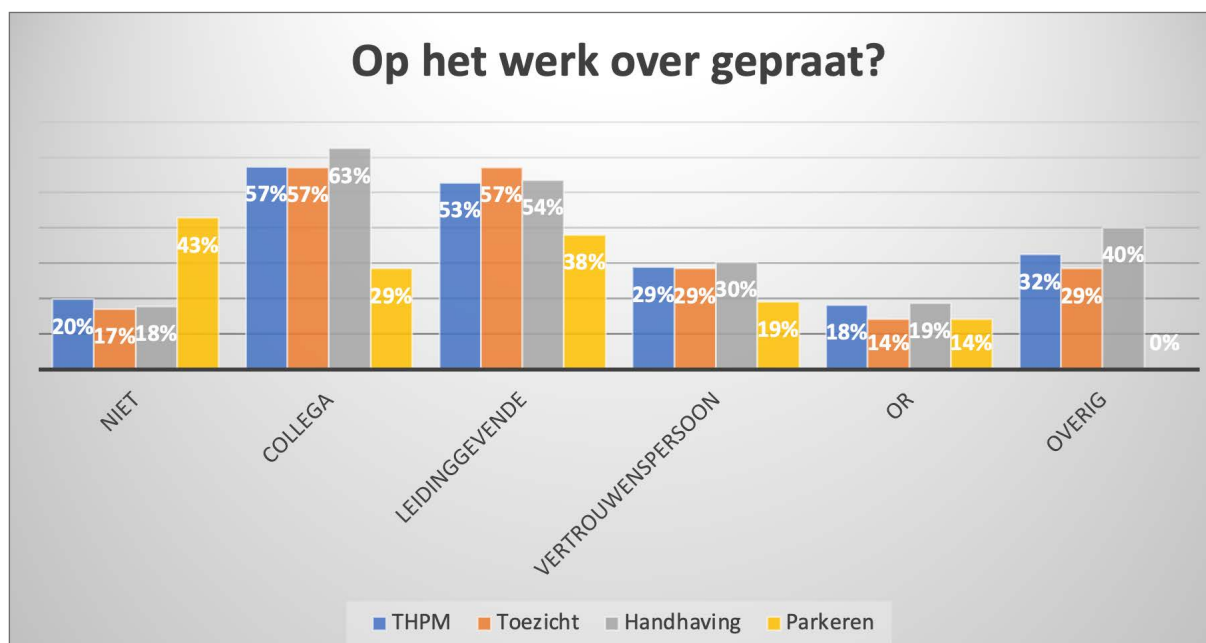
¹ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

83% ervaart negatieve gevolgen van grensoverschrijdend gedrag	72% ervaart hierdoor stress, 38% functioneert minder goed
19% meldt zich hierdoor ziek	Bij overig o.a.: ontslagen, denken over suicide, langdurige psychische schade



Figuur 12 Grafiek gevolgen grensoverschrijdend gedrag ²

80% van de mensen die grensoverschrijdend gedrag meemaakten hebben er over gepraat op hun werk.	57% heeft er met een collega over gepraat, 53% met een leidinggevende
Slechts 29% heeft er met een vertrouwenspersoon over gesproken.	18% is hierover met de OR in gesprek gegaan, bij overig o.a. arbodienst, ombudsman, vakbond



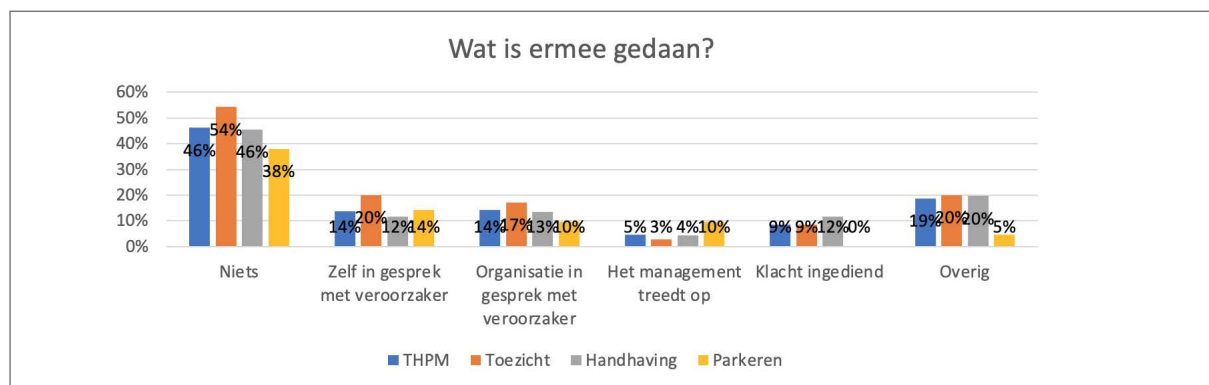
Figuur 13 Grafiek praten over grensoverschrijdend gedrag ³

² Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

³ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.

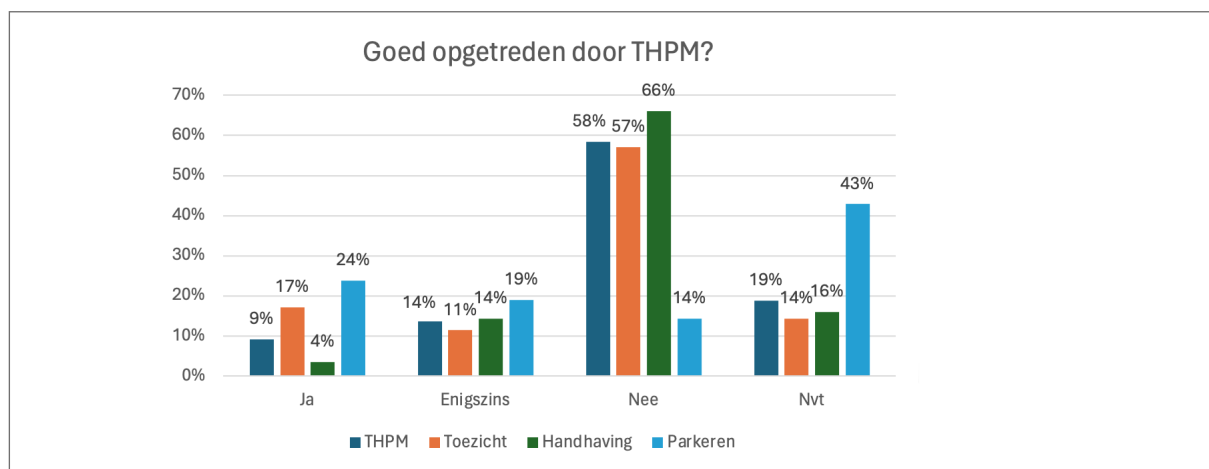
Aan de mensen die erover gepraat hebben, vroegen we wat er daarna mee is gebeurd.

Bijna de helft geeft aan dat er niets mee is gebeurd. Slechts 5% heeft aangegeven dat het management heeft opgetreden. 14% is zelf in gesprek gegaan met de veroorzaker, bij eveneens 14% is de organisatie in gesprek gegaan met de veroorzaker. Bij overig o.a. nog mee bezig, erbij laten zitten, belofte niet nagekomen.



Figuur 14 Grafiek opvolging na ervaring grensoverschrijdend gedrag ⁴

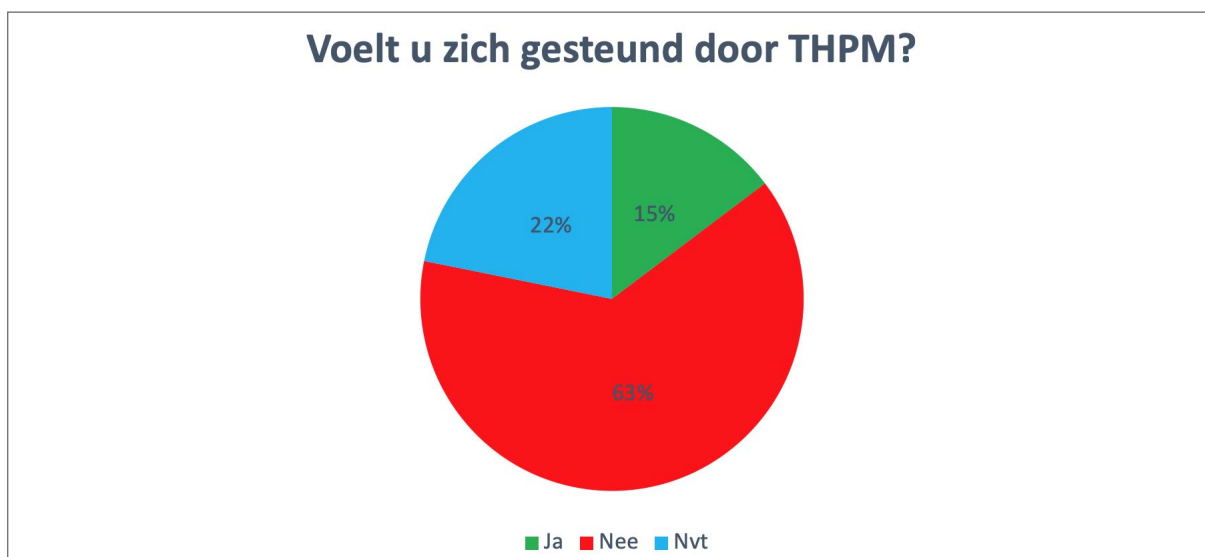
We vroegen aan mensen die grensoverschrijdend gedrag meemaakten of ze vonden dat er door THPM goed was opgetreden. Slechts 9% vond dat er goed was opgetreden. Handhaving scoort het ongunstigst. Bij parkeren geeft 24% aan dat er goed is opgetreden.



Figuur 15: Grafiek goed opgetreden door THPM?

Mensen die grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt vroegen we of ze zich door THPM gesteund voelden hierbij. Slechts 15% heeft deze vraag positief beantwoord, bijna tweederde voelde zich niet goed ondersteund. De percentages tussen de afdelingen wijken niet veel af, en zijn om deze reden niet vermeld.

⁴ Mensen konden meerdere antwoorden invullen, mensen kunnen het ook meerdere keren hebben meegemaakt.



Figuur 17 Grafiek: gevoel van ondersteuning na ervaring grensoverschrijdend gedrag

Mensen die zich wel ondersteund voelen geven o.a. aan:

- Mijn manager heeft daadkrachtig opgetreden
- Ik ben goed geholpen door de vertrouwenspersoon
- De HR-adviseur heeft alle lijnen ingeschakeld
- Er zijn passende maatregelen getroffen

Mensen die zich niet ondersteund voelen geven o.a. aan:

- Ze doen niks
- Er mag strenger gehandhaafd worden
- Het wordt niet gewaardeerd als je je mening geeft
- Men dekt elkaar af
- Het gaat de doofpot in
- Ik voel me aan mijn lot overgelaten
- Pappen en nathouden, maar het wangedrag gaat maar door. Aai over je bol en verder.
- Als je als medewerker een probleem hebt met je leidinggevende trek je altijd aan het kortste eind en sta je er alleen voor
- Ongewenst gedrag wordt niet erkend maar onder de tafel geschoven door MT en er zijn geen consequenties voor leidinggevendenden bij ongewenst gedrag.
- Ik krijg meestal als antwoord: mannen onder elkaar moet toch kunnen

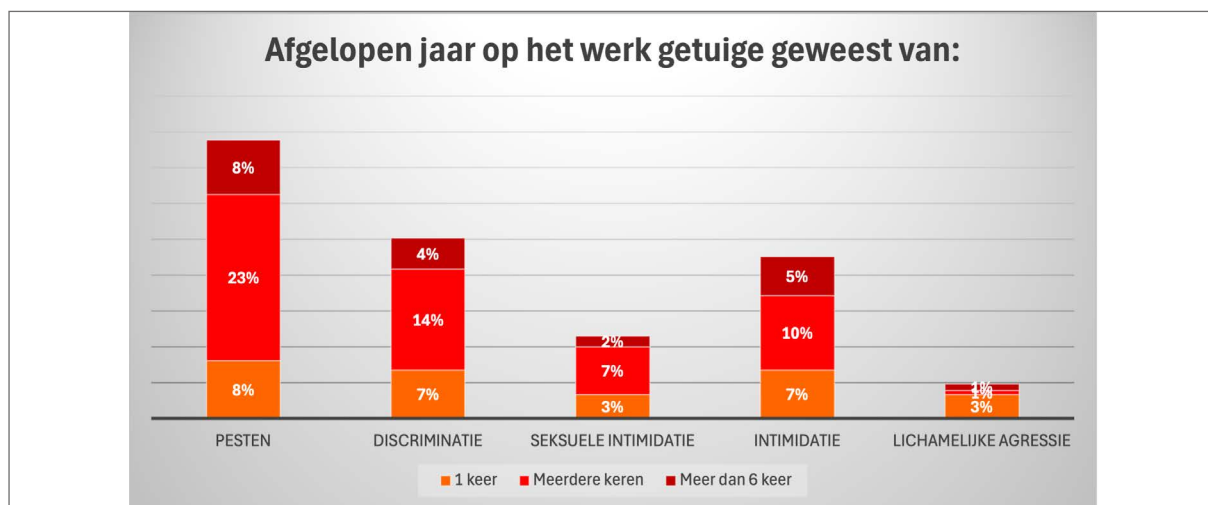
GEWENSTE ONDERSTEUNING NA ERVARING GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

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

- Mentale ondersteuning
- Er moet opgetreden worden
- Openheid
- Mijn verhaal aanhoren
- Laat de gemeente aangifte doen
- Gelijkwaardig behandeld worden
- Haal deze leidinggevende weg
- Een werkplek waar ik me veilig kan voelen
- Serieus genomen worden
- Een vertrouwenspersoon die te vertrouwen is
- Juridische ondersteuning
- Iemand die mij helpt

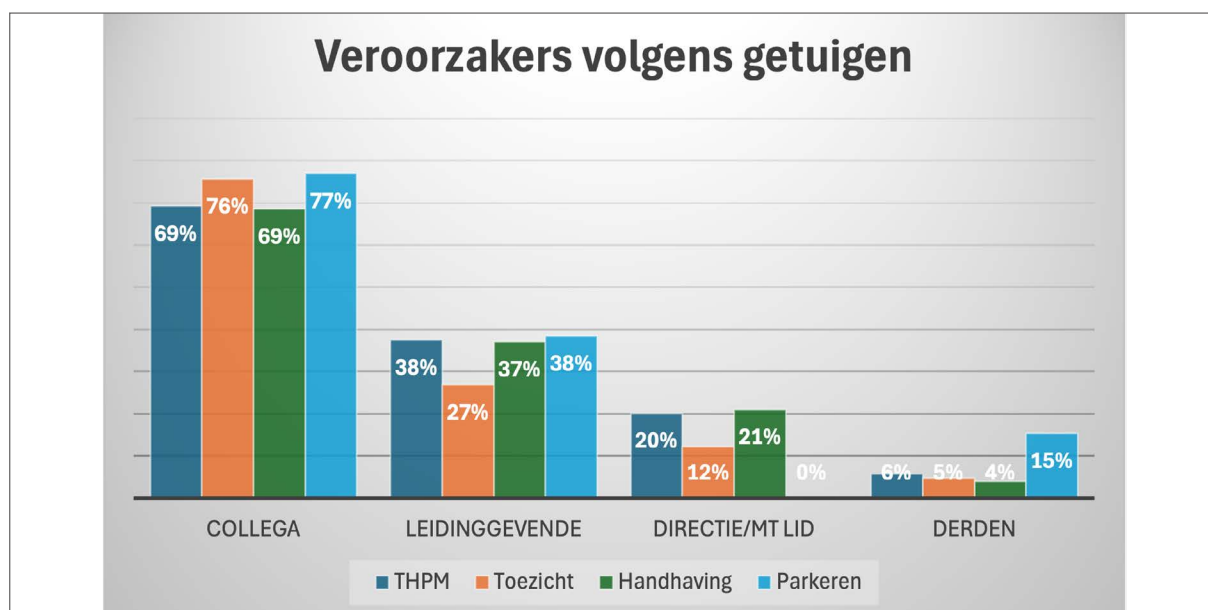
GETUIGEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Mensen zijn vooral getuige geweest van pesten (39%). De verdeling van de verschillende soorten grensoverschrijdend gedrag is vergelijkbaar met de eigen ervaringen van grensoverschrijdend gedrag.



Figuur 18 Grafiek getuigen van grensoverschrijdend gedrag

Getuigen nemen vooral grensoverschrijdend gedrag door collega's waar. Grensoverschrijdend gedrag door leidinggeven- den en managers wordt minder waargenomen dan door mensen die dat zelf ervaren.



Figuur 19 Veroorzakers volgens getuigen



Figuur 20 Grafiek acties van getuigen grensoverschrijdend gedrag

25% van de getuigen geeft aan degene ondersteund te hebben die dit is overkomen	13% geeft aan niets te hebben gedaan
24% heeft met leidinggevende gesproken, 13% met de veroorzaker	Bij overig o.a.: met OR of ORR besproken

6. SAMENVATTING

- Meer dan 40% beoordeelt het beleid op het gebied van sociale veiligheid als onvoldoende, vindt dat er niet goed wordt opgetreden tegen ongewenst gedrag en geeft aan dat mensen ongelijk behandeld worden.
- Meer dan 30% voelt zich niet respectvol behandeld, durft geen afwijkende mening te uiten of er iets van te zeggen als een collega iets ongewenst doet of zegt
- 28% overweegt weg te gaan bij THPM vanwege de omgangsvormen
- Bij Handhaving liggen al bovenstaande percentages ongunstiger
- Mensen die zelf ongewenst gedrag hebben meegemaakt scoren veel ongunstiger, daarvan overweegt maar liefst 46% om weg te gaan vanwege de omgangsvormen.
- De vertrouwenspersoon en het meldpunt integriteit zijn bij ongeveer tweederde bekend. Ongeveer de helft weet waarvoor ze daar terecht kunnen. Rond de 30% geeft aan ze niet toegankelijk te vinden.
- Vertrouwenspersonen worden door bijna een derde geraadpleegd als mensen te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag, bij getuigen ligt dit percentage lager (9%).
- Mensen zien vriendjespolitiek en incapabel management als grote oorzaken van sociale onveiligheid.
- 43% heeft afgelopen jaar zelf te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag, vooral pesten, discriminatie en intimidatie, vrouwen ervaren meer seksuele intimidatie (17%) en lichamelijke agressie (6%)
- Grensoverschrijdend gedrag wordt vooral veroorzaakt door collega's (61%), leidinggevenden (47%) en directieleden (26%) -meerdere antwoorden mogelijk, daarom > 100%-
- Een grote meerderheid ervaart hier negatieve gevolgen van: vooral stress en minder goed functioneren. Het leidt er ook toe dat mensen ziek worden.
- 63% geeft aan zich hierbij niet ondersteund te voelen door de organisatie
- Slechts 9% vindt dat er door THPM goed is opgetreden tegen ongewenst gedrag
- Veel mensen geven aan leiderschap te missen: onvoldoende voorbeeldgedrag en grensoverschrijdend gedrag wordt niet aangepakt

7. AANBEVELINGEN

Het is de verantwoordelijkheid van de bestuurder om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Uit de uitkomsten van de enquête blijkt dat dat niet het geval is. De sociale veiligheid zou topprioriteit moeten zijn bij THPM.

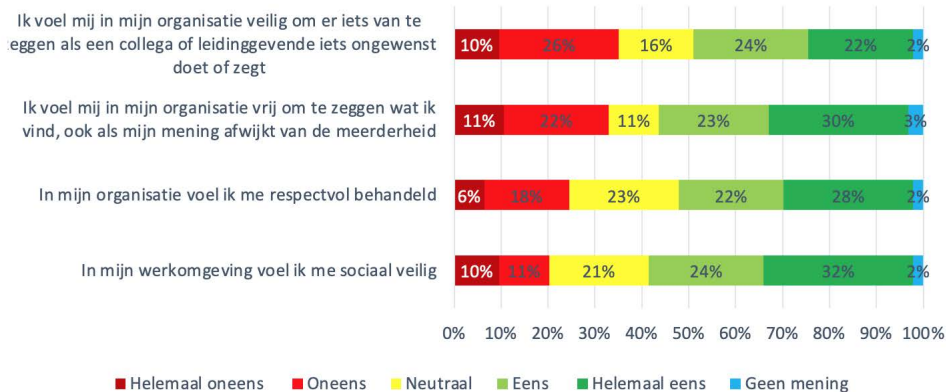
Daarom 14 concrete aanbevelingen:

1. Betrek OR en het Lokaal Overleg bij het creëren van een sociaal veilige werkomgeving, waardoor er draagvlak kan ontstaan voor onderstaande maatregelen. De OR heeft bovendien op veel onderwerpen instemmingsrecht (wervings- en selectiebeleid, scholingsbeleid, gedragscode, vertrouwenspersoon, plan van aanpak etc.) conform artikel 27 van de WOR.
2. Transparant wervings- en selectiebeleid in alle lagen van de organisatie, ook als het reorganisaties betreft. Formeel reorganiseren wordt de norm.
3. Een cultuuromslag is noodzakelijk. Alle leidinggevendenden zouden geschoold moeten worden in het creëren van een veilige werksfeer en in het effectief optreden als grensoverschrijdend gedrag zich voordoet.
4. Leidinggevendenden (van hoog tot laag) die onveiligheid veroorzaken en in stand houden moeten worden vervangen door capabele leidinggevendenden.
5. 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?
6. Zorg voor betere bekendheid en toegankelijkheid van vertrouwenspersonen en meldpunt integriteit
7. Geef regelmatig voorlichting over sociale veiligheid en bespreek dit geregeld in werkoverleg
8. Draag zorg voor een meldingsproces dat organisatorisch hoog is opgehangen in de organisatie en zorg voor een externe paritaire commissie die een onderzoek kan laten instellen. Sanctionering moet een onderdeel vormen van het pakket.
9. Neem werkenden die melding maken van grensoverschrijdend gedrag altijd serieus en bied hun een luisterend oor en zorg voor effectieve opvolging van de melding. Zorg dat mensen ook terecht kunnen bij andere onderdelen van de organisatie, als ze dat niet kunnen of durven in hun eigen onderdeel.
10. Bied alle werknemers een omstanderstraining aan.
11. Een training zelfmoordpreventie (113 academie) voor leidinggevendenden en vertrouwenspersonen
12. Breng de risico's van grensoverschrijdend gedrag in kaart in de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en neem maatregelen om deze zoveel mogelijk bij de bron aan te pakken in het Plan van Aanpak (dit is een wettelijke verplichting uit de Arbowet).
13. Zorg voor nazorg. Psychisch lijden in allerlei vormen moeten worden geadresseerd.
14. Start zo snel mogelijk met een feitenonderzoek uitgevoerd door een extern bureau. Zorg dat eerst de weerstand intern (belangen) goed in kaart zijn gebracht en duidelijk afspraken zijn gemaakt. Zo voorkom je een feitenonderzoek voor de Bühne en het afkalven van het vertrouwen in de werkgever.

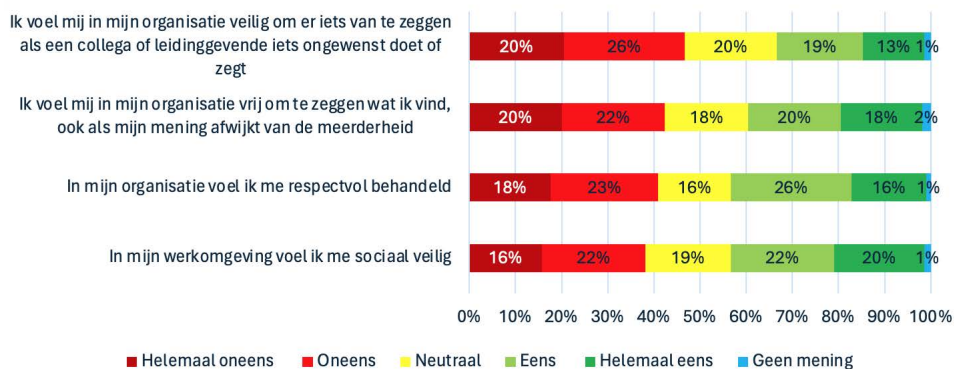
BIJLAGE 1

ERVAREN SOCIALE VEILIGHEID PER AFDELING EN MENSEN DIE ZELF ONGEWENST GEDRAG HEBBEN MEEGEMAAKT

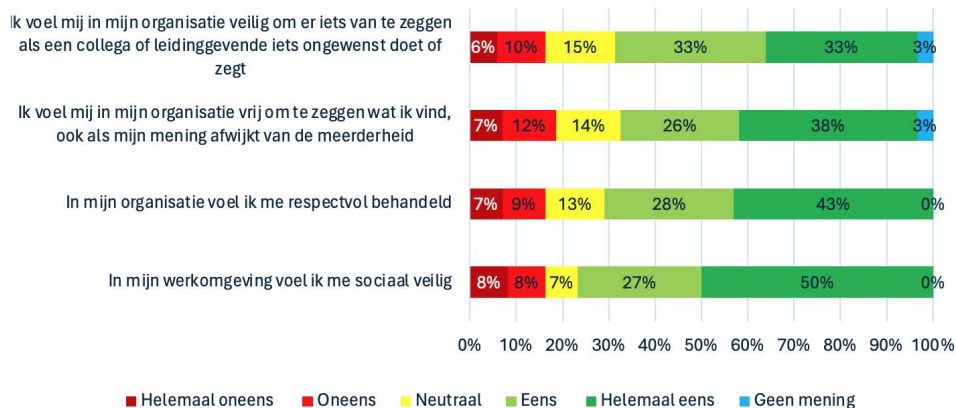
Ervaren sociale veiligheid, toezicht



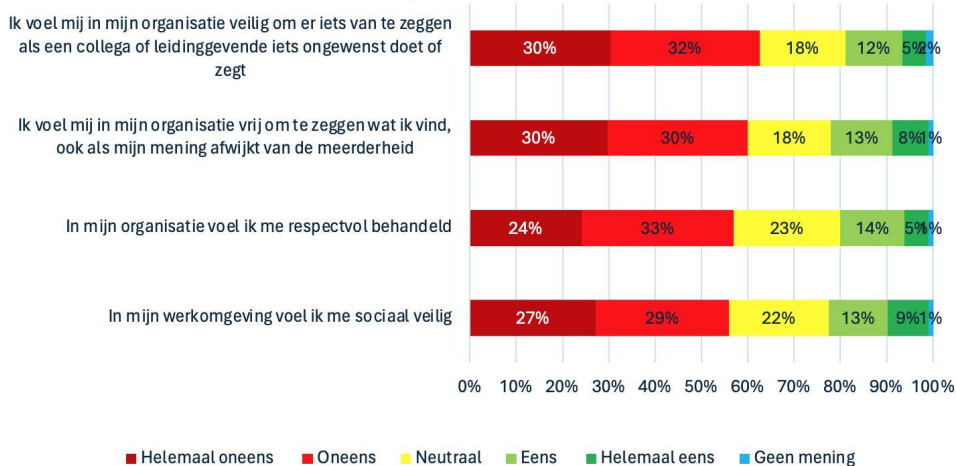
Ervaren sociale veiligheid, handhaving



Ervaren sociale veiligheid, parkeren

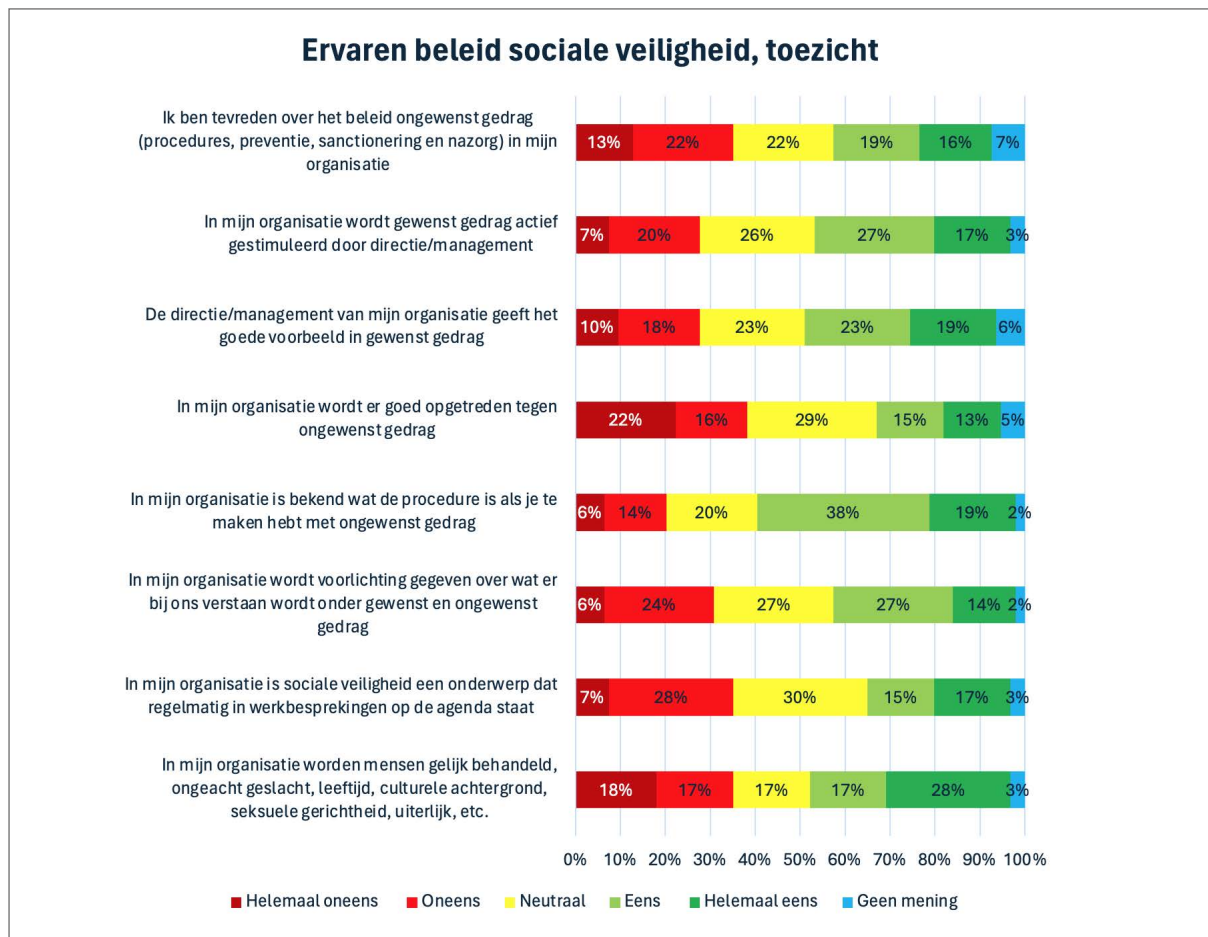


Ervaren sociale veiligheid, THPM, mensen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt

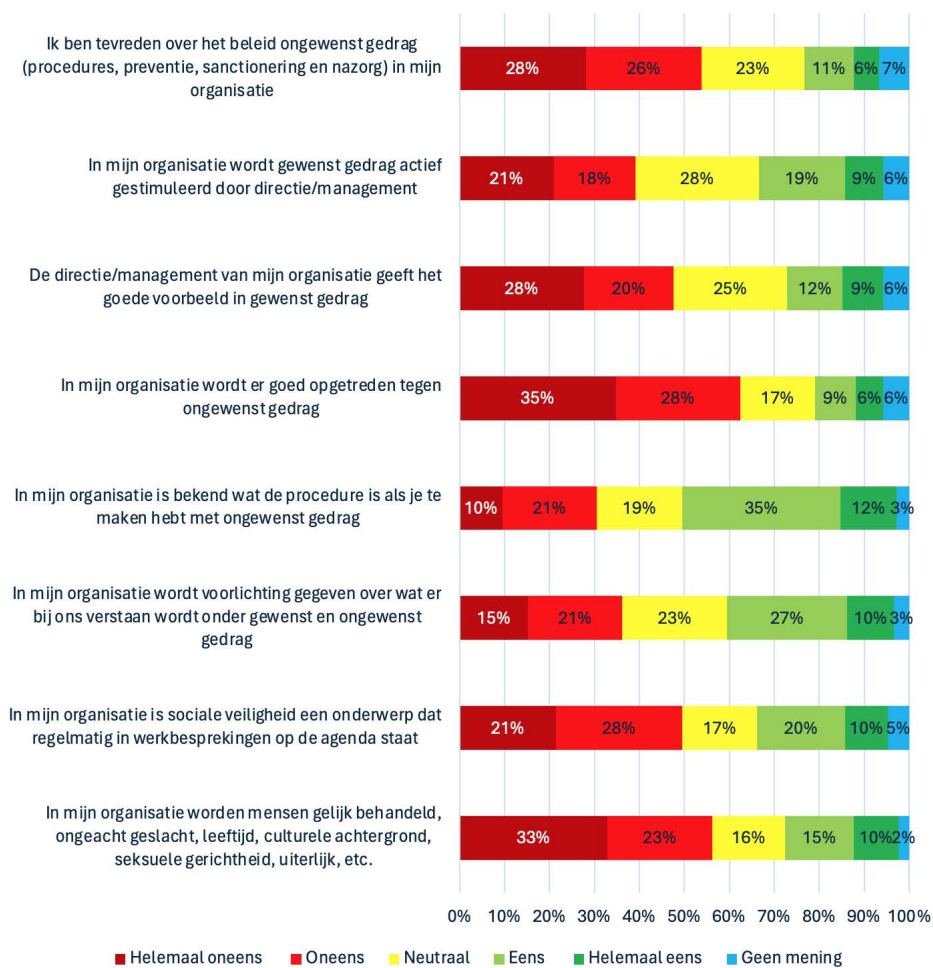


BIJLAGE 2

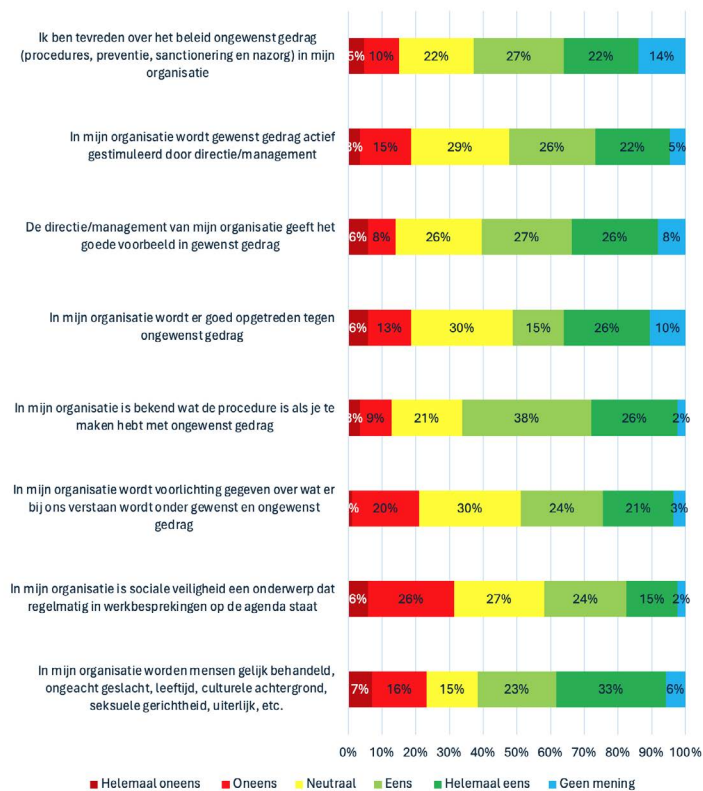
ERVAREN BELEID SOCIALE VEILIGHEID PER AFDELING EN MENSEN DIE ZELF ONGEWENST GEDRAG HEBBEN MEEGEMAAKT



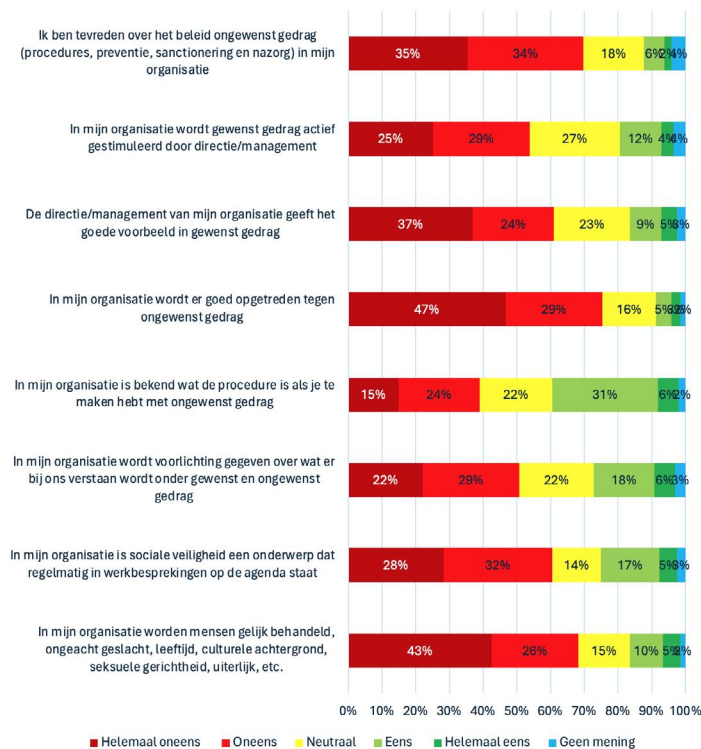
Ervaren beleid sociale veiligheid, handhaving



Ervaren beleid sociale veiligheid, parkeren



Ervaren beleid sociale veiligheid, THPM, mensen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt



COLOFON

Uitgave FNV

Tekst FNV Overheid

Vormgeving Erna Art Design

Druk Repro FNV

Order 261019

September 2026, © FNV

