



GIDS VOOR EEN SOCIAAL VEILIGE WERKPLEK

**Zo zorg je ervoor dat iedereen zich
binnen de organisatie veilig voelt**

INLEIDING

In dit e-book vind je essentiële informatie en praktisch advies voor een sociaal veilige werkomgeving. We streven in deze tijd naar werkplekken waarin we ons gerespecteerd, beschermd en gewaardeerd voelen. Daarom voorzien we je van waardevolle inzichten en praktische tips om de gezondheid en veiligheid van je medewerkers te waarborgen.

Gebruik de kennis en tools voor een positieve cultuurverandering!

DIT KOMT AAN BOD:



Psychologische impact van een onveilige werkplek



Tips voor veilig onboarden: hoe neem je nieuwe medewerkers mee in veiligheid?



Omgaan met agressie op de werkvloer: hoe ga je effectief om met agressie en conflicten, zowel tussen collega's als met externe partijen?



Omgaan met discriminatie op de werkvloer: hoe kun je discriminatie herkennen en voorkomen, en bijdragen aan een cultuur van gelijke kansen?



Omgaan met pesten op de werkvloer: hoe bevorder je een cultuur van respect en samenwerking?



Omgaan met seksuele intimidatie op de werkvloer: hoe voorkom je seksuele intimidatie en hoe pak je het aan?

Dankzij de richtlijnen in dit e-book waarborg je niet alleen de veiligheid op de werkvloer, maar draag je ook bij aan een gezonde en respectvolle werkomgeving. Het kan lastig zijn om bedrijfsveiligheid te organiseren, maar gelukkig hoeft je dat niet alleen te doen. Veiligheidstrainingen.nl biedt een uitgebreid dienstenpakket om jouw bedrijfsveiligheid goed te regelen. Denk aan trainingen, opleidingen en cursussen op het gebied van BHV, EHBO en omgaan met ongewenst gedrag. Op maat, in-company of individueel: jij kiest.



INHOUD

1. Psychologische impact van een onveilige werkplek	4
2. Veilig onboarden	7
3. Agressie op de werkvloer	10
4. Discriminatie	13
5. Pesten	16
6. Seksuele intimidatie	19
7. Zo zorg je voor een veilige werkplek	22

PSYCHOLOGISCHE IMPACT VAN EEN ONVEILIGE WERKPLEK

Gevaar en brandveiligheid krijgen voldoende aandacht op de werkvloer, maar de psychologische impact van een onveilige werkplek blijft vaak onderbelicht. Fysieke en sociale onveiligheid kunnen diepgaande gevolgen hebben voor de mentale gezondheid en het welzijn van werknemers. Dat vraagt om een evenwichtige aanpak. Wat zijn de gevolgen als medewerkers hun werkplek als onveilig ervaren? In dit hoofdstuk zetten we wat algemene zaken op een rij.



Psychologische
impact van een
onveilige werkplek



Veilig
onboarden



Agressie op
de werkvloer



Discriminatie



Pesten



Seksuele
intimidatie



Zo zorg je voor een
veilige werkplek

Voortdurende stress

Op het eerste gezicht lijkt de moderne werkplek dynamisch en energiek, maar dat kan ook resulteren in stressgevoelens bij medewerkers. Fysieke risico's, ontoereikende noodplannen en veiligheidsuitrusting, leggen een last op hun schouders. Dat wordt versterkt door sociale risico's, zoals agressief gedrag van klanten, bezoekers, of collega's. Voortdurende stress kan leiden tot emotionele uitputting en een verhoogd risico op een burn-out.

Vertrouwen

Een werkplek die zowel fysiek als sociaal onveilig is, beschadigt het vertrouwen van werknemers. Als zij voelen dat hun welzijn geen centrale rol speelt, kan dat het vertrouwen in het management en collega's doen afbrokkelen. Deze vertrouwensbreuk heeft niet alleen invloed op individuele relaties, maar verstoort ook de samenwerking tussen teams. Dat bedreigt de algehele cohesie en prestaties van de organisatie.

Onzekerheid

Fysieke en sociale onveiligheid zorgen voor een klimaat van angst en onzekerheid. Werknemers die worden bedreigd, zowel vanuit de omgeving als door mensen, bevinden zich voortdurend in een staat van paraatheid. De onvoorspelbaarheid van agressie, intimidatie en vijandig gedrag leiden dan tot een gevoel van machteloosheid en angstgevoelens. Dat kan een blijvende impact hebben op de mentale gezondheid van werknemers, zelfs als er geen incidenten plaatsvinden.

Productiviteit

De gevolgen van een onveilige werkplek laten zich ook zien in de productiviteit. De voortdurende focus op zorgen en ongemakken als gevolg van onveiligheid leidt werknemers af van hun kerntaken. De negatieve invloed op zowel fysieke als psychologische gezondheid, resulteert in verminderde prestaties en een gebrek aan betrokkenheid.



DIT KUN JE DOEN TEGEN EEN ONVEILIGE WERKPLEK

Om een onveilige werkplek aan te pakken, moet je meer doen dan alleen fysieke gevaren wegnemen. Niet alleen veiligheidsvoorzieningen en trainingen om fysieke risico's te verminderen, maar ook duidelijk beleid om sociale onveiligheid aan te pakken. Denk aan beleid tegen agressie en intimidatie en duidelijke communicatie van veiligheidsmaatregelen. Maar ook actieve betrokkenheid van het management om vertrouwen te herstellen en de psychologische last te verlichten.

De werkplek is meer dan alleen een plek waar je fysiek bent. Het welzijn en de gemoedsrust van werknemers moeten centraal staan. Door de gevolgen van fysieke en sociale onveiligheid te erkennen, zet je een cruciale stap naar een veilige en ondersteunende werkcultuur. Een cultuur waarin werknemers zich gewaardeerd voelen, zij zich kunnen concentreren op hun taken en met vertrouwen kunnen bijdragen aan de groei van de organisatie. In de rest van dit e-book gaan we in op specifieke casussen die tot een onveilige werkplek kunnen leiden, en wat je kunt doen om dit aan te pakken.

“DOOR DE GEVOLGEN VAN FYSIEKE EN SOCIALE ONVEILIGHEID TE ERKENNEN, ZET JE EEN CRUCIALE STAP NAAR EEN VEILIGE EN ONDERSTEUNENDE WERKCULTUUR.”

Bronnen

Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4), 277-286.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work: The European tradition. In *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-40). CRC Press.

Dit artikel werpt licht op de vaak verwaarloosde, doch diepgaande impact van werkplek onveiligheid op de geestelijke gezondheid van werknemers. Het benadrukt het belang van zowel fysieke als sociale veiligheid in het creëren van een gezonde, productieve en welzijnsgerichte werkomgeving.



VEILIG ONBOARDEN

Iedereen vindt veiligheid op de werkvloer belangrijk. Met een gezonde veiligheidscultuur voorkom je onveilige werkomstandigheden, die kunnen resulteren in ongelukken, verminderde productiviteit en schade en kosten. Om een veiligheidscultuur in stand te houden, moet iedereen deze uitdragen. Ook nieuwe medewerkers! Zet veiligheid daarom structureel op de agenda bij de onboarding van nieuwe collega's.



Psychologische impact van een onveilige werkplek



Veilig onboarden



Agressie op de werkvloer



Discriminatie



Pesten



Seksuele intimidatie



Zo zorg je voor een veilige werkplek

Een duidelijk veiligheidsbeleid is niet alleen prettig voor medewerkers, die weten dat ze in een veilige werkomgeving terechtkomen. Het is ook voordelig voor de organisatie, die daarmee meteen aan de regels van de Arbowet voldoet. Die schrijven voor dat een werkgever medewerkers moet voorlichten over de risico's van het werk, en de maatregelen die zijn genomen om deze te voorkomen of te beperken. Met onderstaande tips breng je veilig werken vanaf dag één onder de aandacht!

1. Deel heldere veiligheidsprotocollen

Wat is de juiste fysieke werkhouding? Wat doe je bij een calamiteit? Hoe ziet het bedrijfsnoodplan eruit? Wat is het alarmnummer van de organisatie? Op deze vragen moeten medewerkers zeker antwoord kunnen geven. Deel deze informatie daarom ook met nieuwe collega's en neem ze mee in de veiligheidsprotocollen. Denk hierbij ook aan een veiligheidsrondleiding, waarbij je ze bijvoorbeeld laat zien waar de BHV-verzamelplek is.

2. Zet de preventiemedewerker in als ambassadeur

Informeer medewerkers over de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en het bijbehorende plan van aanpak. Medewerkers hebben recht op inzage. De preventiemedewerker is medeverantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het arbobeleid, en kent de inhoud goed. Deze persoon kan een belangrijke rol spelen in het informeren van nieuwe medewerkers, door de inhoud als ambassadeur uit te dragen. Laat deze persoon bijvoorbeeld een pagina creëren op het intranet of een filmpje opnemen.

3. Organiseer instructiemeetings

Om medewerkers concrete voorlichting en praktische veiligheidsinstructies te geven, kun je 'toolbox-meetings' organiseren. Tijdens deze meeting ga je dieper in op een specifiek onderwerp op het gebied van veilig werken. Je informeert over het

herkennen van gevaren, wat er kan gebeuren en hoe je jezelf kunt beschermen. Wil je een toolbox-meeting organiseren, maar weet je niet hoe je dat moet aanpakken? In het artikel [🔗 'Tips voor het organiseren van een toolbox-meeting'](#) helpen we je op weg.



4. Besteed aandacht aan het psychosociale

Naast fysieke risico's speelt mentale veiligheid een steeds grotere rol. Denk aan ongewenst gedrag, agressie of ongewenste intimiteiten. Dat is onderdeel van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA), benoemd in de RI&E. Informeer collega's over de normen en waarden binnen de organisatie, en waar zij bij ongewenst gedrag terecht kunnen. Werken ze veel met klanten? Laat ze dan een weerbaarheidstraining volgen om daar beter mee om te gaan.

5. Gebruik buddy's

Iedere organisatie heeft ervaren medewerkers in huis die precies weten hoe processen lopen, welke risico's bij bepaalde werkzaamheden horen en waar je op moet letten. Vaak vinden zij het leuk om deze kennis over te dragen aan nieuwe collega's. Maak daar gebruik van! Koppel iedere nieuwe medewerker aan een buddy en zorg dat deze persoon wegwijs wordt gemaakt over veilig werken. De buddy's kunnen in alle rust vragen stellen en bijsturen waar nodig.

6. Zorg voor een goede inwerkperiode en herhaal veiligheidsprocedures regelmatig

Beperk je niet tot één onboardingsdag, maar zorg voor een inwerkperiode. Dat maakt nieuwe collega's niet alleen sneller productief, ze leren ook de bedrijfscultuur beter kennen én ervaren minder snel ongezonde werkdruk. Bovendien kun je zo de veiligheidscultuur, risico's en procedures beter onder de aandacht brengen. Is het inwerkprogramma afgelopen? Vergeet dan niet om de veiligheidsrichtlijnen regelmatig te herhalen en medewerkers op de hoogte te houden van wijzigingen. Zo blijft veiligheid 'top of mind'.

7. Daag medewerkers uit

Laat nieuwe medewerkers niet alleen passief informatie ontvangen, maar geef ze een actieve rol. Medewerkers weten, beter dan wie dan ook, wat er op de werkvloer gebeurt. Vraag bijvoorbeeld welke risico's zij zien, wat ze als onveilig ervaren en

wat verbeterpunten zijn. Stimuleer ze om dit uit te spreken, ook naar elkaar. Veilig werken wordt zo de verantwoordelijkheid van iedereen, én het zorgt voor een positieve veiligheidscultuur. Daarnaast helpt het om zwakke plekken te signaleren. Een inwerktraject is bovendien de uitgelezen kans om nieuwe BHV'ers te werven. Hartstikke waardevol!

8. Nieuwe BHV'er? Vergeet de onboarding van het BHV-team niet

Neemt een nieuwe collega de rol van BHV'er over? Of zijn er simpelweg meer BHV'ers nodig? Zorg dat deze persoon zo snel mogelijk de vereiste BHV-cursus volgt, om voorbereid te zijn op een calamiteit. Tip: starten er meerdere collega's die opgeleid willen worden tot BHV'er? Vanaf zes personen kun je een in-company cursus op locatie organiseren, tegen een voordelig tarief. Training gevolgd? Vergeet dan niet deze nieuwe BHV'er wegwijs te maken in het BHV-team. Zorg dat het team op elkaar ingespeeld is. Oefenen werkt het best!

Je hoeft het organiseren van bedrijfsveiligheid niet alleen te doen! Veiligheidstrainingen.nl heeft een uitgebreid dienstenpakket om jouw bedrijfsveiligheid goed te regelen. Denk aan trainingen, opleidingen en cursussen op het gebied van BHV, EHBO en omgaan met ongewenst gedrag. Op maat, in-company of individueel: jij kiest.

Cursus omgaan met ongewenst gedrag en agressie volgen? [↗](#)



AGRESSIE OP DE WERKVLOER

Er kunnen op de werkvloer situaties ontstaan waarbij non-verbale of verbale agressie de boventoon voeren. Denk aan het schade toebrengen aan iets of iemand (fysiek of mentaal), het overschrijden van grenzen of iets afdwingen met woede. Het spreekt voor zich dat agressie veel vervelende gevolgen heeft, en dat je het zoveel mogelijk wilt voorkomen. Sterker nog, als werkgever ben je verplicht maatregelen te treffen. Wij geven wat belangrijke tips.



Psychologische impact van een onveilige werkplek



Veilig onboarden



Agressie op de werkvloer



Discriminatie



Pesten



Seksuele intimidatie



Zo zorg je voor een veilige werkplek

Vooral in het onderwijs, de zorg, retail en horeca komt agressie veel voor, maar bijna iedereen krijgt er wel een keer mee te maken. Externe en interne agressie op de werkvloer zorgen voor een hoger verzuimpercentage, en psychische klachten maken medewerkers minder goed inzetbaar. Daarnaast leidt het tot meer verloop, juridische kosten, minder werktevredenheid en minder betrokkenheid. Bovenal zorgt het voor veel pijn en verdriet bij de mensen die het overkomt.

Agressief gedrag hoeft niet alleen afkomstig te zijn van externe factoren, maar kan ook intern plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan roddelen, pesten, intimidieren of buitensluiten. Deze vorm van agressie komt vaker voor dan fysieke agressie, maar de psychische gevolgen kunnen net zo schadelijk zijn.

Als werkgever ben je verplicht om maatregelen te treffen die onveilige situaties voorkomen, ook als het om agressief of ongewenst gedrag gaat. Deze risico's moeten in een Risico-Inventarisatie en Evaluatie beschreven staan.

**“EXTERNE EN INTERNE
AGRESSIE OP DE WERKVLOER
ZORGEN VOOR EEN HOGER
VERZUIMPERCENTAGE, EN
PSYCHISCHE KLACHTEN
MAKEN MEDEWERKERS
MINDER GOED INZETBAAR.”**



DIT KUN JE DOEN TEGEN AGRESSIE OP DE WERKVLOER

1. **Maak duidelijk** dat agressie in jullie organisatie nooit geaccepteerd wordt. Maak, in samenwerking met de OR, beleid met sancties als mensen wel de fout in gaan (schorsing en officiële waarschuwing). Zorg dat dit beleid getoetst is en gedragen wordt door de werkvloer.
2. **Bespreek het beleid** regelmatig in werkoverleggen en functioneringsgesprekken. Laat leidinggevenden het beleid onderschrijven, door agressie onder geen enkele voorwaarde te tolereren. Met de juiste gesprekstechnieken krijg je grip op deze gesprekken, kan je het gesprek beïnvloeden en op een respectvolle manier voor verandering zorgen.
3. **Grijp direct in bij agressie**, of dit nu verbaal of fysiek is. Maak direct duidelijk dat dit niet getolereerd wordt, ook roddelen of pesten niet. Doe je niets, dan legitimeer je het gedrag. Daarmee verlaagt de drempel om het weer te doen. Door je medewerkers op de juiste manier aan te spreken op regels en procedures zorg je voor handhaving. Dat voorkomt dat je te maken krijgt met weerstand of verbale agressie.
4. **Zorg voor een veilig werkklimaat** waarin werknemers niet bang zijn met hun leidinggevende te praten als ze ergens mee zitten.
5. **Stel een vertrouwenspersoon aan** en laat je medewerkers weten wat deze persoon voor ze kan doen.
6. **Stel ook een klachtencommissie in** waar medewerkers met hun klachten over agressie terecht kunnen. Zo kun je ongewenst gedrag in een vroeg stadium signaleren.
7. **Stel een rapport samen** met de klachten over agressie en intimidatie binnen het bedrijf, waarmee je het bedrijfsbeleid kunt maken of bij kunt stellen.
8. **Geef het goede voorbeeld**, want een goed voorbeeld doet goed volgen. Gedraag je professioneel tegenover je medewerkers. Roddel en pest niet, gedraag je fatsoenlijk tegenover iedereen en sluit niemand buiten. Zo is de kans groter dat je medewerkers zich ook netjes en fatsoenlijk gedragen.



Je hoeft het organiseren van een goed beleid tegen agressie niet alleen te doen! Veiligheidstrainingen.nl heeft een uitgebreid dienstenpakket om dit goed te regelen. Denk bijvoorbeeld aan een weerbaarheidstraining voor jouw medewerkers. Op maat, in-company of individueel: jij kiest.

Cursus omgaan met ongewenst gedrag en agressie volgen? [↗](#)

DISCRIMINATIE

Bij discriminatie worden personen ongelijk behandeld, bijvoorbeeld op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur, afkomst of religie. Dit kan een rol spelen tijdens sollicitaties, maar ook onder collega's of leidinggevenden op de werkvloer. Hoewel je discriminatie zoveel mogelijk wilt voorkomen, kan het lastig zijn om het te herkennen en ligt het onderwerp gevoelig. Met onderstaande tips ga je er beter mee om.



Psychologische impact van een onveilige werkplek



Veilig onboarden



Agressie op de werkvloer



Discriminatie



Pesten



Seksuele intimidatie



Zo zorg je voor een veilige werkplek

Niemand wil gediscrimineerd worden en niemand wil beschuldigd worden van discriminatie. Toch kan het gebeuren dat je iets doet of zegt wat een ander kwetst, terwijl dat niet zo bedoeld is, of omdat je het niet doorhebt. Een groep onbewust of expres benadelen is discriminatie. Een aantal voorbeelden:

- Je mag nooit een presentatie geven bij klanten omdat je een **andere huidskleur** hebt.
- Er wordt **denigrerend** gepraat over werknemers uit Oost-Europa.
- Vrouwen krijgen voor hetzelfde werk **minder betaald** dan mannelijke collega's.
- Er is op het werk een **verbod op het dragen van een hoofddoek**.
- Je bent **gehandicapt of ziek**, en komt daardoor niet in aanmerking voor promotie.
- Een vrijgezel moet **overwerken** omdat getrouwde collega's naar hun gezin moeten.

Discriminatie heeft met name gevolgen voor de direct betrokkene. Het kan leiden tot psychische klachten, negatieve emoties en een verminderd gevoel van eigenwaarde. Dat heeft weer gevolgen voor jouw organisatie, want het leidt tot een onveilig werkklimaat, verminderd functioneren en meer ziekteverzuim. En dat resulteert weer in een toename van personeelsverloop en een lagere kwaliteit van dienstverlening. Los van de morele verantwoordelijkheid, stelt ook de wet dat je discriminatie moet aanpakken: je moet zorgen voor een veilig en gezond werkklimaat.





DIT KUN JE DOEN TEGEN DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

1. **Stap één: herken en erken discriminatie.** Zorg dat je op de hoogte bent van discriminatie op de werkvloer, want alleen dan kun je daadkrachtig optreden.
2. **Voorkomen is beter dan genezen.** Zorg dat medewerkers weten dat discriminatie niet geaccepteerd wordt. Stel richtlijnen op en tolereer zelfs de kleinste voorvallen niet.
3. **Goed voorbeeld doet volgen,** dus zorg dat ook leidinggevenden en managers weten wat discriminatie inhoudt.
4. **Steun een gediscrimineerde altijd en laat deze persoon niet aan zijn of haar lot over.** Luister goed, kijk wat de organisatie kan doen om te helpen en spreek collega's aan.
5. **Zorg voor een duidelijk proces,** zodat medewerkers weten waar ze terecht kunnen met vragen en meldingen over discriminatie. De procedure moet helder en transparant zijn. Een vertrouwenspersoon en klachtencommissie kunnen daarbij helpen.



Door medewerkers de in-company cursus 'Omgaan met ongewenst gedrag' aan te bieden, kunnen ze ongewenst gedrag herkennen, voorkomen en weerbaarder worden. Dat helpt ook in de strijd tegen discriminatie. Veiligheidstrainingen.nl heeft een uitgebreid dienstenpakket om dit goed te regelen. Meer informatie? Onze adviseurs helpen je graag verder. Op maat, in-company of individueel: jij kiest. Samen zorgen we voor een veilig gevoel op de werkvloer.

Cursus omgaan met ongewenst gedrag en agressie volgen? [↗](#)

PESTEN

Veel mensen denken dat dit vooral bij jongeren en op scholen gebeurt, maar ook volwassenen op kantoor kunnen elkaar tijdens het werk flink pesten. Pesten is ongewenst gedrag waartegen iemand zich niet kan verdedigen. Denk aan kleinerende en vernederende opmerkingen, continu kritiek geven of zelfs fysieke aanvallen en bedreigingen. Maar het kan ook achter iemands rug om, zoals roddelen, buitensluiten, geruchten en leugens verspreiden. Pesten is verdrietig voor de getroffen medewerker en schaadt je organisatie. Met onderstaande tips is het te voorkomen.



Psychologische impact van een onveilige werkplek



Veilig onboarden



Agressie op de werkvloer



Discriminatie



Pesten



Seksuele intimidatie



Zo zorg je voor een veilige werkplek

BIJ PESTEN OP DE WERKVLOER KUN JE DENKEN AAN:

- **Organisatorische maatregelen** (zoals zinloze taken, opzettelijk verkeerde beoordeling vanuit management).
- **Sociale isolatie** (zoals negeren, buitensluiten, niet groeten);
- **Inbreuk op privacy** (zoals imiteren, belachelijk maken, grapjes over privéleven).
- **Agressief gedrag** (zoals schreeuwen, vloeken, intimidatie, fysieke agressie).
- **Roddelen.**
- **Attitudes en gedrag aanvallen.**

Voor de gepeste kan pesten vervelende gevolgen hebben. Het leidt tot negatieve emoties, zoals woede, angst en verdriet. Ook kan het impact hebben op de gezondheid: denk aan mentale klachten zoals piekeren en slecht slapen, maar ook fysieke klachten als hoofdpijn, buikpijn en een verhoogde bloeddruk. Er is vooral een verhoogd risico op een depressie of een burn-out.

Pesten heeft enorme impact op de gepeste, maar kan ook invloed hebben op je organisatie. Denk aan verminderde productiviteit, meer verzuim en medewerkers die ontslag nemen. Naast reputatieschade zorgt het voor extra kosten, zoals vertrekregelingen en outplacement-trajecten. Daarnaast zul je nieuwe collega's moeten werven.



DIT KUN JIJ DOEN TEGEN PESTEN OP HET WERK

Om pesten op de werkvloer te voorkomen, is het belangrijk dat je pesten herkent én erkent. Zorg dat je weet dat er op jouw werkvloer gepest wordt. Alleen dan kun je doortastend en zorgvuldig optreden. Wat doe jij als je ziet dat een medewerker het slachtoffer is van pesten? En nog beter: hoe voorkom je dat? Door jouw aanpak te richten op de oorzaken van pesten, verklein je de kans op herhaling.

Je kunt het volgende doen:

- Stel een norm en maak afspraken. Leg deze helder vast in een gedragsprotocol;
- Draag de norm uit, communiceer deze en train managers en leidinggevenden;
- Geef het goede voorbeeld: zet je deur open en laat zelf zien hoe het hoort;
- Grijp in en onderneem actie: ga in gesprek met de gepeste en de pester(s);
- Bied steun aan de gepeste: luister goed en zorg dat deze collega weer fijn kan werken.

Het is niet alleen een plicht naar je medewerkers om pesten aan te pakken, ook de wet (Artikel 3.2. van het Arbobesluit) verplicht het. Je bent verantwoordelijk voor een veilig en gezond werkklimaat, waarin medewerkers hun problemen durven aan te geven. Om dat te bereiken kun je vragen over pestgedrag opnemen in een tevredenheidsonderzoek voor medewerkers. Zorg ook voor gezonde groepsprocessen, bespreek met medewerkers hoe je elkaar goed feedback geeft en oefen dit. Een in-company cursus kan daarbij helpen.

**“JE BENT VERANTWOORDELIJK
VOOR EEN VEILIG EN GEZOND
WERKKLIMAAT, WAARIN
MEDEWERKERS HUN PROBLEMEN
DURVEN AAN TE GEVEN.”**

Door medewerkers de in-company cursus ‘Omgaan met ongewenst gedrag’ aan te bieden, kunnen ze ongewenst gedrag herkennen, voorkomen en weerbaarder worden. Dat helpt ook om pesten op de werkvloer aan te pakken en te voorkomen. Veiligheidstrainingen.nl heeft een uitgebreid dienstenpakket om dit goed te regelen. Meer informatie? Onze adviseurs helpen je graag verder. Op maat, in-company of individueel: jij kiest. Samen zorgen we voor een veilig gevoel op de werkvloer.

Cursus omgaan met ongewenst gedrag en agressie volgen? [↗](#)



SEKSUELE INTIMIDATIE

Seksuele intimidatie komt overal voor, ook op de werkvloer. Denk aan collega's of leidinggevenden die een medewerker lastigvallen en grensoverschrijdend gedrag vertonen. Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken of ander seksueel getint gedrag. Dat kan verbaal, non-verbaal of fysiek zijn. Waar ligt de grens? Dat is voor iedereen anders en dat maakt het lastig te herkennen. Hieronder geven we tips om seksuele intimidatie aan te pakken en belangrijker: te voorkomen.



Psychologische impact van een onveilige werkplek



Veilig onboarden



Agressie op de werkvloer



Discriminatie



Pesten



Seksuele intimidatie



Zo zorg je voor een veilige werkplek

De gevolgen van seksuele intimidatie kunnen ernstig zijn, zowel voor het slachtoffer als de organisatie. Ondanks de wetgeving en een meldpunt, is voorkomen natuurlijk beter. Hoewel seksuele intimidatie in alle organisaties voorkomt, bij zowel mannen als vrouwen, gaat het volgens TNO vooral om vrouwen tussen 15 en 30 jaar*. Daarbij zijn oproepkrachten en invallers vaker doelwit dan medewerkers met een vaste aanstelling.

BIJ SEKSUELE INTIMIDATIE OP DE WERKVLOER KUN JE DENKEN AAN:

- **Dubbelzinnige opmerkingen** en grapjes.
- **Opmerkingen over uiterlijk en kleding.**
- **Opmerkingen over seksscènes** op tv en in films.
- **Veel contact zoeken** via WhatsApp, chat of andere social media.
- **Staren en gluren.**
- **De weg versperren** of te dichtbij iemand komen.
- **Om seksuele gunsten** vragen.
- Op basis van positie, persoonskenmerken of macht **seksuele gunsten afdwingen.**
- **Onnodig lichamelijk contact:** hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, of een tik tegen de billen geven.
- **Aanranding of verkrachting.**

* TNO Innovation for life (2016) Wegwijzer Ongewenst Gedrag.



De gevolgen van seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie kan flinke gevolgen hebben voor het slachtoffer, zoals psychische klachten en een verminderd gevoel van eigenwaarde en welzijn. Maar ook negatieve emoties, zoals angst, woede en schaamte. Naast hoofd- en buikpijn kan dit leiden tot stress en slecht slapen. Dat is vervelend voor jouw medewerker én voor jouw organisatie, want het resulteert in:

- een negatieve werksfeer;
- wantrouwen en onrust;
- minder werkplezier;
- minder motivatie en betrokkenheid;
- meer ziekteverzuim;
- meer personeelsverloop.



DIT KUN JE DOEN TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

De eerste stap in de strijd tegen seksuele intimidatie op het werk is het herkennen én erkennen. Wanneer je op de hoogte bent van wat zich op de werkvloer afspeelt, kun je daadkrachtiger optreden. Zo voorkom je dat het probleem nog groter wordt.

Hier wat andere tips om seksuele intimidatie op de werkvloer te bestrijden:

- Voorkomen is beter dan genezen. Maak het onderwerp bespreekbaar en zorg dat medewerkers weten dat seksuele intimidatie niet geaccepteerd wordt. Tolereer zelfs de kleinste voorvallen niet.
- Geef het goede voorbeeld. Dit is belangrijk voor leidinggevenden en managers. Zorg dat zij weten wat er precies onder seksuele intimidatie valt.
- Steun het slachtoffer. Luister goed naar het verhaal en kijk wat de organisatie kan doen om te helpen. Spreek collega's aan op het gedrag.
- Zorg voor een meldpunt. Laat medewerkers weten waar ze terecht kunnen met vragen en meldingen over seksuele intimidatie. Een vertrouwenspersoon kan daarbij helpen.

Het is verplicht om seksuele intimidatie aan te pakken, omdat je volgens de wetgeving (Artikel 246 Wetboek van Strafrecht) verantwoordelijk bent voor een veilig en gezond werkklimaat. Bespreek daarom met medewerkers hoe je met elkaar omgaat. Ook is het belangrijk om medewerkers weerbaarder te maken. Zo kunnen zij op de werkvloer (en daarbuiten) beter omgaan met ongewenst gedrag. Hierbij kan een in-company cursus enorm helpen.



Door medewerkers de in-company cursus 'Omgaan met ongewenst gedrag' aan te bieden, kunnen ze ongewenst gedrag herkennen, voorkomen en weerbaarder worden. Daarmee kun je seksuele intimidatie op de werkvloer aanpakken en voorkomen. Veiligheidstrainingen.nl heeft een uitgebreid dienstenpakket om dit goed te regelen. Meer informatie? Onze adviseurs helpen je graag verder. Op maat, in-company of individueel: jij kiest. Samen zorgen we voor een veilig gevoel op de werkvloer!

Cursus omgaan met ongewenst gedrag en agressie volgen? [↗](#)



ZO ZORG JE VOOR EEN VEILIGE WERKPLEK

In dit e-book hebben we de belangrijkste aspecten van een sociaal veilige werkplek belicht, met diepgaande inzichten en praktische tips voor een respectvolle, beschermde werkomgeving. Je staat nooit alleen in het waarborgen van bedrijfsveiligheid. Veiligheidstrainingen.nl biedt uitgebreide dienstverlening om de uitdagingen aan te pakken. Denk aan trainingen en opleidingen op maat over bedrijfshulpverlening, EHBO, en de omgang met ongewenst gedrag. Of het nu om groepstrainingen, in-company programma's of individuele cursussen gaat, we hebben uitgebreide mogelijkheden om de veiligheid binnen je organisatie te verbeteren. Neem een kijkje in ons cursusaanbod en neem gerust contact op bij verdere vragen.

Bekijk ook onze branchespecifieke oplossingen 

Gratis adviesgesprek 

Vrijblijvende offerte aanvragen 

