



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Intern Ongewenst gedrag (IOG)

Marjolein Uiterwijk

Marjolein Uiterwijk

Specialist Arbeid en Organisatie

.....
Kenniscentrum Nederlandse Arbeidsinspectie

1 april 2026





Waar hebben we het over?

ONGEWENST GEDRAG

- > Agressie en geweld
- > Pesten
- > Seksuele intimidatie
- > Discriminatie



INTEGRITEIT

- > Fraude
- > Geld of spullen achterhouden
- > Gevoelige informatie delen
- > Belangen door elkaar laten lopen





ONGEWENST GEDRAG

Intern

- > Tussen werknemers onderling en/of leidinggevenden onderling
- > Altijd een risico. Inventariseren van factoren die kunnen leiden tot intern ongewenst gedrag (risicofactoren)

Extern

- > Door derden (reizigers, patiënten, bezoekers, publiek, e.d.)
- > Inventariseren van:
 - Contact met derden
 - Functies/taken
 - Locaties
 - Momenten
 - vormen van agressie/ongewenst gedrag



Artikel 2.15 Arbobesluit

Lid 1

Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.

Lid 2

Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.



RI&E

- Definities IOG
- Risicofactoren in kaart brengen vanuit ten minste de volgende aandachtsgebieden:
 - In de persoon gelegen factoren*
 - Leiderschap/ leiderschapsstijl
 - Organisatie van het werk
 - Fysieke omstandigheden werk
 - Normen en regels (cultuur)
 - Samenstelling personeel
 - Digitale vormen
- Bepalen hoe en welke risicofactoren in samenhang met elkaar tot IOG kunnen leiden



Evaluatie van:

- RI&E
- Beleid IOG
- Afzonderlijke maatregelen

Plan van Aanpak

- Bepalen van maatregelen
- Termijnen van realisatie

Beleid**

- Visie organisatie
- Organisatienormen
- Maatregelen

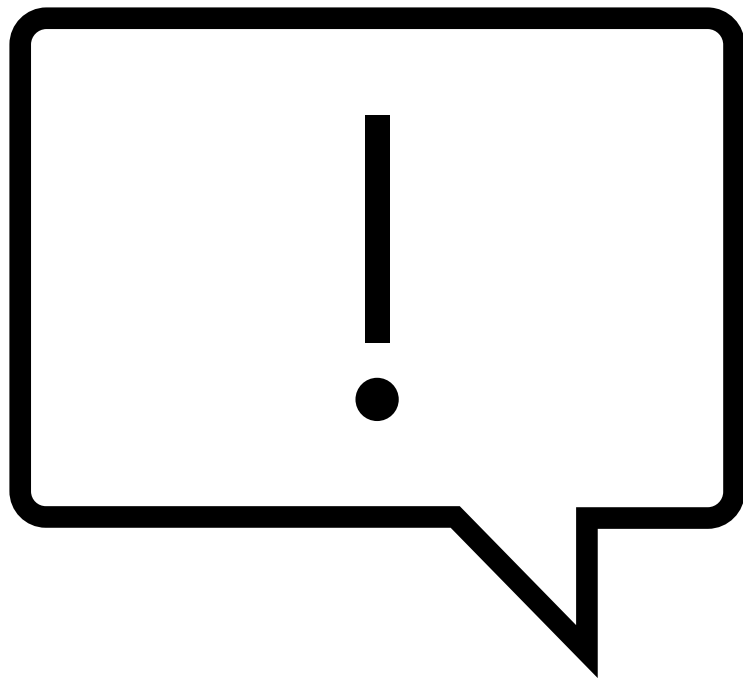
Algemene maatregelen**

- Gedragsregels
- Sanctiebeleid
- Meldingenstructuur
- Vertrouwensvoorziening
- Klachtenregeling
- Opvang en nazorg
- Voorlichting en onderricht

Maatwerk maatregelen**

- Overige maatregelen afgestemd op de risicofactoren

In de persoon gelegen factoren: dit aandachtsgebied zal doorgaans niet door werkgevers geïnventariseerd kunnen worden. Het gaat hier om mensen met ernstige traumatische ervaringen zoals seksueel misbruik of agressie, verslavingsproblematiek en persoonlijkheidsstoornissen.



Belangrijk om te weten

- IOG is altijd een risico
- 7 aandachtsgebieden risicofactoren
- Een risicofactor kan maar hoeft niet tot IOG te leiden.
- IOG is een organisatievraagstuk
- Maatregel pas effectief in combinatie met andere maatregel(en)
- Aanpak alleen effectief met steun top organisatie



7 Aandachtsgebieden risicofactoren

Persoonlijke factoren

- Psychosociale beperkingen
- Uit sociaal zwak milieu
- Narcisme

Leiderschap & leiderschapsstijl

- Autoritair
- Niet ingrijpen
- Prestatiegericht

Organisatie van het werk

- Rol onduidelijkheid
- Traditionele rollen
- Beleid niet uitvoeren
- Privé- werk vermenging

Werkplek

- Weinig overzicht
- Geïsoleerde plek
- Slechte verlichting

Sociale normen en regels

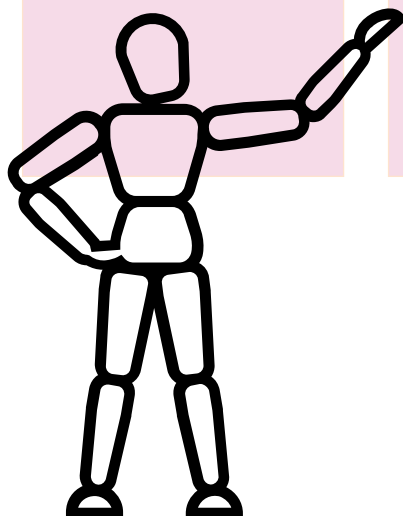
- Losse cultuur
- Ontbreken regels/normen
- Sterke groeps cultuur
- Geen sociale steun

Samenstelling personeel

- Man/vrouw verhouding
- Leeftijden
- Opleiding en ervaring

Digitale vormen

- Online overleg
- Chat





7 Aandachtsgebieden maatregelen

Persoonlijke factoren

- Begeleiding
- Extra aandacht voor kwetsbare personen

Leiderschap & leiderschapsstijl

- Voorbeeldgedrag
- Aansturing werknemers bepalen
- Aandacht voor de mens
- Toezicht

Organisatie van het werk

- Wie werkt waar, wanneer en met wie
- Meldingsmogelijkheid

Werkplek

- Verlichting
- Cameratoezicht
- Indeling werkplek
- Raam in deur

Sociale normen en regels

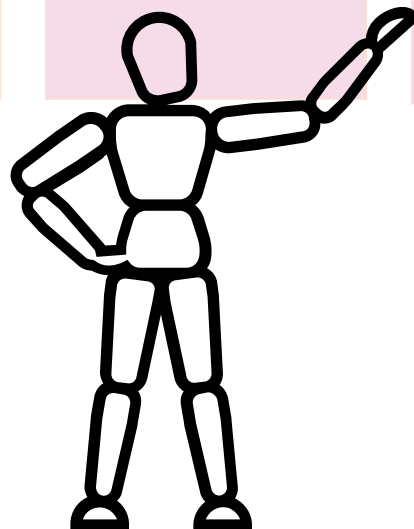
- Duidelijke normen
- Afspraken over melden
- Niet volgen van de regels en consequenties

Samenstelling personeel

- Wie werkt in de organisatie en werkt deze samenstelling

Digitale vormen

- Keuze digitale middelen
- Afspraken chatgroepen en online overleggen





Naslaginformatie

[Aan de Slag met de inventarisatie van risicofactoren voor intern ongewenst gedrag](#)

[Werkinstructie Intern Ongewenst Gedrag](#)



Bedankt voor je aandacht!