

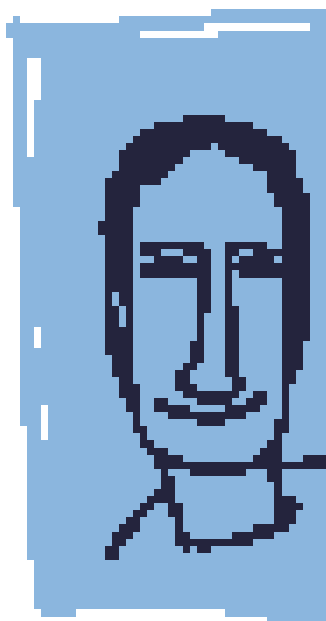
Ketenaanpak ongewenste omgangsvormen op het werk

Veilige plek

Artikel 19 Arbowet verplicht verschillende werkgevers die op één werkplek werk laten verrichten, tot afspraken maken over arbobeleid. Voorstel: maak opdrachtgevers medeverantwoordelijk voor een sociaal veilig werkklimaat voor ingeleend personeel.

tekst Alie Kuiper





Meral werkt bij een schoonmaakbedrijf en poetst elke dag tussen 17.00 en 19.00 uur bureau's, vloeren en wc's bij een opdrachtgever. Meestal is het pand na vijven verlaten, op een verdwaalde overwerker of de beveiligiger na. Bij een afscheidsreceptie bleven onlangs echter verschillende mensen tot na zessen hangen. Wellicht mede door de geserveerde drankjes werden de kantoormedewerkers wat losser en permitteerden enkelen zich bij het weggaan grappen over Merals hoofddoek. Een vrouw riep in het voorbijgaan dat Meral de restjes van de borrelhapjes wel op mocht eten: "Maar ja, het is helaas wel varkensvlees ... en Ramadan!" Ze kreeg daarmee de lachers op haar hand. Toen Meral dacht dat iedereen weg was, botste er een man tegen haar op bij het verlaten van de heren-wc. De meneer excuseerde zich eerst, maar zei meteen daarna dat hij nog wel een keertje tegen haar op wilde botsen vanwege haar 'stevige tietjes'.

Daarna blijft Meral bang de mensen van de afscheidsreceptie op het werk tegen te komen. Maar wat kan ze doen? Wanneer ze er met haar leidinggevende bij het schoonmaakbedrijf over gaat praten, haalt hij haar daar misschien weg. Terwijl het werk en de locatie haar goed bevallen.

In het pand van de opdrachtgever werkt een vertrouwenspersoon, weet Meral. Ze maakt haar kamer schoon en daar liggen brochures over ongewenste omgangsvormen. Maar mag Meral

haar om hulp vragen? Bij de brancheorganisatie is een vertrouwenspersoon en haar eigen schoonmaakbedrijf heeft er ook een, maar de lastbezorgers zijn in dienst van de klant. Daar hebben de branche en het schoonmaakbedrijf niks over te zeggen. En een opdrachtnemer die het ongewenste gedrag van de medewerkers aankaart bij de opdrachtgever, zou niet de eerste zijn die een klant verliest.

Artikel 19

De Arboret verplicht bedrijven en instellingen beleid te voeren om medewerkers te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen op het werk, in de wet psychosociale arbeidsbelasting genoemd.

Wat betekent dat in de situatie van Meral? Artikel 19 van de Arboret verplicht verschillende werkgevers die op dezelfde werkplek werk laten verrichten, afspraken te maken over arbo-beleid. Inzake de aanpak van ongewenste omgangsvormen betekent dat, dat opdrachtgever en opdrachtnemer afspraken moeten maken over beleid op dit terrein. Bijvoorbeeld of de medewerker van het ingeleende bedrijf een beroep mag doen op de vertrouwenspersoon van de opdrachtgever. Maar ook: wie onderzoekt een mogelijk formele klacht van een medewerker van de opdrachtnemer tegen een medewerker van de opdrachtgever of vice versa? Is dat de klachtencommissie van de opdrachtgever, die van de opdrachtnemer, een combi of wordt het onderzoek dan uitbesteed? De wetgever stelt wel dat er afspraken moeten zijn, maar zegt niets over de inhoud van die afspraken.

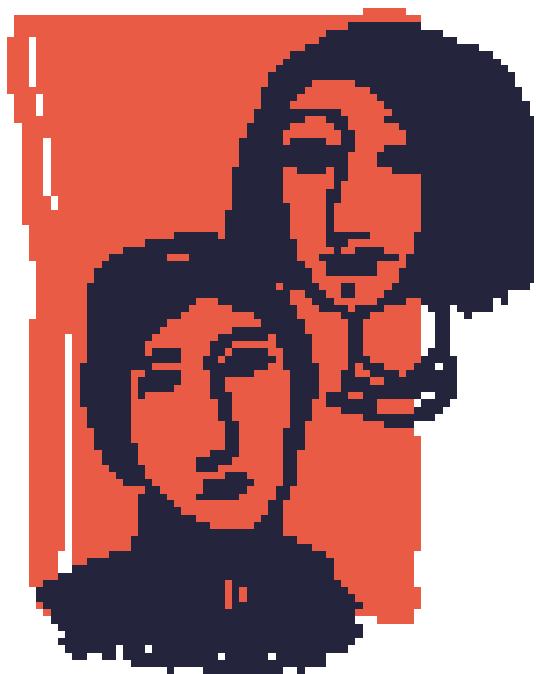
Outsourcing en ketenaanpak

Bedrijven besteden vandaag de dag niet alleen het schoonmaakwerk uit. Steeds meer activiteiten die niet tot de core business behoren, worden ge-outsourcet. De catering en de beveiliging, maar ook voor pieken in het werk zetten bedrijven steeds vaker uitzendkrachten in. Een vaste kern van medewer- »

Binnen reguliere tijden werken zorgt voor minder risico op ongewenst gedrag



VEILIG WERKEN



kers met een schil aan tijdelijk en ingeleend personeel er omheen lijkt de trend. Maar hoe regel je afspraken over (sociale) veiligheid als er personeel van verschillende werkgevers op een plek rond loopt? Hoe invulling te geven aan artikel 19 van de Arbowet dat werkgevers verplicht gezamenlijk afspraken te maken over veilige arbeidsomstandigheden?

Voor het beleid over ongewenste omgangsvormen gaat het niet alleen om afspraken over de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon voor ingeleend personeel, maar ook over de afhandeling van klachten waarbij werknemers van verschillende werkgevers betrokken zijn. Het kan gaan om een casus als die van Meral, waarbij personeel van de opdrachtgever een ingeleende kracht onheus bejegent. Maar ook om een situatie waarbij bijvoorbeeld een werknemer van een andere inlener de lastbezorger is. Wat te doen als bijvoorbeeld de beveiligder de aangeklaagde zou zijn? In de contracten tussen opdrachtgever en opdrachtnemer zou een passage opgenomen kunnen worden waarin alle werkgevers zich verplichten mee te werken aan onderzoeken en oplossingen bij klachten over ongewenste omgangsvormen. Een gezamenlijk protocol over een handelswijze in voorkomende gevallen kan helpen zo'n traject relatief soepel te laten verlopen.

Voorkomen is beter

Ongewenst gedrag op het werk voorkomen is natuurlijk beter dan klachten op te moeten lossen. De Arbowet verplicht werkgevers daarom ook tot maatregelen om pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie & geweld te voorkomen. In het kader van de RI&E is het verplicht het risico op psychosociale arbeidsbelasting te inventariseren en op basis van de uitkomsten een plan van aanpak op te stellen om de risico's terug te dringen. Wanneer er sprake blijkt van een risico, moet het personeel bovendien voorlichting en instructie krijgen over hoe hier mee om te gaan. By the way: er is geen organisatie zonder risico. In het kader van artikel 19 is het dus van belang om – in overleg met de opdrachtnemers – de positie van het ingeleende personeel bij de RI&E te betrekken en de voorlichting over

het beleid af te stemmen met de verschillende werkgevers. Hoewel er per branche verschillen zijn, lopen bijvoorbeeld jonge vrouwelijke uitzendkrachten het meeste risico op seksuele intimidatie en zijn mensen werkzaam via de Wet sociale werkvoorziening relatief vaker slachtoffer van alle vormen van ongewenst gedrag¹. Extra aandacht voor en voorlichting aan deze groepen zou een uitkomst kunnen zijn van afspraken tussen opdrachtnemer en opdrachtgever. De opdrachtgever zit in de beste positie deze thema's te agenderen, maar opdrachtnemers kunnen deze kwesties natuurlijk ook inbrengen in besprekingen met de klant.

By the way: er is geen organisatie zonder risico

Verantwoordelijk marktgedrag

Naar aanleiding van de staking in de schoonmaak in 2010 voor verbetering van de arbeidsomstandigheden, staken grote opdrachtgevers als NS en Schiphol de koppen bij elkaar. Met de schoonmaakbranche ontwikkelden zij een Code Verantwoordelijk Marktgedrag². De ondertekenaars, inmiddels ruim 700 bedrijven en instellingen, voelen zich verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van de ingeleende schoonmakers in hun organisatie. Op het congres Handen en voeten aan de Code op 4 juni 2013 was een van de onderwerpen de aanpak van ongewenste omgangsvormen in de keten. In het verlengde van de bestaande afspraken in de Code werd voorgesteld dat opdrachtgevers medeverantwoordelijk worden voor een sociaal veilig werkklimaat voor ingeleend personeel. Een uitwerking daarvan zou kunnen zijn dat schoonmakers een beroep mogen doen op de vertrouwenspersoon van de opdrachtgever. Zeker als het gaat om kleine schoonmaakbedrijven waar geen vertrouwenspersoon is, kan dit voor vrouwen als Meral soelaas bieden. Een andere afspraak zou kunnen zijn om schoonmaakwerk meer overdag te laten plaatsvinden: medewerkers lopen minder risico op ongewenst gedrag als ze binnen reguliere tijden werken.

Tot slot

Bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel hebben staan, kunnen zich niet permitteren dat personeel van toeleveranciers in China of Bangladesh hun producten onder slechte arbeidsomstandigheden moet produceren. Dichter bij huis zien steeds meer organisaties in dat zij ook een verantwoordelijkheid hebben voor goede arbeidsomstandigheden voor al het (ge-outsourcete) personeel in de keten. Sociale veiligheid is daar een belangrijk onderdeel van. «

1. Seth van de Bossche e.a., rapport TNO, Agressie op het werk 2012.

2. Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwassersbranche, zie www.codeverantwoordelijkmarktgedrag.nl.

Alie Kuiper is bedrijfskundige en directeur bij Bezemer & Kuiper.