

Ongewenste omgangsvormen, een or-issue? deel 2

Falend beleid

Al jaren heeft 16 % van de werknemers in Nederland te maken met ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden. Met veel (langdurig) verzuim tot gevolg. Wat staat de or te doen?

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA, werkdruk en ongewenste omgangsvormen) is inmiddels verantwoordelijk voor ruim de helft van het ziekteverzuim.

Pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie en geweld zijn vooral veroorzakers van langdurig verzuim. Ernstig pestgedrag staat ook in de top-drie van oorzaken van ongevallen op het werk.

Bijzonder, dat veel organisaties anno 2022 hun beleid nog steeds niet op orde hebben wat betreft de aanpak ervan. Sinds 1994 verplicht de Arbowet tot beleid om seksuele intimidatie en agressie en geweld te voorkomen. Later kwam daar beleid tegen pesten en discriminatie bij.

Arbowet en WOR

Een van de verplichtingen is om voor de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) de risico's te inventariseren op ongewenste omgangsvormen, inclusief een plan van aanpak hoe deze terug te dringen. Ruim 25 jaar na invoering van de verplichting in de Arbowet van beleid tegen seksuele intimidatie en de risico's hiervan terug te dringen, blijkt de helft van de organisaties überhaupt geen RI&E te hebben. Van de andere helft is het de vraag of deze de risico's voor seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen omvat. Natuurlijk kan je stellen dat de werkgever hier in gebreke is. En ook ermee wekomt omdat de Arbeidsinspectie onvoldoende handhaaft.

Maar hoe zit het met de verantwoordelijkheid van de or? Artikel 28.1 van de WOR geeft de or een toezienende taak op de naleving van cao's en wetgeving zoals de Arbowet. En artikel 28.3 stelt dat de or dient te waken tegen discriminatie en daarnaast gelijke behandeling moet bevorderen.

De or en ongewenste omgangsvormen tussen medewerkers

Wanneer een or ongewenst gedrag in een organisatie aankaart en bij de werkgever aandringt op een onderzoek,

zijn dat vaak situaties waarin het management zich schuldig zou maken aan intimidatie en/of ander grensoverschrijdend gedrag. En natuurlijk is het van belang dat dit geadresseerd wordt. Grensoverschrijdend gedrag door leidinggevenden heeft vaak een grote impact op medewerkers die daarvan het doelwit zijn. Ook bestendigt het een onveilig werkklimaat omdat de leidende figuren het slechte voorbeeld geven.

Er zijn echter ook veel voorbeelden van 'gewone' medewerkers die anderen buitensluiten, wegpesten, seksueel intimideren of discrimineren. Ook hier verzaakt een leiding die niet ingrijpt. Maar neemt een or zelf verantwoordelijkheid? Neemt zij haar taak serieus genoeg die de WOR in artikel 28 beschrijft? Of verschuilt zij zich achter een leiding die wegkijkt? De WOR is duidelijk: de or moet ook toezien op naleving van de ARBO wet inzake ongewenste omgangsvormen. Waarom maken veel or's zelden stampij wanneer werknemers de veroorzaker zijn van grensoverschrijdend gedrag?

Waarom blijft de or vaak stil bij ongewenst gedrag tussen medewerkers?

1. Een or krijgt geen signalen die kunnen wijzen op ongewenste omgangsvormen tussen medewerkers onderling en doen daarom niets.
2. De or is onderdeel van een cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers als normaal wordt beschouwd en is blind voor gedrag dat mogelijk als ongewenst wordt beschouwd.
3. De or vindt het moeilijk de werkgever te vragen (een deel van) hun eigen achterban in het gareel te brengen. Waar een or applaus krijgt van de eigen achterban door bij de werkgever te klagen over machines die de fysieke veiligheid bedreigen, zou diezelfde achterban het haar wel eens kwalijk kunnen nemen alshun eigen gedrag onder de loep genomen wordt door toedoen van de or. Dat kan de populariteit van de or in gevaar brengen.

4. toedoen van de or. Dat kan de populariteit van de or in gevaar brengen.

Wat te doen?

(1) Geen signalen

Wanneer een or geen signalen krijgt die kunnen wijzen op ongewenste omgangsvormen tussen medewerkers, dan zou de or een onderzoek kunnen instellen naar aard en omvang van ongewenste omgangsvormen. Meten is weten. Artikel 23 lid 3 van de WOR geeft de or het initiatiefrecht om voorstellen te doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken. Schakel hierbij zo nodig externe deskundigheid in. En mogelijk kan het onderzoek onderdeel worden van de verplichte RI&E. Daarnaast kan de or zich laten bijscholen over ongewenste omgangsvormen: wat zijn de definities, uitingsvormen, wat weerhoudt medewerkers om aan de bel te trekken? Een or die blijk geeft van sensitiviteit op dit terrein, ontvangt wellicht ook meer signalen. Onze grote volksfilosoof wist het al: 'je gaat het pas zien als je het doorhebt'. Het aanbod aan scholing voor or's over discriminatie, pesten en seksuele intimidatie steekt echter bleekjes af tegen het grote aanbod van cursussen voor vertrouwenspersoon. Als het aanbod bepaald wordt door de vraag lijkt dat geen goede beurt voor de or. Een or die serieus werk wil maken van ongewenst omgangsvormen kan (naast trainingen gericht op bewustwording) kiezen voor een meer diverse samenstelling. Het gesprek over omgangsvormen wordt dan als het goed is ook aan de or-tafel gevoerd.

(2) Or is onderdeel van de cultuur

Wanneer een or onderdeel zou zijn van een cultuur waarin grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers normaal is, is er een moeilijke klus te klaren. Moedig is een or die in de spiegel durft te kijken en bij een zelfevaluatie ook de eigen omgangsvormen bespreekbaar maakt.

(3) Wie is de achterban?

Or-leden die zich sterk maakten voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag (ook tussen medewerkers) wordt soms verweten dat zij niet zouden opkomen voor het belang van DE werknemer. Het aanklaarten van ongewenste omgangsvormen bij de werkgever zou dan een vorm van klasse-verraad zijn. Maar medewerkers die geïntimideerd of gediscrimineerd worden door collega's zijn ook collega's waarvoor de or zich sterk moet maken. En als dat betekent dat een deel van de eigen achterban het gedrag moet veranderen: het zij zo. Geloofwaardig op dit terrein wordt een or als zij zelf ook het gesprek met de medewerkers aangaat over omgangsvormen, iets zegt van pestgedrag. De aanpak van ongewenste omgangsvormen



kan niet alleen aan de werkgever worden overgelaten, de werknemersvertegenwoordiging heeft ook een belangrijke rol.

Tot slot

Or: neem de taak serieus om toe te zien op de naleving van de verplichting tot het opstellen van een RI&E, inclusief het inventariseren van de risico's op ongewenste omgangsvormen. Dit omvat ook het maken van een plan van aanpak om de risico's weg te nemen, en medewerkers voorlichten over de risico's en het beleid van de organisatie. Voorkomen is beter dan genezen. Een or die met een weigerachtige bestuurder te maken heeft kan de Arbeidsinspectie inschakelen, die sancties kan opleggen als het beleid niet op orde is of komt. Op een melding van een or reageert de Inspectie over het algemeen snel. Hoewel er (nog) geen wettelijke verplichtingen bestaan voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie voor ongewenste omgangsvormen, hebben verschillende organisaties deze voorzieningen wel. Lang niet altijd voldoen de regelingen op dit terrein echter aan elementaire zaken als hoor en wederhoor bij onderzoek. Ook worden niet altijd eisen gesteld aan de onafhankelijkheid en deskundigheid van vertrouwenspersonen en klachtencommissies. De or heeft echter instemmingsrecht op het gebied van klachtenregelingen (WOR, artikel 27). Goed om de bestaande de regelingen weer eens tegen het licht houden en waar nodig aan te passen. **I**