

8 Doorbreek het “Ik stond erbij en keek ernaar” - patroon!

Integriteitbeleid en de ondernemingsraad.

Tineke de Rijk

“De avond daarvoor was Tony ondergedoken. Van de radar verdwenen, samen met zijn laptop en zijn twaalf memory-sticks. Ze bevatten, in code, bedrijfsgeheimen door de jaren heen. Activiteiten die buiten de balans waren gehouden. Toxische beleggingsproducten, versneden met cleane, daarna massaal verkocht als betrouwbare derivaten. Een lijst van veeleisende klanten en hun exotische rekeningnummers. Een veeleisende klant – het mocht gaan om een persoon, een fonds, een land of een andere bank – was iemand die niet graag meedeelde waar zijn geld vandaan kwam, die niet graag meedeelde waar het straks naar toe ging, en die in de tussentijd de hoogste interest eiste, zo niet legde hij zijn bonen te week bij de concurrentie.” “De bank droeg inmiddels een andere naam – de doorstart kwam er met gulle steun van de overheid – maar ze had behalve de meeste directeurs van de vroegere bank ook de meeste researchers weer aangenomen. Die judassen kenden hun werk. Ze hadden Tony vaak genoeg voorzien van verzwegen feiten inzake een klant, of van voorkennis die op het randje van legaal was. Hij kon niet voorzichtig genoeg zijn”.

Twee citaten uit *Gelukkige Slaven*, de laatste roman van de Belgische schrijver Tom Lanoye.⁹² Een van de hoofdpersonen is een bankemployee op de vlucht. De blogs van journalist Joris Luyendijk over de bankwereld van Londen, o.a. verschenen in *NRC Handelsblad*, is één van de bronnen van Lanoye voor deze roman. Deze artikelen geven veel inzicht in een cultuur waar competitie en in het verlengde daarvan machismo als hoogste waarde gelden. Dat lijkt ook voor Nederland op te gaan. Zo durfden in het milieu van de Amsterdamse Zuidas, ‘ons’ bankenconglomeraat, jonge vrouwen het, anoniem, aan om de cultuur van seksisme aan de kaart te stellen. In de publiciteit overigens afgedaan als ‘vrouwenpraat’. Positief is dat cultuur ofwel hoe men zich binnen een groep ‘dient te gedragen’ niet meer als iets vaags geldt maar als een thema dat binnen tal van organisaties speelt. Mede door toenemende publiciteit groeit het maatschappelijke draagvlak voor dat het ‘zo niet langer kan’. Opvallend is dat de ‘schone kunsten’ hierbij in toenemende mate een sleutelrol tot bewustwording spelen. Maar opmerkelijk is ook dat de ondernemingsraad in veel cases pas achteraf zijn rol als toezichthouder oppakt. Dat kan en moet anders. Veel wet- en regelgeving krijgt immers pas inhoud door daar binnen organisaties het eigen beleid op af te stemmen en het effect daarvan te monitoren. De ondernemingsraad kan hier een sleutelrol bij spelen.

1. Kunst als metafoor

Door alle tijden heen geldt kunst als metafoor voor het ‘echte’ leven. Dat geldt voor tal van kunstuitingen. Het aloude spektakelstuk ‘Van den Vos Reynaerde’ bijvoorbeeld is anno 2014 in een nieuw jasje gestoken. En in recente kinderfilms zoals de

⁹² *Gelukkige Slaven*, Roman, Tom Lanoye, Prometheus (2013).

‘Fantastic Mr. Fox’ van Wes Anderson, duikt Reintje steeds weer op. Rode lijn daarbij is het al dan niet heimelijk bewonderen van de schelmenstreken van de vos die iedereen te slim af is. Slecht zijn heeft kennelijk zo zijn aantrekkingskracht. Dierennamen zijn sowieso populair om menselijk gedrag te beschrijven. Zoals de film ‘The Wolf of Wallstreet’, gebaseerd op het boek van een fraudeur. In eigen land trekt het op de vastgoedfraude gebaseerde toneelstuk ‘De verleiders’ waarin vijf acteurs zichtbaar genietend van hun rol een staaltje van ‘jongens onder elkaar’ cultuur neerzetten, al twee jaar volle zalen. Een ander voorbeeld is de tv-serie naar het boek ‘De Prooi’ van journalist Jeroen Smit waarin de teloorgang van een bank beschreven wordt. De hoeveelheid toneel, film en literatuur gebaseerd op fraudezaken en integriteitkwesies lijkt alleen maar toe te nemen. Vaak gaat het hier om een mix van fictie en non fictie. En het is, helaas, een gegeven dat het materiaal voor het grijpen ligt. Van een penningmeester die er met de kas van de Volkstuinvereniging vandoor gaat, partijbestuurders die hun rekeningen met collectief geld betalen, marktmeesters die zwart geld aannemen om de kramen te verdelen, een provinciebestuurder die zich laat fêteren en steekpenningen aanneemt, een secretaris van een Cultuurfonds die met een paar ton naar Thailand vertrekt, een directeur van een Woningbouwvereniging die zichzelf verrijkt, frauderende schoolbestuurders, een accountantskantoor die de jaarrekening onterecht goedkeurt tot internationale bankmedewerkers die met de LIBOR rente sjoemelen. Het zijn maar een paar recente voorbeelden die de publiciteit haalden. Sommige ‘fraudeurs’ laten zich interviewen en betogen dan dat ze geen spijt hebben, spelen de vermoorde onschuld spelen en geven ‘het systeem’ er de schuld van. Of dat eenieder hiervan wist en hij wel mee ‘moest’ doen. Hoe dan ook: de ‘slechterik’ lijkt er in heel wat situaties beter mee weg te komen dan de ‘klokkenluider’ die wellicht al snel het imago van klikspaan kleeft.

2. Maatschappelijke verontwaardiging

Er ontstaat steeds meer maatschappelijk onbegrip en zelfs verontwaardiging over wat er zo al aan frauduleus gedrag en andere onoorbare praktijken naar boven komt. Organisaties die met dergelijk gedrag geconfronteerd worden zien hun imago ten ondergaan en bezinnen zich op regelgeving om dit te voorkomen en/of in kaart te brengen waarom de huidige regelingen kennelijk niet werken. Politieke partijen gaan over tot interne integriteitcodes- en verklaringen. Politici die over de schreef gaan raken, ook als het om een relatief klein vergrijp gaat, vaker hun positie kwijt en ontlopen het strafrecht niet. Voor beursgenoteerde ondernemingen geldt al ruim tien jaar dat men conform de Corporate Governance Code verplicht is een interne klokkenluiderregeling op te stellen. En het even googlen op de term ‘code of conduct’ of ‘gedragscode’ levert inmiddels een indrukwekkend overzicht van internationale concerns met dergelijke regelingen op. Daarbij wordt ook vaak een relatie gelegd met maatschappelijk, ethisch, ondernemen. Naast verwacht gedrag van eigen medewerkers kan er ook sprake zijn van voorwaarden gesteld door externe organisaties waar men diensten aan levert of consumenten/cliënten/patiënten. Veel organisaties kennen inmiddels interne gedragscodes al dan niet in combinatie met meer specifieke regelingen inzake vormen van ongewenst gedrag als agressie, pesten en seksuele intimidatie. Daarbij spelen de verplichtingen in de arbowet om beleid te voeren inzake ‘Psychosociale arbeidsbelasting’ (PSA) eveneens een rol.

KLOKKENLUIDERS EN ONDERNEMINGSRAAD

Een onderdeel van dit beleid vormen klokkenluiderregelingen, die individuele medewerkers de mogelijkheid bieden geven om misstanden in een organisatie aan de orde te stellen. Het vergt echter vaak moed om dat intern te doen, men riskeert veel. Mede daarom kunnen met integriteit in strijd zijnde kwesties waarschijnlijk zolang voortduren. In 2012 werd mede om die reden het Adviespunt Klokkenluiders opgericht. Iedere werknemer kan op basis van vertrouwelijkheid hier misstanden melden. Men hoeft dus niet eerst naar de eigen vertrouwenspersoon, compliance officer, leidinggevende, of klachtencommissie. Men kan direct zijn verhaal kwijt en om ondersteuning vragen dit verder aan te pakken. Zeker gezien de ervaringen van bouwfraude klokkenluider Ad Bos⁹³ en in zijn kielzog heel wat anderen is dit van belang. De eerste ‘calamiteiten’ zijn hierdoor reeds aan het licht gekomen. Een ander voor eenieder toegankelijk kanaal is Publeaks:⁹⁴ een online systeem dat personen in staat stelt om anoniem materiaal aan te leveren bij een aantal mediaorganisaties. Kortom: er komen meer en meer mogelijkheden om misstanden in organisaties extern aan de orde te stellen. Dat is van belang omdat bij incidenten regelmatig blijkt dat al over langere tijd bepaalde activiteiten of gedrag min of meer bekend waren maar dat niemand er echt iets aan durfde te doen. Zo deed het BIOS⁹⁵ onderzoek naar de wijze waarop vertrouwenspersonen en managers omgaan met meldingen van integriteitsmisstanden. Daaruit blijkt o.a. dat 28% van de ondervraagde medewerkers misstanden hebben vermoed maar niet of nauwelijks tot een melding daarvan zijn overgegaan. De drempels in organisaties lijken dus nog veel te hoog voor mensen. Een citaat uit een interview met oud-commissaris Harry Borghouts⁹⁶ van de Koningin in de provincie Noord-Holland spreekt in dit verband voor zich. En wel: “Sterker, de vertrouwenspersoon van de provincie meldde drie jaar op rij dat er nul meldingen waren binnengekomen. Ik zei: dat is onmogelijk in een organisatie van bijna 1.500 mensen. Achteraf denk ik dat ambtenaren zich hier niet veilig voelden en vreesden voor hun positie als ze hun mond open zouden doen”. Een conclusie die achteraf als juist beschouwd kan worden.

3. Angstcultuur

‘Angstcultuur’ lijkt het nieuwe sleutelwoord als in een organisatie sprake is/was van integriteitsproblemen al dan niet in combinatie met andere vormen van ongewenst gedrag. Een willekeurige greep uit berichten toont een breed scala van cultuuronderzoeken bij een sociale werkplaats, een GGZ-instelling, een groot ziekenhuis, een productiebedrijf, de politie en een dagblad. In alle gevallen was er sprake van zeer grensoverschrijdend gedrag waarvan meerdere partijen in de organisatie weet bleken te hebben. Ofwel het: “ik stond erbij en keek ernaar” syndroom. Ook

⁹³ Ad Bos, bouwondernemer, bracht de grote bouwfraude aan het licht. Het leidde ertoe dat hij twaalf jaar lang zelf vervolgd werd en op een gegeven moment zelfs in een caravan moest wonen ivm zijn gedaalde inkomen. Dit schrikbeeld zit er bij potentiële klokkenluiders goed in. Overigens heeft dit wel de hele discussie over al dan geen wettelijke regelingen en de noodzaak van het hebben van integriteitsbeleid op de kaart gezet.

⁹⁴ Te bereiken via info@publeaks.nl de aangeleverde stukken worden technisch onherleidbaar doorgestuurd naar de deelnemende mediaorganisaties.

⁹⁵ BIOS: Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector, een initiatief van het ministerie van BZK. Een onafhankelijk instituut met als taak het bevorderen van integriteit(sbeleid) binnen de (semi)publieke sector, zowel op organisatorisch als strategisch niveau.

⁹⁶ ‘Ik had alerter moeten zijn’, interview in *NRC Handelsblad* d.d. 18 januari 2014.

DOORBREEK HET “IK STOND ERBIJ EN KEEK ERNAAR” - PATROON!

bij de provincie Noord Holland leidde het onderzoek naar de bestuurscultuur die het frauduleuze gedrag mogelijk maakte, tot deze conclusie. Er zijn veel overeenkomsten wat de oorzaken van ‘angstcultuur’ betreft: intimiderend gedrag leidinggevend, niet ingrijpen bij incidenten, medewerkers die elkaar letterlijk wegpesen, hoge werkdruk, wantrouwen onder elkaar, voortdurend dreigen met ontslag, bij ziekte eisen dat men toch komt werken, geen rekening houden met privétaken en -zorgen. De gevolgen van een dergelijk werkklimaat laten zich raden. Een indicator daarvoor is dat in 2013 een derde van het ziekteverzuim onder werknemers veroorzaakt wordt door stress op het werk.⁹⁷ In dat jaar vormen psychische problemen c.q. ‘psychosociale arbeidsbelasting’ (PSA) in bijna 50% van de ziektegevallen de oorzaken van het uitvallen. Maar liefst 1 miljoen werknemers hebben te maken of te maken gehad met ongewenst gedrag van collega’s. Circa 100 duizend werknemers zeggen dat ze systematisch worden gepest. En met name de ‘zwakkere’ werknemers met flexibele contracten lijken meer risico te lopen. Ook minister Asscher stelt dat er in bedrijven een cultuuromslag nodig is en dat hij het taboe wat PSA betreft wil doorbreken. Hij wil bevorderen dat zowel HRM afdelingen als de medezeggenschap meer aandacht voor dit gedrag op de werkvloer krijgen. Ook de inspectie van SWZ zal in 2014 meer gaan optreden tav PSA en werkdruk.

Dat biedt aanknopingspunten voor verandering. Het gaat in veel gevallen immers niet om over de schreef gaande personen maar om een (angst)cultuur waarin dergelijk gedrag getolereerd en wellicht zelfs bewonderd wordt. Leidinggevend hebben een cruciale rol om dit te doorbreken. Zowel door de regels echt uit te dragen en voorbeeldgedrag te tonen als tijdig in te grijpen. Wederom een citaat uit het interview met Harry Borghouts: “Toen ik aantrad werd een begin gemaakt met integriteitbeleid. Ik heb alle medewerkers een ambtseed laten afleggen, waarna ik met hen over dilemma’s in het werk discussieerde. Wat had ik meer moeten doen? ik kon moeilijk op een zeepkist gaan staan en roepen: meld u!”. Dat zouden leidinggevend inderdaad moeten doen. Maar zij niet alleen. Voor de medezeggenschap liggen hier zowel uit wet- en regelgeving voortvloeiende taken als de kans om binnen de muren/grenzen van de eigen arbeidsorganisatie een cultuur te bevorderen waarbinnen integriteit als belangrijke waarde geldt.

4. Waar is de ondernemingsraad?

In al deze maatschappelijke en politieke ontwikkelingen inzake integriteitkwesties lijkt de medezeggenschap de grote afwezige. Slechts in een enkel geval komt er een voorzitter van een ondernemingsraad bij dergelijke incidenten aan het woord. En dan meestal niet in de rol van initiatiefnemer ofwel klokkenluider. Het lijkt ook bijna een gegeven dat het thema integriteit, gedrag of cultuur niet of nauwelijks op de ondernemingsraad agenda’s staat. In het algemeen kan gesteld worden dat ondernemingsraden om wat voor redenen dan ook hun toezichthoudende taken niet of nauwelijks oppakken. Dat kan en moet anders. Niet voor niets noemt minister Asscher het van belang dat de medezeggenschap een rol speelt bij de vereiste cultuuromslag in bedrijven.

Een aantal stellingen ter verklaring van deze passieve opstelling van ondernemings-

⁹⁷ “Asscher gaat strijd aan met werkstress”, artikel *Volkskrant* d.d. 23-12-2013.

KLOKKENLUIDERS EN ONDERNEMINGSRAAD

raden:

1. De ondernemingsraad stond erbij en keek ernaar.
2. De ondernemingsraad houdt zich niet bezig met arbeidsconflicten.
3. De ondernemingsraad gaat er vanuit dat het allemaal goed geregeld is.
4. De ondernemingsraad heeft geen of onvoldoende inzicht in gedrag werknemers.
5. De ondernemingsraad pakt zijn toezichthouder rol niet op.

1) De ondernemingsraad stond erbij en keek ernaar

Een ondernemingsraad maakt zelf ook deel uit van de cultuur van het bedrijf. Dat kan tot 'blinde vlekken' leiden en bepaald gedrag als 'normaal' ervaren. Of tot het bagatelliseren van incidenten: 'Zo gaat dat nu eenmaal bij ons'. Het is soms ook moeilijk voor te stellen dat dit gedrag echt plaatsvindt. Dan maar liever handelen alsof er niets aan de hand is. Ook is het niet eenvoudig om bij het constateren van (mogelijk) frauduleus gedrag van machtige mensen dit aan de orde te stellen. Dat vergt moed. ondernemingsraad leden hebben weliswaar bescherming voor het orlidmaatschap maar daar houdt het ook mee op. Men riskeert dus veel. Echt extreem gedrag zal uiteindelijk wel opvallen. Waarschijnlijk zijn dat de situaties die in de publiciteit komen en waar de or-voorzitter een boos geluid over kan laten horen. En het or-imago niet geschaad wordt. Maar in veel situaties is het onderscheid tussen wat wel en niet toelaatbaar is vaag. Want wat te doen als collega's komen melden dat de directeur zelf en/of andere leden van het management forse declaraties indienen? Of bij een verbouwing de klus aan het eigen huis mee laten nemen? Fraude is dan wel een heel groot woord. En dan gebeurt er niets, al hebben velen er weet van. Het al eerder genoemde BIOS noemt de 'slodder'cultuur als oorzaak voor het legitimeren van dergelijk afwijkend gedrag met als risico een toenemende acceptatie en daardoor acceptatie van corruptie. Met 'achteraf' de schaamte dat dit allemaal kon gebeuren.

Wat te doen?

Iedere organisatie kent een eigen cultuur met daaruit voortvloeiende normen en waarden. En binnen iedere organisatie zijn er weer deelculturen: in de productie zal men anders met elkaar omgaan dan de 'young professionals'. De ondernemingsraad maakt deel uit van de organisatiecultuur. Over de eigen ervaringen en cirkel van beleving heen kijken is ook voor de medezeggenschap niet eenvoudig.

Een agressie/sloddercultuur kan tot veel stress, werkdruk, pestgedrag, frauduleus handelen, zelfverrijking en corruptie leiden. En uiteindelijk tot een werksfeer waar niemand in gedijt. Dat geldt voor alle betrokkenen, ook voor de 'daders' die hun energie niet optimaal besteden aan het werk.⁹⁸ De ondernemingsraad kan hier een rol bijspelen door het thema cultuur serieus te nemen en niet als iets 'vaags' te be-

⁹⁸ MVO Nederland beschrijft op haar website het belang van het hebben van integriteitbeleid. Citaten: "Voor een Noord-Hollands bedrijf was grote schade aan bedrijfsmiddelen de aanleiding om een gedragscode in te voeren. Een half jaar na de introductie lag de schade bijna een kwart lager dan daarvoor". "een productiebedrijf gebruikte zijn nieuwe code om diverse fricties op de werkvloer aan de orde te stellen. Enkele oorzaken voor het hoge ziekteverzuim werden zichtbaar en vervolgens aangepakt. Het ziekteverzuim daalde in 12 maanden met bijna 10%".

DOORBREEK HET “IK STOND ERBIJ EN KEEK ERNAAR” - PATROON!

schouwen.. Een startpunt kan het gedrag van de ondernemingsraad zelf zijn. In hoeverre wordt dat door de cultuur beïnvloed en wat zou daar anders in kunnen/moeten? Or-leden die voorbeeldgedrag met elkaar afspreken kan hierbij een eerste stap zijn.

2) De ondernemingsraad houdt zich niet bezig met arbeidsconflicten

Integriteitkwesties en met name fraudezaken leiden bij ontdekking over het algemeen tot een arbeidsconflict waar de ‘dader’ voor gestraft dient te worden. Dergelijke kwesties vallen buiten de invloedssfeer van de ondernemingsraad maar is dat wel zo? Een ondernemingsraad kan inderdaad niet als belangenbehartiger/bemiddelaar of wat dan ook optreden. De ondernemingsraad kan werknemers die met deze problemen aankloppen wel doorverwijzen naar vakbonden en andere vormen van juridische ondersteuning. Niet alle mensen kunnen het onderscheid tussen ondernemingsraad en vakbond maken. Sta daar dus open voor en weet hoe door te verwijzen. Als de achtergronden van een dergelijk conflict samenhangen met de (agressie-) cultuur kan de ondernemingsraad zich niet verschuilen achter de stelling hier niets mee te maken te hebben. Dan is het van belang overzicht te hebben. In de praktijk kunnen oorzaken van arbeidsconflicten door elkaar heen lopen. Een ‘gewoon’ arbeidsconflict kan ontaarden in ongewenst gedrag. En omgekeerd kan stelselmatig pesten tot arbeidsconflict leiden

Wat te doen?

Biedt als ondernemingsraad (secretaris, voorzitter, een eigen commissie ‘gedrag’ of wat dan ook) de mogelijkheid dat werknemers daar in vertrouwen kunnen toetsen of het conflict waarin zij verzeild (dreigen te) raken een ‘normaal’ of een uit gedrag voortvloeiend conflict is. Weet waar naar toe mensen door te verwijzen (vertrouwenspersoon, klokkenluiderregeling, compliance officer) en waar mensen terecht kunnen met vragen hoe met arbeidsconflicten om te gaan. De ondernemingsraad heeft ook een bewakende rol of regelingen goed toegepast worden. In dit kader bijvoorbeeld privacyregelingen of de klokkenluiderregelingen. Let als ondernemingsraad ook zelf op de privacy van mensen.

3) De ondernemingsraad gaat er vanuit dat het allemaal goed geregeld is

Tal van organisaties hebben ‘iets van beleid’ op het terrein van integriteit en gedrag. Er kan dan het beeld heersen dat het allemaal geregeld is, ook voor de ondernemingsraad. Met als risico dat de externe ontwikkelingen niet gevolgd zijn, het beleid sterk verouderd, de vertrouwenspersonen onbekend en/of onvoldoende opgeleid, de klachtencommissie en klachtenprocedure niet getoetst op uitvoerbaarheid en juridische consequenties. Als er zich dan een incident voordoet kunnen er problemen ontstaan doordat de organisatie op de hoogte had moeten zijn van de ‘State of the Union’. Een potentiële dader kan dan stellen niet op de hoogte geweest te zijn van dat zijn gedrag niet toelaatbaar was. Het ging immers al jaren zo. Het achterstallig onderhoud van regelgeving kan dan ook de ondernemingsraad verweten worden.

Wat te doen?

Eerste stap is op een rij te zetten welke regelingen de organisatie nu kent en wat

KLOKKENLUIDERS EN ONDERNEMINGSRAAD

mogelijke overlappings zijn. Stap twee is te kijken of deze voldoen aan de eisen die extern gesteld/opgelegd worden. Zoals bij grotere bedrijven de Corporate Governance Code, in politieke/maatschappelijke organisaties overkoepelend integriteitsbeleid en de verplichtingen die uit arbowet/cao voortvloeien. En de derde stap is bekijken of de ontwikkelingen in de eigen organisatie om aanpassingen vragen. Extern is er inmiddels heel wat deskundigheid beschikbaar, ook voor de eigen sector.

4) De ondernemingsraad heeft geen of onvoldoende inzicht in gedrag werknemers

Hoe mensen nu echt met elkaar omgaan, het leidinggeven ervaren wordt, mensen met werkdruk en stress weten om te gaan, de sfeer in de verschillende teams is, of mensen zich om uiteenlopende redenen gediscrimineerd kunnen voelen, of er verschillen worden gemaakt naar leeftijd, achtergrond, sekse, het zijn geen thema's die veel op de agenda van de ondernemingsraad zullen staan. Toch behoort het tot het werkkerrein van de medezeggenschap om inzicht te hebben in hoe mensen met elkaar omgaan en de potentiële risico's voor ongewenst gedrag, werkdruk en frauduleus handelen in te kunnen schatten.

Wat te doen?

Juist de ondernemingsraad heeft de mogelijkheid om een overzicht te hebben van wat er in de organisatie speelt. Want de ondernemingsraad beschikt over tal van (formele) wegen om meer inzicht te krijgen in hoe mensen met elkaar omgaan en hoe dat ervaren wordt. Organiseer structureel contact met de vertrouwenspersoon/personen, arboarts, compliance officer of wie er dan ook binnen de organisatie of als externe adviseur bij het beleid inzake gedrag betrokken is. Zorg dat binnen onderzoeken als de RI&E en werktevredenheidsonderzoeken vragen inzake gedrag opgenomen worden. Let wel op dat niet alleen naar eigen ervaringen gevraagd wordt, maar ook naar wat men waarneemt en aan gedrag van anderen ziet. Dat kan veel informatie opleveren. De ondernemingsraad kan zelf ook initiatief tot onderzoek nemen. Door bijvoorbeeld voor een deel van de organisatie een RI&E aan te vragen en/of samenwerking met de vakbond te zoeken. Die kan meer dan de ondernemingsraad, gezien de interne verhoudingen, bijvoorbeeld een zwartboek organiseren, of ondersteuning aan individuele werknemers bieden.

5) De ondernemingsraad pakt zijn toezichthouderrol niet op

De ondernemingsraad doet weinig tot niets met de wettelijke verplichtingen om toe te zien op een juiste uitvoering of toepassing van integriteitscodes, beleid inzake gedrag, klokkenluiderregelingen etc.

Wat te doen?

Het toezichthouder zijn vloeit voort uit de taken die de WOR aan de ondernemingsraad oplegt en zou dus op de agenda van de ondernemingsraad en het overleg dienen te staan.

5. Wat moet en kan de ondernemingsraad?

De WOR geeft in artikel 28.1 de ondernemingsraad de taak om toe te zien op de juiste uitvoering van wet- en regelgeving zoals de arbowet en arbeidsvoorwaarden

DOORBREEK HET “IK STOND ERBIJ EN KEEK ERNAAR” - PATROON!

(cao) en in 28.3 om te waken tegen discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In het instemmingsrecht geven respectievelijk art. 28.j en 28.l de ondernemingsraad een rol t.a.v. een klachtenregeling en een controleregeling m.b.t. gedrag van werknemers. De ondernemingsraad heeft dus wel degelijk een taak op het terrein van gedrag. Daarnaast heeft de ondernemingsraad het informatierecht en het initiatiefrecht. Het eerste is het kader om als ondernemingsraad op de hoogte te blijven van het effect van regelingen, het tweede om zelf initiatief te nemen. Verder heeft de ondernemingsraad te allen tijde de ruimte en de gelegenheid de achterban te raadplegen.

De aanleiding voor klokkenluidersregelingen is meestal de invoering van integriteitsbeleid en/of bedrijfscodes in de organisatie. Deze is mede gebaseerd op wet- en regelgeving zoals de Code Tabaksblat. Het doel is het voorkomen van corruptie en fraude. Zie hiervoor ook het artikel van De Jong in deze Optiek.

Een tweede hoofdlijn in de wet- en regelgeving m.b.t. integriteit en gedrag binnen organisaties zijn arbowetgeving, cao's, Burgerlijk Wetboek en Wet gelijke behandeling. Hierbij gaat het om regelgeving m.b.t. gedrag tussen mensen onderling.

De arbowetgeving kent al vele decennia bepalingen gericht op het (voor-)komen van ongewenst gedrag. In 1994 was voor het eerst de term 'seksuele intimidatie' in de wet omschreven, in 1998 werden daar de begrippen agressie en geweld aan toegevoegd. Werkgevers kregen ook reeds vanaf het begin een preventieve taak, namelijk zoveel mogelijk voorkomen dat werknemers hier de dupe van werden. Sinds 2007 kent de wet de term 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA). Hieronder vallen nu werkdruk, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld. Kortom: vele vormen van ongewenst gedrag tussen mensen. In het arbobesluit worden werkgevers verplicht om PSA risico's in kaart te brengen in de Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en vervolgens een Plan van Aanpak op te stellen. De ondernemingsraad heeft het recht om de vragen van de RI&E niet alleen onder ogen te krijgen maar kan ook invloed op de inhoud uitoefenen. In veel arbocatalogi is het PSA-beleid verder uitgewerkt naar de eigen sector toe.

De arbowetgeving is niet vrijblijvend. Als er geen sprake is van PSA-beleid of als dit verouderd is en de werkgever in gebreke blijft, kan er vanuit de inspectie van het ministerie van SZW actie ondernomen worden.⁹⁹

Tal van cao's kennen eveneens bepalingen op dit terrein. Deze variëren van beknopte algemene intenties en gedragscodes tot een uitgewerkt beleid. Voorbeeld van dat laatste is dat de cao-bepalingen inzake vertrouwenspersonen, een klachtencommissie en een klachtenprocedure bevat. In de arbowet zijn dergelijke voorschriften niet terug te vinden, daar gaat het om een zorgplicht van de werkgever om PSA risico's te vermijden en een 'gezond' werkklimaat te bevorderen. Een cao kan zowel bepalen-

⁹⁹ In het reeds genoemde artikel in de *Volkskrant* wordt gesteld dat inzake werkstress de inspectie van het ministerie van SZW toezicht zal houden en op zal treden.

KLOKKENLUIDERS EN ONDERNEMINGSRAAD

gen m.b.t. (on-)gewenst gedrag kennen als die m.b.t. integriteit¹⁰⁰ en geheimhouding.

Conform het Burgerlijk Wetboek heeft de werkgever een zorgplicht voor een veilige werkomgeving. En de Wet gelijke behandeling beschermt tegen discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

6. “Ik stond erbij en...” syndroom doorbreken

De Ondernemingsraad beschikt zowel over een aantal wettelijke bevoegdheden als ook de positie in een organisatie om het thema gedrag in de brede zin des woord op de agenda te krijgen en te houden. Essentieel hierbij is om:

- onderscheid te maken tussen PSA-beleid en beleid inzake integriteit;
- de daarmee samenhangende procedures te toetsen op overlappingsen, uitvoerbaarheid en toegankelijkheid voor alle werknemers;
- bevorderen van kwaliteit: goed opgeleide vertrouwenspersonen, onafhankelijke klachtencommissies en procedures m.b.t. gedrag en een klokkenluidersregeling die een potentiële melder niet al per definitie in de gevarenzone plaatst;
- zorgen dat er structureel voorlichting is over deze wet- en regelgeving, en informatie voor iedereen beschikbaar is; weten ook waar mensen naar door te verwijzen zijn (zoals Adviespunt Klokkenluiders);
- interne rapportage en controlesystemen aan de orde stellen: zijn deze transparant?
- taboes durven te benoemen en te doorbreken, al dan niet met externe ondersteuning;
- gewenst gedrag te bevorderen bijvoorbeeld door integriteitscholing;
- structureel overleg te plannen met de functionarissen die binnen de organisatie op het terrein van gedrag werkzaam zijn zoals de vertrouwenspersonen en compliance officers;
- als ondernemingsraad benaderbaar zijn voor werknemers die afwijkend gedrag constateren en/of zelf ervaren.

Incidenten als frauderende collega's, een leidinggevende die de regels naar zijn hand zet, een collega die zichtbaar lijdt onder de zogenaamd goedbedoelde plagerijen, jonge vrouwelijke collega's die zich geïntimideerd voelen door de zich als 'echte man' gedragende leeftijdsgenoten: het draagt allemaal niet bij aan een positief werkklimaat. Er wat aan doen is niet alleen een taak van de ondernemingsraad, een plezierige werkomgeving is voor eenieder van groot belang en eigenlijk gewoon een mensenrecht.

¹⁰⁰ De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. via een ander of zelf deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. via een ander of zelf geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt.
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. zonder toestemming zaken van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

Bron: CAO van Railinfra.