

## Wat kan een ondernemingsraad?

# Onveilig werkklimaat politie Rotterdam

Ook bij de politie kan een onveilig werkklimaat ontstaan. Katrien Hugenholtz en Hans Dammingh bespreken wat de or had kunnen doen om te voorkomen dat het zo uit de hand kon lopen.

**A**genten van het basisteam Centrum van de Rotterdamse politie maakten zich in contacten met hun directe collega's schuldig aan racisme, seksueel overschrijdend handelen en structureel pestgedrag (NRC 19 en 20 augustus). NRC baseerde zich op een vertrouwelijk onderzoeksrapport waar zij de hand op hadden weten te leggen. De dagen erna was in de pers regelmatig aandacht voor het onveilig werkklimaat bij de politie van Rotterdam.

Nader bekeken blijkt dat er, los van de verzichte werksfeer zelf, ook in de preventie ertegen en in het onderzoek naar de problemen steken zijn gevallen.

### Onvoldoende checks and balances

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Fred Westerbeke, hoofdcommissaris in Rotterdam. Om de schijn van keuring van eigen vlees te vermijden, maar ook om op voorhand de indruk weg te nemen dat hij zichzelf en de leiding van diens eenheid buiten de wind zou willen houden, lag het voor de hand dat Westerbeke al vanaf de opdrachtverlening 'checks and balances' zou inbouwen; dat hij deskundige derden over zijn schouder mee zou laten kijken.

Dat lijkt niet te zijn gebeurd. Zo moest Westerbeke in de uitzending van Nieuwsuur op 20 augustus schoorvoetend beamen dat hij, in strijd met gemaakte afspraken, de landelijke coördinator tegen racisme en discriminatie niet heeft geconsulteerd.

### Onderzoek naar veiligheid is onveilig

Onderzoek naar sociale (on)veiligheid stelt hoge eisen. Medewerkers stimuleren om aan onderzoek mee te wer-

ken, lukt alleen als de veiligheid van de deelnemers aan het onderzoek gewaarborgd is. Over de openbaarheid van de resultaten van het onderzoek zullen van tevoren duidelijke afspraken moeten worden gemaakt. Je wilt niet dat de leiding bepaalt of en hoe het rapport openbaar wordt gemaakt. Voor het onderzoeksrapport in Rotterdam gold dat de medewerkers het rapport alleen mochten inzien onder toezicht van hun leidinggevende. Dat roept vragen op, want was er sprake van een leidinggevende die wellicht wegkeek? Of moet de leidinggevende wellicht verantwoordelijk worden gehouden voor het voortduren van misstanden? Hoe veilig is die setting voor mogelijke slachtoffers en vermeende daders? Liesbeth Huyzer (plaatsvervangend korpschef nationale politie) geeft ook aan dat collega's aarzelden zich te melden, omdat ze niet wilden dat dit zou leiden tot ontslag van een collega (NRC 2 september). Zichtbare inspraak van de or op de opzet van het onderzoek had die aarzeling onder collega's wellicht weg kunnen nemen.

### Wel gehoord en wel gezien, niets gedaan?

De aanloop naar het onderzoek roept de vraag op of Westerbeke, naast externe deskundigen, ook de ondernemingsraad buitenspel heeft gezet door deze er niet tijdig bij te betrekken. Het roept ook de vraag op of de or wel al zijn mogelijkheden benut heeft. De or is door de wetgever toegerust om de leiding over dit onderwerp tegenspel te kunnen bieden, om voor machtsevenwicht te zorgen. Indien de or zorgwekkende signalen van collega's opvangt, kan hij daarop verschillende acties ondernemen.

- De or heeft, volgens de Wet op de ondernemingsraden (Wor) een signalerende en stimulerende taak zich in te



zetten voor een veilige werkomgeving, te waken tegen discriminatie, enzovoort. Er bestaat geen verbod om met individuele signalen aan de slag te gaan. Al zijn bevingen kan de or inbrengen in het overleg met de bestuurder.

- De bestuurder heeft de plicht om de or tijdig te voorzien van alle gegevens die de ondernemingsraad nodig acht voor de vervulling van zijn taak. Zo had de or vooraf door Westerbeke ongevraagd geïnformeerd moeten worden over het voornemen tot het verstrekken van de opdracht aan Governance & Integrity. Dit staat in Artikel 31 lid c van de Wor.
- De or kan (ongevraagd) adviseren over de opzet van een onderzoek en de veiligheid voor melders checken. De onderzoeksopzet kan bijvoorbeeld verbreed worden van alleen sociale veiligheid (zijn alle voorzieningen op orde?) naar psychologische veiligheid (hoe veilig is de onderlinge communicatie?).
- Verharding en polarisatie hebben effect op de psychologische veiligheid. Het gaat ten koste van de subtiele, veilige interactie tussen collega's, doordat mensen zich steeds meer onvrij voelen. Dus aarzel niet (langer) en ga ermee aan de slag. Check ook de veiligheid binnen de or,

want de or kan evengoed onderdeel zijn van de onveilige organisatie.

- In de Arbowet staat bovendien dat onderzoek naar pesten en de veiligheid van de werkplek (psychosociale arbeidsbelasting) thuishoort in de zogenoemde risico-inventarisatie en -evaluatie in iedere onderneming. De opzet van dit onderzoek en het plan van aanpak vallen onder het instemmingsrecht van de or. Mogelijk ligt daar nog een aanknopingspunt voor de or in de toekomst.

### **Or staat niet met lege handen**

De or is voor zijn handelen niet afhankelijk van zijn bestuurder. Het is aan iedere or om onmiddellijk in actie te komen. Collega's verdienen die steun. Er staan kernwaarden op het spel. De ondernemingsraad kan met gezag en met gebruikmaking van diens bevoegdheden stimuleren het goede te doen. De or heeft de wet aan zijn kant. **1**

**KATRIEN HUGENHOLTZ**, ORGANISATIEPSYCHOLOOG BIJ MAATSCHAP VOOR MEDEZEGGENSCHAP

**HANS DAMMINGH**, VOORMALIG ADVOCaat BIJ DE NEDERLANDSE POLITIEBOND