

VRAAG & ANTWOORD

door Edith van Schie

Werknemer dwingen haar kort te knippen?

Vraag: Eén van onze accountmanagers is twee maanden op vakantie geweest en teruggekomen als een soort van surf-dude; lange piekerige haren met blonde strepen, slippers, een afhankelijk broek en Hawaii blouse. Hij kan zo echt niet naar onze klanten toe. Wat kan ik doen?

Antwoord: Een werkgever heeft het recht om zijn werknemers te instrueren hoe ze hun werk moeten doen. Hij mag zijn werknemers bijvoorbeeld verbieden om slippers naar het werk te dragen, of een broek waarbij ondergoed zichtbaar is en kledingstukken met drukke prints. Een werkgever mag zelfs verplichten om bepaalde kleding te dragen, bijvoorbeeld een pantalon, nette schoenen en een overhemd, al dan niet met een colbert. Of, als een werkgever geen enkel risico wil lopen, dan kan hij zelfs bedrijfskleding aanschaffen en zijn medewerkers verplichten die voortaan te dragen.

Maar, als de regels over uiterlijk (kunnen) botsen met het grondrecht van de werknemer, bijvoorbeeld het recht op persoonlijke levenssfeer, dan zal de werkgever zorgvuldig moeten zijn. Een werknemer kan zijn slobberbroek na zijn werkdag gewoon weer aan doen, maar als hij wordt verplicht om zijn haren kort en ongeverfd te dragen, dan is dat ook zijn haardracht in zijn vrije tijd. Juist omdat een dergelijke verplichting ook invloed heeft op de vrije tijd (de persoonlijke levenssfeer) van de werknemer, past terughoudendheid. Minder zorgvuldige instructies over haar zouden wel mogen, bijvoorbeeld dat werknemers met lang haar het gekamd en in een 'man bun' (knot) moeten dragen.

Edith van Schie is arbeidsrechtjurist bij XpertHR.



Dit verdienen je in een Formule 1 pitstopteam

In Zandvoort waren dit weekend alle ogen uiteraard op Max Verstappen gericht, maar zeker zal er ook met bewondering zijn gekeken naar die razendsnelle pitstop-teams. Wat verdient een lid van een pit-team? 180 dagen per jaar de hele wereld over, alle techniek van de Formule 1-auto kunnen dromen en onder zeer grote druk kunnen werken, want een pitstop duurt maar enkele seconden en dan moet die nieuwe band wél vastzitten.

Wie een carrière ambieert in een pitcrew, zal op de middelbare school een kei moeten zijn in wiskunde en technische vakken. Het daarna volgen van een opleiding autotechniek is pas een eerste kleine stap. In het Verenigd Koninkrijk zijn diverse specifieke opleidingen voor Formule 1-mecaniciërs. En na de opleiding moeten de monteurs zich nog verder bekwaamen en vooral ook binnen een team bewijzen dat ze de top de van de top zijn.

Een pitstop-crew bestaat uit zo'n 20 leden, waaronder een teamleider, vier bandenwisselaars met acht assistenten,

'wingmen', die de voorvleugel uittlijnen, twee 'jackmen' die de auto omhoog liften en laten zakken, iemand die verantwoordelijk is voor de brandstof en een blusser. En dan zijn er nog teamleden die de hele wagen van links naar rechts en voor naar achter stabiliseren.

De hoogte van het salaris hangt af welke positie je hebt in de pitcrew. Zo verdient een teamleider 840.000 euro per jaar en een blusser 25.000 euro, zo zette de website Sportrushi.com onlangs op een rijtje. Een bandenwisselaar krijgt dan weer bijna drie ton per jaar evenals de 'fuel engineer'. Voor iedere gewonnen race zijn er bonussen te verdienen. Voor een teamleider is dit ruim 4200 euro. Gevolgd door de bandenwisselaars met 2100 euro. De andere teamleden krijgen bij een eerste plek tussen de 210 en 420 euro.

Overigens heeft het race-team van Red Bull enkele vacatures, zo is te lezen op de site van het Formule 1-team van Max Verstappen.

Dave Krajenbrink

INTERVIEW Trainer Jannie de Jong is al tientallen

'Ach mens, ga toch koken'

Jannie de Jong is gefascineerd door het thema agressie. Al 25 jaar leert zij werkenden omgaan met agressie van collega's en van klanten.

Zeker 70 procent van die agressie schaaft zij onder de term 'witteboordenagressie'. In haar boek 'Help, ik word gemanipuleerd', legt ze uit wat het is en vooral ook wat je er tegen kunt doen.

Of je nu een dienstverlenende functie bekleedt, in de zorg werkt of de horeca, bij de politie of in het onderwijs, iedereen heeft wel eens te maken met agressief gedrag. De Jong vertelt: „Er is een aantal vormen. Frustratie-agressie komt voort uit onmacht over een situatie en is niet bedoeld om iemand anders te kwetsen. Agressie die voortkomt uit de wens iets voor elkaar te krijgen is dat wel. Schelden, beledigen, bedreigen, discrimineren en intimideren vallen daaronder. Een volgende stap is geweld. Maar in al die jaren van trainingen, bleek steeds maar weer hoeveel last mensen hebben van een veel subtielere vorm, die vaak indirect, intimiderend en kleinerend is. Dat heb ik witteboordenagressie genoemd.”

Effectief

'En wat voor opleiding heb jij eigenlijk genomen?' 'Als jij dat nou eens even voor ons gaat regelen.' 'Lastig hè, bonnetjes uitschrijven.' Witteboordenagressie is een spel van taal en macht en uit zich in kleine steekjes onder water. Het is nooit écht grof en wordt veelal op vriendelijke toon uitgesproken. Het schadelijk effect is echter groot.

Degene die wordt aangesproken voelt zich onmachtig, uit zijn evenwicht gebracht en is eerder geneigd harder zijn best te doen dan voor zichzelf op te komen. In die zin is witteboordenagressie - ook wel *gastlighting* genoemd - heel effectief. Wanneer mensen hier vaak mee te maken krijgen, leidt het op langere termijn tot stress, fysieke klachten en uitval.

Vooral mannen

Mannen zetten deze vorm van agressie veel meer in dan vrouwen en vrouwen zijn vaker het slachtoffer. Vrouwen van kleur worden nóg vaker kleinerend toegesproken. Online is dit heel zichtbaar. Sigrid Kaag krijgt gemiddeld bijvoorbeeld elk kwartier een haatbericht. Veel daarvan zijn een variant op de ondermijnende boodschap 'Ach mens, ga toch koken'. Maar, vertelt De Jong, deze agressie is niet alleen van mannen en ook niet alleen van een bepaald type man.

„Het zit in ons allemaal. Als de belangen maar groot genoeg zijn kunnen we bewust

of onbewust allemaal een witteboordenagressor zijn. Ik herinner me een moment dat mijn vader op sterven lag en ik vond dat er te weinig voor hem werd gedaan. Hij lag daar maar en ik wilde hem thuis hebben. Toen ben ik gaan bellen en heb het tegenstrijdige zorgbeleid van het ziekenhuis ingezet om dat voor elkaar te krijgen. Wat opvallend was, is dat ik kort erna mijn vader kon halen, dat er een verpleegkundige op me stond te wachten, een rolstoel en zijn medicijnen klaarstonden en dat daarbij ook nog alle thuiszorg was geregeld. Ik vond het verbazingwekkend om te zien dat ook ik blijikbaar die witteboordenagressor kon zijn en daarnaast dat het zoveel effect had.”

Het boek 'Help, ik word gemanipuleerd' is er voor iedereen die op het werk te maken heeft met agressie én voor hun leidinggevenden. Het boek legt uit wat witteboordenagressie is, waarom de een er gevoeliger voor is dan de ander en wat je als organisatie kunt doen om het te voorkomen.

Praktische opdrachten helpen om het gedrag te herkennen bij jezelf en bij anderen en wat je kunt doen om er minder gevoelig voor te zijn. Bovendien leert het boek hoe je het kunt begrenzen.

„Dat begint bij het herkennen van het gedrag, het te benoemen en vervolgens te verbinden aan een keuze”, legt Jannie de Jong uit. „Wanneer een balie-medewerker bijvoorbeeld de vraag krijgt wat voor opleiding die persoon eigenlijk heeft gehad, is dat bedoeld om diegene te kleineren. De balie-medewerker kan dan bijvoorbeeld zeggen: 'Ik vind het onprettig dat u over mijn opleidingsniveau begint. Wilt u daarmee stoppen? Als u mij serieus neemt, kunnen we verder gaan.'

Wat de beste reactie is, hangt helemaal van de context af. Een balie-medewerker in de zorg mag bijvoorbeeld geen zorg weigeren. Het kan dan best lastig zijn om iemand een keuze voor te leggen die interessant genoeg is om het gedrag aan te passen. Ik weet van een zorginstelling dat zij de keus geven daar geholpen te worden of naar een andere instelling te rijden die een stuk verderop ligt. Dat is meestal genoeg om weer op gelijkwaardig niveau met elkaar in gesprek te gaan.”

Labelen

Jannie de Jong hecht er veel waarde aan dat deze vorm van agressie als zodanig erkend en herkend wordt. Het indirecte, onderhuidse rotgevoel waarvan we vaak vinden dat we erboven moeten staan, is op eenzelfde manier schadelijk als een scheldpartij. Toch

jaren gefascineerd door (witteboorden)agressie



„ Het schadelijke effect van subtiel kwetsen is groot

wordt die laatste in de meeste organisaties gerapporteerd, met consequenties voor de dader.

De Jong: „Incidenten die niet als agressie gelabeld worden, worden niet geregistreerd en komen dus ook nooit bij een manager terecht. Daardoor komen mensen ermee weg en verandert er niks.” Dat zou betekenen dat docenten maar gewoon harder moeten worden, verpleegkundigen een dikkere huid moeten kweken en politici maar moeten accepteren dat ze haatberichten krijgen.

„Je ziet wel dat mensen zich er op een zeker moment niet meer door laten raken”, reageert De Jong. „Het gevaar is dat ze er op dat moment eigenlijk niet meer zijn. Ook het positieve raakt niet meer. Door om te leren te gaan met witteboordenagressie, kun je open blijven staan voor anderen en er echt voor je klanten of cliënten zijn.”

Yanaika Zomer



Manipulatie

'Help, ik word gemanipuleerd', Jannie de Jong, uitgeverij S2 Uitgevers, 152 blz, prijs 20 euro, ISBN 9789492528858. Vanaf 5 oktober te koop bij o.a. Bol.com. Een preview is te downloaden op <https://bit.ly/hiwgdj>



Werkgevers bieden medewerkers andere vormen vergoeding

We houden het thuiswerken er nog wel even in. Veel bedrijven omarmen - ook na corona - het hybride model van een paar dagen thuis en een paar dagen op kantoor. Daarmee gaat ook de traditionele reiskostenvergoeding op de schop.

Die vergoeding voor gemaakte reiskosten zal meer en meer worden vervangen voor een regeling waarin ook kosten van thuiswerken zijn opgenomen. Dat blijkt uit een enquête die werkgeversvereniging AWWN heeft gehouden onder bijna 450 werkgevers, die zo'n 700.000 werknemers vertegenwoordigen.

Meer dan de helft (53 procent) van de ondervraagde werkgevers heeft inmiddels iets van een thuiswerkvergoeding ingevoerd en nog eens 16 procent denkt hieraan. Budgetinstituut Nibud hing eerder een prijskaartje van twee euro per dag aan de kosten van koffie, water, verwarming en elektriciteit thuis en dat is dan ook ongeveer de vergoeding die de meeste werkgevers uitkeren.

Doorbraak

Eind 2020, toen de AWWN dit onderzoek voor het eerst uitvoerde, had nog maar een op de vijf werkgevers zo'n vergoeding. „De thuiswerkvergoeding is definitief doorgebroken”, constateert de werkgeversvereniging dan ook. In de publieke sector krijgen de meeste medewerkers al een vergoeding voor thuiswerken, in de industrie nog de minste.

Negen op de tien werkgevers geven aan dat hun medewerkers het thuiswerken prettig vinden. Van de ondervraagde werkgevers zegt 60 procent daarom het hybride werken ook na de coronapandemie vast te willen houden. De populairste optie onder hen is twee dagen thuis werken en drie dagen op kantoor. Geen enkele werkgever wil echter dat medewerkers fulltime thuis blijven werken.

Lease-auto

De reiskostenvergoeding die is gebaseerd op een vergoeding voor kilometers met de (lease-)auto wordt daarmee een beetje achterhaald. Tweederde van de werkgevers heeft de mobiliteitsregeling al aangepast, of gaat dat nog doen. Velen voelen wel wat voor een 'waarjwerkt-regeling': geen vergoeding meer per kilometer, maar een flexibel budget voor thuiswerken en reizen met verschillende vervoermiddelen. Zo kunnen ook groene reisopties (zoals de fiets) worden gestimuleerd.

Wel geeft tweederde van de werkgevers aan problemen te ervaren met de huidige fiscale regels rond thuiswerkvergoedingen. Die zijn, in tegenstelling tot reiskosten, niet onbelast.

„De fiscale regels zijn niet meer van deze tijd”, zegt een werkgever. Zij worden op hun wenken bediend, schrijft de AWWN. Het ministerie van Financiën heeft namelijk al aangekondigd dat er in het belastingplan voor 2022 een gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten komt. Nu maken werkgevers zich zorgen dat zij een flinke eindheffing moeten betalen als zij de vrije ruimte van de werkkostenregeling (waaruit belastingvrij diverse vergoedingen voor personeel betaald kunnen worden) overschrijden.

Marlou Visser



De reiskostenvergoeding wordt vaker ingeruild voor een thuiswerkbudget. FOTO GETTY IMAGES