

'Iedere twee uur moet je je auto verplaatsen'

Iedere twee uur je wagen verplaatsen of elke ochtend en avond een half uur naar je auto lopen: gratis kunnen parkeren waar je werkt is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Dat maakt het vinden van personeel voor bedrijven nog moeilijker.

Jacqueline* werkt in het Flevoziekenhuis in Almere, waar een klein parkeerterrein is. Enkele collega's hebben een abonnement, de rest is aangewezen op een parkeerplaats van de gemeente en moet daar ook voor betalen. „Er is al een enorm tekort aan personeel, dan helpt het niet als je ook nog eens honderden euro's per jaar kwijt bent om te mogen parkeren”, zegt ze. „Dit jaar krijgen we de helft vergoed, maar dat gaat weer ophouden.”

Personeelstekort
Meerdere werknemers van het OLVG Amsterdam hebben soortgelijke ervaringen. „Als ik dagdienst bij de locatie West heb, moet ik 2,50 euro per uur betalen. En bij het OLVG Oost kun je helemaal niet parkeren overdag. En extra vervelend is dat ik elke twee uur de auto moet verzetten.”
Voor wie als bijvoorbeeld thuiszorgmedewerker of monteur bij mensen thuis komt, is parkeren ook een crime, zeker in het dure Amsterdam. Reino werkt al sinds 1986 als servicemonteur van cv-installaties. Leuk werk, maar steeds proberen een redelijke plek

dag, voor eigen rekening. Toen ik werd gevraagd om voorgoed naar Venlo te gaan, heb ik daar dan ook nee tegen gezegd. Het alternatief was vijf kilometer verderop parkeren, maar ik heb een dubbele hernia gehad en zag die

Duur parkeren breekt veel werkenden dagelijks op

dagelijkse wandeling dus niet zitten.”
Frank wandelt wel, iedere dag minimaal een half uur heen en een half uur terug naar zijn auto. „Ik werk in het centrum van Woerden. Parkeren is betaald en een vergunning ontzettend duur. Mijn baas betaalt dat niet”, legt hij uit. Roger woont over de grens. „Openbaar vervoer is daardoor geen optie, voor de parkeergarage is een wachtlijst. Ik moet dus betaald parkeren voor ruim 1,50 euro per uur. Na een werkdag van acht uur dus zo'n 12 euro. En extra vervelend is dat ik elke twee uur de auto moet verzetten.”
Voor wie als bijvoorbeeld thuiszorgmedewerker of monteur bij mensen thuis komt, is parkeren ook een crime, zeker in het dure Amsterdam. Reino werkt al sinds 1986 als servicemonteur van cv-installaties. Leuk werk, maar steeds proberen een redelijke plek

te vinden in de buurt van het adres waar hij moet zijn is zenuwlopend, vertelt hij.
Werkgevers die geen groot eigen parkeerterrein hebben, hebben niet zo veel mogelijkheden om parkeerkosten te vergoeden, zegt arbeidsrechtdeskundige Edith van Schie. „Werkgevers mogen nu 21 cent per kilometer vergoeden en daar zit dan alles in. Ook parkeren.” Willen zij meer vergoeden, dan komt dit vanuit de werkkostenregeling, een deel van de loonsom die onbelast aan bijvoorbeeld personeelsfeesten, bonus- en het kerstpakkiet mag worden uitgegeven. Vergoed een werkgever meer dan dat, dan moet er veel belasting over die vergoeding worden betaald.

Reiskostenvergoeding
Van Schie ziet ook dat de reiskostenvergoeding absoluut niet toereikend is, zeker niet voor werkenden die in dure steden moeten parkeren. „Er komt een wet aan dat grotere bedrijven, met honderd werknemers of meer, hun CO₂-uitstoot in kaart moeten brengen. Vervolgens moeten ze die natuurlijk omhoog zien te brengen. Ontmoedigen dat werknemers met de auto naar het bedrijf komen hoort daarbij. Dus ik denk niet dat er snel ruimere vergoedingen voor parkeren zullen komen.”

Marlou Visser
*) achternamen bij redactie bekend



Werkgevers hebben weinig speelruimte om hoge parkeerkosten te vergoeden. FOTO JAN VAN EIJNDHOVEN

INTERVIEW Praktisch gereedschap van

App wapen

We pikken het niet: veilig werken is een recht anno 2023. Een maand terug nam de Tweede Kamer een wetsvoorstel aan dat bedrijven met tien of meer werknemers verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen waar je onveilige situaties kunt aanpakken. Het kan nóg beter, simpeler en zelfs anoniem met een app, bedacht advocate arbeidsrecht Dorianne Broekman.

Bye Harvey Weinsteins die in 2017 #MeToo en seksueel grensoverschrijdend gedrag ongewild op de kaart zette. Niet acceptabel hoe Matthijs van Nieuwkerk zich gedroeg op de redactie, wat er achter de schermen van 'The voice of Holland' gebeurde. Of de plaatjes die Ajax-directeur Marc Overmans naar vrouwen stuurde. Dat kan echt niet meer.

Broekman werkt al meer dan dertig jaar als advocate arbeidsrecht. Eerst bij een groot kantoor, daarna een paar jaar als freelancer en vanaf 2004 bij vanuit haar eigen 'Boutique kantoor' in Hilversum. „Gespecialiseerd in één rechtsgebied zodat je dat heel goed kunt doen. Daar geloof ik echt in maar dat was destijds vrij ongebruikelijk”, vertelt ze. Ze heeft van dichtbij meegemaakt hoe we anders zijn gaan denken over ongewenste omgangsvormen, misstanden en onveilige (werk)omstandigheden.

Ingewikkeld
De jaren 90? Toen was die term vooral gereserveerd op het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziektes. „Hoe je veilig kon werken met gevaarlijke stoffen”, geeft ze als voorbeeld. Seksueel grensoverschrijdend gedrag? Vonden 'we' en onze werkgevers destijds heel ingewikkeld. „De kans was groot dat iemand die dat overkwam nergens met zijn verhaal terecht kon, zelfs ziek werd, na klagen werd overgeplaatst of zelf ervoor koos elders te gaan werken.”
Broekman geeft een voorbeeld. „Een cliënte die in de media werkte en die gestalkt werd door haar leidinggevende. Hij wilde een relatie met haar aanknopen en deed tal van oneerbare voorstellen. Toen ze dat meldde werd zij overgeplaatst en bleef hij zitten.” Pesten of een vervelende leiderschapsstijl? Dat werd vroeger weggewuifd met 'zo gaat dat hier' of 'zo is hij nou eenmaal'. Gold ook voor klokkenluiders, werknemers die misstanden in hun organisatie naar buiten brengen, wat moest je ermee?
In de arbeidsrechtadvocatuur gaat het altijd om zaken die de relatie werkgever en werknemer raken. „Ik vind het nog steeds een



Onbetamelijk gedrag van een collega laat zich gemakkelijk melden met de app Trustool. FOTO ENVATO

mooi vakgebied”, zegt ze over haar werk. Onze opvattingen over hoe je met elkaar omgaat en de regelgeving op dit punt zijn in die tijd fors veranderd. Ze stelde zichzelf de vraag hoe dat anders zou kunnen. Eerder in de keten instappen, was de conclusie die zij trok.
Als vertrouwenspersoon kan dat en Broekman besluit de opleiding daarvoor te gaan volgen.
„Dat was in 2022 en toen 'bam', viel heel Holland over de 'The voice of Holland' en Marc Overmans. De atletiekwereld, danswereld; overall kwamen misstanden aan de orde. Het was een glijdende schaal van de jaren 90 tot nu en ineens werd heel zichtbaar dat we dat niet meer pikken! Werkgevers moeten zorgen voor een veilige werkplek”, vat Broekmans samen.
„The Voice'-baas John de Mol die na de commotie riep: 'Ik had toch alles op orde? Je kon toch gewoon je beklag doen?' Ja, maar niemand die blijkbaar de weg kon vinden of het veilig genoeg vond. „Een gedragscode is prima, maar vaak een

„**Klachten werden weggewuifd met 'zo gaat dat hier'**”

advocaat Dorianne Broekman maakt werkvloer veiliger

tegen wangedrag

anoniem, je verhaal te doen. Maar heeft anoniem melden wel zin? „Zeker”, stelt Broekmans. „Als er meer klachten met dezelfde strekking binnenkomen, dan is dat een duidelijk signaal dat er iets speelt en kan de organisatie dat verder onderzoeken.”



Dorianne Broekman. FOTO ROEL VAN NOORD PHOTOGRAPHY

In de kramp schieten
Broekman ziet in deze tijd dat organisaties soms 'in de kramp schieten' bij een melding. Ze geeft een voorbeeld uit haar praktijk: „Een vrouwelijke leidinggevende die een man een slechte beoordeling geeft. De man dient een klacht in over 'machtsmisbruik en intimidatie' waarop haar werkgever een onderzoeker aanstelt die dertig collega's ondervraagt over het gedrag van de vrouw. Dat beschadigt haar. Het gaat om passende reacties. Of zoals 'regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld' Mariëtte Hamer zegt: 'Kunnen we beter niet eerst praten?'” Het gaat

papieren tijger. Ik heb zelf veel te maken gehad met dit soort zaken en weet dat werknemers vaak niet weten hoe ze kunnen klagen of waar.”
Van het een kwam het ander. Een app waar je (anoniem) misstanden kunt melden, miste ze nog. „Het is simpel om op werk posters op te hangen met een QR-code die je kan scannen waarna je bij de app uitkomt. Daar kan jij jouw verhaal bij de vertrouwenspersoon melden”, beschrijft ze het idee.
Handig voor klokkenluiders, werknemers of bijvoorbeeld leden van sportclubs om met je naam, of

Voelt het sociaal niet veilig op het werk, blijf er dan niet mee zitten. Bij veel bedrijven kun je terecht bij een vertrouwenspersoon voor raad. Daarmee kun je bespreken wat past bij jouw belangen en wat voor jou dan de juiste weg is om te bewandelen. Dat varieert van een informeel gesprek met bijvoorbeeld personeelszaken, een formele klacht indienen tot aangifte doen. Is er geen vertrouwenspersoon? Vraag advies bij een rechtswinkel in de buurt, via je rechtsbijstandverzekering als je die hebt of via een vakbond als je lid bent.

in essentie niet over goed of fout, het gaat erom of je het kunt oplossen.
Heel wat uren van de dag werk je, dat maakt dit onderwerp belangrijk. „Moderne leidinggeven- den horen oog te hebben voor hun team en de dynamiek daarin. Je moet elkaar kunnen aanspreken op zaken. Maar we moeten ook reëel zijn; waar een machtsverhouding is, kunnen altijd misstanden of een giftige cultuur ontstaan.”

Yvonne Hulstbos
Meer informatie op www.trustool.nl.

UITGELICHT

Reageren of tips? Mail naar bijlagedredactie@mediahuis.nl

Fiets ingezet voor personeelswerving

Leuk als je bij KPN werkt: als eerste bedrijf biedt het een netto kilometervergoeding van veertig eurocent per fietskilometer aan.

In combinatie met een aantrekkelijk leasefietsplan kan personeel tegen zeer lage kosten een (elektrische) fiets rijden. Wie één dag per week naar kantoor fietst met een reisafstand van 15 km enkele reis, rijdt een gemiddelde elektrische fiets al bijna voor niets.
Ook andere werkgevers ontdekken steeds meer het belang van de fiets als instrument om personeel aan te trekken en te behouden. Vacatureplatform Indeed analyseerde miljoenen vacatureteksten en zag dat woorden als 'fietsplan' en 'fietsvergoeding' steeds vaker voorkomen. In het afgelopen jaar kwamen deze termen 40 procent vaker voor.
„We zien dat werkge-

vers steeds vaker extra's aanbieden om werknemers aan hen te binden. Met een fietsplan of vergoeding per gefietste kilometer maak je een vacature aantrekkelijker. Daarnaast is vitaliteit, net als duurzaamheid, steeds meer een punt van aandacht binnen organisaties”, zegt Stan Sniijders, bij Indeed verantwoordelijk voor de Benelux. Dankzij een fietsvergoeding kunnen werknemers ook een relatief dure elektrische fiets aanschaffen, waarmee grotere afstanden kunnen worden afgelegd. Dat (elektrisch) fietsen steeds populairder wordt, is ook te zien aan de elf procent toegenomen vacatures voor fietsmakers.

Innovatieprijs eert werk Wubbo Ockels

Als astronaut zag Wubbo Ockels de kwetsbaarheid van de aarde. Het voedde zijn drang na terugkeer om tot aan zijn overlijden in 2014, 'ruimteschip aarde' te beschermen. Met de Wubbo Ockels Innovatieprijs wordt talent gestimuleerd om (ook) een duurzame impact te maken op het leven op aarde.

De uitdaging geldt voor ondernemers, uitvinders, vernieuwers binnen een bedrijf en studenten. Met een inspirerend, duurzaam idee of oplossing op het gebied van klimaatadaptatie, biodiversiteit, CO₂-neutraliteit, circulariteit en de leefbaarheid op onze planeet kunnen ze meedingen naar de prijs. De ideeën worden beoordeeld door een jury met daarin Joos Ockels (Wubbo's weduwe), Maurits Groen, Suzu Gehem, Andy van den Dobbelen, Yvette Watson en Harm Edens. Zij kiezen drie winnaars, die ieder 10.000 euro krijgen plus ondersteuning voor het onderbrengen van hun innovatie. Het prijzengeld wordt beschikbaar gesteld door De Groene Grachten, het laatste initiatief uit de koker van Wubbo Ockels.
„Wubbo was een groot fan van prijzen. Door een beloning te verbinden aan een oplossing voor een uitdagende vraagstuk, moedig je mensen aan om te vernieuwen, creatief te zijn en lef te tonen. Een prijs in zijn naam is een prachtige manier om zijn gedachtegoed voort te zetten”, vertelt Joos Ockels. Meer informatie op <https://bit.ly/wubbock>.



Wubbo Ockels. FOTO DE GROENE GRACHTEN