

Jaarverslag Vertrouwenspersoon Stichting Bakkersbedrijf 2019

Ongewenste Omgangsvormen



Datum: januari 2020
Onderwerp: jaarverslag van de vertrouwenspersoon over 2019
Ons kenmerk: TD/...
Opsteller: Jennine Veltkamp

Arbo Unie B.V.
Max Euwelaan 72-74
Postbus 44094
3006 HB Rotterdam
T (088) 272 61 60
www.arbounie.nl

© Arbo Unie B.V.

Arbo Unie B.V. is de partner van werkgevers en werknemers bij het verbeteren van gezondheid, veiligheid en inzetbaarheid van medewerkers. Arbo Unie heeft ruim 80 vestigingen over heel het land. Arbo Unie voldoet aan de richtlijn arbodiensten en aan NEN-ISO 9001:2008. Op onze dienstverlening zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden, die onder nummer 242/2007 zijn gedeponeerd op 24 september 2007 ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Utrecht. KvK: 27160465, BTW: NL.8055.81.935.B.01.

1. INLEIDING

Voor u ligt het jaarverslag van de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen over het afgelopen jaar. Enkele belangrijke thema's van afgelopen jaar waren:

- Ongewenste omgangsvormen onder de aandacht brengen met enkele animaties
- Pesten op de werkvloer, toch niet bij ons?

1.1 Ongewenste omgangsvormen onder de aandacht

Ongewenste omgangsvormen komen steeds vaker op de agenda te staan. Denk maar aan de hele #MeToo campagne van de afgelopen jaren. Het gaat voornamelijk over seksuele intimidatie en zowel de campagne als de media-aandacht hebben als doel om het bespreekbaar te maken. Seksuele intimidatie blijft een taboe en om deze reden vinden veel werknemers het moeilijk om dit aan te geven bij hun leidinggevende. Als organisatie kunt u hier op inspelen door medewerkers te informeren dat soortgelijk gedrag niet geaccepteerd wordt en zij serieus worden genomen als ze dit melden bij de organisatie. Seksuele intimidatie stond zeer terecht afgelopen jaar in de spotlight. We zijn daar blij mee. Tegelijk is het belangrijk dat u in uw organisatie de aandacht weten te verbreden naar alle ongewenste omgangsvormen. Het zou prachtig zijn als de vertrouwenspersoon de aandacht van #MeToo benut voor haar informerende rol en daarnaast de directie en het management binnen uw organisatie activeert om het onderwerp ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie op de agenda te zetten en te houden. Iedereen wil met plezier naar het werk kunnen. Niemand wil klem zitten vanwege ongewenste omgangsvormen. Tegelijk komt in iedere organisatie ook wel eens ongewenst gedrag voor.

Wat kan wel en wat kan niet? Wat is gewenst en wat is ongewenst in de omgang tussen collega's? Wanneer is er sprake van over iemands grens

gaan? Wat zijn de verantwoordelijkheden van zowel medewerkers als leidinggevenden?

Een veilige werkplek draagt bij aan het welzijn van medewerkers, motivatie, een verhoogde arbeidsproductiviteit, een goed imago en effectieve samenwerking. Ook voorkomt het stress, beschadiging van medewerkers, conflictescalatie, ziekteverzuim en verloop. Reden genoeg dus om hier samen werk van te maken!

We zien dat veel leidinggevenden en medewerkers nog altijd niet worden bereikt. Om die reden een filmpje in deze rapportage om te verspreiden binnen uw organisatie, plaats het bijvoorbeeld op uw Intranet.

<https://www.youtube.com/watch?v=LQy0R1CUP5c>



Naast de animatie van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een animatie gemaakt om de Vertrouwenspersoon onder de aandacht te brengen;



Bekijk nu [de animatie](#) over de positie en de rol van een vertrouwenspersoon.

1.2 Pesten op de werkvloer, toch niet bij ons?

Veel mensen denken dat pesten alleen onder kinderen gebeurt, maar volgens TNO zorgt pesten naar schatting jaarlijks voor vier miljoen extra verzuimdagen. Dat betekent 900 miljoen euro aan loondoorbetaling voor werkgevers. De helft van de leidinggevenden en veertig procent van de werknemers heeft wel eens meegemaakt dat een collega werd gepest. Het komt dus vaker voor dan men doet vermoeden. Ruim 500.000 medewerkers worden jaarlijks gepest.



Rita van Dijk legt in “Management Impact” uit wat hierbij een rol speelt:

Er zijn 3 vaak voorkomende fatale strategieën bij terugkerend pestgedrag: 1. niets doen, pestgedrag bagatelliseren 2. de aanpak beperken tot de pester en gepeste 3. het slachtoffer op non-actief zetten of overplaatsen. Deze aanpakken zijn gestoeld op misverstanden over wat pesten is en de betekenis ervan binnen een groep. Dit zijn de belangrijkste misverstanden.

Misverstand 1: Je moet wel tegen een grap kunnen!

Grappen horen erbij op het werk. En pesten is dan ook iets anders dan een grap. Bij pesten gaat het -in tegenstelling tot een (verkeerde) grap- om systematisch, terugkerend, negatief gedrag over een lange periode. Het is bij voortduring gericht op dezelfde persoon of groep. Pesten is intentioneel bedoeld om iemand schade te berokkenen. En er is sprake van een machtsverschil. Het kan gaan om een formeel maar ook een informeel machtsverschil. Dit laatste speelt bijvoorbeeld als een groepje

oudgedienden of informele leiders bepaalt wie wordt meegevraagd als er uitjes zijn, wie tot de groep behoort en wat de omgangsvormen zijn. Ondanks de scherpste van de definitie zal er altijd een grijs gebied zijn waarbij mensen ervaren dat ze worden gepest terwijl de ander zich niet bewust is van de effecten van zijn of haar gedrag.

Voorbeelden van pesten

- Negeren
- Bespotten
- Roddelen
- (Dreigen met) geweld
- Machtsmisbruik
- Werken onmogelijk maken
- Uitschelden
- Practical jokes

Misverstand 2: De effecten van pesten moeten niet worden overdreven

De effecten van pesten zijn juist groot. Van de medewerkers die worden gepest heeft 37% te maken met burn-out verschijnselen. Mensen die worden gepest melden zich drie keer vaker ziek dan hun collega's. De inschatting is dat pestgedrag leidt tot ruim vier miljoen extra verzuimdagen per jaar. Het levert daarmee een kostenpost op van €900 miljoen aan loondoorbetaling (Factsheet *Wat is pesten op het werk*, SZW, TNO/CBS). Maar ook collega's die zelf niet worden gepest, hebben veel last van het pestgedrag. Van de medewerkers is 44% toeschouwer van pestgedrag. Als pesten voortduurt omdat de leidinggevende niet ingrijpt, leidt dit niet alleen tot een slechte onderlinge sfeer. Ook het aantal foutmeldingen neemt toe. En **het creëert stress** binnen het team omdat collega's bevreesd zijn dat zij ook slachtoffer kunnen worden van pestgedrag.

Misverstand 3: Leidinggevenden pesten niet

Regelmatig zijn leidinggevenden de pesters of gedogen zij het pestgedrag van medewerkers in hun team. Uit Amerikaans onderzoek (Workplace Bullying Institute, 2017) blijkt dat in 56% van de gevallen leidinggevenden voorop gaan in het pesten. Of deze cijfers voor Nederland ook zo dramatisch zijn, is niet bekend. Als de leidinggevende pest, is het voor medewerkers lastiger om dit aan te kaarten. Interne vertrouwenspersonen staan vaak in een hiërarchische relatie tot de leidinggevende. Bovendien bestaat bij veel bedrijven terughoudendheid om het wangedrag van leidinggevenden aan te pakken.

Het gedogen van pesten door leidinggevenden is een sluipender proces. Gedogen is niets doen, weglopen of zelfs meelachen als iemand voortdurend op de hak wordt genomen.

Misverstand 4: Pesten is individueel gedrag: mensen liggen elkaar niet

Terugkerend pesten is juist groepsgedrag en gaat over invloed en macht binnen een groep. De meest voorkomende reden van pesten is dat de pester de gepeste ziet als concurrent in het werk of in populariteit. Pesten heeft dan ook een functie binnen de groep: de pester wil er iets mee bereiken. Naast het uitschakelen van een concurrent kan pesten ook worden ingezet om mensen met afwijkende meningen of oplossingen in het gareel te krijgen en monddood te maken. Hiermee wordt de status quo in de groep gehandhaafd, behouden informele leiders hun machtspositie en blijven eventuele geheimen toegedekt. Ook is pesten een signaal naar anderen: als zij protesteren kan hen hetzelfde overkomen. Dit leidt tot het zogenaamde omstandereffect: mensen zien dat er wordt gepest maar durven niet in te grijpen. Hierover is veel geschreven maar de oorzaak van dit gedrag is angst voor repercussies. Het gevolg is dat gepesten slechts zelden openlijke steun ervaren van omstanders. Mensen die worden gepest voelen zich daardoor verder geïsoleerd.

Misverstand 5: De vertrouwenspersoon is verantwoordelijk

Vertrouwenspersonen kunnen een belangrijke rol hebben in de aanpak van pesten. Vooral als laagdrempelig aanspreekpunt waar mensen die worden gepest anoniem hun verhaal kwijt kunnen en advies kunnen vragen. Ook hebben zij een adviesrol naar leidinggevenden. Maar het signaleren, tegengaan van pesten en het ombuigen van een cultuur van pesten, liggen op het bord van de leidinggevende. Uit onderzoek blijkt dat de helft van de leidinggevenden die weet dat er wordt gepest, geen actie onderneemt. Als leidinggevenden niets doen, is de consequentie hiervan dat de machtspositie van de persoon of groep die pest, wordt versterkt. Ook het hogere management heeft een belangrijke rol in het tegengaan van pesten. Leidinggevenden die pesten hebben zelf ook een leidinggevende die dit aan de orde dient te stellen. Zeker voor interne vertrouwenspersonen die vaak in een hiërarchische positie staan ten opzichte van leidinggevenden, is het lastig om pesten aan de orde te stellen als de leidinggevende zelf betrokken is.

Misverstand 6: Je kunt pas iets doen als er een officiële klacht ligt

Mensen die worden gepest melden dit vaak niet. Ze schamen zich ervoor dat zij worden gepest en zijn bang dat een officiële melding het pesten erger maakt. Amerikaans onderzoek laat zien dat 29% van de gevallen het slachtoffer het pestgedrag met niemand bespreekt op het werk. En in 53% wordt het alleen informeel gedeeld. Dit betekent dat in ruim 80% van de gevallen het nooit komt tot een officiële melding. (Workplace Bullying Institute, 2017) Daarom is het belangrijk dat leidinggevenden de signalen van pesten vroegtijdig kunnen herkennen en dat ze weten wat nodig is om pesten tegen te gaan.

Signalen die kunnen wijzen op pestgedrag:

- Slechte onderlinge sfeer: verwijten, spanningen, mensen die niet met elkaar willen samenwerken

- Veel informele groepjes
- Veel geroddel
- Hoog ziekteverzuim
- Nieuwe collega's hebben moeite om aansluiting te vinden met collega's
- Nieuwe collega's houden het niet lang vol en verdwijnen naar andere organisaties

Misverstand 7: Mediation is dé oplossing

Mediation tussen de pester(s) en gepeste(n) kan een rol spelen in de oplossing maar is te smal als het pesten onderdeel is van de teamcultuur. Dan is er meer nodig. Internationaal vergelijkend onderzoek van MacCurtain en Mannix-McNamara (2017) naar **interventies** bij pesten, geeft als reden voor de beperkte effectiviteit van pestaanpakken dat er nauwelijks wordt geïntervenieerd op de onderliggende cultuur. De leidinggevende zal dan ook niet alleen het pesten moeten aanpakken maar ook de cultuur ombuigen. Dit betekent een doorbreking van de informele machtspositie van de pesters in de groep die ervoor zorgt dat zij bepalend zijn voor de onderlinge omgangsvormen. Er zal een duidelijke ondergrens moeten worden gesteld aan gedrag dat wordt getolereerd. De leidinggevende zal mensen moeten aanspreken op ongewenst gedrag en er zijn sancties nodig als blijkt dat het gedrag niet verandert. Deze sancties kunnen eruit bestaan dat de groep die pest uit elkaar wordt gehaald. Een ingrijpender interventie is als mensen die pesten, worden overgeplaatst naar een ander team. Daarnaast is het nodig dat er met het team wordt gewerkt aan een gezondere werkcultuur. Dit houdt in dat op teamniveau en in individuele gesprekken met medewerkers regelmatig wordt besproken wat gewenste en ongewenste omgangsvormen zijn en wat hierin verbeterd moet worden.

Misverstand 8: De gepeste op non-actief zetten is goed voor alle betrokkenen

Als degene die wordt gepest (tijdelijk) op non-actief wordt gezet, wordt overgeplaatst naar een ander bedrijfsponderdeel of zelf de organisatie verlaat, betekent dit een versterking van de machtspositie van de pester(s). De aanpak heeft namelijk 'succes'. Het leidt juist tot een versterking van de pestcultuur. De aanpak moet er juist op zijn gericht om het concrete pestgedrag een halt toe te roepen, de machtspositie van de informele leiders te doorbreken en te werken aan een gezondere werkcultuur. De leidinggevende zal juist duidelijk moeten zijn dat pesten niet wordt geaccepteerd en dat degene die wordt gepest in het team blijft. Bij pesten is het belangrijk om ongewenst gedrag in de kiem te smoren. Pesten begint ergens: met roddelen, iemand niet meevragen met de lunch etc. Als dit gedrag al in het begin bespreekbaar wordt gemaakt door de leidinggevende en als er duidelijke grenzen worden gesteld, blijft het bij incidenteel gedrag en wordt het dus ook geen onderdeel van de cultuur.



1.3 Wat kunt u van Arbo Unie verwachten in 2020?

Ongewenste omgangsvormen komen zoals hierboven te lezen steeds meer onder de aandacht. Als organisatie is het dus verstandig dat uw werknemers weten waar ze terecht kunnen en goede zorg kunnen verwachten. biedt deze zorg. Wij zijn als Vertrouwenspersonen het afgelopen jaar druk geweest met het up-to-date houden van onze dienstverlening. Tevens is geschoold als Vertrouwenspersoon Integriteit.

De vertrouwenspersonen van Arbo Unie zijn het afgelopen jaar getraind in het thema: "Vertrouwenspersoon en omgaan met angstcultuur in organisaties" .

We blijven, indien u daarvoor kiest, vaste vertrouwenspersonen voor uw organisatie leveren, maar hebben ook een centraal meldpunt voor informatie als de vaste vertrouwenspersoon niet bereikbaar is. We kijken ook graag met u mee hoe u uw beleid up-to-date kunt houden om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan.

Dus ook in 2020 willen we uw samenwerkingspartner blijven.

2. INHOUDSOPGAVE

In de inleiding heeft u kunnen lezen wat de meest belangrijke gebeurtenissen waren van het afgelopen jaar. In de volgende hoofdstukken wordt eerst onze werkwijze omschreven (hoofdstuk 3) en vervolgens wordt rapportage gedaan door onze vertrouwenspersoon met betrekking tot uw organisatie (hoofdstuk 4). Tot slot worden de conclusies en aanbevelingen van onze vertrouwenspersoon beschreven (hoofdstuk 5).

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	2
1.1	Ongewenste omgangsvormen onder de aandacht	2
1.2	Pesten op de werkvloer, toch niet bij ons?	3
1.3	Wat kunt u van Arbo Unie verwachten in 2020?	6
2.	INHOUDSOPGAVE	7
3.	WERKWIJZE VERTROUWENSPERSOON ARBO UNIE	9
3.1	Wat wordt onder ongewenste omgangsvormen verstaan?	8
3.2	Werkwijze	9
4.	UW ORGANISATIE	10
4.1	Meldingen ongewenste omgangsvormen	10
4.2	Formele klachten	10
4.3	Overige activiteiten	10
4.4	Toelichting meldingen en ondernomen acties	10
4.5	Getallen en antwoorden	10
5.	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	112

3. WERKWIJZE VERTROUWENSPERSOON ARBO UNIE

In dit hoofdstuk wordt een uitleg gegeven over wat we onder ongewenste omgangsvormen verstaan en wat de werkwijze is van een vertrouwenspersoon.

3.1 Wat wordt onder ongewenste omgangsvormen verstaan?

“Ongewenste omgangsvormen” heeft betrekking op gedrag van collega’s (incl. leidinggevend, managers en bestuurders) dat men als zodanig ervaart. Hierbij gaat het om de wijze van handelen en communiceren. Indien dergelijk gedrag leidt tot een gevoel van onveiligheid kan men spreken van ongewenste omgangsvormen. Ongewenste omgangsvormen zijn een vorm van **psychosociale arbeidsbelasting**.

De werkgever wordt geacht een Arbeidsomstandighedenbeleid te voeren met aandacht voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers. In de wet wordt in dit verband het begrip Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) genoemd: *“de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen; waarbij onder stress wordt verstaan: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft”*. Dat een dergelijke situatie niet alleen nadelig is voor de werknemer, maar ook gevolgen heeft voor de kwaliteit en kwantiteit van het werk, is helder. Een derde van het werk gerelateerde ziekteverzuim in Nederland hangt samen met PSA. De werkgever wordt geacht de nadelige gevolgen van PSA voor de werknemer zoveel mogelijk te voorkomen. Voor minister Asscher was het terugdringen van PSA tot 2018 een speerpunt.

Terugdringen van PSA is primair een taak van de organisatie. Een beleid aangaande ongewenst gedrag en het vastleggen van taken en verantwoordelijkheden is hiervan een onderdeel. Van managers en leidinggevend mag worden verwacht dat ze het voortouw nemen; het thema bespreken, het goede voorbeeld geven en mensen zo nodig

aanspreken. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon en het instellen van een Klachtencommissie is vandaag de dag ‘common sense.’

Alle hiervoor genoemde aspecten van PSA, met uitzondering van het begrip werkdruk, vallen onder de term **ongewenste omgangsvormen: seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie**. Ongewenste Omgangsvormen moeten onderscheiden worden van arbeidsconflicten of andere ongewenste situaties, zoals ontslag of overplaatsing. Bij arbeidsconflicten of ongewenste situaties behoeft er noodzakelijkerwijs geen sprake te zijn van Ongewenste Omgangsvormen.

Maatgevend voor ongewenst gedrag is niet hoe het gedrag is bedoeld, maar hoe dat door de ander wordt ervaren. Medewerkers hebben recht op een veilige en een als veilig ervaren werkplek.

Soms wordt een eenmalige handeling als ongewenst ervaren (geweld, intimidatie), soms zit het ongewenste meer in de herhaling (pesten, treiteren, uitsluiten, negeren etc.). In beide gevallen voelt men zich onveilig.

Van een medewerker die te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen mag worden verwacht dat deze zelf actie onderneemt om de situatie te verbeteren, bijvoorbeeld door dit bespreekbaar te maken. Indien deze actie niet het gewenste resultaat heeft, kan een beroep worden gedaan op anderen. Hierbij kan gedacht worden aan de leidinggevende, HRM/P&O, de Bedrijfsarts of de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen (VOO). Medewerkers vinden het soms te onveilig om iemand binnen de organisatie aan te spreken en geven er de voorkeur aan om “*het verhaal*” met een buitenstaander te bespreken. De VOO kan daarom worden gezien als een hulpconstructie om ongewenst gedrag helpen te voorkomen of beperken.

De VOO beperkt zich tot klachten die verband houden met het ongewenste gedrag van collega’s of leidinggevend (dus niet van

cliënten). Kwesties die te maken hebben met integriteit (“Klokkenluidersregeling of Vermoeden Misstanden”) worden door de veranderde wetgeving ook door een Vertrouwenspersoon behandeld in het voortraject en om advies te geven over de melding en het verzorgen van deze melding door het al dan niet anoniem onder de aandacht te brengen van het bevoegd gezag.

3.2 Werkwijze

In principe vinden gesprekken plaats op een locatie van Arbo Unie. Er vinden over het algemeen maximaal drie gesprekken plaats. Gesprekken zijn uiteraard vertrouwelijk en hierover wordt niet met de werkgever gecommuniceerd, tenzij de melder hierom vraagt. In dat geval wordt uiteraard de anonimiteit doorbroken. Dit gebeurt ook indien een formele klacht wordt ingediend. De Vertrouwenspersoon zal trachten de klacht zo min mogelijk te (laten) escaleren. Als er sprake is van een melding rond Integriteit zal de Vertrouwenspersoon de anonimiteit van de melder borgen in de werkwijze.

Indien er duidelijk (aantoonbaar) sprake is van Ongewenste Omgangsvormen zoals omschreven in de wet, kan een medewerker een formele klacht indienen bij de Klachtencommissie. Deze melding vindt plaats volgens het Klachtenreglement en wordt eerst getoetst op ontvankelijkheid. De klager kan zich daarbij laten ondersteunen door de Vertrouwenspersoon.

4. UW ORGANISATIE

De werkzaamheden van de vertrouwenspersoon kunnen worden opgedeeld in het ontvangen van meldingen van ongewenste omgangsvormen en integriteit, het ontvangen van een formele klacht en het begeleiden van de melder in de klachtenprocedure en overige activiteiten zoals overleg en voorlichting. In dit hoofdstuk rapporteren wij als vertrouwenspersonen met betrekking tot deze werkzaamheden.

4.1 Meldingen ongewenste omgangsvormen

In het afgelopen jaar is 3 maal een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon Jennine Veltkamp. (Bij T. van Dorst en E. Vromans zijn geen situaties gemeld)

4.2 Formele klachten

Er zijn dit jaar via de vertrouwenspersoon geen formele klachten ingediend bij de klachtencommissie.

4.3 Overige activiteiten

Op 9 dec. 2019 is er in Gouda een bijeenkomst geweest met de 3 vertrouwenspersonen die werkzaam zijn voor het Bakkersbedrijf, waarin kennis is gemaakt met elkaar, de werkwijze is nagelopen en de situatie die zich hebben voorgedaan kort (anoniem) zijn benoemd. Met Mevr. Tineke Rens (Coördinator) is contact gelegd om informatie uit te wisselen inzake de mogelijkheden van ondersteuning via GIMD en HSK.

4.4 Toelichting meldingen en ondernomen acties

Er zijn 3 acties geweest in de genoemde situaties, ondersteuning en advies via telefonisch contact.

4.5 Getallen en antwoorden

In deze paragraaf worden de meldingen in getallen weergegeven. Hieronder vindt u enkele tabellen waarin ze staan met een omschrijving wanneer nodig.

Tabel 1: Contacten met de (centrale) vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen

Contact inzake	Medewerker	Derde
Ongewenste omgangsvormen	3	0
Overige contacten	0	0

In tabel 1 ziet u het aantal medewerkers dat contact heeft gehad. Per medewerker zijn er soms meerdere contacten geweest. [Eventuele toelichting]

Tabel 2: Soorten ongewenste omgangsvormen van de meldingen

Antwoorden

- Sexuele intimidatie
- Vermoedens van diefstal
- Aansturingsproblemen met de leidinggevende

In tabel 2 ziet u de soorten ongewenst omgangsvormen die genoemd werden door medewerkers. Het is mogelijk dat een medewerker meerdere antwoorden heeft gegeven.

Tabel 3: Positie van degene waar men een melding over deed

Positie ander

- 2 x collega
- 1 x leidinggevende

In tabel 3 ziet u de positie van degene waar men een melding over deed. Ook hierbij geldt dat een medewerker meerdere antwoorden kan geven.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Stichting Bakkersbedrijf heeft de landelijke bereikbaarheid van de 3 Vertrouwenspersonen adequaat geregeld. De lijnen voor afstemming zijn, wanneer nodig, kort.

Het is raadzaam de mogelijkheden van mentale ondersteuning in brede zin nog eens onder de aandacht te brengen bij de bedrijven.

Heeft u vragen over de conclusies en/of aanbevelingen, dan kunt u contact opnemen met de vertrouwenspersoon.

Naam en functie: Jennine Veltkamp

Telefoonnummer: 0652501455

E-mailadres: jennine.veltkamp@arbounie.nl