



Hoe integer is de beveiligiger?



De crisis, een bovengemiddelde schuldenlast, minder inkomsten, hogere kosten voor levensonderhoud en onbetaalbare premies vormen de basis voor dreigend ongewenst gedrag van werknemers. Hoe integer is de beveiligiger?

tekst Theo Gobes

De politie mag politiemensen ontslaan die er niet in slagen om van hun schulden af te komen. Dat blijkt uit een uitspraak uit 2009 van de Centrale Raad van Beroep, de hoogste bestuursrechtelijke macht in Nederland. Volgens de CRvB vormen politiemensen met schulden een veiligheidsrisico, omdat ze door criminelen kunnen worden gechanteerd. Tevens ontstaat er een extra veiligheidsrisico als er voortdurend loonbeslag moet worden gelegd, omdat de agent zijn financiële huishouding niet op orde krijgt (Bron: Rechtspraak 7.9.12 CRvB).

INGANG

Hoe verhoudt dit zich tot de positie van de beveiligiger? Ook de beveiligiger met een of meerdere loonbeslagen is heden ten dage geen unicum meer. Normaliter bevindt hij zich in een positie, waarbij hij het volle vertrouwen geniet van werkgever en opdrachtgever. →

Tijdens het sollicitatiegesprek mag er niet naar de financiële privésituatie worden gevraagd

Inherent aan de functie is dat hij zich veelal ongestoord door gebouwen en specifieke compartimenten als magazijnen kan bewegen waar wellicht goederen met een hoge attractieve waarde zijn opgeslagen. Ook is hij mogelijk in de gelegenheid om inzage te verkrijgen in vertrouwelijke en/of privacygevoelige informatiebestanden. De doorsnee beveiliging gaat met deze situatie gewoon integer om, dat wordt dan ook van hem verwacht. In sommige gevallen echter zou de verleiding om bijvoorbeeld zaken te doen laten verdwijnen zomaar te groot kunnen worden, met alle mogelijke gevolgen van dien. Het initiatief ligt dan wellicht niet altijd bij de medewerker zelf, maar door zijn unieke positie is hij tevens een interessante potentiële 'ingang' voor groeperingen met minder goede bedoelingen geworden.

PREVENTIE

Preventief wordt iedere beveiligingsmedewerker voor zijn in dienst treden op antecedenten gescreend door Justitie. Voor specifieke functies vraagt men ook wel naar een VOG (verklaring omtrent het gedrag), of vindt een uitgebreide screening plaats in geval van beoogde inzet op gevoelige posities bij bijvoorbeeld de Rijksoverheid. Het tekenen van een specifiek beroepsgeheim (bijv. medische zorg) naast de algemene geheimhoudingsplicht is gebruikelijk.

Al deze handelingen bij elkaar bieden echter geen enkele garantie tot voortdurende integriteit van de persoon in kwestie. Inzicht in de financiële situatie kan immers in sommige gevallen een belangrijke doch ontbrekende beoordelingsfactor zijn. De persoonlijke omstandigheden kunnen onlangs gewijzigd zijn en direct invloed hebben op de attitude van het individu. Hoe sterk staat hij daarbij in zijn schoenen? Wat kan dat betekenen voor wat betreft zijn integriteit?

REPRESSIE

Repressie volgt altijd op een incident dat al heeft plaatsgevonden. In geval dat de medewerker als verdachte van een misdrijf wordt aangemerkt, volgt gewoonlijk schorsing gedurende het formele onderzoek hetgeen meestal leidt tot ontslag dan wel rehabilitatie.

Afhankelijk van aard en omvang van het incident wordt er niet altijd ruchtbaarheid aan gegeven en wordt vaak besloten geen aangifte te doen. De reden daartoe is met name te vinden in het voorkomen van imagoschade voor opdrachtgever en/of werkgever. Naast de overheid voeren echter ook steeds meer bedrijven het beleid (gedragscode) om juist wel altijd aangifte te doen waar dat regulier van toepassing zou moeten zijn. Vragen die daarbij dan spelen zijn welk belang prevaleert, wie uiteindelijk bepaalt en wat maatschappelijk verantwoord is. In een enkel geval denkt men daarbij aan de gevolgen voor de vermoedelijke dader in kwestie.

PREVENTIEVE REPRESSIE

Tussen preventie en repressie zit echter een gapend gat - preventieve repressie? - waarin met name voor zowel de branche als voor de werkgever een mogelijke rol is weggelegd. Immers, niemand is gebaat bij ongewenste situaties veroorzaakt door medewerkers voortvloeiend uit criminele risico's (diefstal, verduistering enzovoort). Ook de beveiligingsmedewerker zelf, een enkele uitzondering daar gelaten, is niet aan zijn baan begonnen met ongeoorloofde subversieve zelfverrijking voor ogen. Integriteit en dienstbaarheid staat bij de gemiddelde Nederlandse beveiliging gelukkig nog steeds hoog in het vaandel, laat dat gezegd zijn.

Het is echter menselijk dat ook hij in een positie kan geraken dat de financiële huishouding niet meer op orde is. De crisis, een bovengemiddelde schuldenlast, minder inkomsten, hogere kosten voor levensonderhoud en onbetaalbare premies leiden tot stress en vormen de basis voor dreigend ongewenst gedrag. Voeg daarbij een onzekere toekomst (gedwongen tijdelijke arbeidscontracten veelal op parttime basis) en dan kun je stellen dat in sommige gevallen 'de kat op het spek gebonden wordt'.

TRANSPARANTIE

Werkgevers zouden, vanuit deze context bezien maar zeker ook ter bescherming van de medewerker zelf, al in het eerste sollicitatiegesprek gewoon naar de finan-

ciële situatie van de potentiële medewerker moeten (kunnen) vragen. Transparantie is dan een vereiste. Mocht daaruit blijken dat er sprake is van ernstige, langlopende schulden, wel of niet in samenhang met een aangegane schuldsanering, dan kan men dat meenemen in de afweging om iemand wel of niet aan te nemen voor een specifieke positie. Het is aan de werkgever en medewerker om, in geval van het wel aangaan van een dienstverband, hierover goede afspraken te maken. Ook tussentijds kan er in specifieke gevallen (aankondiging loonbeslag) aanleiding zijn om vertrouwelijk in gesprek te raken. Gebeurt dat niet, dan zal dat onherroepelijk leiden tot extra kosten door ziekteverzuim, administratieve belasting, enzovoort. De werkgever dient er in laatst genoemde situaties wel op toe te zien dat de ondergrens van vereist inkomen niet wordt overschreden door op te leggen loonbeslagen. En juist daar gaat het nog wel eens mis, waardoor de medewerker niet meer in staat is om op normale wijze aan zijn (arbeid-) verplichtingen te voldoen. Een goede communicatie tussen werkgever (HR) en werknemer is mogelijk bij een laagdrempelig beleid en is oplossingsgericht. Ook leidt deze aanpak tot wederzijds inzicht en begrip en voorkomt ongewenste situaties en onnodig verzuim, slechte concentratie of erger. Hoe ver een en ander de privacy raakt, kan per geval verschillend worden ervaren. Echter er zal binnen de gestelde/te stellen kaders van wet- en privacyregulering moeten worden geacteerd. Wetgever is op dit basale punt (privacy) vooralsnog helder: tijdens het sollicitatiegesprek mag er niet naar de financiële privésituatie worden gevraagd. Er dient een daadwerkelijk belang te zijn in relatie tot de uit te oefenen functie. Verboden is het dus niet altijd.

JURISPRUDENTIE

Als voorbeeld kunnen we de uitspraak van 15 augustus 2012 van de kantonrechter te Utrecht aanhalen. Hierin stond de vraag centraal of een bankmedewerker tijdens het sollicitatiegesprek had moeten aangeven dat zij een privéschuld had. De kantonrechter oordeelde in die kwestie dat hij niet inzag dat het hebben van een privéschuld de werkneemster ongeschikt zou maken voor haar functie. De om die reden verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd dan ook afgewezen. De rechter overweegt in die uitspraak wel dat in het geval het daadwerkelijk voor de werkgever van doorslaggevend belang was dat de werkneemster geen privéschulden had, de bank hiernaar tijdens de sollicitatie expliciet had kunnen en moeten vragen.

Hieruit blijkt dat indien de financiële situatie van een werknemer relevant is voor de vraag of een werknemer geschikt is voor de functie, deze vraag toelaatbaar kan zijn. Dat zou in specifieke gevallen dus vertaald kunnen worden naar de beoogde positie van de kandidaat beveiligger.

AANSCHERPING

Branche en sociale partners dienen zich, mede in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, wellicht af te vragen of de eventueel nu gehanteerde richtlijnen voor de sollicitatieprocedure en omgang met aanhoudende schuldenlasten nadere afstemming behoeven of juist niet. Mogelijk verdient het aanbeveling om deze aan te scherpen en aan de wetgever voor te leggen. Als vertrekpunt kan de NVP Code (Nederlandse Vereniging voor Personeelmanagement & Organisatieontwikkeling) worden aangemerkt. ■

Theo E.M. Gobes RSE Security Management



VEB[®]
verrijking en veiligheidsbeveiliging

tel: 020 471 9978-08 201
+ fax: 020 471 9978-08 202
web: www.veb.nl

**Dé brancheorganisatie
voor professionals op
beveiligingsgebied.**

De VEB Edelede beveiligingsbedrijven zorgen ieder binnen hun specifieke veiligheidsgebied voor een gegaan uitstekende kwaliteit op het gebied van beveiliging en veiligheid.

Beveiliging nodig?
Kijk voor veiligheid via de website.
www.veb.nl

veilig en betrouwbaar