

# Geen ruimte voor misverstanden: zo formuleer je kledingregels

Gabor Mooij - freelance journalist | Gepubliceerd: om 06:00

Kleding is niet alleen medebepalend voor de uitstraling, maar ook voor het functioneren van een organisatie. Daarom is het belangrijk om duidelijke richtlijnen aan je medewerkers mee te geven. Softwarebedrijf AFAS en Gemeente Amsterdam laten zien hoe zij dat doen.



Copyright: AFAS

Onlangs presenteerde AFAS een boekje met foto's van medewerkers in kleding die volgens het bedrijf passend is op de werkvloer. Dit ['lookbook'](#)

'vervangt de oude, geschreven kledingrichtlijn van het softwarebedrijf. "Op LinkedIn was er veel aandacht voor onze oude kledingrichtlijn. Iemand stelde dat het fijn is dat je met dergelijke richtlijnen weet waar je aan toe bent met kleding op het werk. Ik kwam daardoor tot de gedachte dat het tijd was om onze

kledingvoorschriften in een nieuw jasje te steken", licht Britt Breure, HR-directeur van AFAS, toe.



**Britt Breure**

CHRO AFAS

## Inspiratieboek kledingrichtlijnen

Bij AFAS wordt al lang met kledingvoorschriften gewerkt. Breure: "Van onze oorsprong in 1996 tot 10 jaar geleden, overheersten de pakken en de stropdassen. Toen hebben we de dassen afgeschaft. Het mocht wel meer van deze tijd worden. Vervolgens hebben we kledingrichtlijnen opgesteld, omdat het stoppen met de stropdas niet betekende dat ineens alles mocht. In deze kledingrichtlijnen stond wat medewerkers wel en niet mochten dragen op de werkvloer. Onze nieuwe richtlijnen zijn wat losser en we hebben er beeld in verwerkt. Het is een soort inspiratieboek geworden voor wat onze medewerkers kunnen dragen op kantoor."



### LEES OOK

Korte broek of zichtbare tattoos op werkvloer? Let op deze juridische valkuilen bij kledingvoorschriften

## Oproep aan collega's

Voor de nieuwe kledingrichtlijnen deed AFAS een oproep in het cultuurcafé dat het bedrijf iedere 6 weken voor de medewerkers organiseert.

"Daarbij vroegen we collega's outfits mee te nemen. Vervolgens hebben we voor het lookbook foto's van de medewerkers in hun kleding gemaakt. Er is ook een schoenenvariant. Later breiden we het mogelijk uit", vertelt Breure.

## Representatief voor 300.000 gasten

Een belangrijke reden voor het lookbook van AFAS zijn de vele klanten die het kantoor bezoeken. "Er komen jaarlijks 300.000 gasten over de vloer. Met een goed verzorgde representatie heb je dan een streepje voor, vind ik. Mensen hebben niet altijd een smaak die past bij het bedrijf en passende kleding kun je ook op veel verschillende manieren interpreteren. Dus daarom geven we wat handvatten mee", verduidelijkt Breure. "Daarnaast willen we ook vooral duidelijkheid geven aan sollicitanten over de kleding bij AFAS. Het is belangrijk dat ze weten wat we van ze verwachten."

## Organisaties met kledingvoorschriften

Het is afhankelijk van de organisatiescultuur en het soort werk of organisaties kledingvoorschriften hebben. Jannes van der Velde, woordvoerder van werkgeversvereniging AAVN: "We weten niet hoeveel organisaties kledingvoorschriften hanteren. Het is niet in cao's vastgelegd. Soms staat het in bedrijfsreglementen, maar het kan ook informeel geregeld zijn." Van der Velde ziet dat de kledingnormen veel minder strikt zijn geworden. "Na de coronacrisis kreeg je het thuiswerken. Dat gaf een versnelling van de meer informele kleding."



## LEES OOK

Softwarebedrijf Afas kiest definitief voor 4-daagse werkweek

## 2 mogelijke situaties

Volgens arbeidsrechtadvocaat Suzanne Meijers kan er juridisch gezien sprake zijn van 2 situaties. "De eerste is wat de werknemer moet dragen om vanuit onder meer de arbowetgeving diens werk goed te kunnen uitvoeren. Denk aan veiligheid, persoonlijke bescherming, hygiëne of herkenbaarheid. Situatie 2 is het werken op kantoor. Dan draait het om smaak. Hiervoor bestaat niet zozeer een wetsartikel. Het gaat dan om redelijkheid, billijkheid en het zogeheten instructierecht."



**Suzanne Meijers**

Arbeidsrechtadvocaat

## Instructierecht kleding

Dat instructierecht betekent dat een werkgever bevoegd is om bepaalde instructies en voorschriften op te stellen voor onder meer kleding. De werkgever mag dit vanuit de wet doen om het verrichten van de arbeid en de goede orde te bevorderen. De wetgever zegt niets

over specifieke kledingvoorschriften of wat ongepaste kleding is. Dat mogen werkgevers zelf bepalen.

## Grijs gebied

"Vanwege de redelijkheid en billijkheid is er een grijs gebied", zegt Meijers. "Zolang een werkgever het goed kan onderbouwen, mag hij bijvoorbeeld aan medewerkers vragen om geen slippers te dragen op kantoor, ook niet als het hartstikke warm is. Een spijkerbroek is vrij gangbaar, maar geldt dat ook voor een model met gaten erin? En wat doe je met afgetrapte sneakers? Een ander voorbeeld van een grijs gebied is dat vrouwen wel in een rok mogen werken, maar mannen niet in een korte broek. Organisaties geven vaak aan dat het representatief moet zijn. Maar wat HR representatief vindt, ziet een medewerker misschien weer anders. Het is daarom belangrijk om je kledingvoorschriften zo goed en specifiek mogelijk te omschrijven en om zoveel mogelijk één lijn te trekken."

## Vastleggen in bedrijfsreglement

Die precieze omschrijving kun je volgens Meijers het best vastleggen in een bedrijfsreglement. "HR kan daarin bijvoorbeeld formuleren wat wel en niet is toegestaan als iemand een korte broek draagt. Casual moet je goed benoemen, omdat er een duidelijk verschil is tussen casual en slonzig." Meijers vindt dat je als HR beter niets kunt vastleggen over genderneutraliteit. "Dus niet omschrijven of iemand in een rok of broek komt. Het is verstandiger om dat juist niet expliciet te maken." Ze onderstreept het nut van duidelijke kledingrichtlijnen voor sollicitaties. "Dan weet een kandidaat waar die aan toe is."



## LEES OOK

Hoe stel je als HR een succesvol personeelshandboek op?

### Gesprek bij overtreding

Meijers raadt aan om medewerkers die zich structureel niet aan de kledingvoorschriften houden, te verwijzen naar het bedrijfsreglement. "Daarna kan HR het gesprek aangaan. Je moet er in goed overleg uit kunnen komen. Houdt iemand zich er dan toch niet aan, dan kun je een waarschuwing geven. In extreme gevallen kan het leiden tot een verstoorde verhouding."

Als het om bijvoorbeeld religie of genderneutraliteit gaat, leiden kledingvoorschriften door werkgevers wel eens tot juridische conflicten. "Grondrechten mag je niet schenden", zegt Meijers. "Als je regels wilt stellen voor religieuze uitingen of gendergelijkheid dan mag dat alleen op basis van een neutrale grondslag. Dat betekent dat de werkgever zich beroept op het aanhouden van een 'neutrale uitstraling'."

### Kledingrichtlijnen publieksfuncties

Organisaties kunnen ook specifieke kledingvoorschriften opstellen voor medewerkers met uitvoerend werk of een publieksfunctie. De gemeente Amsterdam heeft dergelijke richtlijnen vastgelegd in het [stedelijk kader kleding en draagvoorschriften](#). "Deze kledingrichtlijnen zorgen voor herkenbaarheid, veiligheid en een professionele uitstraling. Ze dragen bij aan een eenduidige presentatie van de gemeente en versterken zo het vertrouwen van burgers in de gemeente", licht de afdeling woordvoering van de gemeente Amsterdam toe.

### Maatwerkafspraken

Het stedelijk kader kleding en draagvoorschriften van de gemeente Amsterdam is in samenspraak met de ondernemingsraad (OR) tot stand gekomen. "Daarnaast zijn er voor specifieke functiegroepen aparte afspraken nodig. Deze afspraken heeft de gemeente vastgelegd in de daarvoor bedoelde kledingreglementen die met de onderdeelcommissie (OC) van het betreffende organisatieonderdeel zijn afgesproken", aldus de gemeente. Volgens de gemeente kunnen andere HR-professionals van deze aanpak leren dat je binnen een centraal kader succesvol maatwerkafspraken kunt maken voor specifieke functiegroepen.

### Disciplinaire maatregelen

Bij de gemeente Amsterdam zien leidinggevenden erop toe dat alle werknemers het voorgeschreven uniform dragen. "HR ondersteunt de leidinggevende hierbij met onder andere duidelijke communicatie over de verwachtingen en de redenen achter de kledingrichtlijnen. Bij overtreding van de regels volgt eerst een gesprek van HR met de medewerker om de reden ervoor te achterhalen. Gaat het om onwetendheid, dan legt HR de richtlijn nogmaals uit. Anders volgt een mondelinge waarschuwing. Bij een tweede bewuste overtreding volgt een schriftelijke waarschuwing. Een derde overtreding kan leiden tot disciplinaire maatregelen."

HR heeft bij de gemeente Amsterdam een kaderstellende rol en de verantwoordelijkheid voor het stedelijk kader kleding en draagvoorschriften. "Dit omvat onder andere het verzamelen van input in de organisatie voor de beleidsontwikkeling, het afstemmen met arbodiensten, het bewaken van de samenhang met andere thema's (bijvoorbeeld inclusie en diversiteit), de (bestuurlijke) besluitvorming en het betrekken van de OR", licht de gemeente toe.

## Persoonlijke expressie

Medewerkers denken soms dat de kledingrichtlijnen bedoeld zijn om persoonlijke expressie te beperken. Dat is een misverstand dat de gemeente Amsterdam vaak ziet. "In werkelijkheid gaat het om herkenbaarheid en veiligheid. Een ander misverstand is dat de kleding oncomfortabel of onpraktisch is. Dit wordt vaak veroorzaakt door onbekendheid met de mogelijkheden, zoals verschillende maten of materialen."

Als aandachtspunt voor andere HR-professionals geeft Breure mee dat je gewenste kleding wel moet benoemen vanuit je cultuur of organisatie. "Het maakt dan niet uit of het losser is of strakker dan wat wij doen. Bespreekbaar maken is en er duidelijkheid over geven, is van belang. Het is belangrijk om uit te leggen waarom je werkt met kledingrichtlijnen. Dat voorkomt misverstanden."

## Onderlinge feedback

Breure ziet vaak onduidelijkheid in organisaties, omdat mensen elkaar niet aanspreken op wat ongewenst is. "Dan glijdt het langzaam af naar dat iedereen maar wat doet. Je cultuur moet ruimte bieden om het onderwerp te bespreken. AFAS heeft een open cultuur waarin het geaccepteerd is dat medewerkers onderling feedback geven op elkaars kleding."

De externe reacties op de nieuwe kledingrichtlijnen van AFAS liepen volgens Breure uiteen van heel leuk tot juist verschrikkelijk. "Het is bij ons intern geen groot onderwerp. Aan de aandacht die het extern kreeg, merkte ik wel hoe kleding op het werk de gemoederen bezighoudt. Als je organisatie alleen op deze manier in de schijnwerpers staat, dan gaat het goed met je."