

## Stand van zaken uitvoering aanbevelingen rapport-Ruys (per 15 oktober 2019)

### I. Gericht aan toenmalig (eerste) bestuur

Nr.	Aanbeveling	Stand van zaken
5	Om een herstart van het Huis mogelijk te maken, treden alle huidige bestuursleden terug om ruimte te maken voor een interim-bestuur. Hiermee wordt geen oordeel gegeven over de individuele kwaliteiten van de huidige bestuursleden; in een andere rol kunnen zij hun kennis en ervaring wellicht inzetten.	Uitgevoerd door het toenmalige bestuur en geformaliseerd door de minister van BZK (januari 2018).

### II. Gericht aan (interim-)bestuur

Nr.	Aanbeveling	Stand van zaken
13	<p>Licht het gehele personeelsbestand door om vast te stellen of de medewerkers bereid en in staat zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• zich te committeren aan het Huis 2.0;</li><li>• te werken volgens de voorgestelde werkwijze die gebaseerd is op samenwerking en onderling vertrouwen;</li><li>• het vertrouwen in de kwaliteit van de collega's te herwinnen;</li><li>• de nu verstoorde persoonlijke relaties binnen het Huis te herstellen;</li><li>• de gewenste en noodzakelijke kwaliteit te leveren.</li></ul> <p>Beslis op basis van deze doorlichting of het nodig is alle functies binnen het Huis opnieuw open te stellen en medewerkers de gelegenheid te bieden te solliciteren naar functies binnen het Huis. Medewerkers dienen bij te dragen aan de professionaliteit van het Huis 2.0.</p>	<p>Na aantreden van de nieuwe voorzitter (juli 2018) en na de komst van een interim-directeur (oktober 2018) is uitvoering hiervan concreet ter hand genomen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eerst is een actuele inventarisatie gemaakt op basis van verkennende gesprekken met alle medewerkers (voorzitter in periode juli-augustus 2018 en directeur in periode oktober-november 2018).</li><li>• Deze verkenning liet zien dat het merendeel van de medewerkers bereid is en in staat lijkt verstoorde relaties te herstellen en in samenwerking en op basis van onderling vertrouwen toe te werken naar de opbouw van 'het Huis 2.0'. Wel kwam in dit beeld ook naar voren dat enkelen daar meer moeite mee leken te hebben. Op basis van dit beeld bepaalde het bestuur de aanpak om deze transitie in gang te zetten.</li><li>• Het bestuur koos er bij deze aanpak dan ook vooralsnog niet voor om iedereen opnieuw te laten solliciteren, maar koos ervoor:<ul style="list-style-type: none"><li>○ om eerst met de hele organisatie expliciet de hoofdlijnen van dit beeld te delen en aansluitend de normstelling, het gewenste gedrag en de rollen, taken en verantwoordelijkheden van bestuur, directeur en afdelingen voor de toekomst van het Huis 2.0 te bespreken (begin december 2018);</li><li>○ een personeelsschouw te houden (medio december 2018);</li></ul></li></ul>

Nr.	Aanbeveling	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ vanaf januari 2019 frequent (maandelijks door directeur) met alle medewerkers individuele en informele p-gesprekken te gaan voeren;</li> <li>○ door op basis van de personeelsschouw een formele p-cyclus te starten met elke medewerker, beginnend met een formeel startgesprek (periode maart-mei 2019). In dat startgesprek is ieder gevraagd naar commitment aan het Huis 2.0 en zijn verwachtingen uitgesproken over opstelling en collegiale en op samenwerking gerichte werkwijze, passend bij een toekomstbestendig Huis. Ook zijn met de medewerkers afspraken gemaakt over ieders bijdrage aan concrete resultaten voor de Jaarplandoelen van het Huis in 2019 en over individuele professionele ontwikkeling;</li> <li>○ ieder te vragen - en indien gewenst kon dat m.b.v. coaching worden gefaciliteerd - om verstoorde persoonlijke relaties onderling te herstellen indien dat de opbouw van het Huis 2.0 in de weg zou staan.</li> <li>• Enkele medewerkers besloten niet mee te willen gaan in deze aanpak; enkelen kozen ervoor het Huis te willen verlaten (begin april 2019) en van één medewerker is het Huis doende daadwerkelijk afscheid te nemen (november 2019).</li> <li>• Gedurende 2019 is een nieuwe koers voor het Huis ontwikkeld. Op basis daarvan wordt het jaarplan 2020 bepaald en zal uiterlijk begin 2020 een strategisch personeelsbeleid worden opgesteld. Waar nodig zal dit tot een aanpassing van het Organisatie- en Formatieplan (O&amp;F) leiden. Reguliere mobiliteit wordt vast onderdeel van dit personeelsbeleid.</li> <li>• Met alle medewerkers zal - in het kader van de formele p-cyclus - begin 2020 een eerste evaluatiegesprek plaatsvinden.</li> </ul>
14	<p>Versterk het Huis door middel van detachering vanuit verwante organisaties en maak een (aanvullend) plan voor het benutten van specifieke expertise via een meer diverse flexibele schil ter bevordering van de kwaliteit van advisering en onderzoek (kijk hoe verwante organisaties dit hebben ingericht). Bezie in dit verband of de huidige afspraken over de inzet bij psychosociale ondersteuning voldoende zijn.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het interimbestuur had begin 2018 al extra expertise ingehuurd, met name ten behoeve van de voortgang van onderzoeken. Ten behoeve van de continuïteit in de onderzoeken is deze inhuur in 2019 nog enige tijd voortgezet. Daarnaast zijn in het Huis extra onderzoekers gedetacheerd vanuit de Fiod, het Schadefonds geweldsmisdrijven en de Autoriteit Persoonsgegevens. Ter ondersteuning van de staf vond ook vanuit de ministeries van BZK en van JenV detachering plaats. In 2019 zijn twee ervaren advocaten/mediators ingehuurd om langdurige ziekte op te vangen bij de afdeling advies.</li> </ul>

Nr.	Aanbeveling	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• In het kader van het strategisch personeelsbeleid (zie bij aanbeveling 13) worden ook de contouren van de invulling van een flexibele schil opgenomen.</li> <li>• Het interim-bestuur ontwikkelde plannen tot herinrichting van psychosociale ondersteuning. Er werd tot medio 2018 geruime tijd gebruik gemaakt van inhuur van een vrijgevestigd psycholoog; in het laatste kwartaal van 2019 is een pilot gestart met een GGZ-instelling waarbij voor een beperkt aantal melders de mogelijkheid wordt geboden om - binnen een veel kortere termijn dan via de reguliere weg en voorlopig bekostigd uit het budget van het Huis - psychodiagnostische onderzoeken gericht op triage/diagnose te laten verzorgen door het diagnostisch centrum van deze instelling. Hiermee realiseert het Huis dan de eerste stap (snelle diagnose) van een PSO-aanbod aan klokkenluiders. Medio 2020 is de eerste evaluatie voorzien.</li> </ul>
15	Stel op basis van de ervaringen van de afgelopen periode een advies- en een onderzoeksprotocol vast. Maak hierbij gebruik van de ervaringen en expertise van verwante organisaties.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De eerste protocollen onderzoek resp. advies zijn begin 2018 door het interim-bestuur ontwikkeld en gepubliceerd op de website van het Huis. Deze protocollen waren gebaseerd op de eerste ervaringen met advies en de opstartfasen van de eerste onderzoeken. Na het aantreden van nieuwe bestuurders (maart 2019) is - ook in het kader van de transitie van de organisatie - begonnen met herijking van de procesbeschrijving onderzoek omdat toen alle fasen van de eerste onderzoeken inmiddels doorlopen waren, en deze ervaringen aanleiding gaven het werkproces te verbeteren. Op basis van de inmiddels ontwikkelde koers wordt nu ook het adviesprotocol aangepast. Zodra de advies- en onderzoeksprotocollen zijn aangepast zal daarover op de (dan vernieuwde) website worden gecommuniceerd. Ze zullen ook in de Staatscourant gepubliceerd worden.</li> </ul>
16	Beschrijf de gewenste werkprocessen. Uniformering van de inzet bij de afdeling Advies (er zijn grenzen aan de te bieden ondersteuning) en bij de afdeling Onderzoek (welke expertises wanneer en hoe inzetten?) is nodig. Benut de ervaringen die onder andere bij de Expertgroep en verwante organisaties als de Nationale ombudsman aanwezig zijn. Heb hierbij specifieke aandacht voor de onderlinge relaties.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De bezinning op de koers van het Huis (april-september 2019) gaf meer duidelijkheid over de uitgangspunten van de twee typen onderzoek (bejegening en misstand) en over de invulling van de functies advies en onderzoek, ook ten opzichte van elkaar. Dat zal leiden tot herijking van de werkprocessen advies en onderzoek (zie bij aanbeveling 15) en bovendien tot een nadere invulling van de kennisfunctie.</li> <li>• Tijdens het proces van herijken deed de Nationale ombudsman onderzoek naar een misstandmelding over het Huis; het Huis was</li> </ul>

Nr.	Aanbeveling	
		<p>niet bekend met de inhoud van de melding en heeft hangende dit onderzoek (dat eindigde met een brief van de Nationale ombudsman d.d. 13 maart 2019 waarbij hij geen aanleiding zag tot verder onderzoek) terughoudendheid betracht in het betrekken van de ombudsman bij de interne herijking van de werkprocessen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanwege een aansluitend verzoek aan de Nationale ombudsman van de minister van BZK om te adviseren over de organisatie van het Huis, bleven de ambtelijke contacten terughoudend tenminste tot na afronding van dat traject (oktober 2019).</li> <li>• Het Huis heeft met vele andere stakeholders (werkgevers- en werknemersorganisaties, publieke omgeving, private omgeving, belangenbehartiging, wetenschap) in deze periode actief contact onderhouden om de vormgeving van de koers van het Huis en de invulling van de functies advies, onderzoek alsmede de kennisfunctie vanuit verschillende invalshoeken te kunnen bespreken.</li> </ul>
17	Stel de taken en verantwoordelijkheden van de coördinatoren in het Huis voor klokkenluiders vast. Geef hen een bijzondere verantwoordelijkheid voor het realiseren van de samenwerking tussen de afdelingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dit is onderdeel van de werkzaamheden in het kader van aanbeveling 13 en 16, waarbij op basis van een nieuwe koers ook de functies advies, onderzoek en de kennisfunctie worden geactualiseerd. Dat heeft ook mogelijke consequenties voor de governance van de organisatie, waaronder de invulling van de taken en verantwoordelijkheden van de coördinatoren op deze drie functies van het Huis.</li> <li>• In de praktijk worden de rollen door de coördinatoren op dit moment ingevuld in nauwe afstemming met en in achtneming van de taken van de interim-directeur.</li> <li>• Waar dit leidt tot aanpassing heeft dat mogelijk ook consequenties voor het O&amp;F-rapport.</li> </ul>
18	Bezie kritisch of het huidige budget (en de huisvesting) voldoende is om een succesvolle herstart naar het Huis 2.0 mogelijk te maken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In periode december 2018 – februari 2019 heeft overleg plaatsgevonden tussen het ministerie van BZK en het Huis over budgetten en de huisvesting. Het Huis heeft in een doorontwikkelnotitie in december 2018 een analyse van de stand van zaken incl. de risico's en de noodzakelijk geachte stappen ter verdere uitvoering van de aanbevelingen-Ruys in 2019 en een indicatie voor de (extra) benodigde middelen aan het ministerie aangeboden. De door de minister vervolgens genomen maatregelen zijn gecommuniceerd aan de Tweede Kamer bij brief van 15 februari 2019. Zo is o.a. het Huis structureel 7 fte extra toegezegd.</li> </ul>

Nr.	Aanbeveling	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het Huis en het ministerie blijven structureel in overleg over het budget, ook met het oog op een duurzame toekomst van (de functies van) het Huis.</li> <li>• Het ministerie heeft begin 2019 opdracht gegeven aan het Rijksvastgoedbedrijf tot het zoeken van andere huisvesting, die beter past bij de ontwikkeling van formatie en karakter van het Huis. Medio 2019 is een nieuwe locatie toegezegd per eind 2020/begin 2021.</li> </ul>
19	Blijf als Huis ook in de komende overgangsfase 'gewoon' aan het werk.	Is conform aanbeveling uitgevoerd. In de jaarverslagen is toegelicht hoe de organisatie de diverse taken heeft uitgevoerd.
20	Om de kwaliteit te borgen en de verbinding met de buitenwereld te vergroten wordt een Raad van Advies ingericht. Het gaat hier om een inhoudelijke raadpleging van relevante experts over werkwijze, inzet, methodologie, kwaliteit en impact van het Huis. Individuele casuïstiek is hier alleen geanonimiseerd aan de orde.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nadat de Nationale ombudsman (eind maart 2019) en de commissie-Biesheuvel (medio mei 2019) zich hadden uitgesproken over de gemelde misstanden, zag het bestuur weer meer ruimte om actief de externe communicatie op te pakken en met diverse stakeholders waaronder ook 'critical friends' in gesprek te gaan.</li> <li>• De contouren van de toekomstige koers van het Huis en werkwijze, inzet, methodologie, kwaliteit en impact zijn vanaf mei 2019 door de bestuursleden intensief besproken met diverse stakeholders in de buitenwereld, zowel uit de publieke als uit de private sfeer. Daarbij zijn ook 'critical friends' uitgenodigd.</li> <li>• Bovendien is mede op basis van al deze gesprekken een eerste opzet (governance, werkwijze, deelnemers, begroting) voor een maatschappelijke Raad van Advies gemaakt.</li> </ul>
21	Maak afzonderlijke afspraken met sociale partners en de Expertgroep over de invulling van hun rol als 'critical friends'.	Zie ook bij aanbeveling 20.