



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

JAARVERSLAG IN HET KORT

INLEIDING

Grootschalige milieuvervuiling. Verduisterd overheidsgeld. Angstcultuur onder werknemers. Gebrekkige patiëntzorg met ernstige gevolgen. In de media gaat het regelmatig over misstanden bij organisaties. En over managers die daar niet, halfslachtig of paniekerig op reageren. We zien dat terug in onze praktijk: in 2021 ontving het Huis voor Klokkenluiders ruim tweehonderd verzoeken om advies. Bij een deel ervan gaat het om misstanden die impact hebben op de samenleving. En dit is ongetwijfeld nog maar het topje van de ijsberg.

Ernstige benadeling

Werknemers die dit soort misstanden aan het licht willen brengen, krijgen regelmatig te maken met ernstige en jarenlange benadeling. Denk aan pestgedrag, overplaatsing of zelfs ontslag. Bij veel organisaties ontbreekt bovendien een helder en breed gedragen integriteitsbeleid. Het is duidelijk: als het gaat om integriteit op de Nederlandse werkvloer zijn er nog grote stappen te zetten. Zowel door organisaties als door de overheid.

Hoe het Huis helpt

Als Huis voor Klokkenluiders zijn we er allereerst om melders van werkgerelateerde misstanden te begeleiden, steunen en adviseren. Waar nodig doen we diepgaand onderzoek naar een mogelijke misstand. Onze focus ligt hierbij steeds meer op preventie en maatwerk. Oftewel: voorkómen dat misstanden op het werk ontstaan of dat melders worden benadeeld. Tegelijk zetten we ons in voor wetgeving die werknemers en melders beter beschermt. En stimuleren we organisaties om een goed integriteitsbeleid te ontwikkelen en te werken aan een veilige, open cultuur.

In dit verkorte jaarverslag leest u hoe wij ons hiervoor in 2021 hebben ingezet.

1

Misstanden melden

Preventie en maatwerk

Wie bij ons aanklopt met een vraag of melding, krijgt hulp van onze adviseurs. We geven aan welke vervolgstappen de melder het beste kan zetten, hoe de wet melders beschermt én welke risico's er zijn. Ook kunnen onze adviseurs hen begeleiden bij het indienen van een verzoek tot onderzoek door het Huis.

Begeleiding op maat

Een interne melding doen, dat is bij organisaties stap één als iemand een mogelijke misstand wil aankaarten. Hierbij kunnen wij melders kosteloos en vertrouwelijk adviseren. Pakt de werkgever de melding niet goed op, of dreigt een melder benadeeld te worden? Dan proberen we steeds vaker om het traject via een snelle interventie weer in goede banen te leiden, en zo een arbeidsconflict te voorkomen. Eventueel kan er een melding volgen bij een externe instantie. Ook hierin kunnen we de melder begeleiden.

Onderzoek en bemiddeling

Bij erg lastige of ontspoorde trajecten kan het Huis voor Klokkenluiders een onderzoek uitvoeren. We kennen twee soorten: onderzoek naar hoe een melder behandeld is, en onderzoek naar een vermoede misstand. Dit zijn uitgebreide trajecten die veel tijd kosten. Daarom kijken we ook naar alternatieve oplossingen, zeker in gevallen waarin de misstand zelf al opgelost is maar de werkgever en werknemer nog in conflict zijn. In zo'n geval kan bijvoorbeeld bemiddeling tot een goede uitkomst leiden.

Psychosociale steun

Wie een misstand meldt, kan daar langdurig stress over hebben. Met eventueel lichamelijke en fysieke klachten als gevolg. We zijn in gesprek gegaan met enkele hulpinstellingen voor een duurzame oplossing om melders snel en kosteloos de juiste hulp te laten krijgen.

MISSTANDEN IN 2021

Dit zijn voorbeelden van vermoede misstanden waarover het Huis in 2021 meldingen of adviesvragen heeft ontvangen:

- *Het niet toepassen van coronamaatregelen in een zorginstelling met kwetsbare bewoners, met ernstige gevolgen.*
 - *Verduistering van overheidsgeld in de vervoerssector.*
 - *Misbruik van overheidsgeld door een gemeente.*
 - *Angstcultuur onder werknemers bij een sociale werkvoorziening.*
 - *Aanhoudende pesterijen van docenten door collega's op een middelbare school.*
 - *Structurele discriminatie.*
 - *Gebrekkige patiëntveiligheid in de zorg.*
-

2 Melders beschermen

Betere wetgeving

Melden zou geen moedige daad hoeven zijn. Als melder van een misstand moet je erop kunnen rekenen dat de wet je goed beschermt. En dat je werkgever of collega's je niet tegenwerken. Daarom is goede wetgeving voor klokkenluiders onmisbaar.

Hoe worden melders nu beschermd?

Stel: een werknemer heeft een redelijk vermoeden van een misstand. En heeft daar op de juiste manier melding van gedaan. Dan mag de werkgever de werknemer niet benadelen omdat hij een melding heeft gedaan, zoals overplaatsen, onthouding van promotie of ontslaan.

Nieuwe wetgeving in aantocht

Sinds 2019 is er de Europese richtlijn voor de bescherming van klokkenluiders. Deze richtlijn bepaalt voor alle EU-landen welke bescherming en mogelijkheden zij op z'n minst moeten bieden aan melders. Wel moet elk land afzonderlijk deze richtlijn omzetten in eigen wetgeving. Hiervoor diende de Nederlandse regering in 2021 een wetsvoorstel in bij de Tweede Kamer. De bestaande Wet Huis voor klokkenluiders gaat veranderen en krijgt een nieuwe naam: Wet bescherming klokkenluiders. Deze wet wordt naar verwachting in 2022 aangenomen.

WAT IS BENADELING?

Wie een misstand meldt, hoeft meestal niet te rekenen op applaus van de eigen werkgever en collega's.

Integendeel: helaas gebeurt het regelmatig dat de meldende werknemer flink benadeeld wordt.

Bijvoorbeeld door ontslag, gedwongen overplaatsing of het weigeren of terugdraaien van een promotie.

Maar het kan ook gaan om interne pesterijen, isolement of intimidatie.

Wetsvoorstel aanscherpen vanuit expertise

Deze nieuwe wetgeving geeft ons als Huis voor Klokkenluiders de kans om een verschil te maken met onze expertise. Aan het ministerie van BZK en de Tweede Kamer hebben we uitgelegd wat we niet goed vinden aan de huidige wet. We deelden ook adviezen voor een beter uitvoerbare wetgeving die melders beter beschermt. Sommige suggesties zijn al opgenomen in het nieuwe wetsvoorstel.

WAT GAAT ER IN IEDER GEVAL VERANDEREN?

De nieuwe wetgeving is nog in de maak, maar deze bevat in ieder geval de volgende veranderingen:

- Het verbod op benadeling gaat gelden voor een grotere groep melders en ook voor hen die melders helpen. Zij moeten dan wel een werkgerelateerde relatie met de melder hebben.*
 - De werkgever moet in gerechtelijke procedures aantonen dat benadeling (zoals ontslag) van een melder niet terug te voeren is op een melding.*
 - Mogelijkheid om meteen extern te melden, in plaats van eerst intern.*
-

3 Integriteit bevorderen

Netwerk en inspiratie

Om in heel Nederland integriteit op de werkvloer te bevorderen, is een samenspel van allerlei partijen nodig. Van politiek tot wetenschap, en van toezichthouders tot bedrijven. In dit veld wil het Huis een centrale rol spelen – als verbinder, aanjager en kennispartner. Daarom zijn we goed zichtbaar en doen we actief mee in allerlei netwerken. Zo bouwen we aan integriteit; in de maatschappij én bij organisaties.

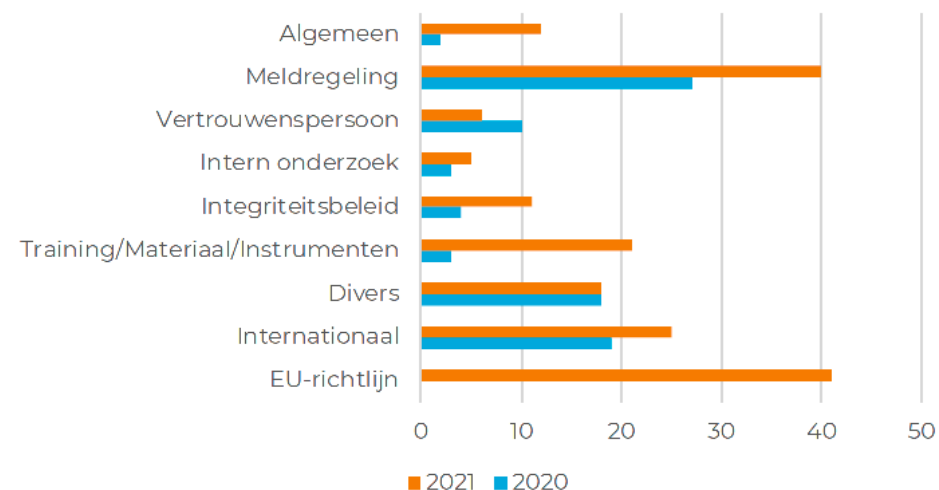
Werkgevers ondersteunen

Als Huis helpen we werkgevers om de integriteit in hun organisatie te vergroten. We doen hiervoor onderzoek, ontwikkelen praktische instrumenten en geven advies. Zo ontwikkelden we in 2021 de IntegriteitsWijzer. Hiermee kunnen organisaties snel inzicht krijgen in hun integriteitsbeleid: wat is er goed, wat kan er beter, en hoe pakken we dat aan? In deze zelfevaluatiETOOL verwerkten we ook de uitkomsten van ons onderzoek naar hoe het gesteld is met integriteit bij organisaties. In het kort was onze conclusie dat het integriteitsbeleid binnen Nederlandse organisaties vaak nog tekortschiet.

WAAROM EEN INTEGRITEITSBELEID?

Een veilige en integere werkomgeving – daar heeft iedereen recht op. Maar wat betekent dit voor een werkgever? Onder meer dat zij een breed gedragen gedragscode moet hebben. Dat ze een open cultuur stimuleert, waarin werknemers elkaar kunnen en durven aanspreken op niet-integer gedrag. Ook hoort elke organisatie een vertrouwenspersoon te hebben, en een duidelijke meldprocedure. Met een goede integriteitsaanpak kunnen organisaties misstanden helpen voorkomen. En doet zich toch een misstand voor? Dan draagt het integriteitsbeleid eraan bij dat werknemers die op een veilige en juiste manier kunnen melden.

Vragen over integriteitsbevordering



Expertise delen

Steeds meer organisaties doen een beroep op ons advies bij de verbetering van hun integriteitsaanpak. In 2021 ontvingen we meer dan twee keer zoveel vragen als het jaar ervoor.

Verbinding en debat

Ons werk als Huis draait voor een groot deel om maatschappelijke impact. Dus slaan we ook de brug naar de samenleving. In 2021 deden we dat onder meer door een webinar te organiseren, door de pers op te zoeken en door presentaties te geven over integriteitsbevordering. Het is van belang dat het maatschappelijk debat over integriteit gevoerd blijft worden en dat betrokken partijen met elkaar verbonden zijn.

Samenwerken in de EU

Op initiatief van het Huis voor Klokkenluiders is in 2019 een Europees netwerk opgericht. Dit Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities (NEIWA) bestaat uit autoriteiten in EU-lidstaten die betrokken zijn bij de bescherming van melders en de bevordering van integriteit. Onderling delen de NEIWA-leden kennis en ervaring om die rol steeds beter te vervullen. In 2021 hield NEIWA zich ook bezig met een goede implementatie van de nieuwe richtlijn in de EU.



Colofon

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

Contact

Bezoekadres: Muzenstraat 89-91, 2511 WB Den Haag

Postadres: Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag

Telefoonnummer: 088-13 31 000

E-mail: contact@huisvoorklokkenluiders.nl

Design: Jordy Wedding Graphic Design & Illustration