1 Integriteit, misstanden en de WOR

Over het drieluik Preventie, Melden & Onderzoek

Door Alain Hoekstra, Jitse Talsma en Marijntje Zweegers
Werkzaam bij het Huis voor klokkenluiders

1. Inleiding

Per 1 juli 2016 is de wet Huis voor klokkenluiders (hierna: wet HvK) in werking getreden.[1] Deze wet raakt direct aan het werk van de ondernemingsraad vanwege een aanpassing van de WOR-artikel 27. De ondernemingsraad had al een verantwoordelijkheid op het gebied van integriteit, maar deze is nu veel explicieter geworden. De wet verplicht werkgevers met meer dan vijftig medewerkers om een meldregeling voor vermoedens van misstanden (in de volksmond ook wel klokkenluidersregeling genoemd) in te voeren. Naar aanleiding van de wet HvK is ook de WOR aangepast. Het nieuwe lid (m) van artikel 27 van de WOR schrijft voor dat er *instemming* van de ondernemingsraad nodig is voor het invoeren of wijzigen van een meldregeling voor (vermoedens van) misstanden. In dat kader doet de ondernemingsraad er goed aan om na te gaan of de organisatie al een meldregeling heeft en of deze aan de nieuwe eisen voldoet.

Maar wat zijn eigenlijk misstanden en hoe verhouden deze zich tot het begrip integriteit? Uit welke elementen bestaat een meldregeling en wat betekent dit voor de medewerkers? Welke preventieve maatregelen kan een organisatie nemen om het risico op misstanden en integriteitsschendingen zo veel mogelijk te voorkomen? En wat is de rol van de ondernemingsraad in dit alles? Dit zijn voorbeelden van vragen die in dit artikel aan de orde komen.

Met ingang van de wet HvK is ook het instituut Huis voor klokkenluiders opgericht.[2] Het Huis is een zelfstandig bestuursorgaan dat qua impact en positionering gelijk is gesteld met zware raden en hoge colleges zoals de Ombudsman, de Kiesraad en de Onderzoeksraad voor de Veiligheid. Melders kunnen bij het Huis terecht voor advies over hoe zij misstanden het beste kunnen melden. Daarnaast kan het Huis deze meldingen, maar ook de eventuele negatieve gevolgen die melders hebben ervaren naar aanleiding van het doen van de melding, (laten) onderzoeken. Ook verstrekt het Huis psychosociale hulp aan melders die mentaal in de knel zijn gekomen en verstrekt het praktische kennis over integriteitsmanagement en preventie aan werkgevers binnen de publieke en de private sector.

Preventie, melding en onderzoek vormen niet alleen de drie pijlers van het werk van het Huis, maar zijn tevens ook de drie belangrijkste – logisch opeenvolgende – elementen van integriteitszorg. Organisaties en ondernemingsraden moeten hier aandacht aan besteden.

Het artikel is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 worden eerst de termen integriteit en misstanden gedefinieerd, waarbij wordt aangegeven hoe deze zich tot elkaar verhouden. Paragraaf 3 sluit daar op aan en richt zich op het belang van preventie. Omdat misstanden en integriteitsschendingen aan elkaar gelieerd zijn, bepleiten we in paragraaf 4 dat organisaties er goed aan doen om de meldregeling ook open te stellen voor integriteitskwesties. Paragraaf 5 richt zich vervolgens nadrukkelijk op de meldregeling en wat deze voor werkgevers en werknemers behelst. Daarna beschrijven we in paragraaf 6 wat het instituut Huis voor klokkenluiders voor beide partijen kan doen. We sluiten het artikel af met een samenvatting van de mogelijkheden en verantwoordelijkheden van de ondernemingsraad op het thema integriteit en misstanden.

1 https://huisvoorklokkenluiders.nl/wet-huis-voor-klokkenluiders/
2 https://huisvoorklokkenluiders.nl/

2. Het bevorderen van integriteit en het voorkomen van misstanden: de relatie

In de auto-industrie, de sportsector, bij financiële instellingen, maar ook bijvoorbeeld in de bouw, de zorg, het onderwijs en de overheid is gebleken dat integriteit niet altijd een vanzelfsprekendheid is. De consequenties zijn vaak groot. Integriteitsschendingen kunnen leiden tot economische schade, oneerlijke concurrentie, milieu- en gezondheidsrisico's, verkwisting van belastinggeld en gaan ten koste van het vertrouwen in publieke en private organisaties.

Integriteitsschendingen en maatschappelijke misstanden zijn niet hetzelfde, maar er is wel overlap tussen beide begrippen. Integriteit kan gedefinieerd worden als het handelen conform de geldende (morele) waarden en normen.[3] Het gaat daarbij om waarden en normen die gedeeld worden binnen de maatschappij. Waar het bij integriteit – in eerste instantie – nog kan gaan om schendingen die niet noodzakelijkerwijs een maatschappelijk effect hebben, is dat bij misstanden per definitie altijd het geval. De Wet Hvk (art. 1 lid 2) omschrijft een misstand als een situatie waardoor het *maatschappelijk belang* in het geding kan komen door:

- een schending van een wettelijk voorschrift;
- een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, of aantasting van het milieu;
- een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

> Integriteitsschendingen die een maatschappelijke impact hebben, zijn een misstand. Tegelijkertijd liggen aan veel misstanden ook integriteitsschendingen ten grondslag. Het kan daarbij gaan om kleinere, ogenschijnlijk onschuldige, schendingen die leiden tot ernstige misstanden. Dat betekent organisaties ook kleinere integriteitsschendingen serieus moeten nemen.

Uit de literatuur[4] is bekend dat integriteitsschendingen, hoe klein ze ook zijn, meteen aangepakt moeten worden vanwege een aantal effecten:

- kleine integriteitsschendingen, die niet tijdig gecorrigeerd worden, hebben de neiging om uit te groeien tot grotere, ernstigere, integriteitsschendingen (*sneeuwbaleffect*);
- onethisch gedrag van medewerkers wordt door hun collega's gekopieerd als deze zien dat anderen er mee weg komen (*besmettingseffect*);
- door de toegenomen transparantie komen zaken eerder en minder controleerbaar aan het licht en worden ook kleine zaken door de media nogal eens opgeblazen (*vergrootglaseffect*); en
- onethisch gedrag binnen een bepaald onderdeel van een organisatie wordt door externen snel vertaald naar het functioneren van de gehele organisatie of zelfs van de gehele sector (*uitstralingseffect*).

Gelukkig groeien niet alle integriteitsschendingen automatisch uit tot misstanden. Medewerkers van een slachthuis die sjoemelen (bijvoorbeeld het achteroverdrukken van geld, of het doorspelen van gevoelige bedrijfsinformatie aan de concurrent), begaan weliswaar integriteitsschendingen, maar daarmee is er nog niet automatisch sprake van maatschappelijke misstand. Maar wat als het structureel wordt, de leiding betrokken is, en het om grote bedragen gaat? Of erger nog, als medewerkers – door een steeds meer verziekte cultuur en gebrekkig toezicht – met het vlees gaan rommelen, waardoor er mensen ziek worden, en misschien wel komen te overlijden?

3. Het managen van integriteit en misstanden: de business case van preventie

Het bevorderen van integriteit en het voorkomen van misstanden binnen de organisatie vergt inspanningen. Inmiddels is er veel kennis ontstaan op het gebied van bedrijfsethiek en integriteitmanagement die daarin voorziet. In de basis komt het er op neer dat organisaties op drie niveaus[5] maatregelen kunnen treffen, die hieronder bij wijze van samenvatting verkort zijn weergegeven.

3 Huberts (2014), The Integrity of Governance. What it is, what we know, what is done, and where to go. Houndmills: Palgrave Macmillan.

4 Hoekstra & Heres (2016), *Ethical Probity in Public Service*.In: A. Farazmand (ed.), Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. Switzerland: Springer International Publishing.

5 Hoekstra, Huberts en Gaisbauer (2016). Integrity and integrity management in the Netherlands. Describing the scene, definitions, strategies and developments.

Integriteitsmanagement	
Software	Maatregelen gericht op het positief beïnvloeden van de bedrijfscultuur met als streefwaarden: openheid, veiligheid, wederzijds respect en vertrouwen. Ethisch leiderschap speelt hierin een belangrijke rol.[6] Voorbeelden van maatregelen zijn: trainingen op het gebied van elkaar aanspreken en ethiek, dilemmaworkshops, en het bespreekbaar maken van integriteitsvraagstukken tijdens werkoverleg.
Hardware	Regels, procedures en richtlijnen ondersteunen de cultuur en geven richting aan het gewenste functioneren binnen de organisatie. Toezicht is van belang voor de controle op de naleving van deze interne afspraken. Financiële, juridische, HR, compliance en inspectie medewerkers spelen hier een belangrijke rol in. Voorbeelden van maatregelen zijn: codes, screening, AO-IC systemen, vier-ogen-systeem, meldstructuren en onderzoeksprotocollen.
Operating system	Gericht op het duurzaam en systematisch verankeren van integriteit binnen organisaties door het aanbrengen van samenhang tussen soft- en hardware maatregelen en het bijstellen van 'beleid' door monitoring. Ethics & compliance officers spelen een belangrijke rol in het organiseren en coördineren van integriteit binnen organisaties. Voorbeelden van maatregelen zijn: het opstellen van samenhangend integriteitsbeleid, het monitoren en evalueren van integriteitszorg en integriteitsschendingen, risicoanalyses en medewerkertevredenheidsonderzoek.

Het nemen van dit soort preventieve maatregelen werpt zijn vruchten af en draagt bij aan het voorkomen van incidenten en misstanden. Alleen het stellen van regels, het enkel aanbieden van een incidentele training, of het eenmalig doorlichten van de organisatie op kwetsbare processen is onvoldoende. Het effectief managen van integriteit vergt permanente zorg en aandacht op alle drie de niveaus. En natuurlijk kost dit tijd en geld, maar het weegt zeker op tegen de hoge kosten en reputatieschade waar organisaties mee te maken krijgen als zij geconfronteerd worden met integriteitskwesties en misstanden.

Aan de zorg voor integriteit en het voorkomen van misstanden ligt dus een serieuze *'business case'* ten grondslag. Uit wetenschappelijk onderzoek[7] blijkt dat dit zowel voor de overheid als voor het bedrijfsleven onder meer bijdraagt aan:

- de arbeidssatisfactie, de arbeidsmotivatie en de werkprestaties;
- de werksfeer en samenwerking tussen medewerkers;
- het vertrouwen in de organisatie(leiding) en de loyaliteit van de werknemers;
- een sfeer van welbehagen, zekerheid en (psychische) veiligheid;
- het terugdringen van het ziekteverzuim;
- de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe werknemers.

Daarnaast bevordert het de continuïteit van de organisatie, voorkomt het nieuwe regelgeving en jaagt het de maatschappelijke vooruitgang aan. Het leidt tot meer vertrouwen, versoepelt het zakendoen en beperkt transactie- en toezichtkosten. Het bevordert de reputatie van individuele bedrijven maar ook van de bedrijfstak, sector, of branche waar organisaties toe behoren. Zo bezien leveren investeringen in ethiek en integriteit pure winst op.[8]

Voor de overheid komt daar nog bij dat deze een monopolist is en burgers daardoor geheel afhankelijk zijn van haar dienstverlening. Dat schept natuurlijk verplichtingen. Burgers hebben simpelweg recht op een zorgvuldige en integere overheid, ook al omdat zij werkt met door de burgers opgebrachte middelen (belastinggeld). Een integere overheid draagt bij aan de economische groei, sociale stabiliteit, en goede publieke dienstverlening.

6 Heres (2016). Tonen van de Top. Utrecht: Radboud Universiteit.

7 Hoekstra (2012). Integriteitsmanagement en –organisatie: het borgen van goede bedoelingen. Huberts (2014). The integrity of governance. What it is, what we know, what is done, and where we go to. Houndmills: Palgrave. Kaptein (2002). De integere manager. Over de top, dilemma's en de diamant. Assen: Van Gorcum; Kaptein en Wempe (2002). The Balanced Company. Oxford: Oxford University Press.

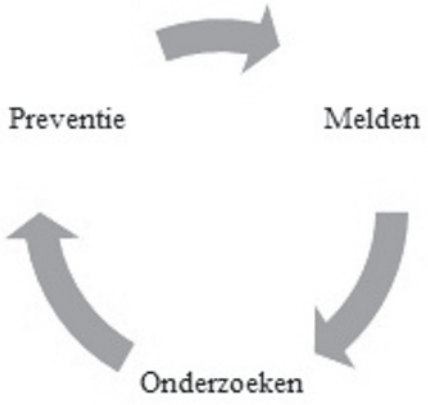
8 Boschma en Kaptein (2016). Leiderschap in ethiek. Inspiratie voor een baanbrekende ethiek voor bedrijven. VNO-NCW en MKB-Nederland en Erasmus Universiteit Rotterdam.

4. En toch gaat het soms nog mis: plicht en scope van de meldregeling

Preventieve inspanningen op het gebied van integriteitsmanagement zijn dus lonend en vertaalbaar in winst en vertrouwen. Maar het kan altijd een keer mis gaan en daar moet men op voorbereid zijn. Een goede meldregeling zorgt ervoor dat misstanden vroegtijdig, laagdrempelig, vertrouwelijk en veilig door medewerkers kunnen worden aangekaart. Een meldregeling vergroot zo het zelfreinigend vermogen van de organisatie. Het zorgt ervoor dat misstanden in een organisatie aan het licht komen en intern opgelost kunnen worden. Het voorkomt dat misstanden escaleren en verdere schade binnen de organisatie aanrichten (zie paragraaf 2). Een melding is zo bezien een gratis advies aan de organisatie, een advies dat gewaardeerd zou moeten worden.

Met de inwerkingtreding van de wet Huis voor klokkenluiders is het hebben van een meldregeling voor misstanden verplicht voor alle organisatie met 50 medewerkers of meer. Het is echter aan te bevelen een regeling te maken die niet alleen geldt voor misstanden, maar ook voor integriteitsincidenten en andere onregelmatigheden zoals weeffouten in procedures waar de leiding over geïnformeerd moet worden. Het gaat er om dat een organisatie een regeling heeft die toegankelijk is. Dat een melder weet wat hem of haar te wachten staat, en waar deze terecht kan zonder vooraf te hebben hoeven uitpluizen of het nu een integriteitsschending of een maatschappelijke misstand betreft. Dit zou niet uit moeten maken. Het is voor de organisatie van belang dat beide soorten incidenten worden opgelost en aangepakt. De eerder geschetste relatie tussen integriteitsschendingen en misstanden (zie paragraaf 2) onderstreept het belang van de ruimere meldregeling.

Zodra een incident is gemeld, moet het voortvarend opgepakt en onderzocht worden. Als het vermoeden inderdaad juist blijkt te zijn, is het van het grootste belang dat er ook gehandhaafd wordt. Er moeten dan adequate sancties worden opgelegd en ook moet in de organisatie gekeken worden hoe dit voortaan voorkomen kan worden. En daarmee is de cirkel weer rond: van preventie, via melden en onderzoek (inclusief handhaving) al lerende (preventieve) verbetermaatregelen treffen.



5. Over de meldregeling: rechten en plichten voor werkgevers en werknemers

Conform de wet HvK zijn alle organisaties waar 50 of meer mensen werken verplicht een meldregeling voor misstanden (klokkenluidersregeling) te hebben. Organisaties die vóór 1 juli 2016 al een meldregeling hadden, moeten deze aanpassen aan de nieuwe wet. De wet regelt de mogelijkheden en bescherming van *werknemers* die een (vermoeden van) misstand willen melden, maar ook hoe de *werkgever* met dergelijke meldingen dient om te gaan. Werknemers en werkgevers zijn in deze wet ruime begrippen. Een werkgever is iedereen die arbeid laat (of heeft laten) verrichten, al dan niet in loondienst. Een werknemer is iemand die nu of in het ver-

leden arbeid (heeft) verricht, of dat nu met of zonder arbeidscontract was (dus óók zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs).

Wat een misstand is wordt door de wet (art. 1 lid 2) omschreven (zie paragraaf 2). In de wet is ook vastgelegd (art. 2, lid 2) wat organisaties in ieder geval in de meldregeling moeten opnemen:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan;
- wanneer er sprake is van een misstand;
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden;
- dat u vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder aangeeft dat hij dat wil;
- dat uw werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

Werkgevers zijn uiteraard verplicht om iedereen die bij hun werkt schriftelijk of digitaal te informeren over deze punten. Zij moeten hen ook informeren over de omstandigheden waaronder zij extern een melding kunnen doen, en over de rechtsbescherming bij een melding. De ondernemingsraad heeft *instemmingsrecht* en is idealiter al vroeg betrokken bij de totstandkoming van de meldregeling.

Voor werknemers is het van belang te weten dat meldingen *werkgerelateerd* en gebaseerd moeten zijn op een *redelijk vermoeden* (artikel 1, lid d1) van een *misstand met maatschappelijk belang* (artikel 1, lid d2). Een potentiele melder heeft het recht om vertrouwelijk een *adviseur* te raadplegen (art.2, lid 1e). Dat kan een vertrouwenspersoon zijn, een bedrijfsarts, een bedrijfsmaatschappelijk werker, of een adviseur van het Huis voor klokkenluiders. De wet schrijft voor dat melders de kwestie *eerst intern* bij hun werkgever aankaarten. Pas als die is afgehandeld, kunnen zij een melding doen bij een *externe instantie* (bijvoorbeeld bij een inspectie, toezichthouder, of bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders). Er zijn situaties waarin het niet van de werknemer gevraagd kan worden om eerst intern een melding te doen. In zo'n geval is het raadzaam dat de melder het Huis voor klokkenluiders inschakelt en zich vertrouwelijk laat adviseren over de wijze van aanpak. Ook is het verstandig dat melders zich goed documenteren en informatie gerelateerd aan de misstand vastleggen, zonder daar zelf actief voor op onderzoek uit te gaan. Daarnaast is het verstandig dat melders die intern een melding doen expliciet *aangeven* dat deze vertrouwelijk behandeld moet worden.

Melden is nog niet normaal, blijkt uit het Jaarverslag 2015 van het Adviespunt Klokkenluiders: 85% van de melders ervaart benadeling. Voor 22% volgde ontslag of geen contractverlenging. Bovendien stapte 8% van hen uit zichzelf op. Nog eens 9% zit door de melding ziek thuis.

De werknemer die te goeder trouw, en op de juiste wijze, een melding heeft gedaan mag daar niet om benadeeld worden door de werkgever. Bij benadeling kan gedacht worden aan ontslag, onvrijwillige overplaatsing, het weigeren van een promotie of pesten. Gebeurt dit toch, dan kan de melder de afdeling Onderzoek van het Huis verzoeken om een *benadelingsonderzoek* op te starten naar de manier waarop de melder is behandeld.

6. De kerntaken van het Huis in vogelvlucht: preventie, advies en onderzoek

Vanuit de optiek *"an ounce of prevention is worth a pound of cure"* (Benjamin Franklin) ondersteunt de afdeling Preventie van het Huis werkgevers bij de ontwikkeling van ethiek en integriteit binnen hun organisaties.

Deze afdeling zoekt actief de verbinding met koepel-, branche- en beroepsverenigingen om werkgevers te bereiken. Via de koepels richt de afdeling zich in het bijzonder op die spelers binnen organisaties die in professioneel opzicht verantwoordelijk zijn voor integriteit en het voorkomen van misstanden. Daarbij kan gedacht worden aan: vertrouwenspersonen, meldpuntmedewerkers, onderzoekers, HRM en juridisch adviseurs, ethics/compliance officers, integriteitsfunctionarissen, controllers, beveiligers, audit, maatschappelijk werkers, arbo-artsen, maar zeker ook ondernemingsraden, bestuurders en topmanagers, toezichthouders en commissarissen.

De afdeling Advies van het Huis geeft gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk advies aan potentiële melders die een vermoeden van een misstand hebben. De afdeling Advies kan onder meer:

- inschatten of er wel of niet sprake is van een werkgerelateerde misstand en de adviesvrager eventueel doorverwijzen naar de instantie waar deze een melding kan doen;
- advies en ondersteuning geven bij het doen van een interne melding;
- advies geven over het omgaan met de mogelijke gevolgen van een interne melding;
- wegwijs maken in de rechten en plichten die melders hebben.

De afdeling Advies verleent geen juridische bijstand.

Hoewel melders conform de wet HvK niet benadeeld mogen worden kan het doen van een melding vervelende gevolgen hebben en stress met zich meebrengen. Bij het Huis voor klokkenluiders wordt daartoe ook psychosociale ondersteuning geboden.

De afdeling Onderzoek kan onder omstandigheden onderzoek verrichten naar vermoedens van misstanden. Melders kunnen daar een verzoek toe doen als er sprake is van een misstand die zij al eerst intern en vervolgens extern, bij de geëigende inspectie of toezichthouder hebben aangekaart, maar waar niets mee wordt gedaan. Ook kunnen ze een verzoek om bejegeningsonderzoek indienen als ze door het doen van de melding benadeeld zijn door hun werkgever. In beide gevallen kunnen melders zich het beste wenden tot de adviseurs van het Huis. Zij kunnen aangeven hoe zo'n verzoek ingediend kan worden bij het onderzoeksteam. Het Huis kan zelf ook een onderzoek instellen als van meerdere kanten signalen bij het Huis binnenkomen dat er iets mis is bij een werkgever. Het Huis doet echter nooit onderzoek alleen op grond van berichten in de media of op grond van horen-zeggen.

Het onderzoek naar een melding start binnen 6 weken als het verzoekschrift aan de eisen voldoet. Tijdens het onderzoek wordt de werkgever ook gehoord over het vermoeden van de melder. Hij moet volledig en naar waarheid inlichtingen geven aan de onderzoekers. Ook moet hij inzage geven in de stukken die nodig zijn voor het onderzoek. Aan het eind van het onderzoek stellen de onderzoekers een rapport op. De werkgever en de melder kunnen op het concept reageren. Als de onderzoekers concluderen dat er sprake is van een misstand, staat in dit rapport wat (waarschijnlijk) de oorzaken zijn en wat de gevolgen zijn. Ook kunnen er aanbevelingen voor de werkgever in staan. Ten slotte maken de onderzoekers het rapport geanonimiseerd openbaar.

Adviseurs van het Huis mogen geen informatie geven aan de onderzoekers binnen het Huis. Wat een melder met een adviseur bespreekt blijft geheim, tenzij de melder toestemming geeft aan de adviseur om deze informatie te delen met de onderzoekers. Andersom werkt het precies zo: adviseurs van het Huis hebben geen toegang tot onderzoeksinformatie van een melding.

7. De ondernemingsraad aan zet: integriteit en misstanden

De ondernemingsraad heeft een belangrijke verantwoordelijkheid en zorgplicht voor de integriteit van de organisatie. Deze verantwoordelijkheid heeft zowel betrekking op integriteit in algemene zin als op de meldregeling in het bijzonder. Beide aspecten komen hierna kort aan de orde.[9]

In paragraaf 1 is gesteld dat de ondernemingsraad, ook voor 1 juli 2016, al een rol had op het gebied van integriteitsbevordering. De ondernemingsraad kent de cultuur op de werkvloer, weet wat er speelt en is in het leven geroepen vanwege "het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen" (artikel 2 WOR). Dat geldt ook voor de integriteitszorg, die er is omwille van de kwaliteit van de organisatie en medewerkers beschermt tegen onnodige verleidingen, risico's en misstanden.

Een belangrijk instrument van de ondernemingsraad is artikel 27: het instemmingsrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten op het terrein van personeelsbeleid in de onderneming. Zo is instemming vereist bij een klachtenregeling, gebruik van controlemechanismen zoals cameratoezicht, integrity-testing en pre-employmentscreening. Dit zijn typische integriteitsmaatregelen. Met de toevoeging van het nieuwe lid m, is nu ook de meldregeling onderwerp van instemming door de ondernemingsraad (daarover zo meer).

Ook andere artikelen van de WOR bieden aanknopingspunten. De ondernemingsraad heeft op basis van artikel 23 WOR het recht om een proactieve houding aan te nemen ten opzichte van het integriteitsmanagement in de organisatie. Het gaat dan om het doen van voorstellen en het kenbaar maken van standpunten. Een recht van initiatief dus. Zo ook kan de ondernemingsraad zelf integriteit op de agenda van de bestuurder zetten door naar het integriteitsbeleid te vragen tijdens de bespreking van de algemene gang van zaken (artikel 24 WOR). De ondernemingsraad gaat weliswaar niet over het gedrag van de individuele medewerker, leidinggevende of bestuurder, maar wel over de zorg voor integriteit dat het belang van de hele organisatie raakt.

Conform artikel 31b, lid 1 van de WOR is de werkgever verplicht om eenmaal per jaar informatie te verstrekken over de meldregeling. 'Deze gegevens worden kwantitatief zodanig gespecificeerd dat daaruit blijkt welke uitwerking de verschillende onderdelen van het sociale beleid hebben gehad voor afzonderlijke bedrijfsonderdelen en functiegroepen', aldus het wetsartikel. Op deze grond kan de ondernemingsraad de bestuurder bewegen tot een evaluatie van de integriteitszorg.

Wil de ondernemingsraad haar taak goed uitoefenen, dan moet ze immers weten welke instrumenten en maatregelen de organisatie al heeft ingevoerd, in hoeverre de organisatie voldoet aan de (wettelijke) normen, of de organisatie een gedragscode heeft en of de verschillende maatregelen effectief zijn. Om deze informatie kan een ondernemingsraad met recht vragen.

Zoals hiervoor al aan de orde is geweest heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht ten aanzien van de (nieuwe) meldregeling. Dit betekent, om te beginnen, dat de ondernemingsraad de werkgever kan wijzen op de nieuwe wettelijke verplichting. Voorts ligt het voor de hand dat de ondernemingsraad snel betrokken raakt bij het proces van de totstandkoming van de regeling. Zo kan de ondernemingsraad er ook mede zorg voor dragen dat de regeling voldoet aan de kaders zoals gesteld in de wet HvK.

Een meldregeling is goed als deze toegankelijk (eenvoudig te vinden op intranet of anderszins) en makkelijk leesbaar (begrijpelijk) is voor de medewerkers. Dat klinkt makkelijker dan het is. Moet de regeling namelijk in 'Jip en Janneke taal' geschreven zijn, of moet het juridisch doorwrocht zijn? Als bepaalde begrippen juridisch te ingewikkeld zijn helpt het bijvoorbeeld om relevante voorbeelden te benoemen bij de begripsbepalingen. Welke vorm en toon heeft de regeling? Hoe lang is de regeling? Bij al deze vragen is het van belang voor

9 Zie ook: Hoekstra, Belling en Talsma (2014). De ondernemingsraad als borgpen van de organisatie.

ogen te houden dat de regeling aan moet sluiten bij uw eigen organisatie en werkomgeving en de drempel verlaagt voor medewerkers om te melden. De ondernemingsraad kan daar kritisch op meelezen.

Daarnaast is het aan te raden dat de ondernemingsraad er op aanstuurt de meldregeling ook open te stellen voor integriteitskwesties en andere onregelmatigheden. Een andere belangrijke rol van de ondernemingsraad is het mede zorgdragen voor de interne bekendheid (onder personeel en management) van de meldregeling waarin wordt uitgelegd:

- wat een misstand is;
- hoe en bij wie men een misstand kan melden;
- dat melden gestimuleerd wordt; dat dit vertrouwelijk kan en dat melders rechtsbescherming krijgen;
- dat de melder een vertrouwenspersoon of adviseur mag inschakelen;
- en wanneer medewerkers extern kunnen melden.

Ook kan zij daarbij wijzen op het bestaan van het Huis voor klokkenluiders en aangeven met wat voor zaken medewerkers daar terecht kunnen. Vanwege artikel 31 van de WOR is het verplicht om de regeling jaarlijks te laten evalueren. En al met al kan de ondernemingsraad er op toezien dat de meldregeling laagdrempelig, vertrouwelijk en veilig is en voor medewerkers zodat de kans dat misstanden vroegtijdig binnen de organisatie worden aangekaart toeneemt.

Tot slot is het van belang dat de onderwerpen integriteit en het melden van misstanden meer aandacht krijgen binnen de organisatie. De discussie is nu echter uit balans. Aan de ene kant zijn het vaak onbespreekbare taboes, of worden ze genegeerd vanuit de naïeve vooronderstelling: ‘bij ons is alles in orde, bij ons gebeurt dat niet’. Aan de andere kant zijn er zorgen over het doorschieten in overdrijving, regelreflexen en voor overspannen reacties. Ook bij melders gaat het over uitersten. Ze zijn helden, verraders of gekken. Zelden worden ze gezien als gewone, loyale en welwillende collega’s die een welgemeend advies aan de organisatie hebben. De ondernemingsraad kan er aan bijdragen om deze beelden te normaliseren zodat de drempels om te melden worden geslecht. Uiteindelijk komt dat de onderneming en alle collega’s die er werken ten goede.