

VERTROUWENS BERICHTEN

Maart 2016



Vertrouwensmensen.nl

VERTROUWENSBERICHTEN

is een periodieke uitgave van ons netwerk.

Er staat informatie in over omgangsvormen die van belang kan zijn voor organisaties en voor functionarissen die in organisaties te maken hebben met veiligheid en werkrelaties. Behalve nieuwe regelgeving melden we ook incidenten en ontwikkelingen die ogenschijnlijk niet direct van invloed zijn op concrete organisaties, maar die wel aan het denken zetten over de complexiteit van preventie bij ongewenst gedrag en integriteit.

Bijdragen zijn welkom. Hoe meer ogen, hoe meer zicht. We nodigen u uit deze te sturen naar louis@vertrouwensmensen.nl of naar één van de vertrouwenspersonen op de website www.vertrouwensmensen.nl.

Het TNO rapport Agressie op het werk 2014 is verschenen. Ter inleiding:

19% werknemers slachtoffer van intimidatie

Agressie op de werkvloer vormt een serieuze bedreiging voor werknemers in Nederland. Dat stelt onderzoeksinstituut TNO in het onlangs gepubliceerde rapport 'Agressie op het werk 2014'.

TNO doet in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek periodiek onderzoek naar de Nederlandse arbeidsomstandigheden. Deze Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – maar ook de Werkgevers Enquête Arbeid – heeft TNO gebruikt voor een analyse van agressiviteit op het werk in 2014. In het rapport stellen de onderzoekers niet alleen dat maar liefst 1,6 miljoen werknemers met agressie door externen te maken kregen; ook ondervonden ruim 1,1 miljoen werknemers agressie van collega's of leidinggevenden.

Intimidatie meest voorkomende vorm van agressie

TNO onderscheidt vier vormen van agressie op het werk: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Intimidatie komt zeer veel voor. In 2014 werd bijna één op de vijf werknemers geïntimideerd door externen, bijvoorbeeld door agressie van klanten (toel). Vrouwen waren vaker slachtoffer van (seksuele) intimidatie dan mannen. Het totaal aantal slachtoffers – ook per agressievorm – is in de periode 2007 tot en met 2014 redelijk gelijk gebleven.

Werkgeversmaatregelen hebben noodzaak

De onderzoeksresultaten (pdf) kunnen werkgevers aanknopingspunten bieden om agressie aan te pakken, maar de vraag is of die maatregelen er daadwerkelijk komen. Uit de analyse blijkt dat slechts één op de twintig organisaties agressie als één van de belangrijkste arbeidsrisico's ziet, al verschilt dit bewustzijn per sector.

Aan redenen voor maatregelen ontbreekt het in ieder geval niet: agressieslachtoffers hebben vaker een verminderde gezondheid en meer burn-outklachten (toel), zijn onzekerder en minder tevreden over hun werk, willen minder lang doorwerken en verzuimen meer en langduriger. Agressie van collega's heeft hierbij de meeste impact en kost werkgevers zo'n € 1,7 miljard per jaar.

Bron: www.rendement.nl

2,3 miljard verzuimkosten door werkagressie



Jaarlijks zijn 1,6 miljoen werknemers slachtoffer van agressie door mensen van buiten de organisatie en 1,1 miljoen van agressie door collega's of leidinggevenden. Agressie komt veel voor in de gezondheidszorg en het openbaar bestuur.

Dat blijkt uit het, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken, door TNO geschreven rapport Agressie op het werk 2014, meldt Binnenlands Bestuur vandaag.

Intimidatie komt het meest voor

Er wordt onderscheid gemaakt tussen vier verschillende vormen van agressie: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Intimidatie komt het meest voor. Een op de vijf werknemers geeft aan slachtoffer te zijn geweest van intimidatie door externen, iets meer dan een op de tien werknemers was slachtoffer van intimidatie door een collega of leidinggevende.

In de periode van 2007 tot 2014 is het aantal slachtoffers van externe en interne agressie nagenoeg gelijk gebleven. De kans op confrontatie met externe agressie is het grootst in de gezondheidszorg en verpleging, waar ongeveer de helft van de werknemers in 2014 met een vorm van agressie door derden in aanraking kwam. Het openbaar bestuur scoort ook relatief hoog: ruim een kwart van de daarin werkzame mensen zijn slachtoffer van externe agressie.

Burn-outklachten

Interne agressie lijkt overigens meer impact te hebben dan externe agressie. Het leidt volgens de onderzoekers aantoonbaar tot meer burn-outklachten, meer verzuim, een slechtere algemene gezondheid, verminderde werktevredenheid, een sterkere verloopintentie en een verlaagde inzetbaarheid.

Dat verschil vertaalt zich ook in de verzuimgerelateerde kosten voor de werkgever die gepaard gaan met agressie op het werk. De kosten als gevolg van de extra verzuimdagen door interne agressie worden geschat op 1,7 miljard euro per jaar en deze kosten als gevolg van externe agressie worden geschat op 600 miljoen euro.

Bron: www.powned.tv

De gehele samenvatting van het TNO rapport

SAMENVATTING.

Agressie op de werkvloer vormt een serieuze bedreiging voor werknemers in Nederland. In 2014 waren 1,6 miljoen werknemers slachtoffer van agressie door mensen van buiten de organisatie ('externe agressie'; bijv. door klanten, patiënten, leerlingen, passagiers¹). Agressie door collega's en leidinggevenden ('interne agressie') komt minder vaak voor dan agressie door externen. Toch worden jaarlijks nog altijd ruim 1,1 miljoen werknemers slachtoffer van agressie door collega's of leidinggevenden.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vier verschillende vormen van agressie: ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Intimidatie komt het meest voor. Eén op de vijf werknemers geeft aan slachtoffer te zijn geweest van intimidatie door externen, iets meer dan één op de tien werknemers was slachtoffer van intimidatie door een collega of leidinggevende, Vrouwen hebben aanzienlijk vaker te maken met externe agressie (1 op de 3) dan mannen (1 op de 5). Zij worden vooral vaker slachtoffer van (seksuele) intimidatie. Interne agressie komt bij mannen en vrouwen even vaak voor. Agressie door externen komt het meest voor bij oproep- en invalkrachten. Deze groep is relatief vaak slachtoffer van seksuele intimidatie. Daarnaast komt externe agressie relatief veel voor bij werknemers met een parttime aanstelling tussen de 20 en 34 uur per week. Type dienstverband en aantal werkuren blijken nauwelijks rol te spelen bij de confrontatie met interne agressie.

Zelfstandig ondernemers zijn minder vaak slachtoffer van agressie dan werknemers. Zelfstandig ondernemers met personeel zijn vaker slachtoffer van agressie dan zelfstandig ondernemers zonder personeel. Vooral seksuele intimidatie komt bij zelfstandig ondernemers met personeel veel vaker voor.

In de periode van 2007 tot 2014 is het aantal slachtoffers van externe en interne agressie nagenoeg gelijk gebleven. Dit geldt ook voor de verschillende vormen van externe en interne agressie. De kans op confrontatie met externe agressie is het grootst in de gezondheidszorg en verpleging, waar ongeveer de helft van de werknemers in 2014 met een vorm van agressie door derden in aanraking kwam. Ook in het onroerend goed en in de detailhandel komen relatief veel werknemers in aanraking met agressie (1 op de 3). In meerdere sectoren hebben zich relevante trends voorgedaan. Agressie door externen is vooral gedaald in de landbouw, chemie, speur- en ontwikkelingswerk, ICT-dienstverlening en in verschillende sectoren binnen de industrie. Cijfers zijn gebaseerd op zelfrapportage (zie hoofdstuk 3).

Wat betreft interne agressie zijn de verschillen tussen sectoren beduidend minder groot. In de horeca komt seksuele intimidatie door collega's of leidinggevenden relatief veel voor. Pesten komt veel voor in de metaal- en meubelindustrie. Vooral ten aanzien van pesten door collega's of leidinggevenden zien we in een aantal sectoren een dalende trend: namelijk in de houtindustrie, elektrische industrie, meubelindustrie en recreatie.

Het aantal slachtoffers van intimidatie is gedaald in het marktonderzoek. Ongeveer 1 op de 20 werkgevers zien agressie als één van de belangrijkste arbeidsrisico's op de werkvloer. De verschillen tussen sectoren zijn groot. Bij de overheid is de meeste aandacht voor agressie, daar ziet bijna de helft van de werkgevers agressie als belangrijk arbeidsrisico. Ook in de gezondheidszorg is relatief veel aandacht voor agressie, daar ziet 15% van de werkgevers agressie als arbeidsrisico. De behoefte van werknemers aan maatregelen tegen externe agressie (7%) is groter dan tegen interne agressie (6%). In de periode van 2008 tot 2014 is de maatregelbehoefte ten aanzien van beide vormen van agressie nagenoeg gelijk gebleven.

Binnen sectoren zijn wel trends te onderscheiden. De maatregelbehoefte ten aanzien van externe agressie is gedaald in de metaalindustrie en in de autohandel. De behoefte aan maatregelen tegen interne agressie is gestegen in het speur- en ontwikkelingswerk en in de accountancy, landbouw, overige industrie en recreatie.

Uit eerder onderzoek weten we dat de gevolgen van agressie en geweld groot zijn. Ook in dit rapport blijkt wederom dat slachtoffers van agressie en geweld minder vaak een goede gezondheid rapporteren, vaker burn-outklachten ervaren, minder tevreden zijn met het werk en de arbeidsomstandigheden, vaker geneigd zijn van baan te veranderen en vaker en langduriger verzuimen. Daarnaast willen ze minder lang doorwerken en voelen ze zich minder in staat om langer door te werken. Ten slotte schatten ze hun functioneren en inzetbaarheid lager in. De verschillen tussen slachtoffers en niet-

slachtoffers op deze aspecten is vele malen groter voor interne agressie dan voor externe agressie.

Met andere woorden: de impact van interne agressie is groter dan van externe agressie. Dit verschil vertaalt zich ook in de kosten van verzuim voor de werkgever die gepaard gaan met agressie op het werk. De kosten van interne agressie worden geschat op 1,7 miljard euro en de kosten van externe agressie op ruim 600 miljoen euro per jaar. De reden dat interne agressie tot hogere kosten leidt, wordt voor het grootste deel verklaard doordat slachtoffers van interne agressie langduriger verzuimen. Intimidatie is de meest kostbare vorm van agressie op het werk. Dit geldt zowel voor intimidatie door externen (ruim 400 miljoen euro) als door internen (1,5 miljard euro). Dit komt doordat deze vorm van agressie relatief veel voorkomt, tot relatief veel extra verzuimdagen leidt en de loonkosten van de slachtoffers relatief hoog zijn.

Bron: TNO

De volledige tekst van het rapport is te downloaden:

<http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/agressie-op-het-werk-2014>

Asscher wil discriminatie op het werk uitbannen, maar kan weinig



Minister Asscher wil discriminatie op de arbeidsmarkt harder aanpakken. In een debat in de Tweede Kamer beaamde hij dat dit heel lastig is, en dat hij graag meer zou willen doen om "dit smerige fenomeen" terug te dringen.

Het debat ging vooral over discriminatie bij sollicitaties. Er kwamen veel voorbeelden voorbij van mensen die niet werden aangenomen vanwege bijvoorbeeld hun afkomst, geaardheid, leeftijd of geloof.

Deze week stelde het College voor de Rechten van de Mens nog een stagiair in het gelijk, die geen plek kreeg bij een landbouwmechanisatiebedrijf in Friesland, omdat hij openlijk uitkomt voor zijn homoseksuele geaardheid.

Bedrijven grillen

Asscher noemde arbeidsdiscriminatie onrechtvaardig en onacceptabel. Hij zei dat hij "niets liever wil dan bedrijven grillen die zich er schuldig aan maken". Maar hij zei dat er zelfs met een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens in de hand weinig aan te doen is, omdat dit college geen strafrechtelijke instantie is.

Asscher zei dat hij bijvoorbeeld man en paard wil noemen bij bedrijven die over de schreef gaan. Zo wil hij in de Arbo-wet opnemen dat bedrijven die te weinig doen tegen discriminatie en pesten op de werkvloer, met naam en toenaam door de arbeidsinspectie genoemd kunnen worden.

Een groot deel van de Kamer vindt dat het veel te lang duurt voordat er echt iets gebeurt. Asscher zei dat het lastig is. De overheid zelf bijvoorbeeld kan geen bedrijven uitsluiten van opdrachten, als er geen strafrechtelijke veroordeling is voor discriminatie. Hij zei dat hij ook niet de illusie heeft dat "we dit alleen vanuit de overheid kunnen oplossen". Vooroordelen en het gevoel gediscrimineerd te worden, zijn vaak moeilijk hard

te maken. "Het is van het grootste belang dat het tegengaan van discriminatie door de samenleving wordt omarmd."

D66 zei dat het allemaal wel erg langzaam gaat. De SP zei dat er van de zwarte lijst van discriminerende werkgevers "niks meer over" is. De PVV zei daarentegen dat de overheid niet te veel in het hoofd van de werkgever moet gaan zitten.

Door de tegenstellingen in de Kamer liepen de gemoederen soms hoog op tijdens het debat. PVV-Kamerlid De Graaf kwam in botsing met onder anderen Vermeij van de PvdA en Öztürk van de Groep Kuzu/Öztürk.

Bron: www.nos.nl

Asscher voelt weinig voor pesten in Wetboek van Strafrecht



Minister Asscher ziet er weinig in om pesten op het werk apart op te nemen in het Wetboek van Strafrecht. Hij is wel bereid nog eens met werkgevers en werknemers te praten over de eventuele meerwaarde ervan, maar hij verwacht daar weinig van. Asscher reageerde in de Tweede Kamer op een pleidooi van zijn PvdA-partijgenoot Kerstens. Die vroeg om een serieus onderzoek naar het strafbaar stellen van ernstige vormen van pesten. Kerstens wees naar België en Zweden waar soortgelijke bepalingen bestaan, die volgens hem afschrikwekkend kunnen werken.

Terugdringen

Asscher benadrukte, net als eerder, dat pesten op het werk een serieus probleem is en dat hij er ook aan werkt om dat verschijnsel terug te dringen. Volgens eerder onderzoek worden zo'n 500.000 mensen geconfronteerd met pesterijen door collega's.

De minister praat met de sociale partners over de beste aanpak. Hij ziet veel in preventieve maatregelen en bewustwording. Hij wil ook dat werknemers gestimuleerd worden pesterijen aan te kaarten. Verder moet de Inspectie SZW er meer op letten. Over een aparte strafrechtelijke bepaling zei hij dat er nu al gedragingen met een pest-element zijn die strafbaar zijn. Hij noemde bijvoorbeeld belediging, intimidatie, smaad en bedreiging. "Maar mijn gevoel is dat pesten het effectiefst kan worden bestreden door er bij te zijn voor de zaak escaleert, en voordat je het strafrecht zou moeten willen toepassen."

Bron: www.nos.nl

Amsterdam wil seksuele intimidatie strafbaar stellen



Amsterdam onderzoekt of het seksueel intimiderend gedrag op straat kan aanpakken. In de stad zegt een op de drie vrouwen op straat te maken te hebben met seksueel intimiderend gedrag, zoals sissen, bespugen en uitschelden.

In de wet is maar een deel van dat gedrag strafbaar: belediging, stalken en betasten. Op initiatief van de VVD wordt nu onderzocht of die strafbaarstelling voor alle vormen van intimidatie op straat in de APV, de Algemene Plaatselijke Verordening, kan worden opgenomen.

Burgemeester Van der Laan van Amsterdam ziet wel mogelijkheden, zei hij vanmiddag tegen de gemeenteraad. "Dit soort gedrag is strijdig met de kernwaarden van onze samenleving. En het komt ook nog eens erg vaak voor. De vraag is wel of het zelfstandig strafbaar stellen in de praktijk werkt, want het is moeilijk te bewijzen omdat er vaak geen getuigen zijn."

Nieuwe norm

Toch zegde Van der Laan toe de mogelijkheden te laten onderzoeken en met de politie en het OM te overleggen over de haalbaarheid van het voorstel.

"We moeten toe naar een nieuwe norm op straat. Als we meer gaan handhaven en straffen, gaan ook meer slachtoffers van seksuele intimidatie aangifte doen", zei hij. Volgens VVD-raadslid Dilan Yesilgoz, die de discussie hierover op gang bracht, wordt het hoog tijd intimidatie op straat serieus aan te pakken. In Brussel is het bijvoorbeeld al strafbaar gesteld. De VVD pleit al sinds 2009 voor meer maatregelen tegen seksuele intimidatie in Amsterdam.

PvdA-Kamerlid Marcouch werkt aan een wetsvoorstel op dit gebied. Wanneer dat in de Tweede Kamer wordt behandeld, is nog niet bekend.

Bron: www.nos.nl

Onderwijs

KiVa-programma gericht op verminderen pesten erkend door Nji



Het KiVa-programma is volgens het Nederlands Jeugdinstituut (Nji) effectief tegen pesten op Nederlandse basisscholen. KiVa is het eerste schoolbrede programma, specifiek gericht op het verminderen van pesten op basisscholen, waarvan de effectiviteit door het Nji is erkend. Uit gerandomiseerd onderzoek dat is uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen blijkt onder meer dat het programma het pedagogisch klimaat verbetert en het pesten sterk afneemt. Dat meldt KiVa.

Sinds 1 augustus 2015 zijn basis- en middelbare scholen verplicht om te zorgen voor een sociaal veilige omgeving op school. Dat kunnen scholen onder meer doen door een antipestprogramma in te zetten. Het nu erkende programma KiVa is een

antipestprogramma dat gebaseerd is op wetenschappelijke inzichten. Ronald Kielman van KiVa legt uit dat het programma zich richt op alle leerlingen in de groep, omdat pesten onderdeel is van een groepsproces. "Alle leerlingen worden bijvoorbeeld gestimuleerd het op te nemen voor slachtoffers en samen te werken aan een fijne groep. Daarnaast ontwikkelen de leerlingen met KiVa hun sociale vaardigheden", aldus Kielman.

De leerkrachten worden door het programma getraind om een positieve sfeer in de klas te bereiken en negatief gedrag beter te herkennen en aan te pakken. Tien andere antipestprogramma's worden nog onderzocht op hun effectiviteit. Dit onderzoek, dat wordt uitgevoerd op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, in mei 2015 gestart en loopt naar verwachting tot 2017.

Bron: www.nationaleonderwijsgids.nl

Integriteit

DNB opent meldpunt fraude en corruptie voor bankiers



De Nederlandsche Bank (DNB) heeft vrijdag een meldpunt geopend waar mensen die in de financiële sector werken de noodklok kunnen luiden over mogelijke misstanden. 'Denk aan fraude, corruptie, belangenverstrengeling, witwassen en terrorismefinanciering', aldus de toezichthouder.

Het meldpunt moet het makkelijker maken vanuit de sector mogelijke problemen bij DNB aan te kaarten. Nu blijven veel zaken nog onder de radar van de toezichthouder, terwijl vaak het maatschappelijk belang in het geding is. De centrale bank beoordeelt de meldingen die binnenkomen en doet waar nodig onderzoek.

DNB verwacht dat klokkenluiders misstanden eerst aan de kaak stellen bij de financiële instelling waar zij werken. Doen zij dat niet, dan kan dat volgens de toezichthouder gevolgen hebben voor hun rechtspositie.

De kliklijn is bedoeld voor gevallen waarin medewerkers niet bij hun eigen instelling terecht kunnen, bijvoorbeeld omdat er geen klokkenluidersregeling is, of omdat zij gegronde redenen hebben om te vrezen voor zware persoonlijke gevolgen. Ook als de werkgever een melding niet serieus neemt, staat het loket open.

De Nederlandsche Bank (DNB) heeft vrijdag een meldpunt geopend waar mensen die in de financiële sector werken de noodklok kunnen luiden over mogelijke misstanden. 'Denk aan fraude, corruptie, belangenverstrengeling, witwassen en terrorismefinanciering', aldus de toezichthouder.

Het meldpunt moet het makkelijker maken vanuit de sector mogelijke problemen bij DNB aan te kaarten. Nu blijven veel zaken nog onder de radar van de toezichthouder, terwijl vaak het maatschappelijk belang in het geding is. De centrale bank beoordeelt de meldingen die binnenkomen en doet waar nodig onderzoek.

DNB verwacht dat klokkenluiders misstanden eerst aan de kaak stellen bij de financiële instelling waar zij werken. Doen zij dat niet, dan kan dat volgens de toezichthouder gevolgen hebben voor hun rechtspositie.

De kliklijn is bedoeld voor gevallen waarin medewerkers niet bij hun eigen instelling terecht kunnen, bijvoorbeeld omdat er geen klokkenluidersregeling is, of omdat zij gegronde redenen hebben om te vrezen voor zware persoonlijke gevolgen. Ook als de werkgever een melding niet serieus neemt, staat het loket open.

Bron: www.volkskrant.nl

Huis voor klokkenluiders

Senaat stemt unaniem voor betere bescherming klokkenluiders

Huis van Klokkenluiders moet betere rechtsbescherming bieden aan melders van misstanden.



De Eerste Kamer heeft ingestemd met de instelling van een Huis voor Klokkenluiders. Na twee keer uitstel stemde dinsdagmiddag (23 februari 2016. Red.) de senaat unaniem vóór de instelling van zo'n Huis, dat betere rechtsbescherming moet bieden aan melders van misstanden.

De initiatiefnemers – Tweede Kamerleden van wel zeven partijen (PvdA, SP, D66, ChristenUnie, GroenLinks, Partij voor de Dieren en 50Plus) – hadden op verzoek van de senaat al van alles aan hun plan veranderd. Maar ook daarna bestond naar de smaak van de Eerste Kamer nog te veel onduidelijkheid over de manier waarop klokkenluiders behandeld worden die zelf bij een misstand betrokken zijn.

Volgens de wet hoef je niet aan je eigen veroordeling mee te werken, terwijl een melder tegelijk mogelijk zelf een rol in de misstand heeft gespeeld waarnaar strafrechtelijk onderzoek zou kunnen komen. De senaat wilde geen immuniteit voor klokkenluiders. Nu worden de regels gelijkgetrokken aan die van de Onderzoeksraad voor Veiligheid, die meet een vergelijkbaar spanningsveld te maken heeft.

Wijziging aan benadelingsverbod

Ook aan het benadelingsverbod is nog iets veranderd. Dat verbod bepaalt dat een werkgever een werknemer die „te goeder trouw en naar behoren” het vermoeden van een misstand meldt, niet mag benadelen tijdens of na de behandeling van zijn klacht. Maar, vond de senaat, die bescherming moet ook voor vrijwilligers gelden of voor mensen die in een zzp-verband voor een werkgever werken.

De kerntaken van dit Huis voor Klokkenluiders, het eerste in zijn soort in Europa, komen neer op rechtsbescherming voor klokkenluiders en onderzoek doen naar meldingen van die klokkenluiders. Meldingen moeten het individuele belang overstijgen – een arbeidsconflict is géén misstand. Gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen of voor het milieu zijn dat wel. Net als fraude of corruptie binnen een onderneming. Het Huis voor Klokkenluiders mag onderzoek doen bij zowel bedrijven als (semi-)publieke instellingen.

Bron: www.nrc.nl

De wet Huis voor Klokkenluiders komt eraan. .



Werkgevers: stel tijdig een interne meldregeling op
Naar verwachting zal op 1 juli 2016 de wet Huis voor Klokkenluiders in werking treden. Alle werkgevers bij wie ten minste 50 personen werkzaam zijn, zullen dan wettelijk verplicht worden een interne meldregeling te hebben.

De wet voorziet ook in een Huis voor Klokkenluiders, dat werknemers met een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang zal kunnen adviseren. Ook zal het Huis onderzoek kunnen doen naar de vermoede misstand én naar de wijze waarop de werkgever zich tegenover de melder heeft gedragen.

Interne meldregeling

Het Adviespunt Klokkenluiders adviseert werkgevers niet te wachten tot 1 juli 2016, maar tijdig een (aangepaste) interne meldregeling vast te stellen. De Ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de interne meldregeling. Het is daarom verstandig om de OR hier in een vroeg stadium bij te betrekken.

Adviespunt

Het Adviespunt Klokkenluiders geeft vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis advies over het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Deze taak zal overgaan naar het Huis voor Klokkenluiders. Sinds de oprichting op 1 oktober 2012 is ervaring opgedaan met het geven van advies en ondersteuning aan melders en voorlichting aan werkgevers.

Informatiepakket

Om werkgevers in de private en de semipublieke sector zo goed mogelijk te faciliteren heeft het Adviespunt een informatiepakket samengesteld dat bestaat uit een informatiebrief en een (model)regeling met bijbehorende toelichting.
Bron: www.briskmagazine.nl

Toch ook twijfels

Klokkenluider niet beter af met 'Huis voor Klokkenluiders'

Voor de samenleving regelt nieuwe wet een efficiëntere aanpak van misstanden. Maar de rechtspositie van een klokkenluider zelf blijft een uitermate zwakke schakel.



De praktijk leert dat klokkenluiders die een misstand melden vaak stuiten op een muur van onbegrip. Vaak veroorzaakt omdat het management de misstand bewust onder het vloerkleed wil houden of omdat de organisatie overheerst wordt door een angst- en intimidatie-cultuur. Welke in stand wordt gehouden om kritische werknemers de mond te kunnen snoeren. Recente voorbeelden bij het Europees Octrooibureau en bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie tonen dat aan.

Een angst en intimidatie cultuur is niet gemakkelijk door wet- en regelgeving te bestrijden. Het is immers een uitingsvorm van *mismanagement* die primair door de topleiding en toezichthouder van een bedrijf of instelling bestreden zou moeten worden. En juist die topleiding houdt een dergelijke cultuur vaak bewust in stand. Ook dat leren de hiervoor genoemde voorbeelden en de geschiedenis van klokkenluider Arthur Gotlieb bij de NZa (Nederlandse Zorgautoriteit).

Klokkenluiders mogen weliswaar na een officiële melding volgens de nieuwe wet niet in hun rechtspositie worden benadeeld, maar de wetgever vergeet daarbij dat die bescherming in de praktijk wel heel relatief is. Pesten, negeren, intimideren in combinatie met een heersende angst- en intimidatie-cultuur kunnen het leven van een klokkenluider ernstig bemoeilijken. Ook al beschermt de wet de rechtspositie van de klokkenluider op papier. Een ontslag op korte termijn kan weliswaar worden voorkomen maar een totaal verziekte werksfeer voor de klokkenluider absoluut niet. En zo'n sfeer leidt vaak alsnog tot een zelf genomen ontslag of tot een arbeidsongeschiktheid welke uiteindelijk kan leiden tot een gedwongen ontslag na 2 jaar ziekte.

Een verziekte werksfeer is precies waar een klokkenluider tegen beschermd wil worden als een gesignaleerde misstand eenmaal is geopenbaard en gemeld. De in de wet genoemde verplichting om eerst intern een melding te doen van een misstand vergroot dat risico op een totaal verziekte werksfeer nog eens extra. Menig klokkenluider kan daar een boekje over open doen.

Interne klokkenluiderregelingen lijken op het oog de belangen van klokkenluiders goed te borgen. Maar schijn bedriegt. Soms verplichten deze interne klokkenluiderregelingen dat de zogenaamde onafhankelijke onderzoekscommissies de resultaten van hun onderzoek naar misstanden uit moeten brengen in de vorm van (min of meer vrijblijvende) adviezen en aanbevelingen aan de topleiding van de instelling. Met de bevoegdheid van de topleiding om die uitgebrachte adviezen volledig naast zich neer te mogen leggen. Veel klokkenluiders vertrouwen derhalve volstrekt ten onrechte op een effectieve bescherming door interne klokkenluiderregelingen. Ook op dit vlak heeft de nieuwe wet belangrijke *juridische gaten* niet (goed) gedicht.

Ondanks de goede bedoelingen van de politiek beschermt het Huis voor de Klokkenluiders, de klokkenluider feitelijk dus niet. De kans om fors geslachtofferd te worden en uiteindelijk het onderspit te delven blijft nagenoeg even groot als voor de invoering van de nieuwe wet. Tijdelijk is er weliswaar sprake van een ontslagbescherming maar dat is volstrekt onvoldoende om een blijvende en effectieve bescherming te bieden tegen alle ongemakken waar een klokkenluider tegen aan kan lopen.

Bron: www.joop.nl

'Klokkenluidershuis moet zzp'ers beter beschermen'



Het Huis voor Klokkenluiders biedt geen bescherming aan zzp'ers en dat is een gemiste kans, zeggen ZCP Nederland en Transparency International, een NGO voor de bestrijding van corruptie, op BNR.
Elisabeth Steinz.



al zes serieuze meldingen binnengekomen bij DNB-kliklijn



Van der Steur: 'Persoonlijk op toezien dat iedereen alles kan zeggen'

Juist de groeiende groep zzp'ers kan misstanden bij bedrijven snel signaleren en dus moet ook die groep beschermd worden, zeggen ZCP Nederland en Transparency International, een NGO voor de bestrijding van corruptie.

Dat het Huis voor Klokkenluiders een prijzenswaardig initiatief is, daar is iedereen het wel over eens. Want het was hard nodig: een wet die bescherming biedt aan melders van misstanden. Maar de wet beschermt lang niet iedereen. Zo vallen zzp'ers bij voorbaat al af en dat is een gemiste kans, zegt Frank Alfrink, directeur van ZCP Nederland.

"Als iedereen moet kunnen aankloppen, dan moet je ook iedereen beschermen. Dan gaat het naast de zzp'er ook nog om uitzendkrachten, flexwerkers of vrijwilligers. Die hele groep wordt nu uitgesloten en dat is zonde."

Schadevergoeding

De groep is wel welkom om langs te komen voor advies, maar bescherming krijgen ze niet. Het is dan ook een stuk moeilijker om iemand tegen ontslag te beschermen als diegene niet in loondienst is. Maar er zijn andere oplossingen, meent Anne Scheltema Beduin, van Transparency International Nederland: "De ontslagbescherming, daar hebben ze misschien niet zoveel aan, maar je kan ook denken aan een schadevergoeding."

Van buitenaf

Zowel Alfrink als Scheltema Beduin benadrukken dat juist de zzp'ers een frisse kijk op zaken hebben. Zij zitten er niet middenin en zien misstanden daardoor soms eerder. Volgens vakbond FNV Zelfstandig zou een aparte aanvulling de wet echter onnodig ingewikkeld maken. Wie er mee te maken krijgt moet maar gewoon naar de rechter voor compensatieregelingen.

Dat kan, maar dat is nou net niet de bedoeling van de wet. Alfrink: "De bedoeling van de wet is om de klokkenluider zodanig goed te faciliteren dat misstanden eerder worden gemeld. Dan moeten we er ook vol voor gaan."

Bron: www.bnrnieuws.nl

Op de valreep nog enkele concrete uitwerkingen

Dit zijn je nieuwe wettelijke rechten als klokkenluider



Een werkgever mag jou niet meer benadelen als je als klokkenluider een misstand meldt. Welke bescherming komt er?

Met ingang van 1 juli 2016 treedt de Wet Huis voor klokkenluiders in werking. Het doel van deze wet is om de mogelijkheden tot het melden van een misstand te verbeteren en de melder bescherming te bieden tegen eventuele benadeling die hij oploopt als gevolg van het melden.

Huis voor klokkenluiders

De wet Huis voor Klokkenluiders bepaalt dat er een Huis voor Klokkenluiders wordt opgericht. Dit huis kent twee afdelingen, te weten een adviserende en onderzoekende afdeling. Deze afdelingen zijn strikt gescheiden. De adviserende taak houdt in dat het Huis advies kan geven aan de werknemer over de stappen die hij moet zetten in geval van het vermoeden van een misstand. Ook oordeelt het Huis of er sprake van een melding in de zin van de wet. Indien het Huis een melding van een misstand van de werknemer in behandeling neemt dan wordt de melding behandeld door de onderzoekende afdeling.

Dit zijn je nieuwe wettelijke rechten als klokkenluider

Wie kan een melding doen?

Niet alleen de werknemer die in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst kan een misstand melden maar ook een zelfstandige kan een melding doen. De melding kan betrekking hebben op een misstand binnen de organisatie zelf, maar de werknemer kan ook via zijn werk geconfronteerd worden met een misstand bij een andere organisatie. Ook dan kan de werknemer een beroep doen op de wet.

Misstand

Bij een misstand in de zin van de wet moet het gaan om een misstand die uitstijgt boven een individuele kwestie of een persoonlijk conflict. Er moet sprake zijn van een van een patroon of structureel karakter, of van een zodanig ernstige of omvangrijke misstand dat daardoor het algemeen/maatschappelijk belang wordt geraakt. Bij een algemeen of maatschappelijk belang kan gedacht worden aan schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de 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.

Eerst interne melding

Een werknemer kan bij het Huis het vermoeden van een misstand melden, nadat hij dit vermoeden heeft gemeld binnen de organisatie waarbinnen sprake is van de misstand. Indien de melding niet binnen een redelijke termijn heeft geleid tot een aanpak van de misstand dan kan de werknemer zich melden bij het Huis. Een interne melding hoeft niet indien van de werknemer in redelijkheid niet gevraagd kan worden om de misstand eerst

binnen de organisatie te melden. De werkgever die in de regel ten minste vijftig personen in dienst heeft, stelt een procedure vast voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Bescherming werknemer

Werknemers zullen niet snel een misstand aan de kaak stellen omdat zij beducht zijn voor hun eigen rechtspositie. Om deze reden is besloten om de werknemers die een misstand melden meer bescherming te bieden. Hiervoor wordt in het Burgerlijk Wetboek een bepaling opgenomen waarin is vastgelegd dat de werkgever een werknemer niet mag benadelen als gevolg van het melden van een vermoeden van een misstand.

Bron: www.intermediair.nl