

VERTROUWENS BERICHTEN

December 2015



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.



*Vertrouwensmensen
wensen u*

**een prettig kerstfeest,
een goede jaarwisseling
een veilig en inspirerend
2016.**

**Wij zullen aandacht blijven
vragen voor respectvol
gedrag, integriteit en
sociale veiligheid.**

Een goede afsluiting met een goed statement

Beter goede baas dan zwak beleid



Sinds de Arbowet beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen op het werk verplicht stelt, hebben veel organisaties een beleidsnota. Maar papier is geen garantie voor sociale veiligheid.

Medewerkers blijken beter af in een organisatie zónder beleidsnota, maar mét een directeur met 'het hart op de goede plaats'. Dat blijkt wel uit de volgende twee casussen.

Wel beleid ...

Soms is er wel beleid, maar zonder draagvlak werkt dat niet. Neem bijvoorbeeld Pieter, inkoper bij een multinational. Tot voor kort met veel plezier. Door een reorganisatie heeft de afdeling aan belang gewonnen: er valt geld te verdienen op scherp inkopen. Zijn jonge collega's bedingen met bluf flinke kortingen bij leveranciers. Maar Pieter gelooft meer in het opbouwen van bestendige relaties. En in 'faire' prijzen. De collega's vinden passé en pesten hem een beetje weg.

... maar dat werkt niet

Pieters druppel is het WhatsApp-groepje van collega's waar hij over de tong gaat. De reactie van zijn leidinggevende: 'misschien pas je ook niet goed in het team' en 'ga maar naar een cursus opkomen voor jezelf'. Er is beleid tegen pesten op het werk. Maar na een gesprek met de vertrouwenspersoon is Pieters conclusie dat hij wel verdere stappen kan zetten, maar dat het risico groot is dat hij vervolgens zijn baan kwijt raakt. In de praktijk kiest zijn organisatie opportunistisch: wie is het gemakkelijkst 'weg te doen'?

Geen beleid ...

Dan ben je beter af in een organisatie die geen beleid heeft, maar die uiteindelijk wel maatregelen neemt tegen grensoverschrijdend gedrag. Zoals in het schoonmaakbedrijf dat een nieuwe leidinggevende heeft aangenomen. Een echte rising star: de omzet stijgt, de opdrachtgevers zijn blij, het ziekteverzuim is laag. Een prettige persoonlijkheid voor de klanten en de directeur, maar een echte bully voor zijn medewerkers. Ziek zijn is een keuze en van 'nieuwe Nederlanders' moet hij niet veel hebben.

... maar wel een goede werkgever

Omdat veel medewerkers de weg in Nederland niet goed kennen, de taal onvoldoende beheersen en ze voor het gezinsinkomen veelal afhankelijk zijn van de baan, protesteren ze niet. Tot twee vakantiekrachten belet vragen bij de directeur. Die schrikt: er is geen beleid tegen intimidatie en discriminatie, maar hij baalt van de slechte behandeling van zijn medewerkers. De leidinggevende wordt geschorst, een onafhankelijk onderzoek volgt en zijn ontslag maakt van deze rising star een vallende ster.

Conclusie: beleid tegen ongewenste omgangsvormen is hard nodig als richtinggevend kader. Maar het succes ervan wordt bepaald door directies, vertrouwenspersonen en andere sleutelfiguren met hart voor de zaak en verstand van zaken.

Bron: www.arbo-online.nl

Agressie op de werkvloer: dit zijn 9 signalen



Waar mensen werken kunnen ruzies en problemen ontstaan. Als een ruzie op de werkvloer escaleert heeft dat een behoorlijke impact op slachtoffer, dader en omstanders. Wie de signalen herkent, kan voorkomen dat een ruzie op de werkvloer uit de hand loopt.

Agressie op de werkvloer: dit zijn de signalen

1. Dreigend taalgebruik. Het lijkt een open deur, maar vaak wordt dreigend taalgebruik niet opgepikt of afgedaan als een grapje. Wanneer iemand dreigt met geweld steek dan niet de kop in het zand maar neem het serieus.
2. Werknemer is zichtbaar van streek door een gebeurtenis in zijn privéleven of een persoonlijke crisis. Dat kan een sterfgeval zijn, een echtscheiding, schulden of iets anders waar de werkgever geen weet van heeft.
3. Problemen met drugs, alcohol of medicijnen.
4. De werknemer kan teleurstellingen en, al dan niet ingebeelde – beledigingen niet naast zich neerleggen. Hij blijft bijvoorbeeld kwaad nadat hij is gepasseerd voor een promotie of niet is gevraagd mee te werken aan een belangrijk project.
5. Collega's voelen zich niet op hun gemak bij de werknemer of er zijn klachten over ongepast gedrag of ongewenste attenties.
6. De werknemer isoleert zich van zijn collega's. Op zich is het natuurlijk niet erg wanneer een werknemer niet zo'n behoefte heeft aan gezelschap. Maar een combinatie van factoren: werknemer is wrokkig, geeft collega's een ongemakkelijk gevoel, stelt zich opvallend afzijdig op, dan kan het geen kwaad om de vinger aan de pols te houden.
7. Stress is een belangrijke oorzaak van geweld op de werkvloer. Wanneer een werknemer die zich altijd aan veiligheidsprocedures houdt, plotseling betrokken raakt bij bedrijfsongeval of onveilig begint te werken is dat een goede reden voor een pittig gesprek.
8. De werknemer neemt geen verantwoordelijkheid voor z'n eigen fouten, maar legt de schuld bij z'n collega's.
9. De werknemer verandert zijn gewoontes: hij is plotseling voortdurend te laat of verzuimt veel, is veel minder productief of de kwaliteit van het werk gaat opvallend achteruit. Dit kunnen signalen zijn dat de werknemer hulp nodig heeft.

Bron: www.facto.nl

Goed om die signalen te onderkennen

1 op 4 kampt met agressie op het werk



Een kwart van de Nederlandse werknemers heeft wel eens te maken met agressie op het werk. Met name in de zorg.

Agressieve klanten, passagiers, leerlingen of patiënten maken jaarlijks het werk van 1,6 miljoen werkende Nederlanders een stukje onveiliger. 200.000 werknemers (2,8 procent van de werknemers) hebben zelfs zeer vaak last van agressie op het werk. Dat blijkt uit cijfers van onderzoeksinstituut TNO.

Werknemers in de gezondheidszorg zijn het minst veilig in hun werk, gevolgd door het onroerend goed, detailhandel, onderwijs en horeca. Met name in de gezondheidszorg en het openbaar bestuur zijn werkgevers zich hiervan bewust: daar zien werkgevers agressie tijdens het werk als een groot risico.

Agressie en geweld op de werkvloer vermindert het werkplezier, verhoogt stress, geeft psychische klachten en kan leiden tot uitval. Naast de vervelende gevolgen voor de werknemer die het overkomt, leidt agressie door derden tot 2,9 miljoen extra verzuimdagen per jaar. Dat betekent 600 miljoen euro aan loondoorbetaling bij ziekte, zo berekende TNO al eerder. Uit onderzoek van ArboNed bleek dat zo'n 90 procent van de werkgevers totaal geen inzicht heeft in wat ziekteverzuim het bedrijf kost.

Agressie en geweld door derden wordt niet altijd herkend door werkgevers. Vaak komt het pas onder de aandacht na een ernstig incident, terwijl een tijdige aanpak veel persoonlijk leed en kosten kan voorkomen. Minister Asscher presenteerde de aanpak van bedrijven als Landal GreenParks, Holland Casino, ING en de IND afgelopen maandag als best practises aan andere werkgevers. Deze goede voorbeelden worden de komende tijd met andere bedrijven gedeeld.

Bron: www.pwdegids.nl

200 zelfmoorden per jaar door werk



Zo'n tweehonderd mensen per jaar plegen zelfmoord uit wanhoop over hun werksituatie, tonen diverse studies aan. Werkdruk en pesten zijn onder meer de oorzaken.

Tijdens het congres Het Risico van het Vak haalt dagvoorzitter Jan Popma de cijfers over werkgerelateerde zelfmoorden aan om te illustreren dat een beroepsziekte niet altijd zichtbaar is, maar net zo dodelijk kan zijn als een ernstig arbeidsongeval. "Aan mensen met een burn-out zie je aan de buitenkant niet dat ze lijden."

Kille cijfers

Als je kijkt naar de kille cijfers van beroepsziekten, dan ontvouwt zich een tamelijk verontrustend beeld. 22 procent van de gezondheidsklachten in Nederland komt door het werk. Elk jaar komen er 17.000 nieuwe gevallen van beroepsziekten bij. Er zijn ongeveer 160.000 werkenden met een beroepsziekte en 85.000 gepensioneerd. 400.000 mensen vinden van zichzelf dat ze door hun werk minder gezond zijn. Ongeveer 3700 gevallen van vroegtijdige sterfte zijn gerelateerd aan werk.

Beroepsziekten

Er zijn volgens Popma verschillende redenen voor werkgevers om beroepsziekten uiterst serieus te nemen. Allereerst is daar volgens hem het ethische principe: "Gezondheid is een fundamenteel recht."

Daarnaast is er een juridische reden. De wetgever heeft de werkgever een zorgplicht opgelegd. Iedere werknemer heeft recht op een gezonde en veilige werkplek en als de werkgever daar niet voor zorgt, is hij verantwoordelijk voor de schade die een werknemer oploopt. Jaarlijks worden er tussen de vijfhonderd en zevenhonderd letselschadeclaims ingediend, samen goed voor tien tot twintig miljoen euro.

Werkgeversbelang

De kosten van de schadeclaims vallen in het niet bij de maatschappelijke en bedrijfseconomische kosten van beroepsziekten. Deze lopen in de miljarden, door verzuimkosten, WIA-premies, verstoring van het productieproces, productieverlies, wervings- en vervangingskosten en reputatieschade. Popma: "Arbo moet niet omdat het in de wet staat, het moet omdat het een werkgeversbelang is."

Investeren

Popma poneert de stelling: 'Wie denkt dat arbo geld kost, kan niet rekenen'. "Er zijn diverse studies waaruit blijkt dat investeren in arbo leidt tot kostenbesparing en productieverhoging. Als het ziekteverzuim een procentje omlaag gaat en de productie omhoog, levert dat bakken met geld op."

Signaal

Wanneer iemand in de organisatie ziek wordt van zijn werk, moeten werkgevers en bedrijfsartsen dit aangrijpen als leermoment, vindt Popma. "Je kunt een beroepsziekte ook gebruiken als signaal dat er iets mis is in de organisatie. Daarvan kun je leren. Als bedrijfsartsen die kans grijpen, kunnen ze een grotere rol spelen in het terugdringen van beroepsziekten."

Bron: www.arbo-online.nl

Belangrijke rol voor vakbonden bij bestrijding geweld tegen vrouwen

Geweld tegen vrouwen vindt wereldwijd elke dag plaats, thuis, op het werk of elders. Geweld vormt een grote belemmering voor vrouwen om te functioneren in de samenleving. Op 25 november, de internationale dag voor de beëindiging van geweld tegen vrouwen, staan wij hier extra bij stil.



Eén op de drie vrouwen

Maar liefst een op de drie vrouwen is slachtoffer van fysiek en/of seksueel geweld. Iets meer dan een op de tien van die vrouwen wordt aangevallen door iemand van het werk (een leidinggevende, collega of klant). De helft van de vrouwen in de landen van de Europese Unie ervaart ongewenste seksuele avances, ongewenst fysiek contact of andere vormen van seksuele intimidatie op de werkplek.

Internationale samenwerking

Het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV), met 90 aangesloten vakbonden waaronder de FNV, stelt dat vakbonden een belangrijke rol hebben in de bestrijding van geweld tegen vrouwen. Bonden moeten onderling goede praktijken uitwisselen en gezamenlijk beleidsinitiatieven ontwikkelen. Uit onderzoek van het EVV blijkt dat het overgrote deel van de vakbonden in Europa al actief betrokken is bij de aanpak van geweld tegen vrouwen.

Het EVV start binnenkort met een EU-project 'Veilig thuis, veilig op het werk'. Binnen dit project worden strategieën en maatregelen voor vakbonden ontwikkeld met betrekking tot het bestrijden van intimidatie van- en geweld tegen vrouwen op de werkvloer.

Economische zelfstandigheid beste remedie

Zo voert FNV Vrouw, de vakbond voor vrouwen, het project De Nieuwe Toekomst uit in Noord-Holland, een project dat huiselijk geweld tegen vrouwen bestrijdt. De Nieuwe Toekomst ontwikkelt methoden voor vrouwen die na een periode van bedreiging en huiselijk geweld weer de regie over hun eigen leven willen krijgen en economisch onafhankelijk willen worden. Door middel van training en intensieve coaching gaan de vrouwen actief aan de slag om een baan te vinden, een opleiding te volgen of om vrijwilligerswerk te doen.

Programmamanager Jennifer Meyer van FNV Vrouw: 'Wij zetten in op economische zelfstandigheid van vrouwen. Economische zelfstandigheid is de beste remedie tegen huiselijk geweld. Daarmee verbreek je de afhankelijkheidsrelatie met de gewelddadige partner.'

Women's Shelters: wereldwijd een vuist maken tegen geweld

FNV Vrouw deed ook mee aan de '3rd World Conference of Women's Shelters' van 3 tot 6 november in Den Haag. Deze conferentie heeft als doel om in een brede wereldwijde coalitie een vuist te maken tegen geweld tegen vrouwen en kinderen door middel van concrete acties en projecten.

Verlies van baan

Onder anderen Jennifer Meyer gaf daar op 4 november voor De Nieuwe Toekomst een workshop 'Effective social and economic reintegration of women survivors'. Prinses Mary van Denemarken was bij deze workshop aanwezig. Jennifer: 'Vrouwen schamen zich vaak en vertellen op hun werk daarom niets over hun situatie thuis. Uiteindelijk verliest een vrouw die te maken heeft met huiselijk geweld vaak haar baan. Omdat ze ziek wordt of omdat haar partner ook op haar werk problemen veroorzaakt door haar daar lastig te vallen.'

Huiselijk geweld kost 450 miljoen euro per jaar

Koningin Maxima noemt in haar toespraak voor de conferentie dat huiselijk geweld de economie 450 miljoen euro per jaar kost. Daarom is het volgens Jennifer zo belangrijk dat er meer aandacht komt bij werkgevers voor geweld tegen vrouwen. Dat kan bijvoorbeeld door trainingen, zodat werkgevers signalen beter en sneller oppakken en leren hoe ze hiermee moeten omgaan.

Andere initiatieven

Internationale vakbondsvrouwen

Lili Brouwer, FNV-bestuurder en vertegenwoordiger van de FNV in het vrouwencomité van het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (IVV), organiseerde op 3 november een internationale vakbondsmeeting. Hier werden ervaringen en kennis gedeeld op het gebied van het bestrijden van geweld tegen vrouwen, thuis en op het werk.

We Can

Verder is het Netwerk Vrouwen FNV, een netwerk van actieve, vrouwelijke FNV-leden, coalitiepartner van We Can, een organisatie die actievoert om geweld tegen vrouwen te stoppen en een eind te maken aan ongelijkheid tussen mannen en vrouwen

Mondiaal FNV

Mondiaal FNV, die zich richt op vakbondswerk in ontwikkelingslanden, strijdt ook voor de rechten van vrouwen. Momenteel steunen zij de Libische vakbondsleidster Nermin Al-Sharif. De vakbondsleidster werd op 8 november beschoten terwijl ze in haar auto reed. Inmiddels is ze thuis en herstellende van haar verwondingen. Nermin zet zich onvermoeibaar in voor vakbondsrechten en vrouwenrechten in de Arabische wereld.

Bron: www.fnv.nl

Vrouwen op werkvloer gediscrimineerd wegens zwangerschap



Het is te erg voor woorden, want ondanks dat werkgevers vrouwen niet mogen weigeren voor een baan of mogen benadelen op de werkvloer omdat zij zwanger zijn of jonge kinderen hebben, komt dit nog vaak voor in Nederland. Dit blijkt ook weer uit twee nieuwe uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens. In beide zaken oordeelt het College dat de werkgever de vrouwen discrimineerde vanwege hun zwangerschap.

Een vrouw was gedetacheerd bij de gemeente Amsterdam. Na afloop van die detachering werd zij opnieuw bij de gemeente gedetacheerd in een zwaardere functie. Vlak na die detachering vertelde de vrouw haar leidinggevende dat ze zwanger was. Haar leidinggevende besloot toen dat de vrouw het zwaardere werk niet mocht verrichten en dat zij het lichtere werk van de eerste detachering moest uitvoeren. De leidinggevende stond de vrouw niet toe om na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof terug te keren naar de gemeente, hoewel dit was afgesproken. De Gemeente Amsterdam kon niet bewijzen dat zij de vrouw niet discrimineerde. Het College oordeelde daarom dat de Gemeente Amsterdam de vrouw vanwege haar zwangerschap discrimineerde.

Een vrouw werkte als teamlid bij G4S Aviation Security B.V., een beveiligingsbedrijf. Vanwege zwangerschapsklachten kon de vrouw haar eigen functie tijdelijk niet uitoefenen. Het beveiligingsbedrijf besloot het contract van de vrouw niet te verlengen. Volgens de vrouw was haar zwangerschap de reden dat haar contract niet werd verlengd maar het bedrijf kon niet onderbouwen dat dit niet het geval was. Daarom oordeelde het College dat het beveiligingsbedrijf de vrouw discrimineerde vanwege haar zwangerschap. Vorige week deed het College voor de Rechten van de Mens een landelijke oproep om zwangerschapsdiscriminatie te melden. Aan deze oproep hebben vrouwen massaal gehoor gegeven. In de eerste tien dagen van de campagne deden maar liefst 500 vrouwen melding bij het College, een recordaantal.

Wat is zwangerschapsdiscriminatie?

Zwangerschapsdiscriminatie is een vrouw nadelig behandelen bij sollicitatie of in het werk vanwege haar zwangerschap, jong moederschap of kindwens. Andere veelvoorkomende vormen van discriminatie van vrouwen op de werkvloer zijn ongelijk loon en weinig doorstroming naar hogere positie.

College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens is een onafhankelijke toezichthouder op mensenrechten in Nederland. Het College is bij wet ingesteld en beschermt, bevordert, bewaakt en belicht mensenrechten door middel van onderzoek, advies en voorlichting. Dit geldt zowel voor Europees Nederland als Caribisch Nederland: de eilanden Bonaire, St. Eustatius en Saba. Het College voor de Rechten van de Mens ziet ook toe op de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving en in individuele gevallen oordeelt het of iemand gediscrimineerd is op het werk, in het onderwijs of als consument.

Wat zijn mensenrechten?

Mensenrechten zijn rechten die gelden voor ieder mens in Nederland. Ze beschermen ons tegen de macht van de staat en zorgen ervoor dat een mens in waardigheid kan leven. Zo heb je bijvoorbeeld recht op een vrije mening, onderwijs, genoeg te eten en een dak boven je hoofd. Die rechten zijn vastgelegd in de Grondwet en internationale verdragen. Bron: www.gezondheid.blog.nl

Een vertrouwenspersoon voor omstanders ?

Boosheid en angst bij pesten staat ingrijpen door omstanders in de weg



Regelmatig lezen we over pesten op de werkvloer. Lang niet iedereen schiet een gepeste college te hulp. Als omstanders niet helpen, blijkt dat vaak te komen door boosheid of door angst. Boosheid omdat ze de schuld van het pesten bij het slachtoffer te leggen. Angst omdat ze bang zijn vervolgens zelf gepest te worden. Het maakt het ook niet veel uit of een slachtoffer assertief of vermijdend reageert. Beide reacties leiden tot minder geneigdheid om te helpen.

Dit blijkt uit onderzoek van promovendus Roelie Mulder naar de omstanders bij pestgedrag op de werkvloer. Mulder verdedigt haar proefschrift 'Workplace mobbing: Toward a better understanding of bystander behavior' op vrijdag 20 november 2015 bij de Open Universiteit in Heerlen.

Assertief of vermijdend

Slachtoffers kunnen op verschillende manieren omgaan met pesten: ze kunnen assertief reageren en het probleem aanpakken, en ze kunnen vermijdend reageren. Mulder stelt vast dat omstanders het assertieve slachtoffer beter beoordelen dan het vermijdende slachtoffer. Maar dat leidt niet tot meer bereidheid om het slachtoffer te helpen. Omstanders gaan er vanuit dat het assertieve slachtoffer de situatie zelf wel aan kan en doen dus niets. Als een slachtoffer vermijdend reageert, houden de omstanders het slachtoffer meer verantwoordelijk voor het voortduren van het pesten en zijn daarom ook minder geneigd tot helpen.

Mulder spreekt hierbij van het 'eigen schuld, dikke bult' mechanisme. Dit mechanisme wordt in meerdere experimenten van Mulder zichtbaar. Naarmate het pesten meer wordt gezien als 'eigen schuld', hebben vrouwelijke omstanders minder medelijden en zijn ze bozer. Mannelijke omstanders zijn vooral bozer. Het resultaat is dat zowel mannen als vrouwen minder geneigd zijn te helpen.

Angst om in te grijpen

Een ander aspect dat speelt bij pesten is het associatief stigma. Omstanders zijn bang om de kant van het slachtoffer te kiezen omdat zij dan op een lijn gesteld zouden kunnen worden met het slachtoffer. Naarmate het associatief stigma meer speelt, rapporteren zowel vrouwen als mannen meer angst, en de mannen ook meer boosheid. Ook dat leidt tot minder neiging tot helpen. De machtspositie van het slachtoffer had geen invloed op het helpgedrag van de omstanders.

Voor managers is het aanpakken van pestgedrag overigens van belang. De kosten van pesten op het werk zijn volgens Mulder namelijk substantieel. Daarnaast noemt zij de gevolgen voor de slachtoffers destructief. Mulder adviseert dan ook dat er meer aandacht moet komen voor dit, meestal onbewuste, 'eigen schuld, dikke bult' mechanisme. Als omstanders zich bewust zijn van hun boosheid of hun angst en de gevolgen ervan voor het slachtoffer, zijn ze misschien in staat om eroverheen te stappen en toch in te grijpen.

Vertrouwenspersoon voor omstanders

Mulder: "Dat die boosheid en angst leiden tot niets doen, is misschien begrijpelijk, maar niemand verdient het gepest te worden." Ze pleit er ook voor dat organisaties er beter op toezien dat omstanders zich veilig genoeg voelen om een slachtoffer helpen. Bijvoorbeeld door de vertrouwenspersoon ook aan omstanders aan te bieden.

Bron: www.executive-people.nl

Integriteit

Marijn Zweegers (BIOS): 'Tijd voor nationaal integriteitscentrum'

'Het Huis voor de klokkenluiders is pas een half huis. We moeten bouwen aan een nationaal integriteitscentrum, zoals het VN verdrag tegen corruptie ook aanbeveelt.' Dat zei Marijn Zweegers, hoofd BIOS vanochtend op de 7e Dag van de Integriteit in Amersfoort.

Nationaal integriteitscentrum

Zweegers heeft een nationaal integriteitscentrum voor ogen, dat er niet alleen is voor melders, maar zich ook richt op preventie, beleid, research, opleiding, instrumentontwikkeling, monitoring en evaluatie. Het centrum moet voor de schermen één loket krijgen waar iedereen met vragen of meldingen terecht kan: 'Van de burgemeester die een onderzoek moet laten doen, tot de ambtenaar of burger die een misstand wil melden, tot de integriteitsfunctionaris die met beleidsvragen zit. Aan de voorkant één loket, en achter de schermen een goede doorverwijzing naar de verschillende, duidelijk gescheiden onderdelen: preventie, advies en onderzoek.'

Dag van de Integriteit 2015

De Dag van de Integriteit 2015 heeft als thema 'de ongemakkelijke realiteit.' Integriteit krijgt meer aandacht dan ooit, maar toch kent het veel pijnpunten. Daarom organiseert BIOS een congres dat de deelnemers en sprekers aanmoedigt tot kritische reflectie. Opvallend genoeg kent de Dag van de Integriteit 2015 een record aantal deelnemers. Zweegers: 'Kennelijk wordt het ongemak dat we vandaag aankaarten breder gevoeld. Het zou de hoge opkomst verklaren.'

Jaarboek Integriteit 2015

Ter afsluiting van haar bijdrage lanceerde Zweegers zojuist het Jaarboek Integriteit 2015. De bundel draait net als het congres om kritische reflectie. Diverse prominente auteurs onderzoeken in het Jaarboek Integriteit 2015 de pijnpunten rondom integriteit en integriteitsbeleid.

In het voorwoord benadrukt Piet-Hein Donner het belang van integriteit: 'Integriteit is iets dat voortdurend onderhoud nodig heeft, net als de democratische rechtsstaat.'

Leonie Heres (Radboud Universiteit Nijmegen) zet op een rij waarom topmanagers vaak onzichtbaar zijn als ethisch leider.

Marijn Zweegers (BIOS) gaat in op de screening van politieke bestuurders. Fanny Tahalele (voorheen Adviespunt Klokkenluiders) signaleert dat het waarschijnlijk terecht is dat melders van misstanden nog weinig vertrouwen in interne meldprocedures hebben.

En Hans Groot (BIOS) zet een aantal valkuilen bij integriteitsonderzoek naar politici op een rij.

Bron: www.integriteitoverheid.nl

Negen procent van de lokale overheden loopt achter bij het vaststellen van een klokkenluidersregeling



Negen procent van de lokale overheden voldoet niet aan de wettelijke eisen voor een klokkenluidersregeling. Dat concludeert het Adviespunt Klokkenluiders op basis van een enquête onder gemeenten, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen, uitgevoerd in samenwerking met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Unie van Waterschappen (UvW).

Al sinds 2003 verplicht de Ambtenarenwet lokale overheden tot het hebben van een klokkenluidersregeling. Zo'n regeling moet ervoor zorgen dat werknemers die geconfronteerd worden met een misstand op hun werk, dat op een veilige manier kunnen melden. Bijna tien procent van de lokale overheden die de enquête beantwoordden heeft nog altijd geen klokkenluidersregeling, en ongeveer een kwart voldoet niet aan de verplichte publicatie op internet. Het adviespunt roept lokale overheden op zo spoedig mogelijk aan hun wettelijke verplichtingen te voldoen, en werk te maken van een veilig meldklimaat.

Schade beperken

"Een klokkenluidersregeling is meer dan alleen een formele procedure", aldus Martin van Pernis, voorzitter van het Adviespunt Klokkenluiders. "Voor veel werknemers is zo'n regeling vaak van doorslaggevende betekenis om een misstand binnen de eigen organisatie te melden". Volgens Van Pernis moet men bij een misstand denken aan corruptie, fraude, onjuist gebruik van overheidsmiddelen of situaties die gevaar opleveren voor het milieu of de volksgezondheid. "Als dat soort zaken niet snel genoeg boven water komen dan levert dat veel schade op, niet alleen voor de organisatie zelf maar ook voor de melder en de samenleving".

Nieuwe wet

Hoopgevend is volgens Van Pernis dat de wetgever ook steeds meer het belang ziet van een goed meldklimaat. Er is een wet in de maak die voorziet in de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Dat Huis geeft niet alleen advies, maar kan ook een onderzoek instellen naar de misstand zelf of hoe met de melder is omgegaan. Bovendien worden bedrijven met meer dan 50 werknemers verplicht tot het hebben van een klokkenluidersregeling.

"Steeds meer bedrijven en overheidsinstellingen beseffen dat klokkenluiders heel waardevol kunnen zijn bij het goed kunnen aansturen van de organisatie. Vaak zijn melders loyale werknemers die al wat langer bij de organisatie werken, en die weten hoe de hazen lopen. Juist zij hebben vaak weet van zaken waarvan het management niet altijd meteen op de hoogte is".

Handreiking omgaan met melden vermoedens van misstanden

Het adviespunt, de VNG en de UvW brengen een handreiking voor lokale overheden uit met aanbevelingen voor het goed omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. In deze handreiking worden naar aanleiding van de uitkomsten uit de enquête aanbevelingen gedaan om te komen tot een goede meldregeling en een veilig meldklimaat.

Bron: www.hrpraktijk.nl

'Nieuwe wet biedt onvoldoende bescherming voor klokkenluiders'

Nederland zou het Engelse voorbeeld van wetgeving betreft klokkenluiders moeten volgen. In Het Verenigd Koninkrijk ligt de nadruk meer op de melding en niet op de melder. Daar pleit partner en arbeidsrechtadvocaat bij Norton Rose Fulbright Maartje Govaert voor in haar bijdrage aan het pre-advies over het initiatief-wetsvoorstel Wet Huis voor Klokkenluiders.



In het Verenigd Koninkrijk is in 2013 het vereiste dat de klokkenluider te goeder trouw moet zijn om bescherming onder de wet te genieten bewust geschrapd. Het gaat om de melding, niet om de melder. Dit zou ook in de Nederlandse regeling geen vereiste moeten zijn aldus Govaert. Ook voor wat betreft de bewijslastverdeling zou aansluiting gezocht moeten worden bij de Angelsaksische wetgeving.

April 2016 wet in werking

In juli van dit jaar heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders unaniem aangenomen. Als de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt, treedt de wet rond april 2016 in werking. De wet beoogt onderzoek naar misstanden mogelijk te maken en klokkenluiders beter te beschermen. Werkgevers die ten minste 50 personen in dienst hebben, worden wettelijk verplicht een interne meldregeling te hebben. Govaert adviseert werkgevers om in samenspraak met hun ondernemingsraad tijdig een (aangepaste) meldregeling vast te stellen.

Tone of the top

"In mijn arbeidsrechtpraktijk krijg ik regelmatig vragen over hoe bedrijven klokkenluiders ertoe kunnen bewegen om misstanden intern te melden. Een goede bescherming, de mogelijkheid anoniem te melden en een open meldcultuur zijn hiervoor van belang. Voor dit laatste is 'the tone at the top' essentieel," aldus Govaert.

Bron: www.hrpraktijk.nl

Boodschap voor 2016: Meer toegeven ?

Mannen geven toe: wij discrimineren vrouwen

Minder verdienen dan mannen, seksuele intimidatie, ineens géén contractverlenging krijgen omdat je zwanger bent. Uit Belgisch onderzoek blijkt dat maar liefst 1 op de 3 vrouwen op de werkvloer wordt gediscrimineerd. En dat gebeurt helaas niet alleen bij onze zuiderburen.

Het meest opvallende dat naar voren kwam uit het Belgische onderzoek, dat gedaan werd onder ruim 1.000 Belgen door het Kruispunt Gendergelijkheid, is dat ook 1 op de 3 mannen onomwonden toegeeft dat hij vrouwen discrimineert.

Discriminatie is normaal

Liesbet Stevens van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen op Nieuwsblad.be: "Veel vrouwen beseffen dat ze gediscrimineerd worden, maar ze vinden dat zelfs normaal en nemen zelden juridische stappen. Zo blijft het probleem bestaan."
Nederland

Ook in Nederland is discriminatie op de werkvloer tussen mannen en vrouwen aan de orde van de dag. Zo verdienen vrouwen gemiddeld altijd nog minder dan mannen. Uit cijfers van het CBS uit 2010 blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen 20 procent bedraagt. Dat wil zeggen dat vrouwen per uur gemiddeld zo'n 80 procent van het gemiddelde uurloon van mannen verdienen.

Zwangerschap

Ook een zwangerschap kan leiden tot discriminatie op de werkvloer. Uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens uit 2012 blijkt dat 45 procent van de vrouwen die zwangerschap en werk combineren iets op het werk hebben meegemaakt dat volgens de wet op discriminatie wijst. Zo geeft 38 procent van de vrouwen aan dat het contract op het laatste moment niet doorging, of dat de voorwaarden werden veranderd wegens een zwangerschap.

Bron: www.vrouw.nl