

VERTROUWENS BERICHTEN

juni 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.

Wij wensen u allen een prettige en veilige vakantie toe. Wij geven u graag enkele gedachten en een retorische vraag mee van Gerard Dijkstra.

Eerlijke behandeling

Eerlijke behandeling is essentieel voor het opbouwen en onderhouden van de vertrouwensband tussen werkgever en werknemer. De medewerker rekent immers op gelijke behandeling en kansen. Maar ook de werkgever heeft zo zijn verwachtingen. Eerlijke behandeling is een essentieel element bij het vormgeven van de begrippen goed werknemer- en werkgeverschap. Op zich ook logisch als je bedenkt dat loyaliteit, integriteit, betrouwbaarheid, wederzijds respect en rechtvaardigheid sterk verbonden begrippen zijn. Als medewerkers vinden dat er sprake is van willekeur of de werkgever oneerlijk omgaat met medewerkers, of sommigen 'voortrekt' dan grijpt dat sterk in op de sfeer en de cultuur van organisatie. Het ondermijnt de sociale veiligheid en voorspelbaarheid en kan leiden tot allerlei ongewenste effecten, zoals 'duikgedrag', een hoger ziekteverzuim, extra personeelsverloop en uiteindelijk ook niet-integer handelen. In het uiterste geval kan er zelfs een afreken- en/of angstcultuur ontstaan. Zijn eenduidige en transparante afspraken en procedures die ook moeten worden nageleefd en getoetst voldoende om de rechtvaardigheidsbeleving van medewerkers te bevorderen?

Bron: Gerard Dijkstra

**Er is momenteel veel aandacht voor pesten. De minister vraagt aandacht en wil maatregelen, de media maken het tot onderwerp en zelfs de TV maakt een programma met Peter R. de Vries.
We doen een greep uit de berichten.**

Pesten op de werkvloer: van dreigementen tot potloodprikken

Ruim een half miljoen Nederlanders zijn slachtoffer van pesterijen op het werk. De overheid komt daarom met een campagne om het pesten uit de taboesfeer te halen. 80.000 werknemers zeiden in 2014 dat ze structureel worden gepest op het werk. De rest van die ruim een half miljoen Nederlanders wordt 'wel eens' gepest. Dat blijkt uit de

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Zes vormen van pesten die onder volwassenen veel voorkomen volgens de Stichting Pesten op de Werkvloer:

1. Sociaal isoleren

Slachtoffers hiervan worden bijvoorbeeld keer op keer niet meegevraagd als collega's gaan lunchen, of tijdens gesprekken of vergaderingen worden ze opzettelijk genegeerd.

2. Het werk onaangenaam of moeilijk maken

Dit kan allerlei vormen aannemen: van water in iemands werkschoenen gooien tot belangrijke telefoontjes niet doorgeven of zelfs de prestaties van iemand manipuleren. Ook kleineren valt hieronder.

3. Bespotten

Het pestgedrag dat we kennen van de basisschool: werknemers worden bespot om hun uiterlijk, om de manier waarop ze praten of lopen of bijvoorbeeld om hun gedrag. Maar er wordt ook gepest met iemands thuissituatie of hobby.

4. Roddelen

Roddelen is schadelijk als het steeds over dezelfde persoon gaat en elke keer alleen de negatieve kanten van die persoon worden besproken.

5. Dreigen

Soms gaat pesten zo ver dat mensen op het werk regelmatig worden bedreigd. Dat kan zijn door de baas, die dreigt met ontslag, maar ook door collega's die dingen zeggen als 'we zullen je na werktijd wel een lesje leren'.

6. Fysiek geweld

Er zijn werknemers die echt klappen krijgen of in elkaar worden geslagen door hun collega's. Maar er zijn ook mensen die vaker dan ééns 'per ongeluk' een duwtje krijgen, opgesloten worden, hete thee over zich heen krijgen of met een potlood worden geprikt. Volgens de Stichting Pesten op de Werkvloer is er vaak sprake van meerdere vormen van pesten. Slachtoffers daarvan worden onzeker, vertrouwen anderen niet meer en melden zich bijvoorbeeld ziek. En dat is dus ook een probleem voor bedrijven, die met ziekteverzuim of imagoschade kampen.

Bron: www.rtlnieuws.nl

'Pesters hebben vaak geen idee dat ze aan het pesten zijn'

Pesten op de werkvloer komt in alle sectoren voor en alle opleidingsniveaus hebben ermee te maken. Alleen: wanneer is het pesten en wanneer maakt iemand een grapje? Dat verschil is niet altijd duidelijk.

Zo is een stagiair afkappen tijdens een vergadering voor de één acceptabel, terwijl dat voor een ander ook een vorm van pesten is.

Wat is pesten?

Wat de één als een grapje ziet, kan de ander als 'lullig' ervaren. Pesten is vaak structureel en het heeft iets vijandigs. De gepeste ervaart flauwe opmerkingen als intimiderend, vernederend en heel vervelend.

Bij het trainingscentrum Schouten en Nelissen, waar ze anti-pest-trainingen geven aan organisaties en individuen, zien ze dat de grens tussen grapjes en pesten vaak troebel is voor degenen die pesten. Trainer Annemieke Tijsseling: "De pester is vaak helemaal niet doelbewust aan het pesten, maar voor de gepeste is dat zeer zeker wel het geval. "

Een voorbeeld: iemand die ambitieus is, hard werkt en vaak langer blijft krijgt regelmatig opmerkingen als 'Jij krijgt wel altijd de mooiste klussen hè?', of 'Je bent wel het lievelingetje van de baas'. Dat kan diegene als pesten ervaren, terwijl dat misschien niet zo bedoeld is.

Het verschil tussen pesten en grapje is alleen niet altijd voor iedereen even duidelijk. Het is een gevoelig onderwerp en om dit bespreekbaar te maken is vandaag een publiciteitscampagne gelanceerd van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoeveel wordt er gepest?



Je wordt gepest, wat doe je?

Uit onderzoek van TNO en het CBS blijkt dat 7,8 procent van de werknemers het afgelopen jaar wel eens te maken heeft gehad met pesten, maar dat pesten is niet altijd structureel. Uiteindelijk wordt 1,2 procent van de werknemers regelmatig gepest. Wat doe je?

Bij Schouten en Nelissen hebben ze een vier-stappenplan:

1. Het taboe doorbreken. Er wordt nog weinig over pesten gesproken. Gepeste werknemers schamen zich, twijfelen vaak of ze opmerkingen wel goed interpreteren en vragen zich af of ze zich niet aanstellen.
2. In kaart brengen wat er aan de hand is.
3. Daarna richten ze zich op de werknemer die gepest wordt. Tijsseling: " We kijken dan hoe iemand zich beter weerbaar kan maken en het onacceptabele gedrag kan stoppen door assertiever te zijn".
4. Een leidinggevende of vertrouwenspersoon erbij betrekken om ook die te leren omgaan met dit soort situaties.

Wat doen werkgevers?

Werkgevers kijken vaak weg als er gepest wordt op de werkvloer. De helft van alle leidinggevenden die weten dat een werknemer wordt gepest, doet er niets tegen. Tijsseling denkt dat dit komt door onwetendheid. "Het is vooral belangrijk bij het doorbreken van het taboe dat werkgevers het pesten niet weglachen, maar het serieus nemen."

De gevolgen

Als je lange tijd gepest wordt op het werk, kan dat flinke gevolgen hebben. Je kan onzeker worden, last krijgen van een depressie en het kan zelfs leiden tot zelfmoord. Veel slachtoffers melden zich dan ook ziek, en dat levert jaarlijks wel 4 miljoen verzuimdagen. De kosten: 900 miljoen euro per jaar.

Bron: www.nos.nl

We wisten het al wel en er is ook onderzoek naar gedaan

Gedrag leidinggevende bepaalt integriteit werknemer

Door Muel Kaptein, hoogleraar bedrijfsethiek en integriteit aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en docent op de opleiding Integriteitscoördinator in het publieke domein.

Goed voorbeeld doet volgen, slecht voorbeeld ook

Integer gedrag van werknemers wordt voor een zeer belangrijk deel bepaald door het gedrag van de leidinggevende. Goed voorbeeld doet goed volgen, maar ook slecht

voorbeeld doet slecht volgen, zo blijkt uit onderzoek van KPMG Ethics & Integrity Services en de Erasmus Universiteit onder de Nederlandse beroepsbevolking.

De rol van het management

Een manager die fraudeert, creëert een werkomgeving waarin medewerkers ook gaan frauderen. Leidinggevendenden die werkafspraken niet nakomen, blijken de meeste navolging van de medewerkers te krijgen. Ruim een kwart van de werknemers (27%) geeft aan werkafspraken niet na te komen omdat de eigen leidinggevende ook afspraken aan zijn laars lapt. Daarnaast scoren ook misbruik van bedrijfsmiddelen (25%), onderling pesten (25%), schadelijke nevenactiviteiten (25%), interne fraude (23%) en lekken van vertrouwelijke informatie (21%) hoog.

Afwijkend gedrag

Andere opvallende gedragingen die worden beïnvloed door het gedrag van de leidinggevende blijken verder het niet uitvoeren van taken in ruil voor geld of gunsten van externen (18%), het ten onrechte bevoordelen van vrienden en familie buiten de organisatie (16%), diefstal van bedrijfsmiddelen (15%), misbruik van voorkennis (12%) en seksuele intimidatie (11%). Werknemers die misbruik maken van het kopieerapparaat, internet en passwords blijken overigens nauwelijks te worden beïnvloed door het voorbeeldgedrag van hun leidinggevende.

Het stimuleren van integer gedrag

'Willen managers integer gedrag van hun medewerkers stimuleren, dan begint dit met het eigen goede voorbeeldgedrag', constateert Muel Kaptein, hoogleraar bedrijfsethiek en integriteit aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en docent op de opleiding Integriteitscoördinator in het publieke domein. 'Het gaat echter niet alleen om het goede voorbeeldgedrag. Een integere manager stimuleert medewerkers ook tot integer gedrag. Een integere manager zorgt er voor dat het voor medewerkers helder is welke integriteitregels gelden. Ook is het van belang dat een manager zorgt voor een open cultuur waarin dilemma's bespreekbaar zijn en men elkaar kan aanspreken op niet-integer gedrag.'

Omgaan met kritiek

Uit het onderzoek blijkt dat maar één op de drie Nederlandse leidinggevendenden openstaat voor kritiek. Bovendien spreekt slechts de helft van de leidinggevendenden medewerkers aan op niet-integer gedrag. Volgens Kaptein is het daarom niet verwonderlijk dat medewerkers hierin een rechtvaardiging vinden om elkaar niet aan te spreken. 'Als je baas niet-integer gedrag gedooft, ligt het niet erg voor de hand om niet-integer gedrag van een collega of de baas zelf aan de orde stellen.'

www.sbo.nl

Helpt van de leidinggevendenden kijkt weg bij pesten



Deze polsbandjes zijn ook onderdeel van een campagne tegen pesten.

De helft van alle leidinggevendenden die weten dat een werknemer wordt gepest, doet er niets tegen. Dat blijkt uit een onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van vorig jaar naar arbeidsomstandigheden. Vandaag geeft minister Asscher de aftrap voor een publiciteitscampagne om pesten op het werk bespreekbaar te maken.

Uit het onderzoek blijkt dat een op de vier werknemers in zijn loopbaan weleens is gepest. Dat wil zeggen dat iemand langere tijd te maken kreeg met spottende of kleinerende opmerkingen, geroddel en buitensluiting.

Vrijwel alle werknemers wijzen naar de leidinggevende als de aangewezen persoon om actie te ondernemen tegen het pesten. Maar dat gebeurt dus maar in de helft van de gevallen. Aan de vertrouwenspersoon wordt minder vaak gedacht: slechts 50 procent van de werknemers vindt dat die collega in actie moet komen.

Overigens blijken collega's ook zelf nauwelijks iets te ondernemen als ze merken dat een van hen wordt lastiggevallen: slechts 16 procent komt op voor de gepeste collega.

Van alle leidinggevendenden kreeg een kwart ooit zelf te maken met pesterijen.

Half miljoen

Op dit moment worden ruim 500.000 mensen geconfronteerd met pesterijen van collega's, meldt TNO op basis van eigen onderzoek. Ruim 80.000 mensen worden structureel gepest. Dat leidt volgens deskundigen tot uitval, depressies, psychosomatische klachten zoals hoofd- en buikpijn en hartkloppingen, en trauma's. Ook de economische gevolgen zijn groot: pesten op het werk leidt tot 4 miljoen extra verzuimdagen per jaar. Dat betekent voor werkgevers 900 miljoen euro aanvullende kosten voor loondoorbetaling, aldus TNO. Daarbij komen nog de kosten voor verzuimbegeleiding en extra zorg, en eventuele juridische kosten.

Boete

Minister Asscher wil dat de Inspectie SZW beter gaat letten op klachten over pesten, zei hij in het NOS Radio 1 Journaal. Ook moeten de inspecteurs alert zijn als een werknemer de rechter inschakelt om zijn gelijk te halen. Bedrijven die te weinig doen om pesten tegen te gaan, moeten rekening houden met een boete, waarschuwt de bewindsman.

Werkgevers en werknemers kunnen vanaf vandaag op een speciale website, www.herkenpesten.nl, terecht voor informatie en praktische tips om het pesten te laten stoppen.

Bron: www.nu.nl

Advocaat: bestraf pesten op werkvloer

Pesten op het werk moet strafbaar worden. Werkgevers moeten hardnekkige pesters bovendien op non-actief stellen. Daarvoor pleit advocaat Richard van der Weide.

„Het is hoog tijd dat de 500.000 gepeste werknemers in ons land door de wet in bescherming worden genomen.“ Zijn uitspraken zijn een reactie op de landelijke campagne tegen pesten op het werk, die vandaag start.

HALT

Straffen kan volgens Van der Weide helpen om schrijnende gevallen een halt toe te roepen. „Het is belangrijk om een signaal af te geven. Werknemers moeten weten dat ze mensen niet ongestraft het leven zo zuur kunnen maken dat ze uitvallen.“

"Als je door te pesten jouw baan riskeert te verliezen en ook nog eens vervolgd kan worden, denk je wel wat langer na voor je ermee doorgaat. Het probleem zal niet geheel verdwijnen, maar straffen zal zeker bijdragen aan een vermindering van pestgedrag."

ONDERZOEK

Uit onderzoek van EenVandaag blijkt dat de meerderheid van de Nederlanders voor het strafbaar stellen van pesten is. Van der Weide zegt dat het goed mogelijk is om van pesten een zelfstandig delict te maken in het Wetboek van Strafrecht. „In België is pesten op het werk al langer strafbaar. Het is heel jammer dat de politiek in Nederland er nog niet aan wil. Pesten sluit in mijn beleving aan bij een delict als stalking.“

Vooralsnog wil Van der Weide alleen structureel ernstig pestgedrag strafbaar stellen.

„Daarbij moet je denken aan het stelselmatig en indringend krenken van iemand die aangeeft daar niet van gediend te zijn.“ Zowel werkgevers als werknemers moeten volgens Van der Weide aangifte kunnen doen.

Bron: www.metronieuws.nl

Voor die roep om strafbaarheid lijkt ook wel een vruchtbare bodem

Meer uitval door psychische aandoeningen.

Jaarverslag inspectie SZW 2014: 33% van het ziekteverzuim veroorzaakt door stress!

De inspectie is onder meer nagegaan of werkgevers voldoende maatregelen nemen om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) bij werknemers te voorkomen. Onder PSA vallen risico's als bv. werkdruk en pesten, agressie en geweld op de werkplek die werkstress veroorzaken. In 2014 werd 33% van het ziekteverzuim veroorzaakt door stress.

Daarmee is stress verreweg de grootste oorzaak van verzuim. Sinds 1998 groeit het aantal arbeidsongeschikten met psychische problemen geleidelijk van ongeveer 30%, naar bijna de helft van het totaal aantal arbeidsongeschikten (818.000) in 2013. Er zijn geen indicaties dat deze trend zich keert. Integendeel: in een verkenning naar de PSA-problematiek heeft de Inspectie aanwijzingen gevonden dat er op dit moment verschillende factoren zijn die het risico op PSA verder verhogen. Het gaat onder meer om het ontbreken van 'goed werkgeverschap' (adequate stijl van leidinggeven, ondersteuning door P&O-afdeling, aandacht voor het welzijn en de veiligheid van de medewerkers) en taakverzwaring door krimp en bezuinigingen en daardoor meer werkdruk. De risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E's) van instanties en bedrijven in verschillende sectoren bevatten weinig maatregelen om PSA te voorkomen. In de sector zorg en welzijn, bijvoorbeeld, neemt ruim 70% van de geïnspecteerde instellingen onvoldoende maatregelen tegen de risico's werkdruk, agressie en/of te lange werktijden. Op de werkvloer wordt ook de aanpak van agressie en geweld niet geborgd. De centrale beleidskaders zijn er, maar de uitvoering ervan blijft achter. De inspectie is over de aanpak van PSA somber gestemd. Op welke wijze in het tij te keren? Ik denk zelf dat werkgevers en medewerkers (bv OR) in organisaties PSA gezamenlijk moeten aanpakken. Daarnaast dient mi elke professional/specialist die vanuit zijn eigen specialisme met PSA te maken krijgt, dit binnen de organisatie bespreekbaar te maken.

Bron: Linked-In. Aanpak psychologische arbeidsbelasting en conflicten op het werk.
Gerard Dijkstra

'BULLYCHECK' MOET PESTEN OP SCHOOL VOORKOMEN



Vandaag (18 mei 2015 red.) introduceert Stichting Kinderen en Opvoeding een nieuw middel om pesten op het voortgezet onderwijs en mbo aan te pakken; BullyCheck.

BullyCheck is geen anti-pestprogramma, maar een middel om het pesten op school snel en effectief de kop in te drukken. Het pestgedrag kan namelijk gevolgen hebben als de leerling of schoolverlater op zoek gaat naar een stageplaats of gaat solliciteren. Want met BullyCheck treedt nu ook de school op als referentie.

Is de school aangesloten bij BullyCheck, dan kunnen bedrijven, met toestemming van de jonge sollicitant, voor een referentie contact opnemen met de school. Staat de leerling of schoolverlater op school bekend als een structureel pester, dan kan het bedrijf besluiten de sollicitant niet aan te nemen of om direct heldere afspraken te maken. Het bedrijf geeft hiermee het signaal af dat pesten op school en op de werkvloer niet wordt getolereerd.

Volgens de stichting is de preventieve werking die uitgaat van BullyCheck op school groot. Leerlingen denken wel twee keer na voordat ze doorgaan met hun pesterijen. Meer informatie op www.bullycheck.org.

Bron: Nationale Onderwijsgids

Ook deze invalshoek willen wij u niet onthouden

Fraude uit loyaliteit aan werkgever

Fraudeurs plegen hun fraude vaker voor hun werkgever dan voor zichzelf.



Nick Leeson (links) pleegde zijn fraude waarschijnlijk om te voorkomen dat zijn werkgever verlies zou draaien.

Regelmatig verschijnen er in de media verhalen over medewerkers en wangedrag, zoals het plegen van fraude. Vaak is dat gedrag schadelijk voor collega's en klanten. Het meest in het oog springen financiële fraudes, zoals bijvoorbeeld beurshandelaren die geld verliezen, terwijl ze niet handelen volgens de interne regels van de bank. We denken vaak dat dergelijke misstanden het gevolg zijn van hebzucht van medewerkers. Maar is dat het echte verhaal, zo vraagt Henrich Greve, professor ondernemerschap bij businessschool INSEAD, zich af.

Een bekende fraudeur is handelaar Nick Leeson, die op de beurs 1,4 miljard dollar verloor, en daarmee eigenhandig zorgde voor het faillissement van zijn werkgever, de Barings Bank. Ook UBS handelaar Kweku Adoboli handelde ongeoorloofd en verloor 2 miljard dollar. Echter, beide handelaars startten pas met hun kwalijke gedrag nadat ze geld verloren, niet terwijl ze winst maakten. Wellicht dat ze op deze wijze probeerden te voorkomen dat ze ontslagen zouden worden, maar volgens Greve is het veel waarschijnlijker dat het een poging was om te voorkomen dat het bedrijf verlies zou draaien.

Dit kun je concluderen uit een studie van Donald Palmer, professor management bij UC Davis Graduate School of Management en Christopher Yenkey, assistent professor organisatie & strategie bij Chicago Booth. Zij plaatsen frauduleus handelen in een andere context.

Alles voor het team

Voor het onderzoek wordt dopinggebruik van wielrenners in relatie tot hun rol in het team bestudeerd. Kopmannen en spinters gebruiken vaker doping dan knechten. In teams waar het ieder voor zich is wordt het minst vals gespeeld. Mensen bedriegen de boel vaak niet voor zichzelf maar voor de organisatie.

Volgens Greve is dit een interessant gegeven. Bij misstanden in organisaties moet niet meteen naar het frauderende individu worden gewezen. Het zou wel eens zo kunnen wezen dat zij juist hun werkgever probeerden te helpen of beschermen. De juiste respons op fraude zou niet meer controle moeten zijn, maar minder nadruk leggen op winnen.

Bron: www.penoactueel.nl

Ze zijn zeldzaam in Nederland: beloonde klokkenluiders

1 gedecoreerde in Alphen, 2 gedecoreerden in Chaam.



ALPHEN-CHAAM - 3 inwoners uit de gemeente Alphen-Chaam ontvingen vrijdagochtend van burgemeester Minses een koninklijke onderscheiding.

G. E.L.M. (Gerrit) De Wit (57), wonende te Alphen, Ridder in de Orde van Oranje-Nassau



Samenvatting verdiensten:

Verricht baanbrekend werk voor de verbetering van de positie van melders van misstanden en klokkenluiders. Onvermoeibaar (gemiddeld zo'n 70 tot 80 uur per week) en integer. Ontwikkelde zich tot een bijzondere ervaringsdeskundige in juridisch/bestuurlijke en politieke processen.

1998 – heden klokkenluider, belangenbehartiger klokkenluiders en sinds 2010 voorzitter Stichting Expertgroep Klokkenluiders, eind jaren '90 bracht hij als OR-lid van het ministerie van VROM ernstige managementmisstanden, fraude en ambtelijke corruptie binnen de top van het ministerie aan het licht en ondersteunde een collega-klokkenluider bij de melding van interne fraude bij de Dienst recherchezaken. Nadat er een ontslagprocedure tegen hem in gang was gezet, werd hij een van de eerste ambtelijke klokkenluiders die een jaren durende allesomvattende procedure op de grondslag van de klokkenluidersregeling uit 2001 voerde.

In 2004 was hij medeoprichter van de politieke partij Europa Transparant (die bracht Paul van Buitenen in het Europarlement); nu is hij nog voorzitter van Nederland Transparant.

In 2008 nam hij samen met Paul Schaap het initiatief voor de Expertgroep van ervaringsdeskundige klokkenluiders voor de verbetering van rechtsbescherming van klokkenluiders en de ondersteuning van melders van maatschappelijke misstanden in de Nederlandse samenleving.

Hij begeleidde vele melders van misstanden en klokkenluiders op hun weg naar rechtsbescherming.

Bij de formele oprichting van de Stichting Expertgroep Klokkenluiders werd hij bestuursvoorzitter. Was vanuit die functie nauw betrokken bij de totstandkoming van het wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders, samen met de initiatiefnemers in de Tweede Kamer, het instituut van de Nationale Ombudsman en de Stichting Maatschappij en Veiligheid.

In december 2012 kreeg hij uit handen van mr. Pieter van Vollenhoven, voorzitter van de Stichting Maatschappij en Veiligheid, de bronzen penning voor zijn bijzondere inzet voor de veiligheid in de samenleving.

In mei 2013 kwam het wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders met ruime meerderheid door de Tweede Kamer. De Eerste Kamer is het met de doelstelling van de wet volledig eens, maar voor aannemen van het wetsvoorstel is een aangepast wetsvoorstel nodig vanwege veronderstelde strijd met de Grondwet. De heer De Wit is nauw betrokken bij dit vervolg.

In maart 2014 kwam de vernieuwde website van de Expertgroep online boordevol nuttige informatie voor melders van misstanden en klokkenluiders. De heer De Wit heeft zich hier ten volle voor ingespannen.

Bron: www.bd.nl

Bij het Financieel Dagblad wensen ze ook een betere behandeling

Help! Een klokkenluider!



Charlatans, afpersers en lastpakken zijn het, die zogenaamde klokkenluiders. Mensen die misstanden aan de kaak stellen binnen bedrijven worden niet zelden weggezet als probleemschoppers.

De werkelijkheid is dat zij en hun gezinnen een hoge prijs betalen voor het naar buiten brengen van misstanden. Het beeld van Ad Bos in zijn caravan verdwijnt niet snel van je netvlies. Zijn leven ging eraan kapot. Klokkenluiders worden keihard teruggepakt door werkgevers. Zie hiervoor ook een groot verhaal afgelopen week over de klokkenluider van Halliburton in medium ProPublica.

Ondernemingen proberen werknemers soms zelfs te verbieden naar de politie te stappen. De SEC heeft in april een bedrijf terecht beboet omdat het werknemers contracten liet tekenen waarin ze beloofden nooit naar justitie of de beurswaakhond te stappen. Nee zeg, je zal de politie maar bellen als je een grove misdaad onder je ogen ziet gebeuren. Jonathan Taylor, de man die misstanden bij SBM Offshore aan de kaak stelde, wordt ook weggezet als een lastpak. Sietze Hepkema van SBM noemt zijn voormalige werknemer zelfs een afperser. De voormalig advocaat weet alles van ethiek. Zijn functieomschrijving luidde niet voor niets 'chief governance en compliance officer'. Dat maakte zijn opmerking in een stiekem opgenomen gesprek met Taylor nogal pikant. 'We zijn hier niet om te oordelen over wat moreel goed of fout is. We hebben een bedrijf te runnen', zei hij volgens zakenblad Quote.

Klokkenluiders hebben hun eigen motieven. Vaak zijn het gewone hardwerkende mensen met hoge normen. Ze geloven in hun bedrijf of instelling en weigeren daarom in een criminogene omgeving te werken. Een financiële beloning maakt een stap naar de autoriteiten –natuurlijk gemakkelijker.

In Amerika kan een klokkenluider een derde van de boete of schikking krijgen. In de buitenwereld is het nauwelijks bekend, maar ook Nederland heeft een (bescheiden) tipgeldregeling. Zo wordt het nooit wat met fraudebestrijding. Beleggers worden nu nog veel te vaak misleid over de gezondheid van grote beursgenoteerde bedrijven.

Verantwoordelijke bestuurders komen vaak weg met malversaties.

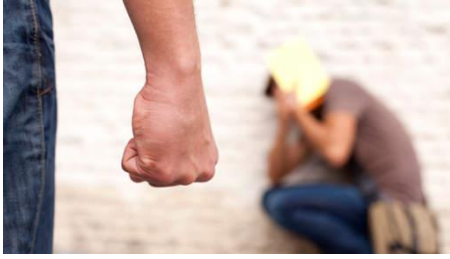
Klokkenluiders tillen waardevolle belastende informatie boven water. Tussen 1978 en 2012 is in de VS voor \$ 70,13 mrd geïnd aan fraudeboetes. Een derde van dat geld kwam binnen doordat klokkenluiders aan de bel trokken, blijkt uit een Amerikaanse studie uit 2014. Universiteiten hebben fraudezaken met klokkenluider vergeleken met fraudezaken zonder. De celstraffen liggen in zaken met belastende informatie van klokkenluiders gemiddeld twee jaar hoger. De boetes voor bedrijven blijken gemiddeld \$ 90 mln hoger en die voor bestuurders ruim \$ 50 mln.

Klokkenluiders verdienen betere bescherming. Mensen die misstanden zien binnen bedrijven moeten naar voren kunnen stappen. Daar horen rechtszekerheid, vertrouwelijkheid en financiële rugdekking bij.

Bron: Financieel Dagblad

Tot slot een bijzonder bericht

Mars tegen pesten lokt 0 deelnemers in Brugge



Nee, de Brugse binnenstad liep niet vol voor de mars tegen pesten die daar gistermiddag georganiseerd werd. Welgeteld vijf mensen tekenden present: vier agenten en onze reporter. Verder daagde geen enkele deelnemer op. Zelfs de organisatrice stuurde haar kat. Nochtans had de 20-jarige vrouw bij het Brugse stadsbestuur een vergunning aangevraagd én gekregen. De initiatiefneemster - die naar eigen zeggen vroeger zélf gepest werd - had ook een Facebookpagina opgericht om de mars te promoten. In geen tijd klikten bijna 2.000 mensen op 'vind ik leuk'. Maar niet leuk genoeg om er ook echt naartoe te gaan, blijkbaar.

Bron: www.hln.be