



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

Veermanlezing



Door Jitske Kramer

Georganiseerd door het Huis voor Klokkenluiders

21 juni 2024

‘Tijdens de Veermanlezing staan we stil bij het belang van een veilig meldklimaat en integriteit op de werkvloer.’

Inleiding

In de aanloop naar International Whistleblower Day organiseerde het Huis voor Klokkenluiders op vrijdag 21 juni 2024 voor de tweede maal de Veermanlezing. De Veermanlezing is in het leven geroepen om samen stil te staan bij het belang van een veilig meldklimaat en integriteit op de werkvloer. De lezing is vernoemd naar klokkenluider Frits Veerman, die eind jaren 70 een melding deed van een vermoeden van spionage van staatsgeheime informatie.

Dit jaar werd de lezing verzorgd door antropoloog Jitske Kramer. Ze vertelde over hoe mensen samen leven, welke rol men inneemt in een groep en wat voor effect de samenstelling van een groep op een individu kan hebben. Wat gebeurt er als iemand zich anders gedraagt binnen die groep? Dit boekje bevat een samenvatting van de Veermanlezing 2024.

Het Huis voor Klokkenluiders hoopt u in 2025 weer te zien bij de volgende Veermanlezing.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Veermanlezing	6
Over het Huis voor Klokkenluiders	28
Over Frits Veerman	32

Veermanlezing

Hoe kunnen we samen mensen zijn?



Hoe kunnen we samen mensen zijn?

Veermanlezing door Jitske Kramer

(Deze tekst is een samenvatting van een gesproken bijdrage)

Wat een eer om de Veermanlezing te mogen geven en dit heel belangrijke thema bij de kop te pakken: integriteit op de werkvloer. Het klinkt zo mooi. Het klinkt zo makkelijk. Maar tegelijkertijd is het zo onwijs ingewikkeld en daar wil ik het over hebben.

Ik ben antropoloog. Dit vakgebied is voor heel veel mensen de snelste route naar werkloosheid, maar het is waanzinnig belangrijk. Antropologen proberen namelijk te begrijpen hoe mensen samen een cultuur vormen en hoe die culturen mensen vormgeven. Als je daarbij stilstaat, dan snap je waarom dat zo belangrijk is.

Mijn zoektocht is: hoe kunnen we samen mensen zijn? Hoe kunnen we het liefst goede mensen zijn, samen met al die andere mensen? En dat lukt regelmatig aardig met

mensen die een beetje op ons lijken. Maar de vraag is ook: hoe zijn we samen mensen met al die mensen die heel anders zijn dan jij? En misschien ook wel met al die mensen die echt zo irritant zijn? Want er zijn best wel veel mensen in je omgeving die je leuk vindt, maar er zijn ook best veel mensen in jouw omgeving die je niet in je huiskamer wil hebben. Maar daarmee vormen we wel samen één wereld. Dus *Hoe zijn wij samen mensen?* vind ik een hele belangrijke vraag. Maar ook *Hoe doen wij dat?* En *Hoe gaan wij om met verschil?* *Hoe gaan wij om met verschillende meningen?* *Met andere woorden, diversiteit?*



‘Diversiteit en andere ideeën zijn vooral leuk als het een variatie is op wat jij al vindt.’

Op papier klinkt dat hartstikke leuk. Namelijk diversiteit, allerlei verschillende invalshoeken, gaaf. Dan komen we tot een goede besluitvorming. Maar diversiteit en andere ideeën zijn vooral leuk als het een variatie is op wat jij al vindt. Jij wil naar links, iemand wil huppelend naar links. Fantastisch innovatief, had je nog nooit aan gedacht, samen huppelend naar links. Maar wat als jij naar links wil en een ander wil naar rechts? Dat is gewoon irritant. Dus, hoe doen we dat? Hoe gaan we om met die verschillen?

De kans dat we op dit moment allemaal hetzelfde denken is nul. Verschil is er altijd. De kans dat jullie op dit moment allemaal een oordeel hebben over mij, over hoe ik praat, hoe ik eruit zie, etcetera, is 100%. Maar maak je geen zorgen, de kans dat ik dat over jullie heb is ook 100%. En dan moeten we door die oordeelsvorming heen met elkaar samen mensen zien te zijn. Ik met mijn idee over jou, jij met dat over mij. Hoe gaan we dat doen? En hoe doen we dat op een goede manier?

Mensen zijn groepsdieren

We leven met elkaar in groepen, wij kunnen niet anders. Wij zijn groepsdieren. Als wij geen groepje hebben, dan voelen we ons eenzaam, vallen we langzaam om, kwijnen we weg. Dus wij vormen groepjes. Is het zo dat we al een wereldgroepje zijn? Of hebben we subgroepjes? De vraag stellen is hem bijna beantwoorden. Natuurlijk hebben we subgroepjes. Je voelt je fijn in jouw eigen subgroepje en in dat subgroepje zijn genoeg verschillen. Hoe gaan we daar eigenlijk precies mee om? Hoe regelen we de hiërarchie in een groep, zodat we goed met die verschillen omgaan?

Als we subgroepjes hebben, hebben we dus ook groepjes die naast andere groepjes komen te staan. In een stad, een andere stad, in een wijk, een andere wijk. In jouw straat heb je een heel leuk straatfeest met elkaar en op dat straatfeest heb je een mooi springkussen voor de kinderen. Maar denk niet dat de andere straat op jouw springkussen mag. Hoe gaan we om met die grens tussen groepjes?

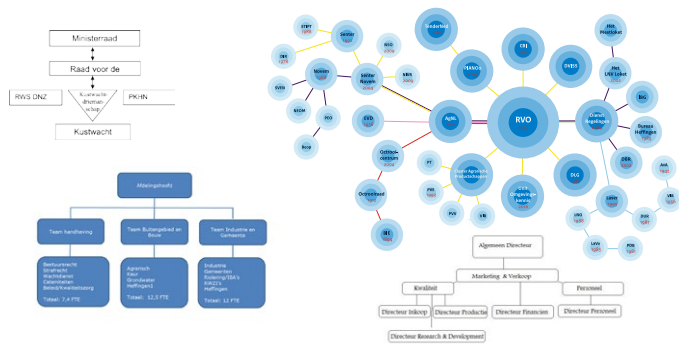
Die groepen vormen zich op basis van verschillende factoren: leeftijd, religie, achtergrond, en voorkeuren. Mensen vormen samen deze groepjes. Wij hebben te maken met allerlei mensen die verschillende ideeën hebben die we in de basis leuk vinden, maar die ook best wel ingewikkeld zijn.

We hebben samen een verhaal nodig, want anders komen we niet verder. En dat moeten we dan doen met integriteit. Eerlijk, oprecht en niet omkoopbaar, las ik online. Dat klinkt fantastisch. Maar hoe belangrijk is het om dat te doen? En tegelijkertijd: hoe ingewikkeld om dat te doen? Dat is de zoektocht, waar ik een aantal gedachten met jullie over wil delen.

Reis naar de werkvloer

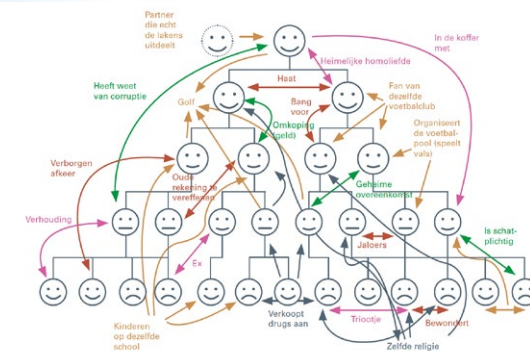
Ik reis de wereld over om te snappen hoe mensen dingen doen. In die wereldreizen kom ik ook regelmatig bij organisaties en belicht ik een centraal thema. Vandaag is dat thema integriteit op de werkvloer. Dus laten we even naar de werkvloer reizen. Als ik een organisatie binnenloop en ik vraag: vertel eens wat over jullie organisatie, dan krijg ik antwoorden over de organisatieopbouw.

We denken in functies



Super handig, want dan heb je een beetje beeld wie waar zit. We denken in functies. Maar, er is een hele grote MAAR: handel je ook conform die functies en het organogram? Nee, we handelen naar relaties. En dat ziet er heel anders uit. Dus dit is jouw echte organogram.

We handelen naar relaties



Bron: Brian Robertson

En bekijk maar eens waar je zit. We bouwen relaties doordat we bijvoorbeeld oude rekeningen vereffenen met elkaar. Of omdat er ergens een stiekem trioetje gaande is, maar de anderen mogen het niet weten. Of dat er ergens drugs wordt verkocht, niet bij jullie, maar bij die andere afdeling. Dat is natuurlijk niet de bedoeling, maar dat gebeurt wel. We handelen naar relaties en dat proberen we te managen maar het is soms ook hartstikke onhandig.

Hoe vormen we een gemeenschap?

Stel, we hebben een project. We moeten dan kijken wie er in de projectgroep deelnemen. We kijken naar de competenties en de vaardigheden, denken we. Maar we vormen die projectgroep naar de relaties, want wij werken samen. Of net als onze kinderen die naar dezelfde school gaan. Daar kennen we elkaar van en daarom komen we elkaar tegen. “Jij doet mee” en “wij doen het samen.” “Vorig jaar heb ik echt iets heel stoms gedaan. Toen heb jij mij geholpen en nu heb jij echt zo’n uitglijder gemaakt. Het is echt sneu wat jij nu meemaakt, dus ik zeg: kom maar in mijn project, dan help ik jou een beetje.” Dat is hoe wij tribes vormen, hoe wij gemeenschappen vormen, hoe wij met elkaar samenleven. Wij handelen naar relaties en in die relaties zitten dus loyaliteiten en reciprociteit en gaan we met elkaar kijken hoe we het goed doen. Hierdoor ontstaat dan soms ook vriendjespolitiek. Dit is niet altijd eerlijk, maar het is wel hoe we het doen.

‘We kunnen zo verschillend zijn als we willen, maar uiteindelijk willen we er allemaal bij horen.’

Elk mens heeft diep menselijke behoeften. Dat is het universele. We kunnen zo verschillend zijn als we willen, maar uiteindelijk willen we er allemaal bij horen. We willen een plek in een geheel en als we het gevoel hebben dat we die plek niet hebben, dan worden we boos of verdrietig. Dan gebeurt er wat. Maar wat is dan het geheel? Is dat het geheel van mijn groepje of van de wereld? Waar begint en eindigt het geheel, en hoor ik daarbij? Wil ik ergens bij horen? Binnen welke plek in het geheel?

We willen ook allerlei vormen van wederkerigheid. Ik wil wat geven en daar krijg ik ook wat voor terug. Reciprociteit heet dat met een mooi woord. Wederkerigheid is geven en nemen. Dat moet in balans zijn. Dus in het werk wil je best iets harder werken, maar dan moet er wel wat voor terugkomen. Dat kan salaris, maar ook aandacht zijn. Dat kan zorgen dat je goed met elkaar bent, maar we hebben allemaal behoefte aan een goede balans in wederkerigheid in een ordening. Wij zijn hiërarchische wezens. We hebben hiërarchieën nodig. Zodra we elkaar tegenkomen, gaan we hiërarchieën bouwen.

Het is niet anders als jij projectleider bent en je komt een andere projectleider tegen die vraagt: “Hoeveel projecten doe jij nou? Die ander zegt: ‘drie’. En jij zegt: ‘vier’.” Mensen bouwen hiërarchieën. Wij zijn hiërarchische beestjes en we vormen groepen met groepsgrenzen. We leven samen met mensen die allemaal heel anders zijn. En we hebben deze diepmenselijke behoefte om op alle plekken gemeenschappen te vormen die zo sterk mogelijk zijn. Althans, dat is mijn zoektocht. Hoe bouwen we sterke tribes, sterke groepen?

Hoe gaan we met elkaar om binnen tribes?

In die tribes, die groepen, hebben we een aantal manieren waarop we met elkaar omgaan. En hoe maken we die nou zo sterk mogelijk? Als ik een dorp inloop en ik zie dat de ene helft van het dorp niet praat met de andere helft, is het geheel niet zo sterk als het zou kunnen zijn. Als ik een dorp binnenloop en ik merk dat de bevolking eigenlijk niet goed praat met de chiefs en andersom, is het geheel niet zo sterk als het zou kunnen zijn. Als er een dorpsfeest is en niemand wil komen, dan is er stront aan de knikker. En hetzelfde geldt voor organisaties. Als ik een organisatie binnenloop en de ene afdeling kan niet met de andere afdeling, het ene team kan niet met het andere team, als de top geen idee heeft wat op de werkvloer speelt en andersom, dan is er wat aan de hand. Dan is het geheel niet zo sterk als het zou kunnen zijn. Tribes, gemeenschappen, organisaties, families zijn zo sterk als de onderlinge relaties sterk zijn. Daar moeten we het namelijk mee doen. We moeten het hebben van hoe wij elkaar begrijpen, hoe wij met elkaar omgaan en hoe wij met elkaar handelen. En dat kunnen we niet alleen.

In de basis hebben we met integriteit te maken. Wij willen ons met goede mensen omringen. Dat willen we allemaal. Dus we denken: ik ben een goed mens, dus ik wil met goede mensen werken, want dan komen we verder. De mensen met wie we werken, werken ook weer met andere mensen en daarmee bouwen we een samenleving. En die samenleving moet zo goed mogelijk zijn. Dat willen we toch allemaal? We willen ons omringen met mensen die oprecht, eerlijk en te vertrouwen zijn. Dat willen we.

‘Tribes, gemeenschappen, organisaties, families zijn zo sterk als de onderlinge relaties sterk zijn.’

Maar, er zit één ding in de weg. Wij zijn allemaal bevooroordeeld. Die vooroordelen zijn handig, want daarmee kunnen we snel scannen wat er in een situatie gebeurt. We kunnen niet alles scannen, dus gaan onze hersenen filteren. Zo ontstaan vooroordelen. We hebben die vooroordelen nodig. Het helpt ons om snel in te schatten of we een situatie moeten vertrouwen of niet. Maar, diezelfde vooroordelen staan ons ook gigantisch in de weg. Hoe gaan we daarmee om? Kunnen wij ons spiegelen?

Kijk eens wat er gebeurt als je als groep in een spiegel kijkt. Hoe kijken we naar onszelf? Hoe reflecteren we op ons handelen? Hoe reflecteren we op wat anderen doen? En hoe doen we dat op een manier waarbij we eerlijk, oprecht en niet omkoopbaar blijven, maar toch ook met elkaar verder kunnen? Want integriteit is iets moois en iets waanzinnig ingewikkelds. Hoe gaan we om met integriteit op de werkvloer? Wat zijn jullie ervaringen? Wat werkt wel? Wat werkt niet? Laten we daar eens over praten, want samen kunnen we meer leren en hopelijk beter worden in wat we doen!

Wat doen we aan de grenzen tussen groepen?

We leren elkaars cultuur kennen door elkaar na te doen en na te praten. Dit is hoe we cultuur tot ons nemen. Maar wie doen we na? Voor kinderen geldt: ouders, en iedereen die invloed heeft op ons zakgeld. Later wordt dat salaris. Waarom doen we dit? Omdat wij, als we het goed doen, later misschien wel zelf degenen zijn die het salaris uitbetalen.

‘Mensen vormen culturen en culturen vormen ons.’

We praten mensen na. Vaak zijn dat de leidinggevenden, omdat we dan krijgen waar we recht op hebben. Maar ook onze beste vrienden hebben invloed. Mensen vormen culturen en culturen vormen ons. Ook al zeg ik dat ik een autonoom, zelfdenkend mens ben: veel van wat ik denk heb ik opgepikt van anderen. Dingen die we normaal of niet normaal vinden, veranderen in de loop der tijd. Daarbij draait alles in onze samenleving om economische groei, dat is geen natuurwet, maar hebben we ooit zo besloten. We moeten altijd vooruit. We kiezen steeds eerst voor economische groei en daarna voor menselijkheid. Culturen spelen een belangrijke rol in macht. Niets heeft betekenis van zichzelf; het maakt uit wie de betekenis bepaalt.

Als ik de betekenis mag bepalen, heb ik macht over het verhaal. Als ik bovendien goed ben in het gedrag dat mijn community, gezin, of organisatie belangrijk vindt, is de kans groot dat ik de leider word. Maar uiteindelijk hebben we steeds een goede uitleg nodig. Het geeft rust om te weten wat goed en fout is, zodat we verder kunnen.

Harry, het vogeltje dat op zijn kop hangt

Wat de groep vindt is niet altijd allemaal goed of fout. Er zijn altijd mensen met een ander idee. Waar mensen werken worden fouten gemaakt. Gaan we dat zeggen of niet? Als we bij elkaar komen in een managementmeeting zorgen we dat we allemaal dezelfde richting op denken. Maar er is meestal iemand die afwijkt en daar wordt de aandacht op gericht. Het vogeltje dat op zijn kop hangt heet Harry, maar het kan ook Harriëtte, Pjotter of Fatima zijn. Het staat symbool voor een andere mening, een ander geluid.



Wat zegt Harry? Hij adresseert iets wat anderen niet zien. Hij heeft een afwijkende mening. Wat zegt de gemiddelde groep tegen Harry? “Doe normaal, doe niet zo moeilijk.” Ik noem het wel de bakfout van de mens. Overal ter wereld komen we deze reactie tegen. Het is een menselijke reactie op afwijking. Kleine afwijkingen kunnen leiden tot grote discussies. Een nieuw inzicht betekent wellicht dat je jouw gedachten over jouw werkelijkheid moet veranderen. Diversiteit in inzichten kan irritatie en spanning brengen.

Iedereen van ons heeft ooit wel eens een andere mening gehad dan de rest. De keuzes die we maken hangen af van hoe belangrijk het onderwerp voor ons is. Als het niet belangrijk is, laat je het misschien gaan. Maar als het wel belangrijk is, raak je geïrriteerd en kan je besluiten om er iets van te zeggen. Je hoopt dan op steun om het gesprek aan te kunnen gaan op de juiste plek en setting.

Met wie ga je als eerste praten? Met andere mensen die normaal gesproken hetzelfde idee hebben als jij? Deze vraag zorgt voor een spannende dynamiek. Verschillen binnen groepen vormen een uitdaging. Hoe luisteren we goed naar afwijkende meningen? Wat doen we bij minderheidsstemmen? Onze impuls is helaas vaak om er niet teveel mee te doen.

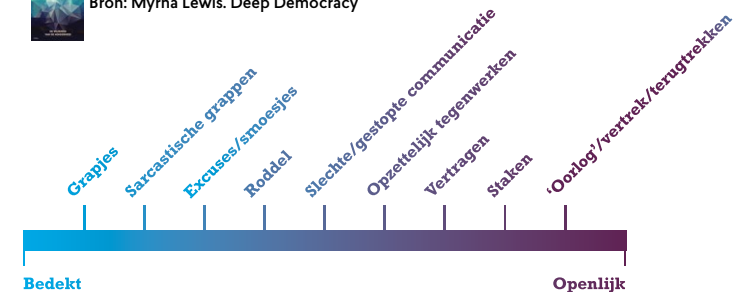
Myrna Lewis en Deep Democracy

Myrna Lewis, de founder van de Lewis methode van Deep Democracy, beschrijft het gedrag van mensen die het gevoel hebben dat ze niet kunnen zeggen wat voor hen belangrijk is. Mensen proberen eerst door een grapje iets te adresseren. Als dat niet werkt, gaan ze saboteren, roddelen of ontstaat er openlijk een conflict.

Sabotage, als niet gezegd kan worden wat gezegd moet worden



Bron: Myrna Lewis. Deep Democracy



Als dit gedrag aanwezig is in een groep, betekent dit dat niet alles gezegd gaat worden. Dit verlaagt de kwaliteit van beslissingen en maakt het onveilig voor verschillende meningen. Dit fenomeen zien we overal, in het dagelijkse leven maar ook in werkvergaderingen.

In elke groep hebben mensen te maken met machtsverhoudingen. Niet elke stem krijgt evenveel gewicht. Niets heeft betekenis van zichzelf, samen moeten we bepalen wat normaal is en wat niet, maar niet iedereen kan en mag overal over meepraten. Dit gaat over macht. Definitiemacht, of de macht om betekenis te geven, speelt een cruciale rol in samenleven. Iedereen heeft op een deel van hun leven definitiemacht, bijvoorbeeld bij het doen van boodschappen voor het gezin.

Cultuurvorming en macht

Cultuurvorming draait om interactie en besluitvorming. Wat vinden we goed en fout, mooi en lelijk, waar en niet-waar? Deze waarden bepalen ons gedrag en onze normen. Wie mag deze waarden bepalen? Dit is een kwestie van definitiemacht. Samen moeten we betekenis geven aan de wereld.

De huidige wereld zit vol leugens en verhalen die belangrijker zijn geworden dan feiten. Dit is een uitdaging voor integriteit. We moeten leren omgaan met verschillende meningen en de waarheid adresseren, zelfs als het moeilijk is. Luisteren naar alle stemmen is cruciaal voor het nemen van de beste beslissingen. Integriteit is belangrijk maar complex. We moeten eerlijk en oprecht zijn, transparant en niet omkoopbaar. Samen vormen we de wereld door interactie, besluitvorming en het delen van verhalen. Dit vereist moed en de bereidheid om moeilijke gesprekken te voeren. Om de diversiteit aan standpunten te horen en afwijkende stemmen niet weg te drukken of belachelijk te maken.

‘De huidige wereld zit vol leugens en verhalen die belangrijker zijn geworden dan feiten. Dit is een uitdaging voor integriteit.’

De rol van leiderschap

Leiderschap speelt een cruciale rol in hoe culturen zich vormen en evolueren. Een leider is niet alleen een persoon die instructies geeft, maar iemand die de waarden en normen van een groep belichaamt en uitdraagt. De manier waarop leiders omgaan met afwijkende meningen kan een grote invloed hebben op de openheid en inclusiviteit van een cultuur.

Goede leiders moedigen dialoog en diversiteit aan. Ze creëren een omgeving waarin iedereen zich gehoord voelt en waarin afwijkende meningen niet alleen getolereerd, maar ook gewaardeerd worden. Dit draagt bij aan een rijkere, meer dynamische cultuur waarin innovatie en creativiteit kunnen floreren.

Leiders moeten zich bewust zijn van hun eigen vooroordelen en de neiging om alleen die meningen te ondersteunen die overeenkomen met hun eigen overtuigingen. Door actief te luisteren naar verschillende perspectieven en deze te integreren in besluitvormingsprocessen, kunnen leiders een inclusieve en rechtvaardige cultuur bevorderen.

Verandering binnen een cultuur is vaak een langzaam en moeizaam proces. Het vereist dat individuen bereid zijn om hun diepgewortelde overtuigingen en gedragingen ter discussie te stellen. Dit kan leiden tot ongemak en weerstand, maar is essentieel voor groei en verbetering.

Om verandering effectief te faciliteren, is het belangrijk om een duidelijk en consistent verhaal te hebben dat de noodzaak van de verandering uitlegt. Mensen moeten begrijpen waarom verandering nodig is en hoe het hen persoonlijk ten goede zal komen. Dit vereist effectieve communicatie en betrokkenheid van alle leden van de groep.

Het belang van transparantie

Transparantie is een sleutelcomponent van integriteit en vertrouwen binnen een cultuur. Wanneer beslissingen worden genomen achter gesloten deuren en zonder uitleg, kan dit leiden tot wantrouwen en speculatie. Door open en eerlijk te zijn over de redenen achter beslissingen en de processen die worden gevolgd, kunnen leiders vertrouwen opbouwen en de samenwerking bevorderen.

Transparantie betekent ook dat er open kanalen moeten zijn voor feedback en kritiek. Mensen moeten zich vrij voelen om

hun zorgen te uiten zonder angst voor repercussies. Dit helpt om problemen vroegtijdig te identificeren en aan te pakken, voordat ze uitgroeien tot grotere conflicten.

Het evenwicht tussen de groep en individu

Een belangrijk aspect van cultuurvorming is het vinden van een balans tussen de behoeften van de groep en die van het individu. Te veel nadruk op conformiteit kan leiden tot een onderdrukking van individuele creativiteit en innovatie. Aan de andere kant kan een te grote focus op individualisme de cohesie en samenwerking binnen de groep ondermijnen. Het is belangrijk om ruimte te creëren voor individuele expressie en diversiteit, terwijl er ook gemeenschappelijke waarden en doelen worden nagestreefd. Dit kan worden bereikt door een cultuur van respect en inclusiviteit te bevorderen, waar iedereen zich gewaardeerd voelt en de vrijheid heeft om zichzelf te zijn.

De impact van globalisering op cultuurvorming

Globalisering heeft een aanzienlijke impact op cultuurvorming. Door de wereldwijde uitwisseling van ideeën, goederen en mensen, worden culturen voortdurend beïnvloed en getransformeerd. Dit kan leiden tot een verrijking van culturele diversiteit, maar ook tot spanningen en conflicten wanneer verschillende culturele waarden botsen.

Het is belangrijk om een open houding aan te nemen tegenover globalisering en de kansen te zien die het biedt voor leren en groei. Tegelijkertijd moeten we bewust omgaan met de uitdagingen die het met zich meebrengt en streven naar

een harmonieuze integratie van verschillende culturele invloeden. Culturele intelligentie, of het vermogen om effectief te communiceren en samen te werken met mensen uit verschillende culturele achtergronden, wordt steeds belangrijker in onze geglobaliseerde wereld. Dit omvat het begrijpen en respecteren van culturele verschillen, en het ontwikkelen van de vaardigheden om deze verschillen te overbruggen.

Culturele intelligentie kan worden ontwikkeld door middel van educatie, training en ervaring. Het vereist een open geest en de bereidheid om continu te leren en zich aan te passen. Dit helpt niet alleen bij het bevorderen van samenwerking en begrip binnen diverse teams, maar ook bij het navigeren door de complexe dynamieken van de mondiale samenleving.

Conclusie

Cultuurvorming is een dynamisch en complex proces dat wordt beïnvloed door een breed scala aan factoren, waaronder macht, leiderschap, transparantie en globalisering. Het is een proces van voortdurende interactie en evolutie, waarbij individuen en groepen voortdurend betekenis geven aan de wereld om hen heen.

Leiders spelen een cruciale rol in dit proces door de waarden en normen van de groep te belichamen en te bevorderen. Door openheid, inclusiviteit en respect te bevorderen, kunnen ze een cultuur creëren waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

‘Cultuur is de som van onze interacties en beslissingen.’

Transparantie en culturele intelligentie zijn essentieel voor het bevorderen van vertrouwen en samenwerking binnen diverse groepen. Door open en eerlijk te communiceren en culturele verschillen te respecteren, kunnen we een harmonieuze en productieve samenleving creëren.

Verandering is onvermijdelijk en vaak uitdagend, maar het is ook een kans voor groei en verbetering. Door bereid te zijn om onze overtuigingen en gedragingen ter discussie te stellen, kunnen we bijdragen aan de ontwikkeling van een rechtvaardigere en inclusievere cultuur.

Kortom, cultuur is de som van onze interacties en beslissingen en doorspekt van machtsdynamiek. Het is aan ons om bewust en verantwoordelijk om te gaan met de macht die we hebben om betekenis te geven aan de wereld, en om te streven naar een samenleving waarin iedereen zich kan ontplooien en bijdragen.



Het Huis voor Klokkenluiders

Preventie, advies en onderzoek onder één dak



Over het Huis voor Klokkenluiders

Het Huis voor Klokkenluiders is in 2016 opgericht met als doel bij te dragen aan integere werkrelaties in een integere samenleving. Met de drie pijlers preventie, advies en onderzoek onder één dak.

Het Huis stimuleert en helpt overheden, semipublieke instellingen en bedrijven bij het inrichten van een goed meldsysteem en het ontwikkelen en voeren van een integriteitsbeleid. Het helpt werkgevers het belang in te zien van interne meldingen en melders te waarderen in plaats van af te serveren.

Daarnaast adviseert het Huis jaarlijks honderden melders die in verband met hun werk een misstand met maatschappelijk belang vermoeden. Het Huis adviseert de klokkenluider met eventueel te nemen stappen (intern en extern). Samen met de melder, wordt gezocht naar mogelijkheden om met op maat gesneden interventies verdere impasse en mogelijke benadeling te voorkomen. Advies en maatwerk bij het Huis zijn vertrouwelijk; er wordt niet over gepubliceerd. Procederen voor of namens melders behoort niet tot de taken van het Huis.

Het Huis doet als enige externe instantie benadelingsonderzoeken; een melder mag geen nadeel ondervinden van het doen van een melding, zoals overplaatsing of ontslag. Bij een vermoeden van een misstand, kan het – in gevallen waarvoor geen bijzondere toezichthouder of autoriteit is aangewezen, dan wel wanneer geen deugdelijk onderzoek is verricht – als ‘last resort’ onderzoek doen naar de vermeende misstand.

Sinds eind 2022 kunnen klokkenluiders via het Huis in aanmerking komen voor psychosociale ondersteuning en sinds 2024 voor juridische bijstand. Het Huis staat aan de vooravond van grote veranderingen. Door de Wet bescherming klokkenluiders, die in februari 2023 is ingegaan, krijgt het Huis in de toekomst toezicht- en sanctiebevoegdheid.

Over Frits Veerman

Klokkenluider avant la lettre



Klokkenluider avant la lettre

Veerman

Frits Veerman werkte in de jaren 70 als technicus en technisch-fotograaf voor Fysisch Dynamisch Onderzoekslaboratorium (FDO) Stork in Amsterdam, dat ultracentrifuges ontwikkelde. Hij ontdekte dat Abdul Qadir Khan, met wie hij een werkruimte deelde, op grote schaal geheime documenten kopieerde en meesmokkelde naar zijn geboorteland Pakistan. Veerman gaf al zijn bevindingen door aan zijn werkgever, waarna een spreekverbod volgde. Later werd hij ontslagen.

Met behulp van de doorgestuurde informatie bouwde Pakistan een vrijwel exacte kopie van de fabriek uit Nederland, inclusief zo'n ultracentrifuge, en stichtte daar een industrie, waarmee Pakistan een kernwapen kon ontwikkelen.

Veerman bleef strijden voor zijn gelijk en zweeg niet. Veiligheidsdiensten achtervolgden hem, ook in het buitenland verscheen zijn naam op de lijst van verdachte personen. In Nederland heeft hij zelfs korte tijd vastgezeten. 40 jaar lang streed Veerman voor zijn gelijk.

De zaak Veerman was mede aanleiding voor de totstandkoming van de Wet Huis voor klokkenluiders in 2016. In 2020 publiceerde het Huis voor Klokkenluiders het onderzoeksrapport, waarin werd vastgesteld dat Frits Veerman was ontslagen vanwege zijn melding van een vermoeden van een misstand.

Frits Veerman overleed in 2021.

Hij was getrouwd en had drie kinderen.

Het Huis voor Klokkenuiders organiseerde op 21 juni 2024 de Veermanlezing

Jitske Kramer verzorgde de lezing, waarin ze sprak over welke dynamieken binnen een organisatie spelen als iemand een andere stem laat horen. Wat gebeurt er als een medewerker wordt buitengesloten, omdat hij of zij een misstand heeft aangekaart? Wat kunnen organisaties en wij, als maatschappij doen om te zorgen dat iedereen vrijuit kan spreken?

Kramer is corporate antropoloog, ondernemer, bestsellerauteur en voormalig 'trainer van het jaar'. Ze reist de wereld over om te leren van traditionele healers, leiders, verrassende innovators en willekeurige voorbijgangers. Via haar boeken, lezingen en masterclasses brengt ze haar kennis en ervaringen naar de wereld van organiseren, samenwerken en leiderschap. Om de slagkracht en resultaten van individuen en groepen te verbeteren (en de wereld gewoon een beetje mooier te maken).



HUIS VOOR
KLOKKENUIDERS

juli 2024

www.huisvoorklokkenuiders.nl

www.veermanlezing.nl