



## P E R S B E R I C H T

### **Ondernemingsraden: slechts een op drie werknemers durft misstand te melden**

*Fors deel werkgevers voldoet nog niet aan klokkenluiderswet*

**Werkgevers voorzien nog onvoldoende in de voorwaarden die nodig zijn om veilig vermoedens van misstanden te kunnen melden. Dit blijkt uit de *Verkenning Meldprocedures en Integriteitsvoorzieningen 2017*, een onderzoek onder ruim 300 ondernemingsraden, uitgevoerd door het Huis voor Klokkenluiders. In veel organisaties durven werknemers misstanden niet te melden. In een op de zeven gevallen heerst volgens de OR zelfs een angstcultuur.**

#### **Meldprocedure**

Van de werkgevers met een ondernemingsraad heeft op dit moment 79% een meldprocedure. 48% voldoet daarbij aan de wettelijke verplichtingen. De semipublieke sector loopt daarbij voorop: 58% heeft een nieuwe meldprocedure ingevoerd of geactualiseerd. De publieke sector moet daarentegen nog een inhaalslag maken bij het aanpassen van de verouderde regelingen. Volgens de OR-leden in die sector heeft 45% van de publieke organisaties een actuele meldprocedure. In de private sector beschikt 42% daarover. Kleine en middelkleine bedrijven met meer dan vijftig werknemers lopen daarbij nog flink achter, mede omdat bij een deel van deze bedrijven een ondernemingsraad ontbreekt. Geschat wordt dat ongeveer drie op de tien bedrijven met 50 tot 250 werknemers een actuele meldregeling heeft.

Sinds de invoering van de wet Huis voor klokkenluiders op 1 juli 2016 geldt voor alle organisaties met meer dan vijftig werknemers de plicht tot het invoeren van een meldprocedure. In deze meldprocedure moet onder meer staan in welke gevallen er gemeld kan worden, bij wie dat kan en hoe er met de melding wordt omgegaan. Ook moet de melding vertrouwelijk worden behandeld. Werkgevers zijn verplicht om de meldregeling bij iedere medewerker onder de aandacht te brengen. De ondernemingsraad moet met de procedure instemmen.

#### **Veilig meldklimaat**

Het onderzoek richt zich ook op de vraag of men zich veilig genoeg voelt om een misstand te melden. Dat blijkt lang niet overal het geval te zijn. Slechts één op de drie ondervraagden denkt dat collega's een misstand durven te melden. Één op de zeven zegt dat er een angstcultuur binnen de organisatie heerst. Waarnemend voorzitter van het Huis voor Klokkenluiders Edith Snoeij vindt dit zorgelijk.

Snoeij hierover: "Een goede meldstructuur alleen is niet voldoende. Minstens zo belangrijk is dat men zich veilig genoeg voelt om verkeerde ontwikkelingen bespreekbaar te maken". Binnen de semipublieke sector is men het minst positief over de organisatiecultuur, terwijl de private sector het qua open cultuur en hogere meldingsbereidheid beter lijkt te doen.

## **Medezeggenschap**

Meldingen van werknemers kunnen een belangrijke bron zijn voor het vroegtijdig signaleren van misstanden als fraude, machtsmisbruik en gevaarlijke situaties. De medezeggenschap ziet voor zichzelf een belangrijke rol weggelegd als het gaat om het bevorderen van integriteit binnen de organisatie. Maar liefst 84% van de ondervraagden vindt dat de ondernemingsraad daar een actieve bijdrage aan moet leveren. De betrokkenheid van de OR kan echter nog verbeterd worden. Volgens het onderzoek wordt de helft niet regelmatig geïnformeerd over het aantal meldingen of vastgestelde schendingen, terwijl dit wel wettelijk verplicht is. Één op de drie OR-leden vindt bovendien dat de bestuurder de medezeggenschap onvoldoende informeert. In 39% van de gevallen stond integriteit het afgelopen jaar niet op de overlegagenda.

## **Gedeelde verantwoordelijkheid**

Het Huis voor Klokkenluiders roept de betrokken partijen op hun verantwoordelijkheid te nemen. Zo kunnen ondernemingsraden zich proactiever opstellen op het gebied van integriteit en werkgevers meer haast maken met het invoeren of actualiseren van een goede meldstructuur. Het bedrijfsleven zou zich daarbij meer in moeten spannen voor de benodigde structuur; de publieke en semipublieke sectoren zouden zich vooral moeten richten op de kwaliteit van de al aanwezige structuur en het verbeteren van de cultuur.

Ook brancheorganisaties worden opgeroepen om hun verantwoordelijkheid te nemen. Zij kunnen hun leden aanmoedigen, ondersteunen en zorgen voor meer kennisdeling. Met name voor kleinere werkgevers kunnen zij voorzieningen treffen rond vertrouwenswerk en intern onderzoek. Ook concludeert het rapport dat de wetgever werk moet maken van het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon, een onderzoeksprotocol, een integriteitsfunctionaris en het vastleggen van een preventief integriteitsbeleid.

Volgens Edith Snoeij is er toch reden voor voorzichtig optimisme. “Na het eerste jaar voldoet nog niet iedereen aan alle puntjes aan de nieuwe wet, dat snap ik wel. Het belangrijkste is dat men beseft dat integriteitsbeleid hand in hand gaat met het creëren van een veilige werkomgeving en dat iedereen daar een verantwoordelijkheid in te nemen heeft. Op die manier verklein je namelijk de kans dat een verkeerde ontwikkeling binnen de organisatie kan uitgroeien tot een misstand”.

---

## **Noot voor de redactie**

Publicatiedatum: november 2017

Voor vragen kunt u contact opnemen met persvoorlichter Arjen Wilbers via: [arjen.wilbers@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:arjen.wilbers@huisvoorklokkenluiders.nl) of via 06-11119506.

Het Huis voor Klokkenluiders is er voor mensen die een werkgerelateerde misstand willen melden. Dit kunnen werknemers in loondienst zijn, maar ook ex-werknemers, zzp'ers, uitzendkrachten en vrijwilligers. Het adviseert melders hoe ze om moeten gaan met het melden van een misstand, kan op verzoek van de melder onderzoek verrichten en bevordert integriteitsmanagement bij werkgevers.