

Klokkenluiders

‘De OR moet spierballen tonen’

Ernstige misstanden bij de overheid en in het bedrijfsleven zijn zeker geen incidenten, zegt de Expertgroep Klokkenluiders. Deze groep ex-klokkenluiders begeleidt melders van interne wantoestanden. Het valt ze op dat de medezeggenschap het laat afweten.

Bart Speleers, redacteur Praktijkblad Ondernemingsraad

De Expertgroep Klokkenluiders ziet dagelijks heel wat excessen bij de overheid en in het bedrijfsleven. Managementmisstanden, (seksuele) intimidatie, fraude, zelfverrijking, vriendjespolitiek en doodsbereigingen aan melders van misstanden en hun gezinnen. Wie de verhalen van de expertgroep aanhoort, vraagt zich verbijsterd af of deze zaken zich afspelen in een of andere bananenrepubliek. Het gebeurt toch echt in ons land, zeggen de experts van de groep, bestaande uit zes bekende klokkenluiders, onder wie Paul van Buitenen (fraude bij de EU-Commissie), Harrie Timmerman (rechtsdwaling Schiedammer Parkmoord) en Paul Schaap (veiligheid kerncentrale Petten). De ervaringsdeskundigen hebben er zelf mee te maken gehad en komen het nu tegen in hun dagelijks werk als experts.

Denktank

De Expertgroep Klokkenluiders begeleidt al jaren melders van misstanden binnen organisaties en ondernemingen en wordt door de overheid als denktank betrokken bij beleidsontwikkeling over klokkenluidersregelingen. Pas eind vorig jaar maakte de Expertgroep Klokkenluiders zich publiekelijk bekend via de media. Het aantal serieuze zaken waar de groep zich over buigt, is sindsdien opgelopen naar 55. In de meeste gevallen gaat het om individuen die al jaren misstanden binnen hun organisatie intern aan de kaak stellen, maar geen gehoor vinden en hun toevlucht zoeken bij de expertgroep. Voorzitter van de stichting is Gerrit de Wit, die als recherchekundige werkte bij de Bijzondere Opsporingsdienst van het Ministerie van VROM. Daar constateerde het toenmalige OR-lid, samen met zijn collega Henk Laarman, ernstige managementmisstanden, fraude en ambtelijke corruptie. Na een interne strijd maakte het duo eind jaren negentig de wanstanden publiek. De Wit won alle gevoerde procedures, maar de

laatste rechtszaak, over een verstoorde arbeidsverhouding, verloor hij en ontslag volgde.

Vanaf het begin van hun strijd werden de klokkenluiders bijgestaan door organisatieadviseur Henk Stil, die samen met De Wit en de expertgroep melders van misstanden, waaronder enkele ondernemingsraden en individuele OR-leden, bijstaat in hun proces.

Wat voor zaken begeleiden jullie?

De Wit: ‘Heel diverse zaken, zowel bij de overheid als in het bedrijfsleven. De afgelopen jaren heeft de expertgroep bijvoorbeeld melders begeleid bij ziekenhuizen, in de hbo-fraude en diverse zaken bij ministeries. Het zijn vaak zaken die jaren lopen voordat ze al dan niet naar buiten komen.’

Met welke misstanden komen melders?

De Wit: ‘Met fraude, zelfverrijking, mismanagement, schade toebrengen aan anderen, noem maar op. Aan deze excessen liggen altijd machtsvraagstukken ten grondslag. De veroorzakers dekken de wantoestanden af en oorzaken of schuldigen worden niet benoemd, laat staan aangepakt. Na de melding van excessen worden vaak interne onderzoeken gestart. Niet om de misstanden boven tafel te krijgen, maar om

de organisatieschade te beperken, de verantwoordelijken buiten beeld te houden en de melder onder druk te zetten, zodat hij geruisloos in de ziektewet of met een regeling verdwijnt.’

Stil: ‘De veroorzakers vertonen altijd niet integer gedrag. Zij nemen geen verantwoordelijkheid voor hun fouten en erkennen geen schuld, want ze zijn doodsbang voor juridische consequenties.’

De Wit: ‘Die cultuur van niet integer gedrag dringt in de loop van de tijd door tot in de haarvaten van de organisatie. Heb je hier ervaring mee, zoals alle leden van de expertgroep, dan ont-

‘Als ervaringsdeskundige ruik je die cultuur van manipuleren, bedriegen en bedorven attitudes meteen’



Henk Stil (l) en Gerrit de Wit

wikkel je er een neusje voor. Dan ruik je die cultuur van manipuleren, bedriegen en bedorven attitudes. Als ik die cultuur vervolgens onderzoek, kan ik ook zo de excessen aanwijzen. Vergis je niet, dit komt veel voor in Nederland. Vooral de overheid is er gevoelig voor.'

Wat doen ondernemingsraden met misstanden die worden gemeld of die ze zelf op het spoor komen?

De Wit: 'Ik zie weinig OR'en die zelf misstanden aanpakken. Wel komt het geregeld voor dat melders van misstanden of overige betrokkenen de OR benaderen. Ik heb die ervaring ook bij de spraakmakende excessen van de afgelopen twaalf jaar. Maar door tal van redenen loopt dat proces ook bij de OR vast.'

Hoe komt dat?

Stil: 'De zaak wordt vaak teruggelegd bij de melder van de misstand met de mededeling dat het om een individuele zaak tussen betrokkene en werkgever gaat. Een fundamentele fout. De medezeggenschap ziet vaak de bovenliggende waarde van een melding niet. Men beschouwt het ten onrechte als een incident en niet als structureel probleem, terwijl dat meestal wel aan de orde is. De misstand is vaak een topje van de ijsberg, meestal ligt er een wijdverspreid machtsvraagstuk en niet integer handelen aan ten grondslag. Dan heeft het dus te maken met het functioneren van de onderneming en is het een zaak voor de OR. Het is de taak van de OR om de melding onderling te bespreken en feiten te onderzoeken.'

Is de OR daartoe in staat?

Stil: 'Het lijkt er niet op. Wat ik vaak zie, is dat OR'en aan het begin van de zittingsperiode het mechanisme van de macht niet snappen. De directeur zegt 'we gaan er een mooi jaartje van


maken'. Hij pakt de OR in met een leuk dagje op de hei. Die OR'en geven de macht direct uit handen en krijgen die niet meer terug.'

De Wit: 'Wat de medezeggenschap moet doen, is tegenmacht organiseren. Maar dat besef is amper aanwezig. Het geloof in eigen kunnen, sterk durven zijn. Dat ontbreekt vaak.'

Stil: 'Ze hebben niet genoeg spierballen om voor tegenmacht te zorgen. De relatie met de bestuurder vinden ze belangrijker dan de belangen van personeel en organisatie. Door deze houding voelt een werknemer zich niet uitgenodigd om een misstand aan de OR te melden.'

Wat zou er bij OR'en moeten veranderen?

Stil: 'Ze moeten visie ontwikkelen, strategisch denken en handelen en de WOR kennen en toepassen. Schakel externe deskundigen en vakbonden in, leg contact met de politiek. En praat over moraal en integer handelen.'

De Wit: 'Ook belangrijk is het om angsten te trotseren. Als je een misstand aan de kaak stelt en de schijnwerpers op de rotte plekken richt, kun je de tegenkrachten wel voorstellen. Het is belangrijk om altijd een kwalitatief hoogstaand proces te voeren. En om één team te blijven. Met OR-leden of andere werknemers die als individu de klok luiden, loopt het nooit goed af.' 

Ondernemingsraden, individuele OR-leden of werknemers die externe begeleiding willen bij het proces rond een misstand, kunnen zich wenden tot de Expertgroep Klokkenuiders: expertgroepklokkenuiders@hotmail.com.

Op ORnet.nl staan meer berichten over klokkenuiders, zoek op 'klokkenuiders'.

