

Bestuur Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Bestuur Rendement

Bestuur Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor bestuurders van non-profitorganisaties. Bestuur Rendement stelt zich tot doel op onafhankelijke en toegankelijke wijze te informeren over de ontwikkelingen en de praktijk op bestuurlijk, financieel, fiscaal en juridisch gebied ten behoeve van stichtingen en verenigingen. De redactie beoogt op praktische en overzichtelijke wijze de financiële, fiscale en juridische aspecten van het besturen van een vereniging of stichting te beschrijven en van adviezen te voorzien.

Bestuur Rendement onderscheidt zich door:

- veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/bestuurblad

© 2016 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Bij misstanden aan de bel trekken

Een werknemer moet behoorlijk sterk in zijn schoenen staan om misstanden zoals fraude, corruptie of gevaar voor het milieu of de volksgezondheid bij een organisatie aan te kaarten. In het verleden kwamen werknemers daardoor regelmatig in de problemen. De nieuwe Wet Huis voor klokkenluiders moet daar verandering in brengen. Wat moet uw organisatie mogelijk doen om een veilig meldklimaat te creëren?

Misstanden kunnen zich bij iedere organisatie voordoen. Het gaat hierbij om illegale, gevaarlijke en immorele praktijken die onder de verantwoordelijkheid van de organisatie plaatsvinden. In de praktijk bleek dat werknemers vaak in de problemen kwamen bij het melden van dit soort misstanden. Dit was aanleiding voor de Tweede Kamer om te komen tot de Wet Huis voor klokkenluiders. Deze wet verplicht elke organisatie met vijftig werknemers of meer om een regeling te hebben voor het omgaan met meldingen van een vermoeden van zo'n misstand met een maatschappelijk belang. Recent is de Eerste Kamer akkoord gegaan met de Wet Huis voor klokkenluiders. Waarschijnlijk treedt deze wet op 1 juli 2016 in werking.

Beschermen

De nieuwe wet moet ervoor zorgen dat de mensen die melding doen van (ernstige) misstanden binnen een organisatie, in de toekomst beter worden geholpen en beschermd. De Wet Huis voor klokkenluiders bestaat onder andere uit de volgende onderdelen:

1 *Verbod op benadeling*

In de wet wordt vastgelegd dat de organisatie de werknemer niet mag benadelen als gevolg van het op de juiste wijze melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang.

2 *Verplichte interne meldregeling*

Voor alle organisaties met vijftig werknemers of meer is een interne meldre-

Vallen alle werknemers onder de nieuwe wet?

De meldregeling in uw organisatie moet openstaan voor werknemers met een arbeidsovereenkomst, zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers, en ook voor werknemers van andere organisaties.

De wet verbiedt benadeling van werknemers die een melding doen. De Eerste Kamer heeft ook aangedrongen op een benadelingsverbod voor zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers. In de meldregeling kunt u daarom een benadelingsverbod voor alle melders opnemen.

geling verplicht. Voor veel private en semipublieke organisaties is deze verplichting nieuw. Organisaties die al een interne meldregeling hebben, moeten deze aanpassen aan de nieuwe wet.

3 *Instemmingsrecht OR*

Heeft uw organisatie een ondernemingsraad (OR), dan heeft die instemmingsrecht als de bestuurder een interne meldregeling wil opstellen, wijzigen of schrappen. Dit recht geldt nu al op grond van artikel 27 lid 1 onderdeel j van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), maar zal straks expliciet worden geregeld in artikel 27 lid 1 onderdeel m WOR.

4 *Werknemers naar afdeling Advies*

Een werknemer die een vermoeden heeft van een misstand op het werk kan bij de afdeling Advies van het Huis voor klokkenluiders vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis informatie, advies en ondersteuning inwinnen. Dit kan nu al bij het Adviespunt Klokkenluiders, dat in het Huis zal opgaan.

5 *Eerst intern melden*

Een werknemer met een vermoeden van een misstand zal in principe eerst een interne melding moeten doen bij zijn eigen organisatie voordat hij met de melding naar het Huis kan stappen.

6 *Externe melding*

Als de melder van de misstand vindt dat de melding intern niet juist is afgehandeld, kan hij een externe melding van de misstand doen bij de externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking

komt. Dit zal in de meeste gevallen een inspectie of toezichthouder zijn, maar kan ook de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders zijn.

7 Onderzoek door het Huis

Als de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders de melding in behandeling neemt, zal het de vermoede misstand onderzoeken. Stelt de afdeling Onderzoek vast dat er inderdaad sprake is van een misstand met een maatschappelijk belang, dan zal de afdeling ook kijken naar de oorzaken en de gevolgen van deze misstand.

8 Onderzoek naar benadeling

Vindt een werknemer dat hij als gevolg van het doen van de melding wordt benadeeld in zijn arbeidspositie, dan kan hij de afdeling Onderzoek vragen om de manier waarop de organisatie zich tegenover hem heeft gedragen te onderzoeken.

9 Verplicht informatie verschaffen

Een organisatie is verplicht om volledig en naar waarheid inlichtingen te verstrekken en inzage te geven in de benodigde stukken voor het onderzoek.

10 Openbaar rapport Huis

De afdeling Onderzoek stelt naar aanleiding van het onderzoek een rapport over de gemelde misstanden op. Nadat de werkgever en de melder op het concept daarvan hebben kunnen



reageren, maakt de afdeling het rapport openbaar op de website van het Huis.

Benadeling

Een interne meldregeling en een veilig meldklimaat vormen de basis voor elke moderne, transparante organisatie die

zich maatschappelijk verantwoordelijk voelt. Een goede meldregeling beperkt zich niet tot de wettelijke vereisten, maar waarborgt dat met meldingen en melders goed wordt omgegaan. Dat houdt in, dat de melding goed wordt onderzocht en dat – als het vermoeden juist is – maatregelen worden getroffen om de misstand op te lossen en de gevolgen te beperken. Een goede meldregeling waarborgt ook dat een werknemer die op de juiste manier melding maakt, ook écht wordt beschermd tegen benadeling binnen de organisatie. Gebeurt dit niet, dan is dat funest voor het meldklimaat. Als werknemers ervan afzien om een melding te doen omdat ze zich onveilig voelen, is de meldregeling immers niet meer dan een lege huls. Een veilig meldklimaat is dus van groot belang om te zorgen dat werknemers melding durven maken.

Merijn Goeman en Arjen Wilbers, senior (communicatie)adviseurs bij Adviespunt Klokkenluiders, tel.: (070) 722 24 00, e-mail: advies@apkl.nl, adviespuntklokkenluiders.nl

Opstellen interne meldregeling is nog niet zo makkelijk

Gaat u aan de slag met de interne meldregeling voor uw organisatie, neem dan de volgende uitgangspunten mee:

- De identiteit van de melder wordt niet openbaar gemaakt.
- De melder wordt beschermd tegen benadeling via preventie, korte lijntjes om maatregelen te nemen en de mogelijkheid van onderzoek naar benadeling.
- De melder is betrokken bij het interne onderzoek. Hij wordt gehoord en kan reageren op het onderzoeksrapport en het standpunt van uw organisatie.

- De regeling beschrijft duidelijk in welke gevallen een melder een externe melding kan doen.
- De regeling is te vinden op intranet en op de website van uw organisatie. U bent verplicht om aan de werknemers van uw organisatie een schriftelijke of elektronische versie van de meldregeling te verstrekken.

Meer informatie over een goede meldregeling vindt u op rendement.nl/bestuurtools en op adviespuntklokkenluiders.nl/modelregeling.