

HvK publicatie 'Integriteit in de praktijk; de vertrouwenspersoon'

Het Huis voor Klokkenluiders heeft in 2019 een [publicatie](#) uitgebracht genaamd: 'Integriteit in de praktijk; de vertrouwenspersoon'. Hierin kunt u veel informatie vinden over wat er van een werkgever verwacht kan worden ter bevordering van een veilig en integer werkklimaat, en hoe een vertrouwenspersoon ('VP') daar een bijdrage aan kan leveren.

Waarom is dit van belang? Omdat een goed werkklimaat een rechtstreeks verband houdt met het bedrijfsresultaat en beheersing van de bedrijfsrisico's. Daarnaast draagt het bij aan het maatschappelijk vertrouwen in de organisatie. Dit laatste is ook een van de redenen waarom de overheid steeds steviger inzet op wet- en regelgeving en het toezicht op de naleving, o.a. middels instanties waaronder de ACM, AFM, zo ook het in 2016 opgerichte Huis voor klokkenluiders. Het Huis is er voor mensen die met vermoedens van maatschappelijke misstanden rondlopen, en die binnen hun organisatie geen gehoor vinden, of benadeeld worden als gevolg van het intern melden van hun vermoeden. Het Huis kan hun adviseren, maar ook een onderzoek opstarten, mits aan de randvoorwaarden voldaan is.

Integriteit in de praktijk; een self-assessment

Om het voor u gemakkelijk te maken om vast te stellen hoe de vlag erbij hangt in uw organisatie, vindt u hieronder een korte self-assessment met evaluatiescore van de mogelijke implicaties. De self-assessment is grotendeels gebaseerd op deze publicatie van het Huis, met referenties naar de betreffende tekst.

Deel 1 van de self-assessment gaat over aandacht voor structuur: welke instrumenten/functionarissen kent uw organisatie ter bevordering van een veilig en integer werkklimaat.

Deel 2 van de self-assessment gaat over aandacht voor cultuur: hoe beleven de werknemers het werkklimaat, en weten leidinggevendenden wat hun te doen staat. Ter invulling van de vragen in dit deel kunt u mogelijk te rade gaan bij de ondernemingsraad, de bedrijfsarts, de BMW, de vertrouwenspersoon, of wellicht heeft u data ter beschikking uit een medewerkerssurvey.

Integriteit in de praktijk; wat te doen met de uitkomst

Mocht u aan de hand van de uitkomsten constateren dat er ruimte is voor verbetering, kunt u ervoor kiezen om zelf aan de slag te gaan met de hulpmiddelen aangereikt in de bijlagen bij deze publicatie van het Huis voor klokkenluiders.

Mocht u echter twijfelen over de stand van zaken binnen uw organisatie, of op zoek zijn naar assistentie om een en ander op orde te brengen, nodig ik u graag uit voor een kennismakingsgesprek. Als specialist met veel kennis en ervaring op het gebied van compliance en integriteit, heb ik een belangrijke bijdrage mogen leveren aan deze publicatie.

Graag kijk ik dan samen met u naar wat uw organisatie vraagt, en hoe dat ingevuld kan worden op een manier die bij uw organisatie past.

Lucianne Verweij

06-49772974

www.JustBiz.nu

lucianne.verweij@justbiz.nu

Self Assessment ; 'Integriteit in de praktijk; de vertrouwenspersoon'

Onderwerp	Ja	Nee	Geen idee
1 Aandacht voor structuur			
1a Beleidsdocumenten / systemen¹ *)			
- Een geschreven norm of gedragscode, met relevante kernwaarden			
- Een meldregeling (mogelijk als onderdeel van de gedragscode), met daarin o.a.:			
o Een meldpunt (zijnde niet de VP)			
o Nominale termijnen voor afhandeling			
o Vertrouwelijkheid als uitgangspunt voor afhandeling melding			
o Verbod op benadeling voor te goeder trouw gedane meldingen			
o Mogelijke gevolgen van overtreding gedragscode			
o De mogelijkheid om een adviseur in vertrouwen te raadplegen			
- Een onderzoeksprotocol, met daarin o.a.			
o Wie is verantwoordelijk voor onderzoek			
o Hoe verloopt onderzoek (aanpak en uitgangspunten onderzoek)			
o Wie wordt wanneer geïnformeerd tijdens en na onderzoek			
- Deze documenten zijn afdoende kenbaar gemaakt voor medewerkers middels: **)			
o Helderheid/begrijpelijkheid tekst			
o Plaatsing op website			
o Communicatieprogramma			
o Training			
o Anders, nl.....			
1b Functionarissen / toezicht			
- Beleidsverantwoordelijke(n) voor implementatie			
- Een of meerdere meldpunt(en) waar melders terecht kunnen			
- Monitoring / rapportage over effectiviteit implementatie			

¹ Paragraaf 6.1 Begin met beleid, en paragraaf 8.1 Inbedding van vertrouwenswerk

Onderwerp	Ja	Nee	Geen idee
1c Faciliteren Vertrouwenspersoon			
- Aanstellen van een of meerdere VP's ^{2 3 4}			
- Functiebeschrijving VP's ^{5 6 7}			
- Functioneel leidinggevende ⁸			
- Jaarlijkse doelstellingen ⁹			
o Training			
o Intervisie			
o rapportage ¹⁰			
o Evaluatie ¹¹			
- Afspraken, o.a. over grenzen aan vertrouwelijkheid en bescherming ^{12 13 14}			
- Beschikbaarheid VP verwerkt in communicatie(plan) ¹⁵			
- Mogelijkheden van intervisie voor VP's, al dan niet gefaciliteerd door beleidsverantwoordelijke ¹⁶			
- Beschikbaar stellen geschikte faciliteiten ¹⁷			
2 Aandacht voor cultuur			
2a Helderheid bij werknemers over **)			
- wat er voor gedrag van hun functie verwacht wordt			
- wat mogelijke gevolgen zijn van overtreding van dit verwachte gedrag			
- Bij wie vertrouwelijk advies ingewonnen kan worden ¹⁸			
- bij welke functionaris ze kunnen melden (het formele Meldpunt)			
- wat de gevolgen zijn van een melding			
- wat een onderzoek kan betekenen voor hen			
2b Helderheid bij leidinggevendenden over¹⁹			
- Hoe om te gaan met zorgen of dilemma's van werknemers			
- Hoe om te gaan met een vermoeden van overtreding			
- Hoe een veilige werkomgeving te creëren of te behouden			
- Bij wie vertrouwelijk advies ingewonnen kan worden			
2a Bereidheid bij werknemers ten aanzien van **)			
- het aanspreken van anderen op hun gedrag of besluiten			
- Het doen van meldingen			

² Hoofdstuk 1 Wat is een vertrouwenspersoon

³ Hoofdstuk 3 Wie kan vertrouwenspersoon zijn

⁴ Paragraaf 6.2 Aanstelling

⁵ Hoofdstuk 4 wat doet een VP

⁶ Bijlage 1 Functieprofiel vertrouwenspersoon

⁷ Bijlage 8 Stappenplan voor de vertrouwenspersoon: van melding tot nazorg

⁸ Paragraaf 6.2 Aanstelling

⁹ Paragraaf 6.3 Faciliteiten

¹⁰ Paragraaf 4.4 Signaalfunctie, en bijlage 7 Checklist: elementen jaarrapportage

¹¹ Bijlage 6 Checklist voor evaluatiedoelstellingen

¹² Hoofdstuk 5 Vertrouwelijkheid en anonimiteit

¹³ Paragraaf 6.3 Formele afspraken

¹⁴ Bijlage 4 Stroomschema doorbreken vertrouwelijkheid

¹⁵ Bijlage 9 Voorbeeld informatiefolder vertrouwenspersoon

¹⁶ Paragraaf 3.7 Meerdere vertrouwenspersonen

¹⁷ Paragraaf 6.3 Faciliteiten

¹⁸ Paragraaf 2.2 Belang voor medewerkers

¹⁹ Hoofdstuk 2 Waarom een vertrouwenspersoon

Evaluatie op hoofdlijnen

Scores in rood

Naarmate u meer heeft gescoord in het rode segment, neemt uw risico toe.

*) Afhankelijk van de grootte en de rechtsvorm van uw organisatie loopt u bij het ontbreken van (een van) deze elementen een hoog risico in strijd te handelen met wet & regelgeving, waaronder de Wet Huis voor klokkenluiders, en op zijn minst niet te handelen conform de uitgangspunten van good governance zoals vastgelegd in de NL Corporate Governance Code. De bestuurder van uw organisatie loopt extra risico's omdat toezichthouders in toenemende mate de verantwoordelijken binnen de organisatie aansprakelijk houden als er onvoldoende aandacht is binnen de organisatie voor het voorkomen dan wel tijdig aanpakken van integriteitsschendingen.

**) Als er te weinig aandacht wordt besteed aan het uitrollen van het beleid in de organisatie wordt u waarschijnlijk ook belemmerd in uw mogelijkheden op te treden tegen niet-integer gedrag van uw werknemers, omdat u grote kans loopt dat niet voldaan is aan de kenbaarheidseis, of omdat het onderzoek onzorgvuldig blijkt te zijn uitgevoerd.

Scores in oranje

Naarmate u meer heeft gescoord in het oranje segment, loopt u een hoger risico dat uw beleid ineffectief is, of zelfs contraproductief. Dat risico groeit naarmate het gat tussen structuur (deel 1) en cultuur (deel 2) groter is. Een grote inconsistentie tussen wat men zegt en wat men doet roept cynisme op. 'Mooie woorden, maar uiteindelijk gaat het alleen maar om te centen', of 'hier heerst een angstcultuur', zijn dan kreten die vaak gehoord worden. Medewerkers zullen zich snel onveilig voelen, en als ze dan kennis krijgen van mogelijke integriteitsschendingen zullen ze niet naar voren komen omdat ze geen vertrouwen hebben dat de organisatie dit soort meldingen serieus neemt. Wat het risico van integriteitsschendingen weer toe doet nemen, evenals het risico voor de organisatie en diens bestuurders.

Het aanstellen van een gekwalificeerde vertrouwenspersoon is een manier om dit risico te verkleinen. Hij of zij kan werknemers en leidinggevendenden bijstaan als bron van informatie of als sparring partner. Daarmee heeft u dan ook gelijk voldaan aan de eis in de wet Huis voor klokkenluiders om medewerkers toegang te geven tot een adviseur die ze in vertrouwen kunnen raadplegen.²⁰

Scores in geel

Wil het aanstellen van een vertrouwenspersoon effectief zijn, dan dient er wel invulling gegeven te zijn aan een aantal randvoorwaarden. Is daar niet aan voldaan, dan loopt u het risico dat er wel een vertrouwenspersoon is, maar dat de slagkracht van deze persoon zeer beperkt is. Daarmee loopt u de potentie van een vertrouwenspersoon mis; het uitdragen van het beleid, en waar nodig het bijstaan van medewerkers als ze behoefte hebben aan informatie, een sparring partner, of bij het doen van een melding.

Scores in groen

Naarmate u meer scores heeft in het groene segment, dan lijkt het erop dat u uw zaakjes goed op orde heeft. Maar het kan morgen weer anders zijn. Mijn advies zou zijn; houd vooral de vinger aan de pols, check regelmatig status, en stuur bij waar nodig.

²⁰ Hoofdstuk 2 *Waarom een vertrouwenspersoon*