

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

792

Vragen van de leden **Özütok** (GroenLinks) en **Van Raak** (SP) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het onderzoek «Verkenning Meldprocedures en Integriteitsvoorzieningen 2017»* (ingezonden 29 november 2017).

Antwoord van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 27 december 2017).

Vraag 1

Kent u het onderzoek «Verkenning Meldprocedures en Integriteitsvoorzieningen 2017»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het feit dat slechts 48 procent van de bedrijven en instellingen voldoet aan alle wettelijke verplichtingen voor de meldprocedure?

Antwoord 2

Op 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders in werking getreden. Deze wet regelt dat werkgevers bij wie in de regel tenminste vijftig personen werkzaam zijn een meldprocedure voor vermoedens van misstanden moeten hebben. Het op 1 juli 2016 geopende Huis voor klokkenluiders heeft nu door middel van een verkenning onder ondernemingsraden onderzocht of werkgevers deze wettelijke verplichting naleven. De resultaten van het onderzoek laten zien dat de meeste organisaties met een ondernemingsraad een meldprocedure hebben: van de 432 respondenten zegt 79% dat hun organisatie een meldprocedure heeft en 8% zegt dat er op dit moment aan wordt gewerkt. Volgens de ondernemingsraden heeft echter in totaal 48% van de werkgevers een meldregeling die is ingevoerd of aangepast naar aanleiding van de Wet Huis voor klokkenluiders. Daaruit volgt dat 52% van de werkgevers nog niet beschikt over een meldregeling die voldoet aan alle

¹ <https://huisvoorklokkenluiders.nl/nieuws/ondernemingsraden-slechts-op-drie-werknemers-durft-misstand-melden/>

wettelijke verplichtingen. Deze resultaten laten zien dat we er nog niet zijn, maar tegelijkertijd is het hoopvol te noemen dat de nieuwe wet werkgevers wel al in beweging heeft gebracht. Uit het onderzoek blijkt dat in de private sector bijna een kwart van de huidige meldprocedures in ingevoerd vanwege de nieuwe wet. Wij constateren dat er voor veel werkgevers dus nog werk aan de winkel is. Het is immers van groot belang dat alle werkgevers die het betreft de wettelijke verplichting om een procedure vast te stellen conform artikel 2 van de Wet Huis voor klokkenluiders zullen naleven.

Vraag 3

Deelt u de zorgen over het feit dat bij veel organisaties de organisatiecultuur nog niet zodanige is dat werknemers zich vrij voelen om zaken te melden. Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Ja. Een veilige werkcultuur, waarin ongewenst gedrag bespreekbaar kan worden gemaakt, is cruciaal om misstanden te voorkomen en adequaat te handelen als misstanden zich voordoen. Uit de door het Huis voor klokkenluiders uitgevoerde verkenning blijkt dat een open, veilige meldcultuur nog lang niet vanzelfsprekend is bij werkgevers. Slechts een minderheid van de ondernemingsraden denkt dat werknemers een vermoeden van een misstand durven melden. Wel bevat in dit verband de eerste zin van de slotconclusie van de verkenning een positieve constatering: *«Over het algemeen zijn werkgevers al goed op weg om te zorgen voor een veilige meldcultuur in hun organisatie»*. Voortbouwend op deze goede basis zullen werkgevers zich (nog) meer moeten gaan inspannen om een veilige meldcultuur te creëren. Daaraan kan de belangrijke aanbeveling die het Huis voor klokkenluiders doet aan de medezeggenschap worden toegevoegd: *«Wij roepen medezeggenschapsorganen op om zich pro-actiever op te stellen op gebied van integriteit. Er is voldoende grond om de werkgever in het belang van de organisatie aan te zetten tot het voeren van integriteitsbeleid. Doet een werkgever dit niet uit zichzelf, dan ligt hier een belangrijke verantwoordelijkheid voor de ondernemingsraad»*.

Het Ministerie van SZW zal ook in 2018 aandacht besteden aan het belang van een veilige werkcultuur, onder meer door het organiseren van bijeenkomsten en door het extra onder de aandacht brengen van ontwikkelde instrumenten, zoals de koerskaart ongewenst gedrag, een brochure voor leidinggevenden en een roadmap om ondernemingsraadsleden te helpen ongewenst gedrag in hun bedrijf of organisatie tegen te gaan. Ook voert het ministerie op dit moment onderzoek uit naar de positie en mogelijke versterking van de rol van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De resultaten van dit onderzoek worden in het voorjaar van 2018 verwacht.

Vraag 4

Hoe beoordeelt u het feit dat werknemers in de semipublieke sector het minst positief zijn over de organisatiecultuur?

Antwoord 4

Uit het onderzoek blijkt dat ondernemingsraden uit de semipublieke sector het meest kritisch zijn op de cultuur in hun organisatie. Wij sluiten ons ten aanzien van deze sector dan ook krachtig aan bij de algemene conclusie en aanbevelingen van het Huis voor klokkenluiders waarin werkgevers worden opgeroepen om te handelen, zodat er een veilige meldcultuur ontstaat en waarin ondernemingsraden worden gestimuleerd om werkgevers zo nodig aan te zetten tot het voeren van integriteitsbeleid in het belang van de organisatie.

Vraag 5

Hoe kan de organisatiecultuur bij organisaties zonder ondernemingsraad dusdanig worden verbeterd, dat ook daar medewerkers tevreden zijn over de organisatiecultuur en dat de meldingsbereidheid groter wordt?

Antwoord 5

Het onderzoek heeft zich alleen gericht op organisaties met een ondernemingsraad. Inzicht in de stand van zaken bij organisaties zonder ondernemingsraad ontbreekt. Het Huis voor klokkenluiders wijst erop dat het niet

voor de hand ligt dat organisaties zonder ondernemingsraad het beter doen bij het creëren van een veilig meldklimaat. Kleine bedrijven hebben echter niet altijd de middelen om te investeren in integriteitsvoorzieningen. Het Huis voor klokkenluiders wijst daarom op de mogelijkheid van samenwerking met branchegeenoten. *«Hier ligt een taak voor de brancheorganisaties: zij moeten hun verantwoordelijkheid nemen en hun leden actief adviseren over, ondersteunen bij en aansporen tot verbetering van hun integriteitsbeleid. Dit kan met voorzieningen zoals gedeelde vertrouwenspersonen en toegang tot goede interne onderzoekers»*. Wij onderschrijven de door het Huis in dit verband gedane aanbevelingen. Deze kunnen substantieel bijdragen aan verbetering van de organisatiecultuur en vergroting van de meldingsbereidheid van werknemers bij kleine bedrijven.