

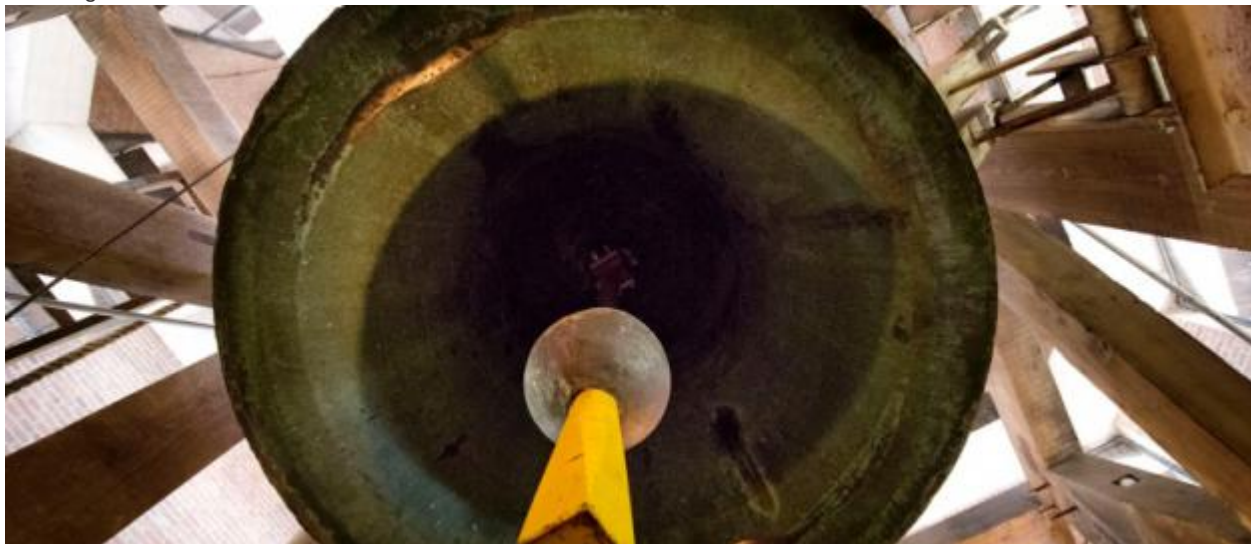
Published on *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<http://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Wat een preventiemedewerker doet met de wet Huis voor Klokkenluiders

Wat een preventiemedewerker doet met de wet Huis voor Klokkenluiders

Door [Nicole Pikkemaat](#) op wo, 15/02/2017 - 00:00

Beleid en overheid
Achtergrondartikel



Per 1 juli 2016 geldt de wet Huis voor Klokkenluiders. Deze verplicht organisaties waar 50 of meer mensen werken een meldregeling te hebben. Hierin moet staan hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand. Interessante materie, maar wat moet je daarmee als preventiemedewerker?

Als preventiemedewerker maak je werk van een gedegen beleid inzake ongewenst gedrag. De Arbowet verlangt dat ook. Werkgevers moeten een beleid voeren gericht op voorkomen van ongewenst gedrag en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Onder psychosociale arbeidsbelasting verstaat de wetgever seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen. Ongewenste gedrag is dus een groot onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. Bij goed beleid inzake ongewenst gedrag past een gedegen meldregeling en goede opvang en bijstand, bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon. De wet Huis voor Klokkenluiders is voor preventiemedewerkers een mooi aanknopingspunt om (opnieuw) naar de meldregeling(en) en de werkwijze van de vertrouwenspersonen en de klachtencommissie binnen je bedrijf of instelling te kijken. Deze wet stelt eisen die mogelijk niet passen bij de huidige werkwijze.

Vertrouwenspersoon

Organisaties zijn gebaat bij een snelle aanpak van ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen speelt hierbij een belangrijke rol. Als ongewenst gedrag blijft sudderen, verpest dit letterlijk de werksfeer: prestaties nemen af, ziekteverzuim en verloop nemen toe. Ook doen zich vaak meer arbeidsconflicten voor doordat medewerkers het beleid niet accepteren, weerstand bieden en/of niet

goed meer functioneren. De cijfers liegen er niet om. De website duurzame inzetbaarheid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meldt het volgende: 1 op de 6 werknemers heeft jaarlijks last van ongewenst gedrag: ruim 1,2 miljoen mensen is slachtoffer van pesten, discriminatie of (seksuele) intimidatie.

Redenen genoeg om beleid op te stellen inzake ongewenst gedrag. Zoals genoemd, de Arbowet geeft houvast: de werkgever moet een beleid voeren, gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. De precieze uitvoering van het beleid is niet vastgelegd. De Arbowet gaat uit van de stand van de techniek en de professionele dienstverlening. Ofwel: wat is gebruikelijk in de sector of in Nederland en wat adviseert de gecertificeerde arbodienstverlener? In veel Arbocatalogi, arbo-afspraken geldend voor een sector, wordt de vertrouwenspersoon genoemd als een goed voorbeeld om invulling te geven aan het PSA-beleid. Interessant is ook de Basisinspectiemodule (BIM) ongewenste omgangsvormen van de Inspectie SZW. Deze BIM geeft concreet aan hoe de Inspectie SZW het wettelijk kader interpreteert.

Inspectievragen

Specifiek over de melding van een klacht worden de volgende inspectievragen genoemd:

- Is er een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld, waar personeelsleden zich toe kunnen wenden, wanneer zij in hun werk met ongewenst gedrag worden geconfronteerd?
- Als er een vertrouwenspersoon is aangesteld, is deze dan in voldoende mate onafhankelijk, toegankelijk, bekwaam, bevoegd, toegerust en door het personeel geaccepteerd?
- Is er een klachtenregeling aanwezig, voor personeelsleden, die een formele klacht in willen dienen over ongewenst gedrag van leidinggevenden, collega's of medewerkers, waarmee zij geconfronteerd zijn of worden?
- Is er een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld, die klachten van personeelsleden over ongewenst onderling gedrag onderzoekt en hierover aan de directie adviseert?

De wet Huis voor Klokkenluiders en de vertrouwenspersoon

In de wet Huis voor Klokkenluiders staat dat een medewerker een vermoeden van een misstand éérs intern moet melden, alvorens hij kan melden bij een externe instantie (m.u.v. een aantal situaties). In geval van een misstand is het maatschappelijk belang in het geding, zoals bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten. Mede dankzij geruchtmakende zaken van corruptie en fraude, komt er steeds meer aandacht voor integriteit en daarmee ook voor de vertrouwenspersoon integriteit. Bij sommige bedrijven wordt deze rol mede ingevuld door de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Ook zijn er bedrijven met een apart meldpunt of onderzoeksafdeling hiervoor. Dat kan, maar hoeft niet. De wet Huis voor klokkenluiders geeft alleen aan dat er een meldregeling moet zijn met de volgende uitwerkingen:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan
- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan)
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden (bijvoorbeeld bij de vertrouwenspersoon)
- dat de melding op verzoek van de melder vertrouwelijk behandeld/doorgezet moet worden (lees: anoniem)
- dat de medewerker een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen (bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon)

Meer informatie over de verplichte onderdelen van de meldregeling staat in de [praktische brochure van het Huis voor Klokkenluiders](#).

Welke vertrouwenspersoon is het best?

Een organisatie kan kiezen voor één vertrouwenspersoon voor alle taakgebieden, verschillende meldpunten of combinaties. Niet één variant is de beste. Het gaat erom dat het bedrijf een weloverwogen

keuze maakt, die én voldoet aan de wetgeving én is afgestemd op de omvang en cultuur van de organisatie. Voor medewerkers moet het duidelijk zijn hoe de regelingen met elkaar samenhangen en waar zij terecht kunnen voor welk type melding of klacht. Ook moeten medewerkers zich voldoende veilig voelen om klachten op gebied van ongewenst gedrag te melden. De melder moet weten dat hij beschermd is en dat hij geen nadelige gevolgen ondervindt van het feit dat hij ongewenst gedrag aan de orde stelt. Resumerend kom ik tot de volgende vragen die u als preventiemedewerker kunt gebruiken om het beleid van uw organisatie inzake ongewenst gedrag en misstanden te beoordelen:

1. Heeft uw organisatie één of meerdere klacht- of meldregelingen?
2. Sluiten de regelingen aan op de van belang zijnde wet- en regelgeving, zoals de wet Huis voor Klokkenluiders, de Arbowetgeving en de eventuele afspraken in de Arbocatalogus en/of cao?
3. Heeft uw organisatie één of meerdere vertrouwenspersonen?
4. Is duidelijk voor welk type klachten u bij de vertrouwenspersoon/personen terecht kunt?
5. Is duidelijk hoe een melding behandeld wordt?
6. Is anoniem melden mogelijk?
7. Heeft de vertrouwenspersoon een duidelijke taak-/functieomschrijving?
8. Heeft de vertrouwenspersoon voldoende faciliteiten, zoals mail, telefoon en gespreksruimte?
9. Beschikt de vertrouwenspersoon over voldoende tijd?
10. Is vervanging van de vertrouwenspersoon gewaarborgd?
11. Heeft de vertrouwenspersoon voldoende kennis en vaardigheden?
12. Is de vertrouwenspersoon goed bij iedereen bekend?
13. Is de vertrouwenspersoon voor iedereen makkelijk bereikbaar?
14. Is de toegang tot de vertrouwenspersoon laagdrempelig?
15. Kan de vertrouwenspersoon onafhankelijk opereren?
16. Heeft uw organisatie een onafhankelijke klachtencommissie ingesteld?
17. Zijn de procedure en de werkwijze van de klachtencommissie duidelijk?
18. Hebben de leden van de klachtencommissie voldoende kennis en vaardigheden?

Voor de preventiemedewerker is het een mooie uitdaging om de vragen positief te beantwoorden. Doe dat samen met de stakeholders binnen het bedrijf. Een goede preventiemedewerker blijft het beleid, de regelingen en de uitwerking in de praktijk evalueren. Hij gaat daarover in gesprek met de directie, medewerkers, de OR, de vertrouwenspersoon, etc. Samen zoekt u naar mogelijkheden om ongewenst gedrag te voorkomen, de negatieve impact te beperken en om gewenst gedrag te stimuleren. Een mooie zoektocht en niet onbelangrijk, een goed doel, want iedereen heeft baat bij een positief werkklimaat.

Bronnen / geraadpleegde informatie

Wet- en regelgeving: Wet Huis voor Klokkenluiders en Arbeidsomstandighedenwet

Basisinspectiemodule (BIM) Ongewenste Omgangsvormen Inspectie SZW

[Lees meer over BIM in dit artikel](#)

De rol en positie van de vertrouwenspersoon, een verkenning waard, Nicole Pikkemaat (uit: Klokkenluiders en medezeggenschap, Arjen van Halem (redactie)), 9789462155077, Vakmedianet 2016

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Source URL: <http://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/wat-een-preventiemedewerker-doet-met-de-wet-huis-voor-klokkenluiders>