

Rol vertrouwenspersoon vaak nog onvoldoende ingebed in organisatie

De rol van vertrouwenspersonen Integriteit (hierna verder te noemen vertrouwenspersonen) is vaak nog onduidelijk en onvoldoende ingebed in de organisatie. Dat is een van de voornaamste conclusies uit het onderzoeksrapport '[De vertrouwenspersoon Integriteit: stand van zaken en ontwikkelingsperspectieven](#)', dat begin juni door het Huis voor Klokkenluiders is gepubliceerd. Uit het rapport komt tevens naar voren dat werkgevers meer kunnen doen om de deskundigheid van vertrouwenspersonen te ontwikkelen en dat zij zich bovendien nog onvoldoende inspannen voor een veilige organisatiecultuur. Ook de bescherming van de vertrouwenspersoon laat vaak nog te wensen over. Volgens de onderzoekers is het beeld dat naar voren komt "tamelijk zorgelijk".

Klokkenluider en vertrouwenspersoon

Klokkenluiders verdienen een zo goed mogelijke bescherming en ondersteuning. Medewerkers zijn dan ook gediend bij een adequate meldregeling en professionele vertrouwenspersonen. De ideale vertrouwenspersoon is toegankelijk en biedt werknemers een luisterend oor, vertrouwelijk overleg en advies bij vermoedens van een misstand.

Omdat het Huis voor Klokkenluiders veel vragen krijgt over de manier waarop de functie van de vertrouwenspersoon moet worden ingericht, besloot het Huis nader onderzoek te doen naar de manier waarop momenteel invulling wordt gegeven aan de vertrouwensrol binnen organisaties. Het onderzoek is gehouden onder in totaal 159 vertrouwenspersonen. Voorafgaand aan het onderzoek zijn er bovendien twee expertsessies met 30 deskundige vertrouwenspersonen gehouden.

Bevindingen

Vertrouwenspersoon is een relatief ervaren, hoogopgeleide medewerker

De vertrouwenspersonen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek zijn in het algemeen ervaren, relatief hoog opgeleide medewerkers die de organisatie goed kennen. In veruit de meeste gevallen worden taken op het gebied van misstanden en integriteit al gecombineerd met taken op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Tevens geeft circa 60 procent van de vertrouwenspersonen aan dat zij er zowel voor de melder, als voor de organisatie zijn.

Rol vertrouwenspersoon weinig geformaliseerd

Slechts 40 procent van de respondenten geeft aan dat zij formeel hebben moeten solliciteren op de functie van vertrouwenspersoon. De afspraken rondom de taken en het functioneren van de vertrouwenspersoon zijn in sommige gevallen schriftelijk vastgelegd in een specifiek functieprofiel (50 procent) of via een aanstellingsbesluit (37 procent). In ongeveer een kwart van de gevallen zijn afspraken en taken alleen mondeling besproken, in circa 10 procent van de gevallen zijn dit soort zaken

helemaal niet besproken of vastgelegd. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat hun functioneren niet wordt geëvalueerd.

Meldprocedure en aard van vertrouwensgesprekken

Ongeveer de helft van de vertrouwenspersonen zegt dat de meldprocedure van hun organisatie (al) is aangepast aan de wet Huis voor klokkenluiders. Dit past ook in het beeld dat naar voren kwam uit een eerder onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders naar de invoering van de sinds 2016 verplichte meldprocedure.

Veiligheid en vertrouwen

De vertrouwenspersonen zijn behoorlijk kritisch over de organisatiecultuur. In een aanzienlijk deel van de organisaties heersen gevoelens van onveiligheid en angst, schort het aan ruimte voor tegenspraak of kritiek en durft men misstanden niet te melden. Ook de veiligheidsbeleving van de vertrouwenspersonen zelf is tamelijk zorgelijk; maar liefst 20 procent denkt dat die rol hun carrière mogelijk schaadt en 10 procent heeft vanwege gevoelens van onveiligheid wel eens overwogen om het vertrouwenswerk neer te leggen.

Ondersteuning en integratie

De vertrouwensrol wordt bij voorkeur breed gedefinieerd. Dit betekent dat deze vanuit zijn ervaring bijvoorbeeld ook kan bijdragen aan beleidsontwikkeling, het bijwonen van voorlichtingsbijeenkomsten en het actief participeren in diverse overleggen en netwerken. In een kwart van de organisaties wordt de beleving van de vertrouwensrol niet uitgevraagd of geëvalueerd in personeelsmonitors of -onderzoeken. Dat roept de vraag op hoe serieus de vertrouwensrol genomen wordt. Zorgwekkend is ook dat in circa één op de vier organisaties vertrouwenspersonen niet worden uitgenodigd voor werk- en managementoverleg. In algemene zin luidt het advies om vertrouwenspersonen meer te betrekken in de organisatie en als onderdeel te zien van het integrale integriteitsbeleid. Zo kan de organisatie optimaal gebruikmaken van de kennis en ervaringen van de Vertrouwenspersoon.

(Bron: Huis voor Klokkenluiders)