

Samenvatting speech Wilbert Tomesen, LVV congres 2018 op 30 november

Wilbert Tomesen geeft als eerste aan dat het werk van het Huis voor Klokkenluiders heel wat raakvlakken heeft met het vertrouwenswerk waar de vertrouwenspersonen zich voor inzetten.

Een bijdrage leveren aan een integer functionerende organisatie, waarin iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt. Waarbij een dusdanige organisatiecultuur heerst, dat ook minder goede ontwikkelingen op een open en veilige manier besproken kunnen worden. Dáár is het ons allemaal uiteindelijk om te doen. Hij geeft aan dat vertrouwenspersonen daarbij een ónmisbare schakel vormen.

Omgekeerd spelen vertrouwenspersonen voor hem ook een sleutelrol bij het signaleren, oppakken en kanaliseren van casuïstiek. Dit resulteerde in 2016 in de wet Huis voor Klokkenluiders en in de oprichting van een fysiek 'Huis voor Klokkenluiders'. In het jaarverslag van het Huis is uitgebreid te lezen wat er zoal gebeurde in 2016.

Het Huis, heeft momenteel 15 medewerkers die zich bezighouden met drie hoofdtaken:

- **Advies en ondersteuning** bieden aan werknemers die intern een vermoeden van een misstand willen melden.
- **Onderzoek** doen naar werk gerelateerde maatschappelijke misstanden en/of naar benadeling van de melder als gevolg het melden daarvan.
- En **Preventie** aan de 'voorkant' richting organisaties, om ervoor te zorgen dat het integriteitsbeleid op orde komt.

Zij zien ook vaak dat veel ellende voorkomen kan worden wanneer ongewenste ontwikkelingen binnen de organisatie éérder gemeld worden. De organisatie kan in eerste instantie dan ook heel veel zelf oplossen. Door simpelweg te zorgen voor een open aanspreekcultuur, duidelijke meldprocedures en door de vertrouwenspersoon een stevige, onafhankelijke positie toe te dichten.

Ook ziet het Huis dat omgangsvormen en integriteit vraagstukken vaak door elkaar lopen of het gevolg zijn van elkaar. Het Huis is er daarom ook voorstander van om de VPI en VPO zoveel mogelijk te combineren, oftewel: 'één loket'. Op die manier zijn verkeerde ontwikkelingen binnen de organisatie sneller te herkennen en op te pakken. Waardoor de melder zich sneller gehoord voelt en niet het idee krijgt een strijd te moeten leveren om die verkeerde ontwikkeling te doen keren.

Onderzoek dat het Huis heeft gedaan onder vertrouwenspersonen naar hun positie binnen de organisatie leverde de volgende opvallende conclusies op:

- de rol van vertrouwenspersonen is vaak nog onduidelijk;
- dat werkgevers méér kunnen doen om de deskundigheid van vertrouwenspersonen verder te ontwikkelen en om hun positie versterken;
- dat organisaties nog te weinig werk maken van een veilige organisatiecultuur.

Opvallend was overigens ook dat zo'n 10- 20% van de vertrouwenspersonen zichzelf niet altijd veilig voelt bij de uitoefening van het werk als vertrouwenspersoon. Daarnaast geeft Wilbert Tomesen nog enkele cijfers uit het onderzoek.

Volgens Tomesen is de uitslag geen reden om pessimistisch te worden. Hij stelt dat de cultuuromslag die voor de verandering wordt gevraagd volop aan de gang is. En dat er wel stappen in de goede richting worden gezet die bijdragen aan een veranderende werkhethiek. In eerste instantie kijkt Tomesen daarbij vooral naar leidinggevendenden van organisaties. Díe moeten volgens hem in gaan zien dat integer werken aan de basis ligt van een gezonde organisatie. En daar hoort bij dat de vertrouwensfunctie ook op waarde wordt ingeschat, zowel door de leiding als door de medewerkers.

'Vertrouwen in de vertrouwenspersoon', gaat volgens Tomesen dus twee kanten op.

Als advies geeft hij diverse tips mee om de positie als vertrouwenspersoon te versterken en kondigt aan dat het Huis binnenkort een brochure publiceert met nuttige tips voor het vertrouwenswerk.