



Klokkenluidersregelingen staan of vallen met vertrouwen



**WHISTLEBLOWER
PARTNERS**

Vertrouwen komt niet vanzelf. Er is veel en hard werk nodig om vertrouwen op te bouwen, maar dit gaat helaas ongelofelijk snel weer verloren.

Een klokkenluidersregeling kan en mag de rechtstreekse en dagelijkse communicatie tussen management en medewerkers niet vervangen. Het is echter belangrijk dat u er als medewerker, management en stakeholder of belangstellende op kunt vertrouwen dat er melding wordt gemaakt van zaken die niet zijn zoals ze behoren te zijn in een onderneming of organisatie.

Het management van het bedrijf moet standvastig zijn met betrekking tot vertrouwen, veiligheid en fatsoen. En mocht er toch iets misgaan, moet dit snel bekend worden en moet er een eind worden gemaakt aan onrechtmatigheden.

Het doel van een klokkenluidersregeling is het creëren van geformaliseerde weg om de Raad van Bestuur en de directie van een organisatie bewust te maken van ernstige omstandigheden in de organisatie, waarbij de reguliere communicatiekanalen worden omzeild, zoals de directe leidinggevende van de medewerker of de directe contactpersoon van de klant.

Een klokkenluidersregeling is in sommige gevallen de enige echte manier om significante onregelmatigheden te onthullen. Daarom is het belangrijk dat er algemeen vertrouwen is in de regeling. Een gebrek aan vertrouwen in het nut van melding bij een klokkenluidersregeling is een van de belangrijkste redenen waarom mensen afzien van een melding.

Vertrouwen wordt in de eerste plaats gewaarborgd door de vorming van een onafhankelijk en zelfstandig meldkanaal.

Vertrouwen brengt ook de verplichting mee dat een organisatie de ontvangen meldingen blijft volgen, een grondig onderzoek naar de feiten uitvoert en de zaak binnen een redelijke termijn afrondt, onder meer door feedback te geven aan de melders over de voorgenomen of genomen maatregelen als follow-up, tenzij dergelijke informatie afbreuk zou doen aan het onderzoek of andere betrokken personen. Met het oog op een doeltreffende follow-up, opsporing en voorkoming van inbreuken moeten er passende interne procedures voor het ontvangen en follow-up van meldingen worden opgesteld.

Het gebruik van een externe partij – bijvoorbeeld WhistleReact – om meldingen van het klokkenluiderssysteem te ontvangen, kan zorgen voor meer transparantie, integriteit en vertrouwen. Een externe partij is onafhankelijk van intern beleid en kan zaken gemakkelijker inbrengen bij de Raad van Bestuur als er seniorleden van het managementteam bij betrokken zijn of als er andere relevante informatie wordt verstrekt die de aandacht van de Raad van Bestuur vereist of als speciale expertise noodzakelijk is.

Klokkenluidersmeldingen zullen vanzelfsprekend heel divers van aard zijn – ze kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op milieukwesties, persoonsgegevens, seksuele intimidatie, personeelsomstandigheden of financiële criminaliteit. Daarom is het een duidelijk voordeel als gebruik gemaakt kan worden van expertise op divers gebied, die noodzakelijk kan zijn bij het gebruik van externe leveranciers. Daarnaast zijn externe deskundigen speciaal opgeleid om klokkenluidersmeldingen correct en in overeenstemming met relevante wetgeving af te handelen. Zo kunnen zij het managementteam ondersteunen bij discussies, studies en andere follow-up indien dat nodig is.

In het midden- en kleinbedrijf is het op zich al een cruciaal voordeel dat een externe partij volledig onafhankelijk is van de medewerkers en managers in het bedrijf. Dit zorgt voor geloofwaardigheid en vertrouwen bij de medewerkers dat klokkenluidersmeldingen anoniem en optimaal worden behandeld.

WhistleReact kan als onafhankelijke derde partij met optimale competenties klokkenluidersmeldingen ontvangen, zodat het bedrijf zich geen zorgen hoeft te maken over ingewikkelde regels, opleiding van werknemers, het opzetten van een speciale administratie of onnodig gebruik van interne middelen.