

A woman with long blonde hair, wearing a bright orange blazer over a dark top and dark pants, is crouching on a paved surface. She is smiling and looking off to the side. She has a watch on her left wrist and a colorful beaded bracelet on her right wrist. The background shows a building with large windows and a brick wall.

LOUSEWIES VAN DER LAAN, DIRECTEUR TRANSPARANCY INTERNATIONAL  
NEDERLAND:

---

**“INTEGRITEIT ALS  
KERNWAARDE IN JE  
ORGANISATIE-DNA”**

Sinds oktober vorig jaar is *Lousewies van der Laan* directeur van Transparency International Nederland (TI-NL), onderdeel van de wereldwijde beweging ter bestrijding van corruptie. De nationale afdeling richt zich onder andere op klokkenluidersbescherming en politieke integriteit. Ze neemt ons mee in de voorgeschiedenis en actualiteit van de Wet bescherming klokkenluiders.

'TI is in 1993 opgericht door voormalige managers van de Wereldbank. Die zagen dat er nogal wat aan de strijkstok bleef hangen bij de verstrekking van leningen. Wereldwijd zijn er nu ongeveer 100 *chapters* en TI-NL bestaat sinds 1999. De internationale prioriteiten zijn samengevat in een tienjarenstrategie, waar onze nationale strategie op aansluit. Klokkenluidersbescherming, transparante geldstromen (tegenaan van *dirty money*), politieke integriteit, *business integrity* en rechtsstaat en democratie vormen de belangrijkste thema's. Daarbij kijken we ook naar de impact van digitalisering, zoals de rol van cryptocurrencies bij witwassen en het gebruik van Artificial Intelligence om fraude bij openbare aanbestedingen tegen te gaan.

Tijdens mijn internationale loopbaan in de politiek en de ambtenarij heb ik de nodige misstanden en corruptie gezien. Dat maakt ongelooflijk veel kapot. Het is een onderwerp wat ik al lang met me meedraag. Mijn intrinsieke drijfveer is altijd geweest: ik zie een probleem en ik wil het oplossen. Directeur zijn van deze non-gouvernementele organisatie (NGO) biedt me een mooie kans om er concreet mee aan de slag te gaan. Er is veel ruimte om idealen in actie om te zetten. Uiteraard kunnen we niet alles zelf doen; daarom werken we veel samen met andere stakeholders.

We hebben zeer actieve leden en een bestuur wat volledig uit vrijwilligers bestaat. Iedereen werkt keihard mee. Een van de mooiste onderdelen is ons *Business Integrity Forum* waar verschillende bedrijven bij zijn aangesloten, zoals Schiphol, Randstad, de Rabobank en Siemens. De vertegenwoordigers zijn meestal compliance officers die het fijn vinden in een *safe space* met elkaar te kunnen praten. Waar loop jij tegenaan? Hoe kunnen we elkaar versterken? Wat kunnen we van elkaar leren? Zo gaf Randstad onlangs een presentatie over de compliancerisico's van thuiswerken in coronatijd.

### **Wet bescherming klokkenluiders**

Europese Transparency International chapters hebben in Brussel gelobbyd voor een Europese richtlijn voor de bescherming van klokkenluiders. De lidstaten hadden allemaal andere regels of soms niets. We wilden dezelfde rechtszekerheid voor alle Europeanen. Dat heeft tot een mooie Europese richtlijn geleid.

De klokkenluider wordt onder meer beter beschermd, omdat er een omkering van bewijslast gaat gelden. Voortaan moet de werkgever bewijzen dat ontslag of een andere vorm van benadeling geen verband houdt met een melding. Dit, terwijl voorheen de werknemer moest aantonen dat de melding de reden voor ontslag was. Ook vallen er naast werknemers straks meer groepen onder, waaronder zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers en ook sollicitanten. De naamsverandering in Wet bescherming klokkenluiders is tevens positief omdat de nadruk op de klokkenluider ligt en niet op het Huis. In drie opzichten dus een belangrijke versterking van de rechtspositie van de klokkenluider.

Vervolgens moet de Europese richtlijn echter goed worden geïmplementeerd in Nederland. De minister van Binnenlandse Zaken heeft daar een voorstel voor gedaan. TI-NL heeft input geleverd en geadviseerd. Helaas heeft de minister onze adviezen en die van de sociale partners naast zich neergelegd. Het huidige concept kent veel onduidelijkheden, tast de rechtszekerheid aan en bezorgt bedrijven meer administratieve lasten. Het voornaamste knelpunt is het onderscheid tussen inbreuk op (Europees) Unierecht en een misstand naar Nederlands recht.

### **Onderscheid inbreuk en misstand**

Unierecht is ook gewoon Nederlands recht. Dat maakt het onderscheid vreemd. Ook de Raad van State stelde in haar vernietigende commentaar dat Europees en Nederlands recht zo innig met elkaar verstrengeld zijn dat je eigenlijk niet weet waar het ene begint en het andere ophoudt. Bovendien verschillen de definities bijvoorbeeld doordat bij een inbreuk op Unierecht wel een mogelijke inbreuk of dreigend gevaar kan worden gemeld, terwijl dat bij een misstand niet mag.

Je zou dan bij een dreigende giflozing moeten weten of Brussel of Den Haag het verboden heeft alvorens te weten of je preventief kunt melden of niet. Als Europees jurist weet ik al niet precies wat wel en niet onder Europees recht valt. Hoe moet de gemiddelde klokkenluider dat dan weten?

Daarnaast zijn er verschillende externe meldkanalen. Dat brengt veel rechtsonzekerheid met zich mee. Het onderscheid

tussen inbreuk en misstand is verwarrend, kunstmatig en onnodig. Ons voornaamste advies is dan ook: haal dat onderscheid eruit. Dit schept alleen maar onduidelijkheid, waardoor klokkenluiders niet weten waar zij aan toe zijn en mogelijk af zien van een melding.

Er is veel onderzoek naar klokkenluiders. Er zijn drie redenen waarom een misstand niet wordt gemeld. Ten eerste zijn mensen bang voor vergelding in de vorm van intimidatie of baanverlies. Dat is niet zonder reden. Het Huis voor klokkenluiders heeft onderzocht dat een groot deel van de klokkenluiders nadelen van een melding ondervindt. Ten tweede weten mensen niet hoe ze moeten melden en ten derde denken mensen dat het geen zin heeft.

Een bedrijf zal meestal zeggen dat ze een melding intern willen hebben. Alleen is niet iedere bedrijfscultuur erop ingericht om dat veilig te doen. Het is belangrijk om hier in Nederland echt verandering in te brengen. Iedere organisatie zou een veilige meldcultuur moeten hebben. Organisaties kunnen bijvoorbeeld *speak-up guidelines* downloaden van onze site.

Het Huis voor klokkenluiders heeft diverse onderzoeksrapporten gepubliceerd over zaken die lang lopen. Die rapporten zijn vrijwel altijd anoniem. Het bekendst is de zaak van Frits Veerman. Hij kwam er in de jaren zeventig achter dat een Pakistaanse collega bezig was kerngeheimen te stelen en naar Pakistan te smokkelen. Pas twee jaar geleden is door het Huis erkend dat hij onrechtmatig is ontslagen vanwege zijn melding.

Het probleem in Nederland is dat je aan een erkenning van het Huis voor klokkenluiders op zich weinig hebt. Want dan moet je vervolgens op eigen kosten een rechtszaak beginnen tegen je voormalige werkgever. Dus je krijgt met die erkenning nog steeds niet wat je nodig hebt en waar je recht op hebt. Dat is een zwakte van de huidige Wet Huis voor klokkenluiders. Klokkenluiders hebben juridische, financiële en psychosociale hulp nodig. Hun omgeving lijdt er ook onder. De partner, het gezin. Je raakt je baan kwijt, mensen geloven je verhaal niet, je gaat aan jezelf twijfelen. Anderen denken dat je je aanstelt en je krijgt het advies dat het beter is om je mond te houden.

Melden is een heftige gebeurtenis. Het begint vaak klein met een kritische vraag over iets dat niet klopt. Er zijn wat onjuiste cijfers, er ontbreekt een bonnetje, je stelt vragen over een uitgave en de leidinggevende zegt dat je daar geen vragen over mag stellen. Meestal komt een accountant, een auditor of een compliance officer ermee. Maar soms ook een secretaresse. Het kan iedereen zijn.

Onderzoek toont aan dat mensen hun ethisch kompas uit het oog kunnen verliezen als de organisatie erg hamert op het

halen van doelstellingen. Einde jaar, de bonus is afhankelijk van het halen van targets. Dat kan het moment zijn dat iemand nog wel eens een shortcut wil nemen. Een dergelijke druk vergroot het risico op onethisch gedrag.

Laatst zag ik een documentaire over klokkenluiders bij zeven verschillende Italiaanse gemeentes. De gevallen waren allemaal anders, maar de dynamiek was hetzelfde. "Oh, maak je daar maar geen zorgen over", kregen ze te horen. Ze werden van het dossier afgehaald, kregen geen uitnodiging meer voor vergaderingen en het plan in kwestie bleek later toch goedgekeurd te zijn door iemand anders. Vervolgens kregen ze een andere functie aangeboden.

Er wordt gemorrelt aan je morele kompas. Je dacht dat je in een integere organisatie werkte en dat je je leidinggevende kon vertrouwen. Het is een schok uit het systeem. Vervolgens is de vraag wat je eraan wilt doen. De een kan niet anders en zou het zo weer doen. Maar een ander zei tijdens de hoorzitting over de Wet bescherming klokkenluiders: "Hell, no. Never again, it's not worth it".

### **Element van maatschappelijk belang**

TI-NL heeft ervoor gepleit het element van maatschappelijk belang uit de Wet te schrappen. Want wanneer is iets een maatschappelijke misstand en wanneer niet? Toen de Wet huis voor klokkenluiders werd behandeld in de Tweede Kamer, zei Ronald van Raak (oud-Kamerlid SP en initiatiefnemer voor het wetsvoorstel): "Als mensen worden ontslagen, is het altijd een maatschappelijke misstand". Maar de interpretatie van de wet is op dit moment dat je dan een arbeidsconflict hebt. Dat maakt het zo lastig.

Er zit ook rechtsongelijkheid in. Stel je collega krijgt promotie omdat hij een affaire met de baas heeft. Dat is geen maatschappelijke misstand, want de samenleving heeft er geen last van. Maar als je baas rechter-commissaris is, is dat wel zo. Bij de overheid zullen zaken eerder een maatschappelijke misstand zijn. Er worden namelijk andere eisen gesteld aan de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht, de politiek en hoge ambtenaren.

Alles wat de meldbereidheid vermindert, willen we er graag uit hebben. Het uitgangspunt zou moeten zijn: je doet een melding, je bent beschermd.

De kans dat de Wet bescherming klokkenluiders in december door de Tweede Kamer komt is zeer klein. De kritiek van werkgevers, werknemers, Huis voor klokkenluiders, internationale experts, de Raad van State, ervaringsdeskundigen en TI-NL is niet ter harte genomen. Ook is er niets gedaan met de geleerde lessen uit de afgelopen jaren (evaluatie rapport Wet Huis voor klokkenluiders).

Een wet is natuurlijk belangrijk, maar het gaat vooral om de cultuur die je creëert. Wat is de *tone from the top*? Zit integriteit als kernwaarde in je organisatie-DNA? Er kunnen zoveel dingen misgaan met gigantische implicaties voor veiligheid, financiën en reputatie van de organisatie. Hoe de leiding over dit soort zaken spreekt, is ongelooflijk belangrijk. Een veilige meldcultuur is de essentie. Als het hier aan schort, is de slagkracht van een compliance-afdeling gering.

Er zijn grote verschillen tussen organisaties met betrekking tot de meldcultuur. In het kader van onze *Defence Transparency Index* sprak ik met defensie. Daar is een zero tolerance beleid ten opzichte van drugs. Maar helpt dat om risico's boven water te krijgen? Om ondermijning tegen te gaan moeten we kijken naar de cultuur op kwetsbare plekken, zoals de haven van Rotterdam. Wat als een medewerker de kans krijgt z'n pasje een weekend uit te lenen voor 10.000 euro? Aan criminelen die een drugscontainer willen leeghalen. Durft hij dat te melden? Medewerkers zijn kwetsbaar, de veiligheidsrisico's enorm.

Een van onze leden is het bedrijf People in Touch dat externe meldkanalen verzorgt. Organisaties huren hen in zodat medewerkers in de brede zin zeker weten dat ze extern en anoniem kunnen melden. Ze houden bij hoeveel meldingen er zijn gedaan en welke follow-up eraan is gegeven. Er zijn bedrijven die heel open en transparant rapporteren, waar anderen veel van kunnen leren.

### Tips voor melders en organisaties

Het begint met documentatie. Je moet tenminste een begin van bewijs of specifieke informatie leveren, want mensen gaan zeggen dat het niet waar is. Ook is het verstandig eerst goed advies in te winnen of je het wel moet doen. Is het voldoende veilig? De een kan gemakkelijk wegstippen bij iets wat niet klopt, de ander kan er niet meer van slapen. Het is mooi als mensen het doen, maar er zijn omstandigheden waarin je beter anoniem kunt melden of via de media. Bijvoorbeeld aan een krant, Follow the Money of Wikileaks. Soms is het beter jezelf te beschermen als je de hele organisatie tegen je krijgt.

Als compliance officer draag je bij aan een systeem én een cultuur waarin misstanden veilig kunnen worden gemeld. Je kunt je organisatie veel problemen besparen op het gebied van financiële en juridische risico's, aansprakelijkheid en reputatie. Tegelijkertijd kun je het leven van de individuele werknemer enorm verbeteren door ervoor te zorgen dat hij met een melding ergens veilig terecht kan. Je kunt echt een verschil maken voor een individu en voor de samenleving.

Compliance officers zijn de poortwachters van integriteit. Vergelijk het met een goed, dagelijks onderhoud van de dijken. Daar hoor je normaal gesproken weinig over. Pas als een dijk doorbreekt, komen de redders. Dat zijn dan de helden. Maar wat mij betreft verdienen de mensen aan de preventie- en *maintenance* kant een medaille.'



Lousewies van der Laan is directeur van Transparency International Nederland, de Nederlandse tak van de wereldwijde anticorruptie beweging. De Nederlandse focus is op klokkenluidersbescherming, transparante geldstromen en integriteit in bedrijfsleven en politiek. Ze studeerde rechten in Leiden en internationale betrekkingen in Bologna, waarna ze werkte bij verschillende Europese instellingen alvorens gekozen te worden tot lid van het Europees Parlement. Daarna was ze Tweede Kamerlid en voorzitter van de Europese koepel van liberale partijen. Na haar politieke loopbaan werkte ze als ondernemer en in verschillende internationale organisaties, met een nadruk op de rechtsstaat, mensenrechten en toezicht.

Naast Transparency International is Lousewies van der Laan voorzitter van de Consumentenbond, lid van de Raad van Advies van de nationale cybersecurity campagne Alert Online en ambassadeur voor het Nederlandse Internet Governance Forum, de Trombose Stichting en de Pim de Kuylerlezing.