

de doofpot of de klok?

Natuurlijk moeten misstanden openbaar gemaakt worden. Zou je denken. Toch kijkt de helft van de ontdekkers van onfrisse praktijken een andere kant op. Uit angst, want met klokkenluiders loopt het vaak niet goed af. Zoals Kitty van Elst overkwam.

‘Als ik onrecht zie of ervaar, wil ik daar iets tegen doen’, zegt Kitty van Elst (45). Toen ze jeugdverpleegkundige was in een asielzoekerscentrum, zag ze de schrijnende gevolgen van het overheidsbeleid op de kinderen. Over dit onrecht wilde en kon ze niet zwijgen. ‘Als verpleegkundige is het mijn taak en verantwoordelijkheid om goede zorg te leveren. Op een gegeven moment had ik het gevoel dat ik dat niet meer kon. Goede zorg kwam in de knel door het inhumane overheidsbeleid waarvan de talloze verhuizingen het schrijnendst was. Sommige kinderen moesten in één jaar acht keer verhuizen! Ze werden steeds angstiger, terwijl deze kinderen vaak al zo veel hadden meegemaakt. Ik kwam met mijn geweten in de knoop. Deze verhuizingen moesten stoppen, de kinderen – en hun ouders – gingen eraan onderdoor.’

eerste zorgen

Het verhaal van klokkenluider Kitty van Elst, getrouwd en moeder van twee kinderen (17 en 14), begint in 2003. Zij werkt dan al vijf jaar als jeugdverpleegkundige in het asielzoekerscentrum in Zeewolde. Als gevolg van een

strenger asielbeleid komen er minder asielzoekers naar Nederland en moeten er meer vertrekken. Het gevolg: legere centra. De regering besluit dat centra gesloten worden als ze voor minder dan 95 procent bezet zijn. Kitty: ‘Asielzoekers worden vanaf dat moment gedwongen van het ene sluitende centrum naar het volgende te verhuizen om tot de sluiting overal nog zo’n hoog mogelijke bezetting te halen.’ Ook Zeewolde moet sluiten. Dit nieuws leidt tot grote onrust bij de kinderen. ‘Veel van hen konden niet meer eten of slapen, ze kregen gedragsproblemen en konden zich niet meer concentreren op school.’ Kitty stapt met haar zorgen naar haar manager en samen sturen ze een brief naar de centrumdirecteur van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) Zeewolde. Het COA is verantwoordelijk voor de opvang van asielzoekers en de opdrachtgever van stichting MOA/GGD, waar de verpleegkundigen onder vallen. De centrumdirecteur antwoordt dat het Zeewoldse centrum een instroomstop krijgt zodra de sluitingsdatum zwart op wit staat. Maar dit is volgens Kitty nooit gebeurd. ‘Tot vlak voor de sluiting, in november 2003, werden >



er nog steeds nieuwe mensen geplaatst.'

Na de sluiting gaat Kitty aan de slag in het asielzoekerscentrum in Almere. Daar herhaalt de geschiedenis zich. Ook hier komt het bericht van sluiting en ook hier ziet Kitty hoe de vaak al getraumatiseerde kinderen daaronder lijden: 'Sommige kinderen kregen nachtmerries of gingen weer bedplassen, we zagen veel gedrags- en hechtingsproblemen. Kinderen trokken zich steeds meer terug op hun kamer. Ze verloren hun motivatie voor school en sommigen kregen zelfs zelfmoordgedachten.' Kitty duikt in de literatuur om haar zorgen met wetenschappelijk onderzoek te kunnen onderbouwen. Ook polst ze collega's in het hele land. Van hen hoort ze vergelijkbare verhalen. 'Het is voor de kinderen elke keer weer een opeenstapeling van negatieve ervaringen bovenop het trauma van de vlucht uit eigen land', schrijft een collega. 'Steeds opnieuw de onverwachte verhuizingen, vriendjes die ze ineens moeten gaan missen; het brengt veel stress.'

Eind 2005 is voor Kitty de maat vol. Door de druk van de 95 procent

bezettingsgraad worden de wooneenheden van asielzoekers tot het maximale gevuld: 'Als je een gezin hebt met een oneven aantal kinderen en er is een even aantal slaapkamers, wordt er een vreemde bij je in de woning geplaatst. Ook worden gezinnen uit elkaar gehaald en in verschillende wooneenheden geplaatst in verband met ruimtegebrek.'

Kitty schrijft een brief naar de directeur van COA Nederland. Maar haar eigen directeur verbiedt haar de brief te versturen op straffe van ontslag. Uiteindelijk komen ze tot een compromis: Kitty mag aan de directeur van GGD Nederland vragen of zij met de brief naar het COA wil gaan. De directeur van GGD Nederland zegt Kitty's zorgen te delen, maar verwijst haar weer terug naar haar eigen directeur en adviseert haar om naar de Tweede Kamer te gaan. Op persoonlijke titel. 'Maar ik wilde niet als 'verontruste burger' aan de bel trekken', zegt Kitty. 'Ik deed dit als professional, als hulpverlener. Ik wou en moest dit doen als ik loyaal wilde blijven aan mijn beroepscode.'

ontnuchtering

Dit is het moment waarop Kitty besluit met haar verhaal naar buiten te gaan. 'Iedereen gaf me vanachter een bureau gelijk, maar niet op papier. En er veranderde ook niets.' Dit is ook het moment dat ze haar gezin erbij betreft, want ze weet: als ze met haar verhaal naar

buiten gaat, zet ze haar baan op het spel. Tot haar geruststelling staat haar gezin vierkant achter haar. 'Als dat niet zo was geweest, had ik een groot dilemma gehad. Dit had alles te maken met hoe ik in het leven wil staan, en dat probeer ik ook aan mijn kinderen mee te geven.' In januari 2006 volgt alsnog een gesprek met de directeur van het COA. Als voorbereiding hierop mailt Kitty alle collega's in het land om hen te informeren en om steun en cases te vragen. Ze krijgt tientallen reacties, waaruit vooral angst en machteloosheid spreekt. Kitty: 'Mijn zorgen waren voor veel collega's herkenbaar, maar ze hadden vaak ook al veel weerstand en tegenwerking ondervonden als ze hun zorgen naar buiten wilden brengen. Een aantal gaf aan anoniem te willen blijven uit angst voor represailles vanuit hun management.' Ondanks de eerdere dreigementen van haar baas was Kitty daar toen zelf nog niet zo bang voor. 'Ik wist: ik doe niets verkeerd; ik volg mijn beroepscode.'

Het gesprek met de COA-directeur wordt een ontvullende ervaring. Kitty: 'Zij gaf aan dat het bewust overheidsbeleid was om de rechten van asielzoekers te minimaliseren. De politiek wilde blijkaar dat ze zich niet hechtten of een bestaan opbouwden. Dan wilden ze 'vanzelf' terug en zouden er minder naar Nederland komen, was de gedachte. Bewust werd dus immigratiebeleid gevoerd over de ruggen van deze mensen.'

Ook benadrukte de COA-directeur dat 80 procent van

'of naar buiten met mijn verhaal óf stoppen met dit werk er was geen andere keus'

de Nederlandse bevolking achter het beleid stond en dus blijkaar akkoord ging met de gang van zaken. 'Ik dacht: dan is de Nederlandse bevolking niet goed op de hoogte.' Ze besluit 'de maatschappij' te gaan informeren over de gevolgen van het inhumane verhuisbeleid. 'Ik wilde de asielzoekers een gezicht geven zodat mensen, net als ik, geraakt zouden worden.' Ze schrijft onder andere naar alle politieke partijen, deskundigen, andere hulpverleningsinstanties en de Europese Commissie. Tot haar teleurstelling is de respons matig. De meesten onderschrijven de problemen, maar verwijzen haar terug naar de politiek. 'Ze gooien het blijkaar graag bij elkaar over de schutting.'

geen heilige

Op haar werk komt Kitty ondertussen steeds meer alleen te staan. Collega's voelen zich ongemakkelijk bij haar acties. 'Als ik in de koffiekamer kwam, viel het stil. >

■ WAT IS HET PRECIES?

Bij klokkenluiden gaat het om het melden, intern of extern, van (een vermoeden van) een ernstige misstand, begaan onder verantwoordelijkheid van de eigen werkgever, die het algemeen maatschappelijk belang schaadt. Melden dat een collega pennen mee naar huis neemt, is dus geen klokkenluiden maar klikken: er is geen algemeen belang mee gediend. Klokkenluiden, zeker extern, kan botsen met de geheimhoudingsplicht die veel werknemers hebben.

■ GEVALLEN HELDEN

Een van de bekendste klokkenluiders is Ad Bos, die in 2001 de bouwfraude aan het licht bracht. Zes jaar later woonde hij, werk-

loos en berooid, met zijn vrouw in een camper en kreeg hij zelf een rechtszaak tegen zich. Die is inmiddels ongegrond verklaard en er ligt een eis voor een schadevergoeding van ruim 10 miljoen euro. Of neem Fred Spijkers. In de jaren 80 werd hij bij Defensie ontslagen omdat hij weigerde een weduwe voor te liegen over de ondeugdelijkheid van landmijnen die haar man het leven had gekost. Onlangs kreeg hij de Philip Brouwer Integriteitsprijs 2008. Eerder werd hij geridderd, maar intussen wacht hij al bijna 25 jaar op eerdere herstel en een schadevergoeding. Zij zijn geen uitzondering, blijkt uit onderzoek van Juliette Vermaas. Klokkenluiden eindigt vaak in een persoonlijk drama. In 2001 deed

ze in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken uitgebreid onderzoek naar en onder klokkenluiders in het bedrijfsleven. Het grote publiek ziet klokkenluiders als 'helden van het algemeen belang', ontdekte ze. Maar deze positieve kwalificatie staat in schril contrast met hoe slecht het veel klokkenluiders vergaat. Hun carrière loopt vaak dood; ze worden geïsoleerd, getreiterd of geïntimideerd. 1 op de 10 klokkenluiders komt ziek thuis te zitten en 1 op de 20 wordt ontslagen. 1 op de 6 neemt zelf ontslag, net als Kitty van Elst. De emotionele – en ook financiële – belasting voor henzelf en hun gezin is vaak zo groot dat veel geïnterviewden achteraf spijt hadden.

■ WAT DRIJFT ZE?

Van de 4% van werknemers die misstanden als fraude, machtsmisbruik of wetsovertredingen ziet, meldt ongeveer de helft dit niet. Ze zijn bang voor 'matenaar' te worden uitgemaakt en voor de negatieve gevolgen, of ze denken dat er 'toch niets' met hun melding zal worden gedaan. Maar wat bezielt de 2% die wel de klok luidt? Klokkenluiders zijn volgens Vermaas vaak mensen die stevig in hun schoenen staan en zich onderscheiden door een groot rechtvaardigheidsgevoel. 'Wat ze aantreffen druipt zo in tegen hun eigen normen en waarden, dat ze het gevoel hebben niet anders te kunnen.' Wie de lijst 'bekende klokken-

luiders' bekijkt, ziet vrijwel alleen maar mannen. Dat meer mannen meer en langer werken en op hogere posities zitten dan vrouwen, zou volgens Vermaas een verklaring kunnen zijn. Amerika kent wel enkele beroemde vrouwelijke *whistleblowers* zoals Cynthia Cooper (Worldcom), Coleen Rowley (FBI) en Sherron Watkins (Enron). Alle drie werden ze in 2002 door *Time* uitgeroepen tot *Person of the year*.

■ BANGE BAZEN

Dat het vaak zo dramatisch misgaat, wijt Vermaas deels aan de werkgevers die vanuit een angstige, defensieve houding meldingen niet serieus nemen en/of geen actie ondernemen.

80% van de klokkenluiders meldt de misstand eerst intern bij een leidinggevende, de directie of een interne vertrouwenspersoon. Vermaas: 'Als daar vervolgens niets mee gebeurt, richten werknemers zich soms uit wanhoop en frustratie tot de pers, en dan escaleert het vaak.' Een andere factor is de rechter. Als werkgever en werknemer tegenover elkaar komen te staan in de rechtszaal, trekt de werknemer bijna altijd aan het kortste eind. Rechters kijken namelijk niet naar de misstand, maar alleen of de arbeidsrelatie is verstoord. Aangezien dit meestal zo is als het al tot een rechtszaak is gekomen, volgt bijna altijd instemming met ontslag. >

1 op de 6 klokkenluiders neemt zelf ontslag

Collega's gingen me mijden en sommigen zeiden rechtstreeks dat ze wilden dat ik erover ophield. Ik was te confronterend, vroeg letterlijk: 'Hoe kun je je hypotheek nou belangrijker vinden?'

Steun van collega's (ook uit andere asielzoekerscentra) was er eveneens. Maar altijd anoniem. Kitty: 'Dat maakte het hele proces vrij eenzaam, ik heb me vaak op een eiland gevoeld.'

Boos en teleurgesteld was ze ook in die periode. 'Ik dacht dat collega's onverschillig waren en alleen voor hun eigen hachje gingen.' Later kan ze dit meer nuanceren. 'De meesten wilden wel, maar konden of durfden niet. Vaak waren ze al tegen de muren van de organisatie opgelopen en hadden zich daardoor laten weerhouden. Uit angst voor tegenwerking of ontslag.'

Ook Kitty krijgt veel goedbedoeld advies uit haar omgeving om te stoppen. 'Het zal je gezondheid ondermijnen, je baan in gevaar brengen, voor spanningen in je gezin zorgen en waarschijnlijk toch niets uithalen', zo krijgt ze meermalen te horen. Maar ze laat zich er niet door tegenhouden. Niet uit heldendom, benadrukt ze. 'Ik ben geen held of heilige. Het was ook uit eigenbelang. Voor mij is het belangrijk dat ik vanuit mijn eigen waarden een goede hulpverlener kan zijn. Als dat niet meer kan, word ik ongelukkig. Het was óf naar buiten gaan met mijn verhaal óf stoppen met dit werk. Voor mij was er geen andere keus.'

'steun was altijd anoniem, dat maakte het proces eenzaam'

Als ook haar hartenkreet naar de maatschappelijke bovenlaag niet het gewenste effect heeft, stapt Kitty in het voorjaar van 2006 met haar verhaal naar de media. Het *NRC Handelsblad* wijdt een groot artikel aan de schrijnende situatie van de verhuizende asielzoekerskinderen en in *Netwerk* komt een reportage.

In de daaropvolgende directievergadering wordt besloten Kitty niet te ontslaan. 'Ze hadden geen poot om op te staan', zegt ze. 'Ik had het immers heel zorgvuldig gedaan: ik had de organisatie steeds integer neergezet en mijn directeur geïnformeerd over al mijn stappen.'

Maar vanaf dan voelt Kitty wel een onzichtbare tegenwerking. Zo mag ze bijvoorbeeld niet naar een congres over goede zorg voor asielzoekers en haar ideeën worden genegeerd of gepikt. In oktober 2006, na weer een publicatie in het *NRC*, krijgt Kitty een spreekverbod: ze mag niet meer over het onderwerp praten, noch intern, noch extern, op straffe van ontslag. >



■ ZIJN ZE VOGELVRIJ?

In Nederland worden klokkenluiders slecht beschermd. Daar zijn vrijwel alle deskundigen en betrokkenen het over eens. Naar aanleiding van Vermaas' onderzoek ontwikkelde de Stichting van de Arbeid in 2003 weliswaar een richtlijn met een gedragscode, maar deze is vrijwillig en daarmee volgens Vermaas veel te vrijblijvend. Dat bleek ook uit onderzoek drie jaar later: slechts 10% van de werkgevers had toen een regeling en tweederde van de werknemers was onbekend met de gedragscode.

De overheid kent sinds 2001 een wettelijke regeling voor het melden van (een vermoeden van) een misstand, maar deze biedt

klokkenluiders vrijwel geen (rechts)bescherming tegen represailles, constateert Mark Bovens, hoogleraar bestuurskunde aan de Universiteit Utrecht. Onder zijn leiding is de regeling in 2008 geëvalueerd. De regeling is vooral gericht op het bevorderen van intern melden en beschrijft daarvoor uitgebreide procedures. 'Het is een lange en omslachtige weg met veel beperkingen en drempels', aldus Bovens. Bovendien bleek slechts eenderde van de ambtenaren op de hoogte van de regeling. De vakbonden en ook de Tweede Kamer pleiten al langer voor betere wettelijke bescherming en ook voor een 'klokkenluidersfonds', waaruit gedupeerde

klokkenluiders compensatie kunnen krijgen. Maar tot nu toe hebben kabinetten geen gehoor aan deze oproepen gegeven.

■ HOE MOET HET WEL?

Een 'open cultuur' in combinatie met een goede klachtenregeling is volgens onderzoekers de beste manier om misstanden boven tafel én snel opgelost te krijgen. Vermaas: 'Bedrijven die hameren op integriteit en een kritische houding van werknemers waarderen, krijgen wel meer klachten, maar lossen deze ook beter en sneller op. Dat is goed voor het bedrijf én de klokkenluider.' 'Bescherming door de overheid is het laatste redmiddel', meent ook Bovens. Toch zou de over-

heid volgens hem wel veel meer kunnen én moeten doen, zoals één wettelijke regeling voor de publieke en de private sector. Beide onderzoekers kijken daarbij jaloers naar Groot-Brittannië. Daar geldt al tien jaar een wet die klokkenluiders beschermt. Daarnaast is er een onafhankelijk steunpunt waar klokkenluiders terecht kunnen voor bemiddeling, informatie en advies. Werkgevers kunnen er tips krijgen om hun organisatie 'klokkenluidersvriendelijker' te maken. Zo'n steunpunt zouden Bovens en Vermaas ook graag in Nederland ingevoerd zien: 'Zo voorkom je dat klokkenluiders uit frustratie naar de pers stappen en er een loopgravenoorlog ontstaat.'



Dit is voor Kitty de druppel, kort daarop neemt ze zelf ontslag. 'Had ik dat niet gedaan, dan was ik ontslagen. Dat had ik dan vervolgens aan kunnen vechten en ook vast gewonnen, maar ik had geen zin in een jarenlang juridisch gevecht. Dan zou de discussie bovendien over mij zijn gegaan en dat wilde ik helemaal niet. Ik ben geen klokkenluider geworden om mijn gelijk te krijgen of mijn gram te halen. Ik wilde dat het onrecht stopte.'

Niet lang na de *Netwerk*-uitzending worden de verhuizingen gestopt. Toch is Kitty bescheiden over het effect van haar acties. 'Ik denk wel dat ik daar een bijdrage aan heb geleverd, maar of dat nu daadwerkelijk de kinderen ten goede is gekomen, betwijfel ik. Wat er met hen gebeurt is traumatiserend: het beleid zorgt er nog steeds voor dat zij geen toekomst op kunnen bouwen.'

in de steek gelaten

'Aan de ene kant was ik heel erg verontwaardigd, aan de andere kant voelde het ook als een bevrijding; ik was het gevecht ook wel beu', zegt ze over haar ontslag. 'Als opgeven voelde het niet. Op een gegeven moment kom je ook op een punt dat als je doorgaat, je niet meer serieus wordt genomen. Dan doe je de zaak geen goed meer.'

Maar na haar ontslag viel Kitty wel in een diep gat. 'Ik heb een paar maanden nodig gehad om weer op te krabbelen. Ik voelde veel boosheid en onbegrip, dat vrat aan me. Ik ben in die periode zeker vijf kilo afgevallen. Ik voelde me verdrietig, alleen, in de steek gelaten.'

Veel steun vond Kitty in de studie die ze volgde bij het Landelijk Expertisecentrum Sociale Interventie. Daar vond ze de theoretische basis voor haar handelen. 'Dat heeft me erg geholpen, daardoor voelde ik me minder alleen.' Spijt heeft ze nooit gehad. 'Ik zou het allemaal zo weer doen.'

Inmiddels is het ruim twee jaar later en werkt Kitty alweer ruim anderhalf jaar als projectleider zwerfjongeren in Almere. Maar de asielzoekers hebben haar nog niet helemaal losgelaten. Binnenkort gaat ze een conferentie organiseren over de ethische kant van de opvang. Dat moet resulteren in een boek. Geen zwartboek, maar een zorgboek met een positieve insteek. 'Dat is het laatste stukje, dan sluit ik het af.' **«**

wat moet je doen als je zelf de klok wilt luiden?

Ga zeker niet direct naar de pers, maar doe het voorzichtig, stap voor stap. Voor overheidsambtenaren is er een wettelijke regeling. In de privésector is die er niet. Bedrijven bepalen zelf of ze een klokkenluidersregeling hanteren en in veruit de meeste gevallen is zo'n regeling er niet. In principe moet een werknemer een misstand eerst intern melden bij de leidinggevende die de misstand kan opheffen. Maar er kunnen redenen zijn om (juist) niet naar je leidinggevende te stappen, bijvoorbeeld als er sprake is van acuut gevaar of een dreiging van represailles. Een vertrouwenspersoon of een

ondernemingsraad is dan een alternatief. Kan een interne melding niet of levert het te weinig actie of resultaat op, dan kun je een 'externe derde' inschakelen, bijvoorbeeld de arbeidsinspectie, de arbo-dienst, een klachtencommissie, de politie of de vakbond. De FNV ondersteunt klokkenluiders, zie www.fnv.nl/helpjezelf/arbeid/meningsuiting/klokkenluiders.asp. Werk je bij de overheid? Dan kun je je (na een interne melding) wenden tot een van de Commissies Integriteit. Kijk voor contactgegevens op www.integriteitoverheid.nl/contact/klokkenluiders.

TIPS

- Stel vast wat het probleem is. Hoe kan de misstand worden weggenomen en ben jij degene die dit in gang wil zetten?
- Stel vast wat de oorzaak is.
- Hou rekening met mogelijke (negatieve!) reacties.
- Check je analyse bij collega's of buitenstaanders.
- Onderzoek je motieven. Hoe minder eigen belangen een rol spelen, hoe groter de kans dat de misstand wordt opgeheven.
- Maak je doelstellingen helder. Wat wil je precies bereiken, tot welke offers ben je bereid?
- Documenteer je goed. Verzamel alle belangrijke kopieën,

brieven, memo's, nota's enz. En hou eventueel een dagboek van gebeurtenissen bij.

- Denk na over een mogelijke oplossing.
- Organiseer bijstand en steun.

VALKUILEN

- Te goed van vertrouwen zijn. Ga er niet van uit dat je werkgever en/of collega's blij zullen zijn met je melding. Meestal zijn ze dit niet.
- Niet genoeg bewijs hebben.
- Onvoldoende steun hebben opgebouwd.

Bron: *Vrijheid van meningsuiting van werknemers*, Rik van Steenberghe, FNV, 2001