



HUIS VOOR  
KLOKKENLUIDERS

# JAAARVERSLAG

Jaarverslag  
Huis voor Klokkenluiders  
2020

# INHOUD

	<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
	<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Jaaroverzicht 2020</b>	<b>6</b>
1.1	De blik naar buiten: op weg naar een autoriteit voor integriteit en klokkenluiden	6
1.2	De blik naar binnen: gevolgen voor onze eigen organisatie	6
1.3	Europese richtlijn bescherming klokkenluiders	7
1.4	Evaluatie Wet Huis voor klokkenluiders	8
1.5	Het Huis en stakeholders	8
<b>2</b>	<b>Advies</b>	<b>10</b>
2.1	Het adviseren van werknemers	10
2.2	Ontwikkelingen afdeling Advies in 2020	11
2.3	De adviespraktijk in 2020	12
2.4	Cijfers Advies	13
<b>3</b>	<b>Onderzoek</b>	<b>15</b>
3.1	Onderzoek naar een misstand of naar bejegening	15
3.2	Ontwikkelingen afdeling Onderzoek in 2020	15
3.3	De onderzoekspraktijk in 2020	16
3.4	Cijfers Onderzoek	17
<b>4</b>	<b>Kennis en Preventie</b>	<b>18</b>
4.1	Preventie van misstanden en integriteitsschendingen	18
4.2	De preventiepraktijk in 2020	18
4.3	Het Huis als knooppunt in het Nederlandse integriteitssysteem	18
4.4	NEIWA	19
<b>5</b>	<b>Organisatie en bedrijfsvoering</b>	<b>20</b>
5.1	Bestuur	20
5.2	Maatschappelijke Adviesraad	21
5.3	Begroting en realisatie	21
5.4	Personeel	21
5.5	Klachtafhandeling	22
5.6	Overige meldingen en verzoeken	22
	<b>Begrippenwijzer Wet Huis voor klokkenluiders</b>	<b>24</b>
	<b>Colofon</b>	<b>26</b>

# VOORWOORD

Wat hebben de corona-uitbraak en de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst met elkaar gemeen? Het waren twee grote gebeurtenissen in 2020. Maar bovendien brachten ze beide aan het licht hoe enorm belangrijk integriteit is in (werk)relaties.

Zo ontvingen we bij het Huis voor Klokkenluiders in de eerste maanden na de corona-uitbraak vragen en meldingen van verontruste werknemers. Zij liepen tegen problemen aan rondom afstand houden op de werkvloer, de inrichting van hun werkplek of samen reizen voor het werk. En elders, bij de behandeling van de toeslagenaffaire, bleek dat er al in de beginfase medewerkers waren die intern melding maakten van mogelijke misstanden - wat zou er gebeurd zijn als er toen serieus naar hen geluisterd was? Wat mij betreft werd in 2020 door deze twee gebeurtenissen meer dan ooit duidelijk hoe belangrijk een herkenbare, centrale vraagbaak en meldpunt is voor klokkenluiders. Een plek waar melders van mogelijke misstanden gehoord, geholpen en gesteund worden.

## **Steun en bescherming**

Het Huis voor Klokkenluiders is die plek. Dit jaarverslag laat zien wat wij in het afgelopen jaar hebben gerealiseerd. Als autoriteit op het gebied van integriteit en klokkenluiden zijn wij er voor melders van mogelijke misstanden van maatschappelijk belang. We adviseren hen over de te nemen stappen, verwijzen door naar andere instanties, informeren werkgevers over het belang van goed omgaan met een melder en we doen onderzoek naar het vermoeden van een misstand en mogelijke benadeling. Helaas zien we dat mensen die een misstand vermoeden vaak laat bij ons aankloppen. In veel gevallen is het kwaad dan al grotendeels geschied: mensen zijn ontslagen of op non-actief gezet, de posities zijn ingenomen en er is onomkeerbare schade ontstaan. Ik ben er daarom van overtuigd dat melders zo vroeg mogelijk onze steun nodig hebben – en doorlopend bescherming. Dat staat dan ook centraal in de toekomstvisie voor het Huis voor Klokkenluiders die wij in 2020 publiceerden.

## **Stevigere positie**

Na het melden van een mogelijke misstand ontstaan vaak lastige, ingrijpende en langdurige trajecten die een zware wissel trekken op mensen. Als samenleving zouden we het normaal moeten vinden om deze last zo snel mogelijk van de schouders te halen bij iemand die vanuit maatschappelijk belang een misstand aan de kaak stelt. Dat vereist wel een stevigere positie van het Huis voor Klokkenluiders. Die boodschap staat in onze toekomstvisie én hebben we in 2020 overgebracht aan de politiek. Ook wordt op dit moment in Nederland de Europese klokkenluidersrichtlijn geïmplementeerd. Door deze wetwijziging ontstaan er in ons land meerdere autoriteiten waar mensen inbreuken op EU-regels en/of mogelijke misstanden, kunnen melden. Wij streven ernaar om daarbinnen een krachtige nationale kennisorganisatie te zijn, een verbinder op het gebied van integriteitskwesaties.

## **Meer bevoegdheden**

Daarvoor is het ook belangrijk dat we de beschikking krijgen over meer bevoegdheden om melders te beschermen. We kunnen melders veel beter bescherming bieden als we de bevoegdheid krijgen om in een vroeg stadium een situatie te 'bevriezen' om erger te voorkomen. Of als duidelijk is dat een sanctie kan volgen op represailles door werkgevers tegen mensen die te goeder trouw een misstand melden. Daarnaast pleiten we voor de oprichting van een fonds om melders bij te staan op bijvoorbeeld juridisch of psychosociaal vlak.

De laatste jaren is steeds meer erkenning ontstaan voor werknemers die te goeder trouw een misstand melden. Nu is het tijd om door te pakken en te zorgen dat mensen die een misstand denken te zien en daarover de klok willen luiden, de steun en bescherming krijgen die ze verdienen. We hebben ons in 2020 ervoor ingezet om hiervoor een stevig fundament te leggen.

Namens het bestuur en de directie van het Huis voor Klokkenluiders,

Wilbert Tomesen, voorzitter

# SAMENVATTING

Het Huis voor Klokkenluiders is een autoriteit voor integriteit en klokkenluiden. Deze doelstelling hebben we in februari 2020 vastgelegd in onze toekomstvisie: 'Van Huis voor Klokkenluiders naar een autoriteit voor Integriteit en Klokkenluiden'. Om te kunnen voldoen aan de ambities in onze toekomstvisie is het belangrijk dat we een verzoek om advies en/of onderzoek vroegtijdig en snel kunnen beoordelen. Daarvoor namen we in 2020 onze interne werkprocedures onder de loep.

Daarnaast adviseerden we in 2020 over de implementatie van de EU-richtlijn, de evaluatie van de Wet Huis voor klokkenluiders en bijbehorende wijzigingen van deze wet. We maakten ons onder meer sterk voor meer onderzoeks- en sanctiebevoegdheden en voor de oprichting van een onafhankelijk fonds om melders bij te staan op bijvoorbeeld juridisch of psychosociaal vlak.

## **Advies**

Als autoriteit op het gebied van integriteit en klokkenluiden wil het Huis meer maatwerk kunnen bieden bij meldingen, met meer mogelijkheden om het speelveld tussen werkgever en werknemer evenwichtiger te maken. Ons advieswerk – informeren, voorlichten en waar mogelijk doorverwijzen – is ook daarop gericht. Daarnaast zetten we waar mogelijk in op de-escalatie en conflictoplossing om verdere schade aan zowel melder als werkgever te voorkomen. De adviseurs van het Huis hadden in 2020 ruim 430 adviesverzoeken onder handen, waarvan er 250 in het afgelopen jaar binnenkwamen.

## **Onderzoek**

Door het stroomlijnen van het werkproces, het introduceren van de maatwerkgerichte aanpak en de versterking van het onderzoeksteam, haalden we onze achterstand in de werkvoorraad in 2020 vrijwel in. We keken onder meer kritisch samen met externe adviseurs naar een aantal onderhanden onderzoeken van vóór 2019. Ook verbeterden we het verwachtingsmanagement rondom het onderzoeksproces voor de betrokken partijen.

De afdeling Onderzoek begon het jaar met 12 onderzoeken, eind 2020 waren dat er 8. In 2020 werden 3 rapporten gepubliceerd. Een omvangrijk onderzoek door het Huis is niet altijd de meest geschikte weg om tot een oplossing te komen. Daarom startten we in de tweede helft van 2020 een traject om samen met de werknemer die een melding deed te kijken hoe de vermoede misstand en zijn situatie alsnog op een bevredigende manier konden worden opgelost. Deze aanpak leidde in 2020 tot bemoedigende resultaten. Zo blijkt dat publiekelijke erkenning van de melder door de werkgever als 'goed melder' vaak een belangrijke sleutel vormt voor herstel van de relatie.

## **Kennis en preventie**

Het Huis voor Klokkenluiders speelt een rol als centraal kennisinstituut en knooppunt binnen het Nederlandse integriteitssysteem. We hebben in dat kader veel gesproken met en vragen beantwoord van onder meer stakeholders, organisaties en individuele werkgevers over de beste manier om melders te helpen en misstanden te voorkomen.

Het proces van intern onderzoek naar misstanden bij organisaties is een belangrijk onderwerp waar het Huis voor Klokkenluiders zich in 2020 voor inzette. Dit leidde tot de handreiking 'Integriteit in de praktijk – Intern onderzoek'. Hierin staat hoe de werkgever het uitvoeren van een intern onderzoek na een melding kan organiseren.

In het voorjaar van 2019 nam het Huis het initiatief tot de oprichting van het Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities (NEIWA). NEIWA telt inmiddels 25 deelnemers uit 21 lidstaten en vergaderde in 2020 enkele malen digitaal over de implementatie van de EU-richtlijn. NEIWA-publicaties staan op de website van het Huis.

# 1 JAAROVERZICHT 2020

## 1.1 DE BLIK NAAR BUITEN: OP WEG NAAR EEN AUTORITEIT VOOR INTEGRITEIT EN KLOKKENLUIDEN

Het Huis voor Klokkenluiders wil zich ontwikkelen tot een autoriteit voor integriteit en klokkenluiden. Een gezaghebbende en betrokken kennisorganisatie die melders van misstanden bijstaat met advies en onderzoek kan doen. Daarnaast willen we de integriteit binnen Nederlandse werkrelaties bevorderen door bij te dragen aan het voorkomen, signaleren en oppakken van misstanden. Deze doelstelling hebben we in februari 2020 vastgelegd in onze toekomstvisie: '[Van Huis voor Klokkenluiders naar een autoriteit voor Integriteit en Klokkenluiden](#)'.

---

Een maatschappelijke misstand is niet alleen het probleem van de melder, maar gaat de gehele samenleving aan.

---

Het Huis informeert en adviseert in eerste instantie de melder over verdere stappen. Wanneer interne meldingen onvoldoende worden opgepakt door de betrokken organisaties, is het Huis er als vertegenwoordiger van de samenleving. Om dit te kunnen realiseren kiest het Huis voor uiteenlopende interventies. Zo kunnen we op individueel niveau een gelijkwaardigere verhouding creëren tussen melder en organisatie.

Op organisatieniveau kunnen we dan integriteit bevorderen, op samenlevingsniveau kunnen we belangrijke signalen afgeven over het melden van misstanden. Melders van misstanden worden zo beschermd en werkgevers kunnen bij het Huis terecht met vragen over integriteitsteksties.

### UITGANGSPUNTEN TOEKOMSTVISIE

Het Huis voor Klokkenluiders wil:

- een heldere rol en positie innemen op het gebied van advies en onderzoek;
- vroegtijdig en op maat kunnen optreden;
- een centraal kennisinstituut zijn voor het Nederlands integriteitssysteem met betrekking tot werkrelaties.

## 1.2 DE BLIK NAAR BINNEN: GEVOLGEN VOOR ONZE EIGEN ORGANISATIE

Om te kunnen voldoen aan de ambities in onze toekomstvisie, willen we een verzoek om advies en/of onderzoek vroegtijdig en snel kunnen beoordelen. Daarvoor namen we in 2020 onze interne werkprocedures onder de loep. Door die te verbeteren, willen we meer en gericht kunnen inzetten op de-escalatie en conflictoplossing, het voorkomen van verdere schade aan zowel melder(s) als werkgever(s) en bijdragen aan een effectieve aanpak van misstanden.

Op verzoek van een melder kan het Huis voor Klokkeluiders, na toetsing aan een aantal criteria, onderzoek uitvoeren naar een gemelde misstand. Daarnaast kunnen we eventuele benadeling van de melder door de werkgever na de melding onderzoeken. In beide gevallen is het belangrijk dat er zo min mogelijk tijd verloren gaat. Een onderzoek door het Huis is echter omvangrijk en arbeidsintensief, waardoor dit niet altijd het meest geschikte instrument is. Daarom startten we in de tweede helft van 2020 een traject waarbij we samen met de melder kijken hoe we een ongewenste situatie op een alternatieve manier kunnen oplossen. Zonder belangenbehartiger te worden, neemt het Huis daarbij een actieve rol aan.

---

Door snel en actief te handelen verwachten we schade van een misstand en/of benadeling van de werknemer die de misstand meldt te voorkomen of te beperken.

---

We wijzen de werkgever bijvoorbeeld op zijn rol en verantwoordelijkheid bij het opvolgen van een ontvangen melding. En in andere gevallen kunnen we het overleg faciliteren, door bijvoorbeeld de weg naar een onafhankelijke mediator te wijzen.

### 1.3 EUROPESE RICHTLIJN BESCHERMING KLOKKELUIDERS

De 'EU-richtlijn inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden' (hierna: de EU-richtlijn) werd eind 2019 aangenomen en moet uiterlijk op 17 december 2021 omgezet zijn in nationaal recht. In Nederland leidt het ministerie van BZK het implementatietraject van de EU-richtlijn, onder meer door de Wet Huis voor klokkeluiders te wijzigen. Hiervoor [adviseerden](#) we het ministerie over onder meer de inrichting van interne en externe meldkanalen en de taken van het Huis. Pleidooien voor een sanctiebevoegdheid van het Huis en voor ondersteuningsmaatregelen voor melders, vonden (nog) geen gehoor.

#### **Eén meldpunt**

Wij pleitten verder bij BZK voor het instellen van één meldpunt voor zowel inbreuken op het Unierecht (EU-richtlijn) als voor andere vermoedens van misstanden van maatschappelijk belang. Een melder weet namelijk niet altijd of zijn melding een inbreuk of een misstand betreft. Het Huis vindt dat een melder dat ook niet hoéft te weten. Er zou dus geen verschil moeten zijn in de manier waarop de melding wordt gedaan.

#### **Sanctiebevoegdheid**

Daarnaast gaven we bij het ministerie van BZK aan voorstander te zijn van een bestuurlijke sanctiebevoegdheid. Het huidige systeem van juridische en gerechtelijke mogelijkheden is naar opvatting van het Huis niet voldoende om tegemoet te komen aan de eisen van de richtlijn. Door het Huis voor Klokkeluiders de mogelijkheid te bieden om overtredingen van de wet te sanctioneren, kan ook los van de melder actie worden ondernomen.



## 1.4 EVALUATIE WET HUIS VOOR KLOKKENUIDERS

Vijf jaar na de invoering van de Wet Huis voor klokkenuiders doet de minister van BZK, conform de Wet Huis voor klokkenuiders, verslag aan de Staten-Generaal over de doeltreffendheid en de effecten ervan. Hiervoor startte begin 2020 de evaluatie van de Wet Huis voor klokkenuiders. Op 30 juni 2020 verscheen een rapport<sup>1</sup> van extern onderzoeksbureau KWINK Groep. Naar aanleiding van vragen aan de minister van BZK tijdens het Algemeen Overleg van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 4 maart 2020 volgde op 11 september 2020 een aanvullend rapport<sup>2</sup>.

In het kader van de wetsevaluatie maken we ons onder meer sterk voor een naamswijziging van de organisatie, aanvullende onderzoeks- en sanctiebevoegdheden, verduidelijking van de wet ten aanzien van de twee verschillende onderzoekstypen (bejegening- en misstandonderzoek) en het verankeren van de preventietaak. Daarnaast pleiten we voor de oprichting van een onafhankelijk fonds voor gefinancierde en gespecialiseerde ondersteuning aan melders van misstanden.

Op 21 december 2020 heeft de minister van BZK een reactie aan de Tweede Kamer gegeven op de wetsevaluatie. Hierin geeft zij te kennen een aanvang te maken met de voorbereiding van het wetsvoorstel, naar aanleiding van de evaluatie. Volgens de minister was het niet mogelijk om de eventuele wetswijziging uit de reguliere wetsevaluatie mee te nemen in het wetsvoorstel voor de implementatie van de EU-richtlijn. Daarom zijn dit twee aparte trajecten geworden.

## 1.5 HET HUIS EN STAKEHOLDERS

### De Tweede Kamer

We houden de Tweede Kamer geregeld op de hoogte van de ontwikkelingen rond het Huis voor Klokkenuiders. Bijvoorbeeld via het Algemeen Overleg met de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 4 maart 2020, waar de minister van BZK een toelichting gaf op de stand van zaken. Op 30 juni 2020 stuurden we een brief aan de Kamercommissie met actueel overzicht van de recente ontwikkelingen.

Op 2 december 2020 stuurden we de Eerste en Tweede Kamer een overzicht van het vervolg op de in 2019 uitgebrachte onderzoeksrapporten van het Huis. Verder informeerden we de vaste commissie van Binnenlandse Zaken op 17 december 2020 over het aannemen van de Brussels Declaration van het Network of European Integrity and Authorities (NEIWA).

In een brief aan de vaste commissie voor Justitie en Veiligheid vroeg het bestuur van het Huis op 24 september 2020 aandacht voor het treffen van een voorziening waardoor vertrouwelijke telefoongesprekken met het Huis niet 'onder de tap' van opsporingsdiensten kunnen (komen te) staan. Eerder werd hiervoor in 2019 al een verzoek gedaan aan de minister van Justitie en Veiligheid, en op 4 maart 2020 diende Kamerlid Van Nispen (SP) een motie van gelijke strekking in. Deze motie is op 29 september 2020 aangenomen door de Tweede Kamer.

1 Rapport Evaluatie Wet Huis voor klokkenuiders, Bill van Mil, Fritzi Reijerman & Frederique Uyterlinde, 30 juni 2020.

2 Bijlage bij Evaluatie Wet Huis voor klokkenuiders, Bill van Mil & Fritzi Reijerman, 11 september 2020.

### **Andere stakeholders**

Het Huis draagt graag bij aan het delen van relevante kennis met uiteenlopende organisaties en de samenleving. Daarvoor houden we intensief contact met diverse stakeholders. Door de coronapandemie werden in 2020 echter veel bijeenkomsten op zowel nationaal als internationaal niveau geannuleerd. Daarvoor in de plaats kwamen in de loop van het jaar gelukkig wel nieuwe (online) bijeenkomsten. Mede daardoor kon het Huis in 2020 alsnog actief contact onderhouden met diverse ministeries (BZK, J&V, SZW), en met instanties als ICC Netherlands, Transparency NL, de Nationale ombudsman, de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen en de Stichting van de Arbeid. Er werden bijdragen geleverd aan congressen en bijeenkomsten van Transparency International, ICC Netherlands en *Academy of European Law (ERA)*. Verder leverden we input voor de anticorruptie-conventie van de Verenigde Naties en een evaluatie van de anti-corruptie conventie van de OECD.

We bereiken de samenleving daarnaast via de media met onze kennis en informatie. Zo hebben we in 2020 onder meer opgeroepen tot een verscherpte aandacht voor integriteit tijdens de coronapandemie. Daarnaast is er aandacht besteed aan de praktijk van het klokkenluiden, de publicatie van onze onderzoeksrapporten, de toekomstvisie van het Huis en aan het belang en de kwaliteit van intern onderzoek door werkgevers.

### **Samenwerking binnen NEIWA**

Het Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities (NEIWA), dat in mei 2019 op initiatief van het Huis voor Klokkenluiders is opgericht, telt inmiddels 25 leden uit 21 EU-lidstaten. Het doel van dit netwerk is om in Europees verband kennis en ervaring uit te wisselen op het gebied van het melden van misstanden en integriteit. Daarnaast proberen we gezamenlijk op te trekken in het kader van de implementatie van de EU-richtlijn.

In 2020 organiseerde het NEIWA twee (online) bijeenkomsten. In juni is deze georganiseerd door de Italiaanse Anti-corruptie Autoriteit en in december door de Belgische federale en Vlaamse ombudsmannen. Tijdens deze bijeenkomsten stonden onderwerpen op de agenda als sanctiebevoegdheden, de inrichting van de bevoegde autoriteiten en ondersteuningsmaatregelen. De resultaten van deze bijeenkomsten zijn opgenomen in respectievelijk de Rome- en de Brusselverklaring van NEIWA.

Op 24 september 2020 hield de voorzitter van het Huis tijdens een Whistleblower Protection Event in Brussel een toespraak over de implementatie van de EU-richtlijn, waarbij onder meer werd gesproken over de rol van het NEIWA daarbij. Over dit onderwerp sprak hij ook tijdens een digitale conferentie die werd georganiseerd vanuit Riga.

## 2 ADVIES

### 2.1 HET ADVISEREN VAN WERKNEMERS

#### ADVIES

De afdeling Advies van het Huis adviseert en ondersteunt (voormalige) werknemers die bij hun werkgever een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang hebben gemeld of dit willen gaan doen. Het Huis doet dit door te informeren, voor te lichten en waar mogelijk door te verwijzen. Het advies is vertrouwelijk. Het werk van de afdeling Advies is opgedeeld in een analysefase en een adviesfase.

#### Analysefase

Als een werknemer contact opneemt voor advies, kijkt de adviseur die de zaak in behandeling neemt of er sprake is van een werkgerelateerd vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang. Niet alles wat er mis kan gaan bij de werkgever is een 'misstand van maatschappelijk belang'. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om een arbeidsconflict of een éénmalig incident. In dat geval geven de adviseurs informatie over mogelijke vervolgstappen, zoals het inschakelen van een juridisch adviseur, of verwijzen ze door naar de juiste instantie.

Vaak is niet meteen duidelijk of het gaat om een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang. De adviseurs vragen dan nadere informatie en stukken op bij degene die advies vraagt. Dit proces neemt meestal enkele weken en soms enkele maanden in beslag. Op basis van de verstrekte informatie wordt bepaald of er sprake is van een werkgerelateerd vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang. De werknemer krijgt dan een brief waarin wij hem bevestigen dat we advies zullen verlenen. In de tussenliggende fase bieden we een luisterend oor en verstrekken we informatie: niemand zal tevergeefs een beroep doen op het Huis.

#### MISSTAND OF GEEN MISSTAND?

Voorbeelden van adviesvragen met betrekking tot meldingen van vermoede misstanden in 2020: misbruik van overheidsgeld door een gemeente, angstcultuur bij een middelbare school, niet naleven van cao-bepalingen op grote schaal in ICT, misbruik van gelden in de zorg door een particuliere instelling, vermoeden van onvoldoende veiligheidstoezicht bij een vervoersmaatschappij, onveilige situatie bij bediening van een brug, onvoldoende onderzoek naar medische fouten in een ziekenhuis.

### **Adviesfase**

Doel van de adviesfase is om een melder zo goed mogelijk te adviseren en te ondersteunen bij het zorgvuldig (intern) melden van een misstand. Dat doen we in alle fases van het proces, dus ook al vanaf het moment dat iemand het vermoeden van een misstand overweegt te melden. De Wet Huis voor klokkenluiders schrijft een aantal stappen voor in het meldproces:

- Iemand moet eerst intern bij de eigen werkgever melden.
- Wanneer de interne melding niet leidt tot het oplossen van de vermoede misstand, kan iemand een melding doen bij een inspectie of toezichthouder die over het terrein van de vermoede misstand gaat.
- Als dat niet leidt tot de oplossing van de vermoede misstand, kan de melder een verzoek om onderzoek doen bij de afdeling Onderzoek van het Huis.

## **2.2 ONTWIKKELINGEN AFDELING ADVIES IN 2020**

In 2020 vond er een aantal personele wisselingen plaats op de afdeling Advies. Vanaf november 2020 zijn drie nieuwe adviseurs (2,5 fte) gestart. Met een groep van inmiddels zes adviseurs bouwt de afdeling Advies verder aan een vast team.

Als autoriteit op het gebied van integriteit en klokkenluiden wil het Huis meer maatwerk kunnen bieden bij meldingen en meer mogelijkheden hebben om het speelveld evenwichtiger te maken.

---

**Naast het geven van advies aan de werknemer zetten we waar mogelijk ook in op de-escalatie en conflictoplossing om verdere schade aan zowel melder als werkgever te voorkomen.**

---

### **Bevestiging aan melder**

Net als in het voorgaande jaar hebben we in 2020 brieven overhandigd aan melders waarin we bevestigen dat diegene op redelijke gronden en op de juiste wijze een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang aan de orde heeft gesteld. De melders ontlenen hieraan steun. De melder kan deze brief overleggen aan zijn werkgever, zodat deze zich realiseert dat het echt gaat om een ernstige kwestie. Bovendien wordt de werkgever zich bewust van het benadelingsverbod van de melder.

### **Contact met de werkgever**

In 2020 gingen we met uitdrukkelijke toestemming van de melder een aantal keren het gesprek aan met diens werkgever. Doel was te komen tot oplossingen van de vermoede misstand of benadeling ten gevolge van de melding. De eerste resultaten van deze aanpak zijn bemoedigend. In een zaak die al een aantal jaren gestagneerd was, kwam het gesprek weer op gang tussen de betrokken werkgever en werknemer over de ervaren benadeling. Ook informeerden we in een aantal zaken bij de werkgever naar de stand van zaken van de afhandeling van een melding, zodat er duidelijkheid ontstond over de status van het meldproces. Melders geven ons vaak aan dat zij niet of slechts sporadisch door hun werkgever op de hoogte worden gehouden van wat er met hun melding gebeurt. Ook maakt het ontbreken van een meldregeling het vaak lastig om een misstand op de juiste wijze te melden. Nog steeds kloppen melders bij ons aan omdat zij na een melding niets meer horen over de behandeling ervan.

### Doorverwijzing naar specialisten

Om benadeling te voorkomen is het belangrijk dat de melder kan beschikken over goede rechtshulp, bijvoorbeeld van een gespecialiseerde arbeidsrechtadvocaat. Waar nodig verwijzen we dan ook door naar specialisten op dit gebied. Omdat de financiering van rechtsbijstand vaak problematisch is voor melders, hebben we in 2020 opnieuw gepleit voor de oprichting van een fonds om melders in deze kosten tegemoet te komen.

### Psychosociale ondersteuning

Een melding kan ook psychosociaal grote gevolgen hebben. Het Huis wil melders daarom helpen met het zoeken naar adequate psychosociale ondersteuning. In 2019 startten we een pilot in samenwerking met het psychodiagnostisch centrum van Altrecht in Utrecht. Melders konden een gesprek voeren en zo nodig een psychodiagnostisch traject doorlopen, om zo desgewenst verdere psychologische hulp te kunnen zoeken. Van deze mogelijkheid maakten twee melders in 2020 gebruik. Door een psycholoog van Altrecht en onze adviseurs werden geanonimiseerde casuïstiek en vragen doorgenomen. Op basis van de positieve ervaringen van zowel de betrokken melders als de adviseurs is besloten de samenwerking met Altrecht voort te zetten.

### VOORBEELDEN VAN BENADELINGSHANDELINGEN:

Voorbeelden van benadelingshandelingen zijn dat een melder:

- wordt overgeplaatst tegen zijn zin;
- geen contractverlenging krijgt;
- op non-actief wordt gesteld;
- een slechte beoordeling krijgt;
- ontslagen wordt.

De benadeling moet het gevolg zijn van de melding van de vermoede misstand van maatschappelijk belang om onder de reikwijdte van het benadelingsverbod te vallen. Het benadelingsverbod geldt ook als na (intern) onderzoek wordt vastgesteld dat er geen sprake was van een misstand van maatschappelijk belang.

## 2.3 DE ADVIESPRAKTIJK IN 2020

In 2020 kregen de adviseurs 250 nieuwe verzoeken om advies (zaken). Van de vorige jaren waren er nog 182 zaken in behandeling. In totaal hadden de adviseurs in 2020 dus 432 zaken onder handen. In 355 gevallen werd een zaak gesloten omdat werd vastgesteld dat het niet ging om een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang, de misstand inmiddels was opgelost of de melder om een andere reden de zaak had beëindigd. We hebben veel zaken van voor 2019 kunnen afronden. Alle zaken uit 2016 en 2017 en vrijwel alle zaken uit 2018 zijn inmiddels afgesloten.

In 2020 werd in 19 van de 250 verzoeken om advies vastgesteld dat sprake was van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang ('klokkenluiderszaken'). Dat is ongeveer 8% van het aantal verzoeken om advies. Samen met de 19 klokkenluiderszaken die nog in behandeling waren uit de vorige jaren, waren er in 2020 in totaal 38 zaken in behandeling met een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang. Van de klokkenluiderszaken in 2020 betrof 37% de publieke sector, 37% de private sector en 26% de semipublieke sector.

### **Gevolgen corona**

Tijdens de lockdown kregen we vooral in het eerste kwartaal van 2020 regelmatig vragen over de coronamaatregelen. Deze gingen vooral over het wel of niet (moeten) werken op de werkvloer en het houden van afstand. Onze indruk was dat er vooral sprake was van onwennigheid. In de loop van de tijd namen de vragen hierover af.

### **ANGSTCULTUUR**

In 2020 is er een aantal keren advies gevraagd over angstcultuur. Deze zaken speelden zich vooral af in het onderwijs. De aantallen zijn te gering om te spreken van een trend, maar het viel wel op. Onder omstandigheden kan een angstcultuur een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang opleveren. Het moet dan gaan om een angstcultuur die breed herkend wordt binnen een (deel van de) organisatie, langere tijd speelt en gedoogd of gedragen wordt door (een deel van) de leiding van de organisatie.

Een enkele ervaring van angstcultuur is dus nog geen vermoede maatschappelijke misstand te noemen. Voor het kwalificeren van angstcultuur als 'vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang' weegt verder mee of de kwaliteit van de producten of dienstverlening van de organisatie wordt belemmerd of dat daar gevaar voor is. Denk aan (gevaar voor) slechtere kwaliteit onderwijs aan leerlingen.

## **2.4 CIJFERS ADVIES**

### **AANTAL ADVIESZAKEN PER JAAR**

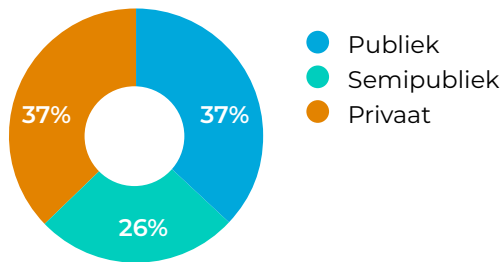
	<b>Begin jaar</b>	<b>Ontvangen</b>	<b>Afgesloten</b>	<b>Einde jaar</b>
2020	182	250	355	77
2019	148	331	297	182
2018	179	367	398	148
2017	175	473	469	179
2016	0	531	356	175

Toelichting: van de 77 advieszaken aan het eind van 2020 hadden 38 zaken betrekking op een vermoeden van een misstand. 39 advieszaken bevonden zich nog in de intakefase of er werd onderzocht of er sprake is van vermoeden van een misstand.

### **OVERZICHT ADVIESZAKEN (PEILDATUM 1 JANUARI 2021) NAAR JAAR VAN AANVANG**

	<b>Totaal</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
2021	77	45	24	8	0	0
2020	182	0	122	29	14	17
2019	148	–	0	110	20	18
2018	179	–	–	0	86	93
2017	175	–	–	–	0	175
2016	0	–	–	–	–	–

## VERDELING NIEUW BINNENGEKOMEN KLOKKENLUIDERSZAKEN PER SECTOR IN 2020



### Wat valt op aan de cijfers?

In het startjaar van het Huis in 2016 waren er 531 verzoeken om advies. In 2017 waren dat er 473. In deze jaren ging het deels om zaken uit het verleden. In 2018 en 2019 zagen we dan ook een stabilisatie van jaarlijks zo'n 350 nieuwe verzoeken om advies.

2020 liet vanaf de eerste lockdown een afname zien van de maandelijkse instroom van verzoeken om advies, naar 250 op jaarbasis. De instroom van verzoeken om advies in de eerste maanden van 2020 was wel vergelijkbaar met de maandelijkse instroom in 2018 en 2019. Mogelijke oorzaak van de afname is dat mensen door corona veel meer thuiswerkten en daardoor minder in aanraking kwamen met mogelijke maatschappelijke misstanden op het werk. Het is ook goed denkbaar dat mensen in die periode andere prioriteiten hadden. We verwachten dat het aantal advies-verzoeken weer zal toenemen na afloop van de corona-maatregelen.

# 3 ONDERZOEK

## 3.1 ONDERZOEK NAAR EEN MISSTAND OF BEJEGENING

### ONDERZOEK

Het Huis voor Klokkenluiders kan twee soorten onderzoek doen: een misstands-onderzoek of een bejegeningsonderzoek. Een combinatie van de twee soorten onderzoek is ook mogelijk.

Bij een **misstandsonderzoek** doet het Huis onderzoek naar een door een werknemer gemeld vermoeden van een maatschappelijke misstand.

Bij een **bejegeningsonderzoek** onderzoekt het Huis of een werkgever een werknemer heeft benadeeld als gevolg van het doen van een melding.

Om een onderzoek te kunnen uitvoeren vraagt het Huis relevante stukken op, horen we getuigen of doen we het onderzoek ter plaatse. Met de verkregen informatie maken we een reconstructie van de feiten. Het oordeel en de conclusies over de gemelde misstand en/of de benadeling van de werknemer verwerken we in een conceptrapport dat we voorleggen aan de melder en diens werkgever. Het eindrapport van het onderzoek plaatsen we geanonimiseerd op de website van het Huis voor Klokkenluiders. We treden hier tevens mee in de publiciteit. Een rapport is voor de betrokken partijen juridisch niet bindend, maar zij kunnen het wel gebruiken voor eventuele juridische (vervolg)procedures.

## 3.2 ONTWIKKELINGEN AFDELING ONDERZOEK IN 2020

Eind 2019 kreeg de afdeling Onderzoek versterking door twee nieuwe onderzoekers en een ondersteuner. Daarmee stond er in 2020 een slagvaardig onderzoeksteam van zeven medewerkers. Dankzij de versterking van het team, het stroomlijnen van het werkproces en het introduceren van de maatwerkgerichte aanpak, hebben we onze achterstand in de werkvoorraad vrijwel ingehaald.

### Onderzoeksproces onder de loep

We keken onder meer naar de bestaande werkwijze rondom een aantal onderhanden verzoeken tot een onderzoek. Twee onafhankelijke externe deskundigen gaven ons hierin advies. Ook verbeterden we het verwachtingsmanagement rondom het onderzoeksproces voor de betrokken partijen. Een onderzoek neemt meestal veel tijd in beslag en kan om verschillende redenen - bijvoorbeeld doordat het Huis voor de aanlevering van de stukken afhankelijk is van partijen - lang(er) duren. Een transparante communicatie over de onderzoeksprocedure is daarom belangrijk.

---

Een onderzoek neemt meestal veel tijd in beslag en kan om verschillende redenen lang(er) duren. Een transparante communicatie over de onderzoeksprocedure is daarom belangrijk.

---



### **Faciliteren in bemiddeling**

Een onderzoek door het Huis is niet altijd de juiste weg om tot een oplossing te komen. Bijvoorbeeld omdat de situatie al is onderzocht door de betrokken werkgever of toezichthouder en de misstand al is opgelost. Ook komt het voor dat werknemer en werkgever al pogingen hebben ondernomen om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Daarom startten we in de tweede helft van 2020 een traject om samen met de werknemer te kijken hoe zijn situatie alsnog op een bevredigende manier kan worden opgelost. We kunnen bijvoorbeeld faciliteren in de bemiddeling tussen werknemer en werkgever. Zo blijkt dat publiekelijke erkenning van de melder door de werkgever als 'goed melder' vaak een belangrijke sleutel vormt voor herstel van de relatie en succes. Deze aanpak leidde in 2020 tot bemoedigende resultaten. Het Huis vervult bij dit soort trajecten een stimulerende en faciliterende rol, terwijl we tegelijkertijd een onafhankelijke positie innemen.

## **3.3 DE ONDERZOEKSPRAKTIJK IN 2020**

Ondanks de coronapandemie gingen de onderzoeken in 2020 gewoon door. Een enkele keer was het niet mogelijk om een betrokkene persoonlijk te ontvangen. In dat geval maakten we gebruik van een beeldverbinding of een andere vorm van communicatie.

### **Drie grote onderzoeken**

Het Huis voor Klokkenluiders heeft in 2020 drie grote [onderzoeken](#) afgerond en hierover eindrapporten gepubliceerd.

- Het eerste rapport had betrekking op een werkgever die een Europese aanbesteding deed die in strijd was met de regels. Daarbij is vastgesteld dat de twee werknemers die de misstand meldden als gevolg van de melding met ontslag zijn bedreigd.
- Het tweede rapport had betrekking op bedrijfsspionage in een internationale context. Daarbij werd aannemelijk dat een melder eind jaren '70 door zijn werkgever was ontslagen vanwege zijn melding over deze bedrijfsspionage door een buitenlandse mogendheid.
- Het derde rapport betrof een onderzoek naar misstanden bij de Nederlandse overheid. Overheidspersoneel maakte daarbij oneigenlijk gebruik van een organisatievliegtuig in het kader van teambuilding. Ook werden er onterecht onkosten gedeclareerd bij het volgen van meerdaagse opleidingen.

### **Alternatieve trajecten**

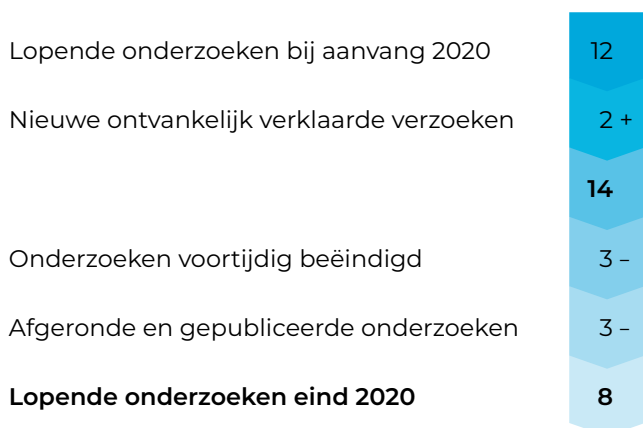
Verder startte het Huis twee alternatieve trajecten. In deze specifieke zaken lag een onderzoek niet direct voor de hand. Om tot een oplossing te komen is in één (bejegenings) zaak met succes een bemiddelingstraject afgerond. In de tweede zaak zijn de melder en werkgever nog met elkaar in gesprek.

### 3.4 CIJFERS ONDERZOEK

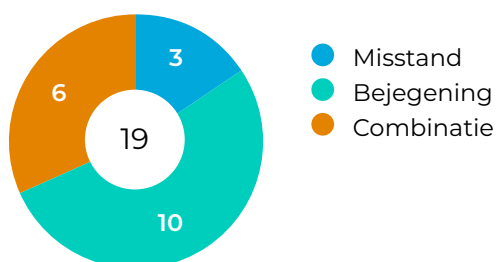
#### TOTAALAANTAL GEPUBLICIEERDE ONDERZOEKSRAPPORTEN T/M 2020

	Misstand	Bejegening	Totaal
2019	0	3	3
2020	1	2	3
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

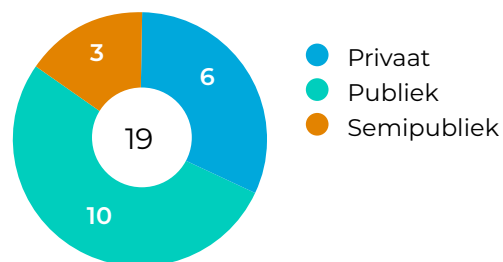
#### ONDERZOEKEN IN 2020



#### TYPE ONDERZOEKEN (2016-2020)



#### SECTOR ONDERZOEKEN 2016-2020



#### Wat valt op aan de cijfers?

Opvallend is het verschil tussen het aantal adviesaanvragen en (het aantal verzoeken om) onderzoeken. De afdeling Advies krijgt veel adviesaanvragen. In 2020 waren er dat 250. De werkgever en de toezichthoudende instanties zijn de eerst aangewezenen om gemelde vermoedens van misstanden daadwerkelijk op te pakken. Slechts in een zeer beperkt aantal gevallen blijft een goede opvolging door de werkgever of toezichthouder uit. In die situaties kan de afdeling Onderzoek op verzoek overgaan tot het instellen van een onderzoek. Het Huis verricht verhoudingsgewijs relatief veel bejegeningsonderzoeken, omdat we de enige instantie zijn die op dit terrein onderzoek verricht.

## 4 KENNIS EN PREVENTIE

### 4.1 PREVENTIE VAN MISSTANDEN EN INTEGRITEITSSCHENDINGEN

#### PREVENTIE VAN MISSTANDEN EN INTEGRITEITSSCHENDINGEN

Het Huis voor Klokkenluiders ambieert niet alleen een herkenbaar meld- en adviespunt voor werknemers te zijn, maar richt zich ook op het voorkomen van misstanden of benadeling van melders van misstanden bij en door werkgevers. De afdeling Kennis en Preventie richt zich daarbij op kennisdeling, bewustwording en het stimuleren van werkgevers om hun integriteitsmanagement te verbeteren.

### 4.2 DE PREVENTIEPRAKTIJK IN 2020

Het proces van intern onderzoek naar misstanden bij organisaties is een belangrijk onderwerp waar het Huis voor Klokkenluiders zich in 2020 voor inzette. Dit leidde tot de handreiking 'Integriteit in de praktijk – Intern onderzoek'. In de handreiking staat hoe de werkgever het uitvoeren van een intern onderzoek na een melding kan organiseren. Bij een interne melding is het belangrijk dat de werkgever dit serieus en zorgvuldig oppakt. Wanneer de situatie vraagt om intern onderzoek, moet voor iedereen duidelijk zijn hoe het proces verloopt en wat daarbij de rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn. In een intern onderzoeksprotocol kan de organisatie dit vooraf vastleggen. Zo is de werkgever goed voorbereid op wat er moet gebeuren als een melding zich (meestal onverwachts) aandient. Het door de werkgever serieus oppakken en afhandelen van een melding geeft de werknemer bovendien vertrouwen in de organisatie, wat ook drempelverlagend kan werken om te durven melden.

In 2020 ontving de afdeling Kennis en Preventie tientallen vragen van werkgevers. Het ging dan met name over het opstellen of aanpassen van hun interne meldregeling, over de reikwijdte van de meldregeling en over de rol van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie

### 4.3 HET HUIS ALS KNOOPPUNT IN HET NEDERLANDSE INTEGRITEITSSYSTEEM

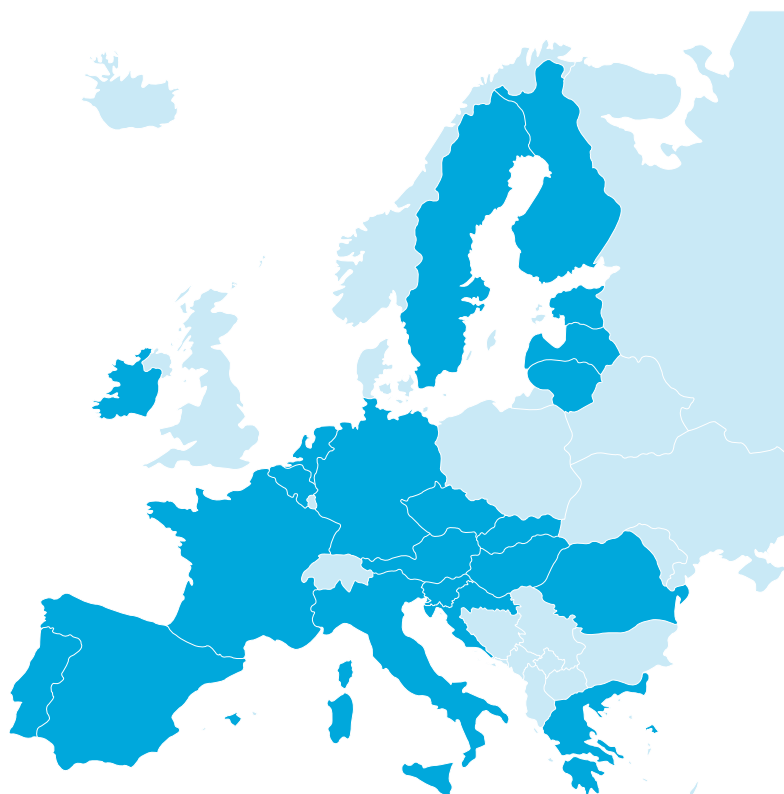
Het Huis voor Klokkenluiders beschouwt zichzelf als centraal kennisinstituut en knooppunt binnen het Nederlandse integriteitssysteem. We hebben in dat kader veel gesproken met stakeholders over de beste manier om melders te helpen en misstanden te voorkomen. Daarnaast is besproken hoe ieder daarin zijn rol heeft. Zowel op nationaal als internationaal niveau worden de ontwikkelingen gevolgd en denken we mee over vernieuwingen. In 2020 ging dat met name ook over de implementatie van de EU-richtlijn en verbeteringen van de Wet Huis voor klokkenluiders.

## 4.4 NEIWA

Op initiatief van het Huis voor klokkenluiders is in mei 2019 het Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities (NEIWA) opgericht. In 2020 vonden er naast een aantal overlegmomenten twee (online) bijeenkomsten van het NEIWA plaats. Op 26 juni 2020 werd de NEIWA-bijeenkomst georganiseerd door de Italiaanse Anti-corruptie Autoriteit. Tijdens deze bijeenkomst is gesproken over de implementatie in nationale wetgeving van verschillende artikelen uit de EU-richtlijn. Naar aanleiding van de discussies zijn enkele aanbevelingen in een [verklaring](#) neergelegd. Zo worden de wetgevers opgeroepen om te zorgen dat er één of meer bevoegde autoriteiten worden aangewezen. Zij moeten voldoende capaciteit hebben om hun taken te kunnen uitvoeren. Ook wordt aanbevolen dat in elk geval één autoriteit per land wordt aangewezen om informatie te geven over de rechten van melders.

Op 3 en 4 december 2020 hebben de Belgische federale Ombudsman en Vlaamse Ombudsman de volgende NEIWA-bijeenkomst georganiseerd. Wederom stonden met name onderwerpen uit de EU-richtlijn op de agenda en is er een [verklaring](#) gepubliceerd waarin aanbevelingen staan voor de wetgevers. In deze verklaring worden de wetgevers, met name van de lidstaten waar nog geen of maar beperkt vooruitgang is geboekt met de implementatie, opgeroepen om daarmee voort te maken. Daarnaast worden de wetgevers er onder andere aan herinnerd dat moet worden voorzien in effectieve en proportionele sancties. Het kan voorkomen dat een combinatie van strafrechtelijke, privaatrechtelijke en bestuursrechtelijke voorzieningen hiervoor nodig is.

### NEIWA: LANDEN MET ÉÉN OF MEER DEELNEMENDE INSTANTIES



# 5 ORGANISATIE EN BEDRIJFSVOERING

## 5.1 BESTUUR

In 2020 bestond het bestuur van het Huis voor Klokkenluiders uit:

- dhr. mr. W.B.M. (Wilbert) Tomesen – voorzitter.
- dhr. mr. drs. J.P. (Peter) van der Meij – bestuurder Advies, vicevoorzitter.
- mevr. prof. dr. M.P.A. (Martine) Bouman – bestuurder Onderzoek.

De directeur van het Huis is mevr. mr. dr. N.M. (Marlèn) Dane.



V.l.n.r. Marlèn Dane (directeur), Peter van der Meij (bestuurder Advies en vicevoorzitter), Martine Bouman (bestuurder Onderzoek), Wilbert Tomesen (voorzitter).

## 5.2 MAATSCHAPPELIJKE ADVIESRAAD

In juli 2020 heeft het Huis voor Klokkenluiders een Maatschappelijke Adviesraad (MAR) ingesteld. Deze adviesraad richt zich op het gevraagd en ongevraagd adviseren, meedenken, tegenspraak leveren en het fungeren als klankbord. Ook kunnen medewerkers van het Huis een beroep doen op de expertise van de MAR-leden. In 2020 is de MAR twee keer digitaal bijeengekomen. Thema's die onder andere besproken zijn waren: de drie niveaus waar het Huis een toegevoegde waarde kan leveren (micro, meso en macro) en de evaluatie van de Wet Huis voor Klokkenluiders. De MAR bestaat uit de volgende leden:

- mevr. mr. I. (Inge) Brakman, voorzitter van de Alliantie Medezeggenschap en Governance van de SER.
- mevr. drs. A.M.C. (Angelien) Eijnsink, oud-lid van de Tweede Kamer en voorzitter van de bestuursraad van het CAOP.
- dhr. A. (Tuur) Elzinga, vicevoorzitter van de FNV en oud-lid van de Eerste Kamer.
- dhr. prof. dr. A.M. (Ton) Hol, hoogleraar Encyclopedie van het recht en Rechtsfilosofie, Rijksuniversiteit Utrecht.
- dhr. Prof. dr. Z. (Zeger) van der Wal, bijzonder hoogleraar Bestuurskunde bij het Instituut Bestuurskunde op de Ien Dales Leerstoel, Rijksuniversiteit Leiden.

## 5.3 BEGROTING EN REALISATIE

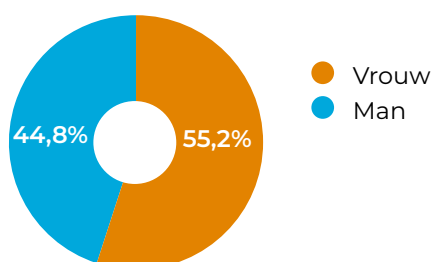


Het Huis voor Klokkenluiders heeft haar werkzaamheden in 2020 binnen de reguliere begroting van € 3.694.000,- afgerond. Daarnaast heeft het Huis te maken gehad met onvoorziene incidentele kosten (€ 1.150.000,-) die grotendeels bestaan uit kosten voortkomend uit een veelvoud aan juridische procedures en personeelskosten over 2019 die in 2020 zijn verwerkt.

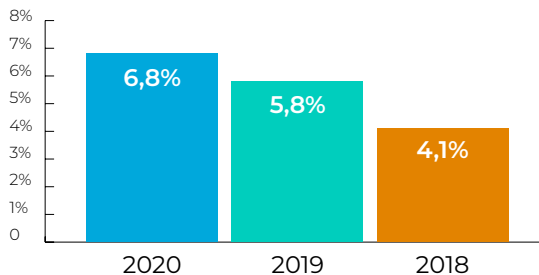
## 5.4 PERSONEEL

Na een toezegging van de minister van BZK in 2019 is de formatie van het Huis voor Klokkenluiders uitgebreid van 17,6 fte naar 24,8 fte.

### VERHOUDING VROUW/MAN IN 2020:



## ZIEKTEVERZUIM



In 2020 kampte het Huis met enkele langdurige zieken.

## 5.5 KLACHTAFHANDELING

Wanneer iemand het niet eens is met hoe (een medewerker van) het Huis zich heeft gedragen, kan deze daarover een klacht indienen bij het Huis. De klachtregeling van het Huis staat op onze website.

In 2020 zijn er tien klachten ingediend en acht klachten afgehandeld. De ingediende klachten hadden onder meer betrekking op de duur van het onderzoek, de werkwijze of beslissing van het Huis en op de dienstverlening van het Huis. Eén van de acht klachten is informeel afgehandeld, twee klachten zijn deels gegrond en deels ongegrond verklaard en vijf klachten zijn geheel ongegrond verklaard. Van de twee klachten die niet werden afgehandeld werd één klacht door de klager ingetrokken en de andere op grond van artikel 9:8 Algemene wet bestuursrecht niet in behandeling genomen.

## 5.6 OVERIGE MELDINGEN EN VERZOEKEN

### Wob-verzoeken

Als een burger of organisatie daarom vraagt, moet het Huis informatie geven over bestuurlijke aangelegenheden, tenzij dit door een wettelijke uitzondering niet is toegestaan. Dit is vastgelegd in de Wet openbaarheid van bestuur (Wob).

In 2020 is één (in 2019 ingediend) Wob-verzoek afgehandeld, evenals het bezwaar tegen deze beslissing op dit Wob-verzoek.

### AVG-verzoeken

De AVG geeft burgers een aantal privacy-rechten. Voor de uitoefening van deze rechten kan een verzoek ingediend worden bij het Huis. Het merendeel van de verzoeken bij het Huis betrof het recht op inzage in de verwerking van de persoonsgegevens van de verzoeker.

In 2020 werden drie (in 2019 ingediende) AVG-verzoeken afgehandeld, evenals de bezwaren tegen deze beslissingen op de AVG-verzoeken. Tot slot werd in 2020 nog één (in 2019 ingediend) bezwaar tegen een beslissing op een AVG-verzoek afgehandeld.

### Vertrouwenspersoon

In 2020 is de vertrouwenspersoon van het Huis voor Klokkenluiders niet benaderd door medewerkers van het Huis.

### **Interne melding**

Medewerkers van het Huis kunnen een interne melding doen van een vermoeden van een misstand. In beginsel stelt het Huis na een melding een onderzoek in, tenzij de melding ongegrond is.

In juni 2020 is er één interne melding van vermoedens van misstanden binnen het Huis gedaan. Deze melding had betrekking op het functioneren van het Huis bij de uitvoering van de Wet Huis voor klokkenluiders in het algemeen en op het functioneren van de afdeling Advies in het bijzonder. De melding is door een externe partij onderzocht. Deze heeft geconcludeerd dat er geen aanwijzingen zijn voor het bestaan van de gemelde misstanden. Het Huis heeft het rapport bestudeerd en de zorgvuldig onderbouwde conclusie overgenomen. Daarbij is aangegeven dat het zal doorgaan met de ingezette professionalisering van de afdeling Advies.



# BEGRIPPENWIJZER

In dit jaarverslag worden diverse begrippen gebruikt die betrekking hebben op het Huis voor Klokkenluiders. In dit overzicht vindt u een toelichting op de gebruikte begrippen.

## WET HUIS VOOR KLOKKENLUIDERS

De Wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden.

## WERKNEMER

Een werknemer is iemand die arbeid verricht of heeft verricht (bijvoorbeeld voor het pensioen of in een vorige baan), als ambtenaar of in het bedrijfsleven, met of zonder arbeidscontract. Dus óók zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs zijn werknemers in de zin van de Wet Huis voor klokkenluiders.

## WERKGEVER

Een werkgever is volgens de Wet Huis voor klokkenluiders iedereen die arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.

## MAATSCHAPPELIJKE MISSTAND

Bij een misstand met een maatschappelijk belang gaat het meestal om een situatie die meerdere mensen aangaat, die regelmatig voorkomt en ernstige gevolgen kan hebben. Ook is er sprake van één of meer van de volgende kenmerken:

- een schending van een wettelijk voorschrift;
- gevaar voor de volksgezondheid;
- gevaar voor de veiligheid van personen;
- gevaar voor de aantasting van het milieu;
- gevaar voor het goed functioneren van een overheidsorganisatie of een bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

## MELD- OF KLOKKENLUIDERSREGELING

Alle organisaties waar minimaal vijftig mensen werken, moeten een meld- of klokkenluidersregeling hebben. Hierin staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand. Volgens de wet moet een meld- of klokkenluidersregeling minimaal beschrijven:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan;
- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan);
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden;
- dat de werkgever vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder aangeeft dat hij dat wil;
- dat de werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

## REDELIJK VERMOEDEN

Als een werknemer denkt dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt of waarmee hij in aanraking is gekomen via zijn werk, kan hij bij zijn werkgever een melding doen van de misstand. Hij moet dan wel zelf iets weten of bemerkt hebben van die misstand. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen valt daar niet onder.

## ADVIES

Een werknemer kan bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders advies krijgen als hij een misstand vermoedt die werkgerelateerd is. Adviseurs lichten voor, informeren en verwijzen zo nodig (en mogelijk) door. Het advies is kosteloos, onafhankelijk en vertrouwelijk. Adviseurs zijn nooit betrokken bij een onderzoek door het Huis, behalve als adviseur van de melder zelf. Ze geven alleen informatie over hun adviezen aan de onderzoekers als de melder daarmee instemt.

## ONDERZOEK

In sommige gevallen kan een werknemer de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om onderzoek te doen. Hiervoor moet aan een aantal wettelijke vereisten zijn voldaan. Het Huis voor Klokkenluiders kent twee soorten onderzoeken: onderzoek naar de bejegening van een melder en onderzoek naar een vermoede misstand.

De afdeling Onderzoek bekijkt eerst of aan alle vereisten is voldaan alvorens een onderzoek wordt gestart. Van belang is allereerst of sprake is van een redelijk vermoeden van een misstand. Om een situatie te kwalificeren als misstand moet in ieder geval het maatschappelijk belang in het geding zijn. Daarna beoordeelt de afdeling Onderzoek of er redenen zijn om al dan niet een onderzoek in te stellen. Om de onafhankelijkheid te borgen bij onderzoeken naar misstanden is er een scheiding tussen advies aan meldende werknemers en het doen van onderzoek. In de praktijk betekent deze scheiding dat onderzoekers niet betrokken zijn bij advies in dezelfde zaak, en vice versa.

## BENADELINGSVERBOD

De werkgever mag een melder met een redelijk vermoeden van een misstand en die daar op de juiste manier melding van heeft gedaan, niet benadelen vanwege de melding. Benadeling is bijvoorbeeld ontslag, gedwongen overplaatsing of het weigeren of terugdraaien van een promotie, maar kan ook intern pesten, isolement of intimidatie betreffen.

## EUROPESE RICHTLIJN 2019/1937

De Europese richtlijn voor de bescherming van klokkenluiders is op 26 november 2019 gepubliceerd. Deze richtlijn bevat nieuwe regels over klokkenluiden en moet uiterlijk op 17 december 2021 zijn omgezet in nationale wetgeving.

## NEIWA

NEIWA staat voor *Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities*, dat in mei 2019 op initiatief van het Huis voor Klokkenluiders is opgericht, met als doel kennisuitwisseling en samenwerking, mede in het kader van de implementatie van de Europese richtlijn 2019/1937.

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

**Contactgegevens**

Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht

Postadres: Postbus 10088, 3505 AB Utrecht

Telefoon: 088-13 31 000

E-mail: [info@huisvoorklokkenluiders.nl](mailto:info@huisvoorklokkenluiders.nl)

[www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl)

Design: VormVijf

Eindredactie: Schrijf-Schrijf

© Huis voor Klokkenluiders, maart 2021

[www.huisvoorklokkenuiders.nl](http://www.huisvoorklokkenuiders.nl)

The background of the page is an abstract composition of various shades of blue. It features several overlapping, semi-transparent geometric shapes, primarily triangles and quadrilaterals, that create a sense of depth and movement. The colors range from a deep, dark blue to a very light, almost white blue. The overall effect is modern and clean.