



HUIS VOOR  
KLOKKENLUIDERS

# JAARVERSLAG

# JAARVERSLAG 2021

# VOORWOORD

Als er één onderwerp telkens terugkeert in het maatschappelijk debat, dan is het wel integriteit op de werkvloer. Of beter gezegd: het gebrek daaraan. Regelmatig gaat het in de media over misstanden binnen diverse organisaties, over onwenselijke omgangsvormen en over een leiding die daar niet, halfslachtig of paniekerig op reageert. Wat betreft die integriteit op de werkvloer kan het dus beter.

Dat blijkt ook uit onze dagelijkse praktijk. In het afgelopen jaar ontving het Huis voor Klokkeluiders 208 nieuwe verzoeken om advies, waarvan in ten minste elf gevallen een werkgerelateerde misstand vermoed wordt. Oftewel: bijna elke maand is er wel een organisatie in Nederland waar een misstand wordt vermoed die de belangen van onze samenleving schaadt.

Bovendien ondervinden veel werknemers die intern een misstand melden benadeling door hun werkgever als gevolg van die melding, iets wat wettelijk verboden is. Denk aan isoleren, overplaatsing, contractbeëindiging, slepende procedures of ontslag. En bij heel wat zaken waarnaar het Huis voor Klokkeluiders onderzoek doet, komt de werkgever achteraf tot de slotsom dat het anders had gemoeten. Het had dus beter gekund.

Ons beeld is dat bedrijven en organisaties nog onvoldoende investeren in een goed functionerend en gedragen integriteitsbeleid. Dat zien we ook in ons advies- en preventiewerk, en het voert de boventoon in de verkenningstudies die het Huis doet naar integriteitsbeleid binnen organisaties.

We staan als samenleving op een kruispunt als het gaat om wetgeving die de bescherming van melders structureel verbetert. In juni 2021 werd het wetsvoorstel Wet bescherming klokkeluiders ingediend. Op basis van de in 2019 gepubliceerde Europese klokkeluiders-richtlijn moet dit leiden tot betere wetgeving. Optimale bescherming van en steun voor melders zijn hierbij het uitgangspunt, hun positie dient ruimhartig te worden erkend – een sterk Huis hoort daar ook bij.

Als we van werknemers verwachten dat ze het goede doen door het foute te melden, dan mogen we ze als samenleving niet in de kou laten staan als ze dat ook daadwerkelijk doen. Daar blijft het Huis voor Klokkeluiders zich voor inzetten.

Wilbert Tomesen  
Voorzitter Huis voor Klokkeluiders

# INHOUD

	<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>Het Huis in 2021</b>	<b>5</b>
1.1	Onze focus: preventie en maatwerk	5
1.2	Onze randvoorwaarde: Betere wetgeving	6
1.3	Onze positie: Meer zichtbaarheid en intensief netwerken	7
1.4	Onze organisatie: Efficiency en capaciteit	8
<b>2.</b>	<b>Adviseren</b>	<b>9</b>
2.1	Adviseren van werknemers	9
2.2	Ontwikkelingen in 2021	10
2.3	Adviseren in de praktijk	10
2.4	Adviseren in cijfers	12
<b>3.</b>	<b>Onderzoeken</b>	<b>13</b>
3.1	Onderzoeken van een misstand of bejegening	13
3.2	Ontwikkelingen in 2021	13
3.3	Onderzoeken in de praktijk	14
3.4	Onderzoeken in cijfers	15
<b>4.</b>	<b>Integriteit bevorderen</b>	<b>17</b>
4.1	Bevorderen van integriteit bij organisaties	17
4.2	Ontwikkelingen in 2021	17
4.3	Integriteitsbevordering in cijfers	18
4.4	Integriteitsbevordering in de praktijk	18
4.5	Europese samenwerking in NEIWA	19
<b>5.</b>	<b>Organisatie en bedrijfsvoering</b>	<b>21</b>
5.1	Bestuur	21
5.2	Maatschappelijke Adviesraad	21
5.3	Begroting en realisatie 2021	22
5.4	Personeel	22
5.5	Klachtafhandeling	22
5.6	Overige meldingen en verzoeken	23
	<b>BEGRIPPENWIJZER</b>	<b>24</b>
	<b>COLOFON</b>	<b>26</b>

# 1. HET HUIS IN 2021

Het Huis voor Klokkenluiders bestond in 2021 vijf jaar. In de afgelopen vijf jaren groeide het Huis uit tot een herkenbare organisatie die melders van misstanden bijstaat met advies en waar nodig diepgaand onderzoek doet. Ook bevordert het Huis de integriteit binnen Nederlandse werkrelaties door bij te dragen aan het voorkomen, signaleren en oppakken van misstanden. In hoofdstuk 2, 3 en 4 gaan we dieper in op deze kerntaken.

Om ons werk steeds beter te kunnen uitvoeren, hebben we ons in 2021 verder ontwikkeld op vier thema's. Deze komen voort uit onze toekomstvisie die we in 2020 publiceerden. Allereerst ligt onze focus steeds meer op *preventie en maatwerk*. Oftewel: voorkómen dat misstanden op het werk ontstaan of dat melders worden benadeeld. Tegelijk zetten we ons in voor een belangrijke voorwaarde onder ons werk: *betere wetgeving* die werknemers beschermt en de integriteit van organisaties vergroot. Ook kunnen we onze rol pas echt goed spelen als we een centrale en *zichtbare positie* hebben in het integriteitslandschap. En bovendien zorgen we dat de organisatie van het Huis op orde is om onze taak uit te voeren, door efficiënte werkprocessen en voldoende capaciteit. Hieronder bespreken we deze vier thema's.

## 1.1 ONZE FOCUS: PREVENTIE EN MAATWERK

Dat wij steeds meer inzetten op maatwerk leidde er vorig jaar onder meer toe dat we in de adviesfase in overleg met de melder sneller intervenieerden als een misstandmelding niet of niet goed werd opgevolgd. Of als de melder benadeeld dreigde te worden. Soms kunnen we sneller resultaat behalen door in overleg met de werkgever afspraken te maken over de opvolging van zo'n melding.

Maatwerk bieden we ook door in te zetten op betere psychosociale ondersteuning van melders. Langdurige stress kan namelijk nadelige effecten hebben op werk, inkomen en gezinsleven. In 2021 voerden we daarom verkennende gesprekken met een aantal hulpinstellingen om hier een duurzame voorziening in te treffen.

Tijdens de onderzoeksfase is er ook ruimte voor aanvullend maatwerk, vooral in de vorm van alternatieve trajecten. Bijvoorbeeld als onderzoek naar een inmiddels opgeloste misstand niet leidt tot toenadering tussen de meldende werknemer en de werkgever. In overleg met beide partijen kan het Huis dan begeleiding bieden bij het opstarten van bemiddelingstrajecten.

---

In ons advies- en onderzoekswerk passen we steeds meer maatwerk toe, om (verdere) benadeling van melders te voorkomen. Daarnaast ligt er een toenemend accent op preventie: voorkomen dat misstanden op het werk ontstaan.

---

## Integriteit bevorderen

Een sterke integriteit binnen organisaties kan veel problemen voorkomen. Wij bevorderen dit onder meer door verkenningsstudies te doen naar integriteitsbeleid en door werkgevers te voorzien van praktische handreikingen. Zo onderzochten we in 2021 de positie van de integriteitsprofessional binnen organisaties. En lanceerden we in juli de *IntegriteitsWijzer*, een online tool die organisaties laagdrempelig inzicht biedt in hun integriteitsbeleid.

## 1.2 ONZE RANDVOORWAARDE: BETERE WETGEVING

De juiste wetgeving is onmisbaar om melders goed te beschermen en de integriteit binnen organisaties te vergroten. Vanuit onze kennis en ervaringen dragen we hier actief aan bij. Zo hebben we in 2021 – na de wetsevaluatie van het jaar ervoor – tijdens overleggen met ambtenaren van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) toegelicht welke belemmeringen wij ervaren rondom de complexe Wet Huis voor klokkenluiders. Ook deden we suggesties voor een wetgeving die beter uitvoerbaar is en beter aansluit op de missie van het Huis voor Klokkenluiders. Enkele suggesties zijn inmiddels al opgenomen in het wetsvoorstel ter implementatie van de EU-richtlijn inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (hierna: de EU-richtlijn).

### De EU-richtlijn

De tweede helft van 2021 stond voor een flink deel in het teken van deze EU-richtlijn. Op 1 juni 2021 diende de Nederlandse regering het wetsvoorstel hiervoor in bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel leidt ertoe dat de Wet Huis voor klokkenluiders wordt veranderd in de Wet bescherming klokkenluiders.

Deze situatie bood ons de kans om vanuit onze expertise de kwaliteit van deze wetgeving te vergroten. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel verzorgde het Huis in september 2021 een technische briefing aan de vaste Kamercommissie voor BZK om (nieuwe) Kamerleden te informeren over het Huis voor Klokkenluiders en ons werkveld. Ook waren we aanwezig bij de daaropvolgende rondetafelbijeenkomst van de vaste Kamercommissie.

In oktober 2021 bracht de vaste Kamercommissie schriftelijk verslag uit, waarin door Kamerleden vragen werden gesteld over het wetsvoorstel. Deze vragen zijn in december door het ministerie van BZK beantwoord. Tijdens de procedurevergadering op 13 januari 2022 verzocht de Tweede Kamer aan de nieuwe minister van BZK om de wetsevaluatie van de Wet Huis voor klokkenluiders te betrekken bij de wetgeving ter implementatie van de EU-richtlijn.

### Status en voortgang

Doordat de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer niet is afgerond in 2021, heeft Nederland de EU-richtlijn niet op de implementatiedatum van 17 december 2021 omgezet in Nederlands recht. Wel werden sommige bepalingen uit de richtlijn vanaf die datum direct van kracht. Het Huis voor Klokkenluiders heeft zich hierop voorbereid. Zo kunnen alle werknemers die onder deze EU-richtlijn vallen bij ons terecht voor advies. Daarnaast hebben we een meldkanaal ingericht waar melders behalve een vermoeden van een misstand ook een inbreuk op het recht van de Europese Unie (of: Unierecht) kunnen melden.

---

## Het Huis voor Klokkenluiders zet in op ondersteuningsmaatregelen, sancties, interventiemogelijkheden en de wettelijke verankering van de preventie- en kennistaak.

---

Het is nu nog onduidelijk wat precies het vervolg en het tijdsfad is van het wetsvoorstel en de wetsevaluatie. Intussen blijven we een implementatie bepleiten die recht doet aan de geest van de richtlijn en die tegemoetkomt aan de belemmeringen die in de wetsevaluatie worden benoemd. Ons 'verlanglijstje' bestaat onder meer uit ondersteuningsmaatregelen voor melders, een (bestuurlijke) sanctiebevoegdheid en interventiemogelijkheden voor het Huis en de wettelijke verankering van de preventie- en kennistaak van het Huis. Door deze toevoegingen aan de wet zouden wij ons werk beter kunnen doen en melders beter beschermd zijn.

### 1.3 ONZE POSITIE: MEER ZICHTBAARHEID EN INTENSIEF NETWERKEN

Het Huis wil een centrale positie innemen binnen het Nederlandse integriteitstelsel. Daarom zetten we ons in voor een grotere zichtbaarheid. Daarnaast doen we actief mee in netwerken met onder meer de politiek, belangenorganisaties, toezichthouders en de wetenschap.

#### **Inzet rondom wetgevingsprocedures**

We houden de Tweede Kamer geregeld op de hoogte van de ontwikkelingen rond het Huis voor Klokkenluiders. Bijvoorbeeld via regelmatig contact met de vaste Kamercommissie voor BZK. In oktober 2021 stuurden we een brief aan de Tweede Kamer met een overzicht van recente ontwikkelingen. Ook voerden we gesprekken met Kamerleden rondom de wetgevingsprocedures. We benadrukten hierin hoeveel waarde we hechten aan het betrekken van de wetsevaluatie bij de implementatie van de EU-richtlijn, het voorzien in ondersteuningsmaatregelen, sanctie- en interventiemogelijkheden en het wettelijk verankeren van onze preventie- en kennistaak. In het kader van de EU-richtlijn is in 2021 op initiatief van het Huis voor Klokkenluiders een netwerk van bevoegde autoriteiten opgericht. Het doel is een goede afstemming en kennisuitwisseling te bereiken rondom het oppakken van meldingen of inbreuken op Unierecht.

In 2021 gaven we diverse presentaties over integriteitsbevordering en -management, de ontwikkelingen rond de EU-richtlijn, de ontwikkelingen binnen het Huis voor Klokkenluiders zelf en over de IntegriteitsWijzer.

#### **Integriteit in het publieke domein**

Vanuit onze betrokkenheid bij het Netwerk Goed Besturen hebben we op 26 april 2021 een [brandbrief](#) aan de Tweede Kamer medeondertekend, waarin het aankomende kabinet wordt opgeroepen tot een systematische en integrale aanpak van integriteitsvraagstukken in het publieke domein.

Ook in de media was er aandacht voor dit onderwerp. In Het Financieele Dagblad, het Nederlands Juristenblad, VNG-magazine zijn van ons artikelen verschenen over hoe de positie van klokkenluiders verbeterd kan worden.

---

Het Huis voor Klokkeluiders wil een centrale positie innemen binnen het Nederlandse meldlandschap. Dit doen we door onze zichtbaarheid te vergroten, door intensief te netwerken op allerlei niveaus en door partijen met elkaar te verbinden.

---

### Europese samenwerking

Intensief netwerken doet het Huis voor Klokkeluiders ook over de grens. Het op initiatief van het Huis opgerichte *Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities* (NEIWA) heeft als doel meer kennisuitwisseling en nauwere samenwerking op Europees niveau. Daarnaast vervult NEIWA een aanjagende rol voor een goede, consistente en tijdige implementatie van de EU-richtlijn.

### Debat en verbinding

Rondom het thema 'veilig meldlandschap' organiseerden we in september 2021 een webinar. Daarin debatteerden sleutelpartijen (de melder, de werkgever, de integriteitprofessional en de wetenschappelijk deskundige) over de theorie en de praktijk van het veilig melden van een werkgerelateerde misstand. Voor ons is het van belang dat het maatschappelijk debat hierover gevoerd *blijft* worden en dat we de betrokken partijen met elkaar verbinden.

## 1.4 ONZE ORGANISATIE: EFFICIENCY EN CAPACITEIT

Om onze ambitieuze doelstellingen te bereiken, hebben we voldoende capaciteit nodig. Enerzijds gaat het dan om meer fte's, een vraag die wij hebben neergelegd bij het ministerie van BZK en waarin we inmiddels in tegemoet worden gekomen. Anderzijds zetten we ook in op efficiëntere werkprocessen. In 2021 hebben we de primaire processen bij de advies- en onderzoekstaken geoptimaliseerd. Ook streven we naar kortere doorlooptijden en onderzoeken waarin er nog meer efficiëntieslagen te maken zijn. Een belangrijk agendapunt voor 2022.

---

Het Huis voor Klokkeluiders zoekt efficiencyverbeteringen om het maximale uit de beperkte capaciteit te halen.

---

Om de verzoeken en vragen die bij het Huis terechtkomen sneller te kunnen behandelen, hebben we eind 2021 een nieuw 'voorportaal' ingericht, gericht op een uniforme werkwijze, kortere doorlooptijden en betere stuurinformatie. Daarmee spelen we ook in op het nieuwe externe meldkanaal voor het melden van inbreuken op Unierecht. Momenteel werken er ongeveer 30 medewerkers bij het Huis. Om hiervoor voldoende werkruimte te creëren, verhuisden we in december 2021 naar de Haagse Zurchtoren.



## 2. ADVISEREN

Tijdens de coronacrisis daalde het aantal binnenkomende adviesverzoeken. Die daling zette door in 2021. Vanuit onze groeiende focus op preventie verkenden we mogelijkheden om vroegtijdig te interveniëren. En door een samenwerking met het sociale domein faciliteerden we dat melders straks – als opvolger van de huidige tijdelijke voorziening – duurzaam kunnen beschikken over psychosociale ondersteuning.

### 2.1 ADVISEREN VAN WERKNEMERS

Het Huis adviseert en ondersteunt (voormalig) werknemers die bij hun werkgever een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang hebben gemeld of dit willen doen. Het advies is vertrouwelijk. Ons werk bij meldingen en aanvragen bestaat uit een analyse- en een adviesdeel.

Als iemand bij ons aanklopt met een vraag om advies of met een concrete melding, gaan de adviseurs eerst na of er een vermoeden is van een misstand met een maatschappelijk belang, zoals bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders. Hiervoor bestuderen we onder andere informatie die we van de melder ontvangen. In het geval van een vermoede misstand bevestigen we onze dienstverlening schriftelijk aan de melder via een 'dienstverleningsbrief' en start de adviesfase. Daarin adviseren en ondersteunen de adviseurs de melder zo goed mogelijk in het meldproces. Als er geen sprake is van een misstand in de zin van de wet, verwijzen de adviseurs waar mogelijk door naar de juiste instantie.

#### VERMOEDENS VAN MISSTANDEN IN 2021

##### **Dit zijn voorbeelden van vermoede misstanden waarover het Huis in 2021 meldingen of adviesvragen heeft ontvangen:**

- Het niet opvolgen van coronamaatregelen in een zorginstelling met kwetsbare bewoners, met ernstige gevolgen.
- Malversaties met overheidsgeld vanuit de directie in de vervoerssector.
- Misbruik van overheidsgeld door een gemeente.
- Angstcultuur onder werknemers bij een sociale werkvoorziening.
- Aanhoudende pesterijen van docenten door collega's op een middelbare school.
- Structurele discriminatie.
- Patiëntveiligheid in de zorg.
- Het structureel niet toepassen van arbeidsvoorwaarden.

## 2.2 ONTWIKKELINGEN IN 2021

### Psychosociale ondersteuning

Werknemers die misstanden melden, ervaren hiervan regelmatig psychische klachten en vaak financiële gevolgen. Langdurige stress kan leiden tot negatieve effecten op werk, inkomen en gezinsleven. Dit uit zich bijvoorbeeld in angst- of depressiesymptomen, maar ook in lichamelijke klachten. Ook financiële zorgen kunnen leiden tot lichamelijke en psychische problemen.

Het Huis vindt het belangrijk dat melders snel en kosteloos voor psychosociale ondersteuning doorverwezen worden naar specialistische voorzieningen in het sociale domein en de geestelijke gezondheidszorg (ggz). Hierover bestaan al afspraken met een GGZ-instelling. Om deze ondersteuning verder te ontwikkelen, voerden we in 2021 verkennende gesprekken met diverse andere organisaties in het sociale domein. Naar verwachting zullen in de loop van 2022 de gesprekken worden afgerond met een landelijke organisatie die hulp biedt aan slachtoffers. Deze organisatie zal, na doorverwijzing door de adviseur, psychosociale ondersteuning kunnen bieden aan melders.

### Het advieswerk beter op de kaart

Bekendheid van het Huis onder potentiële melders en hun hulpverleners is voor ons van groot belang. Om het advieswerk breed onder de aandacht te brengen, publiceerden we in 2021 vijf artikelen. Vier daarvan verschenen in vaktijdschriften en één artikel kwam op de website van een grote zorgkoepel. Daarnaast organiseerden we een digitale bijeenkomst voor advocaten en andere rechtshulpverleners om samen een netwerk te vormen voor uitwisseling van ervaringen in klokkenluiderszaken. Ook gaf een adviseur op de 'Dag van de Integriteit' een digitale presentatie voor een brede groep ambtenaren over de rol van onze adviesafdeling.

### Wat de EU-richtlijn betekent voor onze advisering

Met de implementatie van de EU-richtlijn per 17 december 2021 is het aantal personen dat voor advies bij het Huis terecht kan veel groter geworden. Ook is de positie van de melder van misstanden op een aantal punten verbeterd. De eerste vragen over de inhoud van de richtlijn kwamen al vanaf de zomer van 2021 binnen. Daarbij gaat het niet meer alleen om misstanden met een maatschappelijk belang, maar ook om inbreuken op het Unierecht.

## 2.3 ADVISEREN IN DE PRAKTIJK

### Vragen over interne melding

Ook in 2021 wendden melders zich tot het Huis met vragen over de behandeling van hun interne melding. Zo konden melders niet altijd de in hun organisatie geldende meldregeling achterhalen. Soms ontbrak die volledig, en in andere gevallen was deze niet vindbaar voor (ex-)medewerkers. Dit maakt het lastig om op de juiste manier te melden. Daarnaast kwam het nog steeds voor dat melders na hun melding niets meer vernamen van de werkgever. In die gevallen informeerden we met toestemming van de melder bij de werkgever naar de stand van zaken. Meestal bood de werkgever hierover dan duidelijkheid of pakte zij de melding alsnog op.

## Vroegtijdig interveniëren

In het afgelopen jaar zochten we naar meer mogelijkheden om vroegtijdig te interveniëren. Zo willen we komen tot snellere oplossingen van de vermoede misstand of van eventuele benadeling als gevolg van de melding. Rondom een vermoede misstand keken we vaker naar mogelijkheden voor maatwerk in onze advisering. Een standaard meldtraject bestaat uit een interne melding, gevolgd door een externe melding bij de bevoegde autoriteit of toezichthouder. Maar dit is niet altijd de beste route. Soms bereiken we samen met de melder sneller resultaat door in overleg met de werkgever afspraken te maken over de afhandeling – en opvolging – van een melding. Inmiddels hebben we goede ervaringen opgedaan met het faciliteren van gesprekken tussen melders en hun werkgevers.

Verder kan vroegtijdige interventie waardevol zijn in situaties waarin melders worden benadeeld. Vaak komen melders alleen te staan op de werkvloer, of worden ze zelfs ontheven uit hun functie omdat de arbeidsrelatie onder druk staat. We horen geregeld dat melders al langere tijd thuis zitten. Ook werkgevers lijken ermee in hun maag te zitten. In een zaak die was vastgelopen, leidde onze interventie ertoe dat de werkgever alsnog bereid was een mediationtraject te starten om uit de impasse te komen. De melder mocht zich in dit traject laten bijstaan door een advocaat naar keuze op kosten van de werkgever.

### ENKELE MANIEREN WAAROP EEN MELDER BENADEELD KAN WORDEN:

- Ongewild overgeplaatst worden.
- Gepest worden.
- Geen contractverlenging krijgen.
- Op non-actief gesteld worden.
- Een slechte beoordeling krijgen.
- Ontslagen worden.
- Uitgesloten worden door collega's.
- Niet meer of te laat worden uitgenodigd voor overleggen.

De benadeling valt onder de reikwijdte van het benadelingsverbod als die het gevolg is van een melding van een vermoede misstand van maatschappelijk belang. Ook blijft het benadelingsverbod gelden, als na (intern) onderzoek mocht worden vastgesteld dat er (toch) geen sprake was van een misstand van maatschappelijk belang.

## 2.4 ADVISEREN IN CIJFERS

### Aantal verzoeken

In 2021 kregen onze adviseurs 208 nieuwe schriftelijke verzoeken om advies (zaken). Van de vorige jaren waren er nog 81 zaken in behandeling. In totaal hadden de adviseurs in 2021 dus 289 zaken onder handen. In 220 gevallen werd een zaak gesloten. Dit kan zijn omdat het niet ging om een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang, omdat de misstand inmiddels was opgelost, of omdat de melder om een andere reden de zaak had beëindigd. We hebben veel zaken van voor 2020 kunnen afronden. Alle zaken uit 2016 en 2017 en vrijwel alle zaken uit 2018 zijn inmiddels afgesloten.

In 2021 werd in 11 van de 208 verzoeken om advies vastgesteld dat er sprake was van een vermoeden van een misstand van maatschappelijk belang. Met de 19 zaken uit eerdere jaren waarin een vermoede misstand was vastgesteld, liepen er in 2021 in totaal 30 adviestrajecten.

### Telefonische adviesverzoeken

Belangrijk onderdeel van het werk van de afdeling Advies is om telefonisch advies te geven. In 2021 hebben de adviseurs 249 telefoontjes beantwoord. Ook professionals zoals vertrouwenspersonen, advocaten, HRM-medewerkers, integriteitscoördinatoren en klachtbehandelaars belden met het Huis om te sparren over meldmogelijkheden.

### Aantal advieszaken per jaar

	Begin jaar	Ontvangen	Afgesloten	Einde jaar
2021	81*	208	220	65
2020	182	250	355	77
2019	148	331	297	182

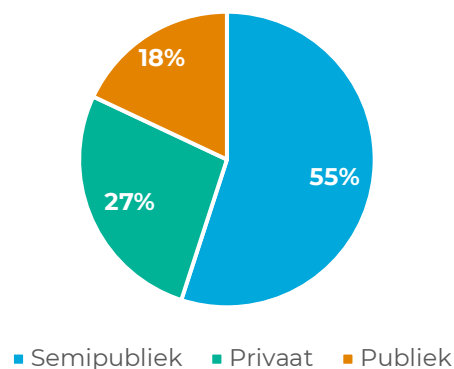
\* In de loop van de eerste maanden van 2021 zijn vier zaken uit de voorgaande jaren (2018, 2019 en 2020) alsnog heropend. Daarom is het aantal van openstaande zaken Eind 2020 met 4 verhoogd.

### Wat valt op aan de cijfers?

De 208 adviesverzoeken van vorig jaar waren er minder dan de 250 in 2020. In dat jaar zagen we vanaf de eerste lockdown een afname van de maandelijkse instroom van adviesverzoeken.

Mogelijke oorzaak van de afname in 2021 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 adviesverzoeken weer zal toenemen na afloop van de coronamaatregelen en als de klokkenluiders-richtlijn in wetgeving is omgezet.

### Nieuwe klokkenluiderszaken in 2021 naar sector



## 3. ONDERZOEKEN

Ondanks de coronabeperkingen konden we in 2021 onderzoek blijven verrichten. Zij het vaak op een iets andere manier dan gebruikelijk, vanwege het op afstand werken. Onderzoek doen is echter lang niet altijd de beste keuze. Dankzij een nieuwe aanpak in de behandeling van meldingen vinden we nu vaker een andere oplossingsrichting. Uiteindelijk hebben we in 2021 twee omvangrijke onderzoeken afgerond.

### 3.1 ONDERZOEKEN VAN EEN MISSTAND OF BEJEGENING

Het Huis voor Klokkenluiders doet twee soorten onderzoek: een misstandsonderzoek of een bejegeningsonderzoek. Een combinatie van de twee soorten onderzoek is ook mogelijk.

#### TYPE ONDERZOEK

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 vanwege een melding.

Hoe pakken we zo'n onderzoek aan? Allereerst vragen we relevante stukken op, horen we getuigen of doen we onderzoek ter plaatse. Op basis van deze informatie maken we een reconstructie van de feiten. De analyse, het oordeel en de conclusies over de gemelde misstand en/of de benadeling van de werknemer verwerken we in een conceptrapport. We leggen dat voor 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 ook 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 IN 2021

#### Aanpak bij ontvangen meldingen

Meer vroegtijdig en op maat optreden, dat is een van de ambities in onze Toekomstvisie uit 2019. Dit bereiken we onder meer door een andere behandeling van ontvangen meldingen. We hechten eraan dat melders goed en volledig zijn geïnformeerd vóórdat we een melding in behandeling voor onderzoek nemen. Na instemming van de melder brengen we die daarom eerst in contact met een adviseur. Tijdens een informatie- en adviesgesprek wordt verkend of het instrument 'onderzoek' de gepaste oplossing is voor de situatie. In 2021 zijn op die manier twaalf melders met een adviseur in contact gebracht. In vrijwel alle gevallen zijn andere oplossingsrichtingen gevonden.

### Professionalisering en inrichting meldkanaal

In 2021 is veel aandacht besteed aan het bijhouden van onze kennis en kunde op het terrein van onderzoek en dienstverlening. Zo investeerden we in cursussen voor aanvullende researchtechnieken, en zijn er trainingen en cursussen gevolgd op het gebied van suïcidepreventie, omgaan met complex gedrag en conflictbeheersing.

Om ervoor te zorgen dat het voor een melder en zijn (ex-)werkgever duidelijk is binnen welke kaders een onderzoek plaatsvindt, hebben we daarnaast een onderzoeksprotocol opgesteld. Een praktische vertaalslag daarvan is de Werkwijzer Onderzoek. Deze zijn allebei op de website van het Huis te vinden.

Wie een inbreuk op EU-unierecht ziet of vermoedt, kan dit per december 2021 rechtstreeks bij het Huis melden. In 2021 hebben we ons daarom voorbereid op een aanvullend aantal meldingen die onze onderzoekers kunnen ontvangen. Hiervoor is een efficiënt meldkanaal ingericht, gericht op zo kort mogelijke doorlooptijden voor de melder.

---

We hechten eraan dat melders goed en volledig zijn geïnformeerd vóórdát we een melding in behandeling voor onderzoek nemen. Dankzij een nieuwe aanpak in de behandeling van meldingen vinden we nu vaker een andere oplossingsrichting.

---

## 3.3 ONDERZOEKEN IN DE PRAKTIJK

Door de coronamaatregelen was het niet altijd mogelijk of gewenst om een betrokkene persoonlijk te ontvangen. We gebruikten dan een beeldverbinding of andere vorm van communicatie. De impact van de pandemie was ook op andere terreinen voelbaar. Zo kampten we door regulier personeelsverloop en uitval door ziekte met een verminderde onderzoekscapaciteit.

### Twee omvangrijke onderzoeken

Het Huis voor Klokkenluiders heeft in 2021 twee omvangrijke onderzoeken afgerond en hierover eindrapporten gepubliceerd.

- Het eerste rapport had betrekking op een medewerker bij een vastgoedonderneming die een vermoeden van een interne misstand meldde, en benadeling ondervond door tekortkomingen in het interne onderzoeksproces.
- Het tweede rapport had betrekking op een werknemer van een publieke onderzoeksorganisatie die een vermoeden van een misstand meldde, waarbij geen causale relatie tussen de melding en de benadeling kon worden vastgesteld.

### Alternatieve trajecten

Als we een verzoek tot onderzoek ontvankelijk verklaren, volgt meestal het daadwerkelijke onderzoek. Maar het kan ook gebeuren dat een uitgebreid onderzoek toch niet voor de hand ligt. Bijvoorbeeld door omstandigheden die nog niet bekend waren tijdens de beoordeling of door latere ontwikkelingen. Bovendien zorgt een onderzoek ervoor dat de verhouding tussen de meldende werknemer en de werkgever nog langer onder druk blijft staan. In zulke gevallen kan er ook een andere oplossing wenselijk zijn, zoals een bemiddelingstraject, zoals succesvol bleek te zijn in een zaak in 2020.

Een ander in 2020 gestarte bemiddelingspoging tussen een melder een opdrachtgever leidde echter – ondanks vele inspanningen van de betrokkenen – in 2021 voor de melder niet tot een bevredigende oplossing. Het Huis heeft het oorspronkelijke verzoek opnieuw beoordeeld en daarin latere ontwikkelingen meegenomen. Doordat de werkgever als gevolg van de melding actie had ondernomen, bleek een eventueel onderzoek het maatschappelijk belang niet meer voldoende te dienen. De melding met het verzoek tot onderzoek is daarom niet opgevolgd.

### Overige verzoeken tot onderzoek

Naast de eerdergenoemde twaalf doorverwijzingen naar een van onze adviseurs zijn er vijf verzoeken niet in behandeling genomen, omdat geen toestemming werd gegeven om de gegevens over te dragen aan een adviseur, of omdat er geen sprake was van een werknemer-werkgeverrelatie. Eén verzoek tot onderzoek is niet-ontvankelijk verklaard. De overige drie verzoeken waren eind 2021 nog niet inhoudelijk beoordeeld.

## 3.4 ONDERZOEKEN IN CIJFERS

### Gepubliceerde onderzoeksrapporten

	Misstand	Bejegening	Totaal
2021	0	2	2
2020	1	2	3
2019	0	3	3
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

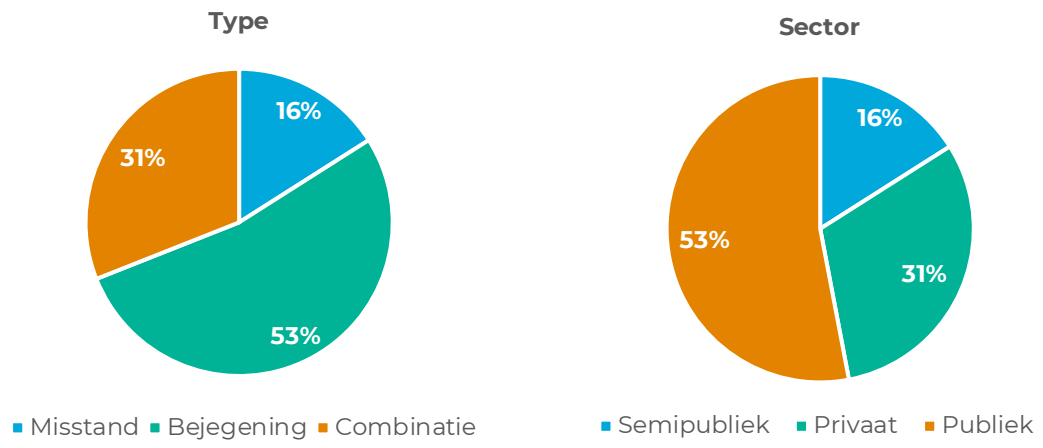
### Onderzoeksverzoeken 2021

Nieuw	Niet in behandeling	Niet ontvankelijk	Overgedragen aan Advies	Nog te beoordelen
21	-5	-1	12	3

### Onderzoeken 2021

Begin 2021	Nieuw ontvankelijk	Voortijdig beëindigd	Afgerond met rapport	Eind 2021
8	0	-1	-2	5

Onderzoek naar type en sector (2016-2021, afgerond en lopend)





## 4. INTEGRITEIT BEVORDEREN

Er schort nog veel aan het integriteitsbeleid van Nederlandse organisaties, ontdekten we in 2021 door verkenningsstudies die het Huis heeft verricht. Hieraan hebben we vervolgens veel aandacht besteed. Dit heeft onder meer geleid tot de ontwikkeling van onze IntegriteitsWijzer waarmee we organisaties op weg helpen naar een beter beleid. Ook op het gebied van de EU-richtlijn voorzagen we werkgevers van praktische informatie.

### 4.1 BEVORDEREN VAN INTEGRITEIT BIJ ORGANISATIES

Een integere werkomgeving is voor elke organisatie essentieel. Het Huis vindt het van belang om daarin te investeren. Met een gedegen integriteitsaanpak kunnen organisaties misstanden voorkomen. En als die zich toch voordoen, draagt een goed integriteitsbeleid eraan bij dat werknemers op een veilige en juiste manier kunnen melden.

Het past bij onze opdracht als Huis voor Klokkenluiders om werkgevers te ondersteunen bij het bevorderen van integriteit. Vanuit deze preventieve, integriteit bevorderende rol verrichten we beleidsmatige onderzoeken, stellen we praktische brochures en instrumenten ter beschikking en adviseren we werkgevers en koepel- en brancheorganisaties op het gebied van integriteitsmanagement.

### 4.2 ONTWIKKELINGEN IN 2021

#### Verkenning van het integriteitsmanagement

Het integriteitsbeleid binnen Nederlandse organisaties schiet nog vaak tekort. Dat concludeerden we in 2021 op basis van een eigen verkenningen. De resultaten publiceerden we in mei 2021 in de [Verkenning Integriteitsmanagement & de Integriteitsmanager](#). Onderdeel hiervan is de 'Integriteit Infrastructuur', waarin we de belangrijkste onderdelen van een zogenaamde 'integriteitsinfrastructuur' in kaart brachten. Meer over de uitkomsten van het onderzoek staat in paragraaf 4.4.

#### Publicatie van de IntegriteitsWijzer

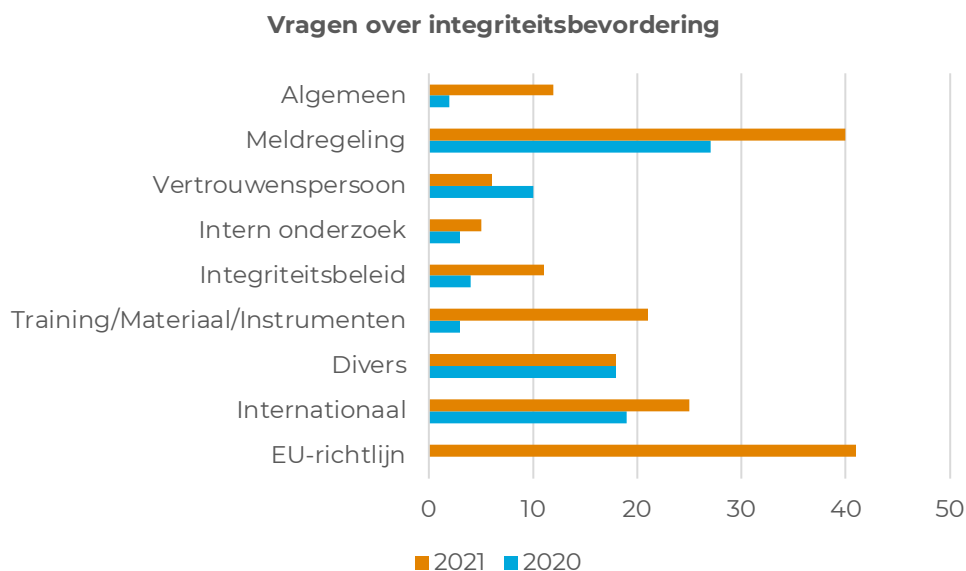
Om organisaties snel inzicht te kunnen geven waar ze staan met hun integriteitsbeleid en ze te helpen met het verbeteren van hun integriteitsaanpak, ontwikkelde het Huis de 'IntegriteitsWijzer'. Na het beantwoorden van 35 vragen krijgt de gebruiker van deze zelfevaluatie tool een beeld van de sterke en zwakkere delen van de integriteitsaanpak. Het resultaat is een rapport met een visuele weergave van scores op de zeven pijlers van een samenhangend integriteitsbeleid. Daarnaast biedt het rapport duiding en tips om de zwakkere punten te verbeteren.

### Brochure en FAQ over wetgeving

Rond de inwerkingtreding van de EU-richtlijn op 17 december 2021 kregen we extra veel vragen over deze richtlijn, de bijbehorende Wet bescherming klokkenluiders en de aanpassing van de meldregeling. Om organisaties te helpen bij de voorbereidingen en aanpassingen, publiceerde het Huis een brochure over het [aanpassen van bestaande meldregelingen](#) in lijn van de EU-richtlijn en een [FAQ op maat voor werkgevers](#).

## 4.3 INTEGRITEITSBEVORDERING IN CIJFERS

Steeds meer organisaties doen een beroep op de expertise van het Huis voor Klokkenluiders voor advies bij de verbetering van hun integriteitsaanpak. In totaal hebben we 179 vragen beantwoord. Meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2020, toen er 86 vragen werden behandeld.



## 4.4 INTEGRITEITSBEVORDERING IN DE PRAKTIJK

De in paragraaf 4.2 genoemde verkenning 'Integriteitsbeleid & de integriteitsmanager, stand van zaken en perspectieven' is deels gebaseerd op een onderzoek onder ruim honderd integriteitsmanagers in organisaties. Daaruit blijkt onder meer dat procesmatige aspecten van integriteitsmanagement vaak beter kunnen. Zorgwekkend, want juist die aspecten zijn cruciaal voor het ontwikkelen van een doeltreffende en logisch samenhangende integriteitsaanpak.

De inzichten vanuit de verkenningstudies hebben we verwerkt in onze IntegriteitsWijzer – een instrument dat organisaties goed op weg kan helpen naar zo'n samenhangende aanpak. We adviseren om de IntegriteitsWijzer niet eenmalig maar herhaaldelijk toe te passen. Terugkerende berichten in de media over integriteitsincidenten leren dat het voor organisaties geen overbodige luxe is om regelmatig het integriteitsbeleid tegen het licht te houden.

## BELANGRIJKSTE BEVINDEN EN ADVIEZEN UIT DE VERKENNING

**Integriteitsmanagers en -professionals** hebben meer tijd en ruimte nodig om hun functie uit te oefenen. Vaak hebben ze hiervoor geen specifieke opleiding gevolgd en ook geen duidelijke functieomschrijving. Ze werken daarnaast nog relatief weinig samen met andere organisatieonderdelen die ook een rol spelen in het integriteitsbeleid, zoals HR, Audit, Financiën, Juridische Zaken, de ondernemingsraad en de vertrouwenspersoon. Ook kunnen ze meer gebruikmaken van externe netwerken om de efficiëntie en effectiviteit van het beleid te vergroten.

**Het management** moet meer urgentiebesef hebben en het integriteitsbeleid steviger verankeren en communiceren in de organisatie. Zo is er meer aandacht nodig voor een planmatige en samenhangende aanpak van het integriteitsbeleid, gericht op een veilig meldklimaat, duidelijke (meld)procedures en goed functionerende handhavingsmechanismen. Meldregelingen blijken niet altijd goed toegankelijk of voldoende helder. Ongeveer één op de drie onderzochte organisaties heeft geen protocol voor het onderzoeken van een interne misstandmelding.

**Bedrijven en organisaties** die door hun kleine omvang geen eigen integriteitsmanager kunnen aanstellen, zouden gebruik moeten kunnen maken van koepel- of brancheorganisaties, of de krachten kunnen bundelen. Voor veel organisaties is hier nog een wereld te winnen.

## 4.5 EUROPESE SAMENWERKING IN NEIWA

### Een groeiend netwerk

Op initiatief van het Huis voor Klokkeluiders is in mei 2019 het *Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities* (NEIWA) opgericht. Het netwerk is sindsdien gegroeid en eind 2021 waren 28 autoriteiten uit 22 lidstaten van de Europese Unie (EU) lid van NEIWA, waaronder één 'observer'-autoriteit uit een kandidaat-lidstaat van de EU. Het netwerk bestaat uit autoriteiten in EU-lidstaten die betrokken zijn bij de bescherming van melders en (waar van toepassing) bij het bevorderen van integriteit. Het doel is om zoveel mogelijk samen te werken en kennis en ervaringen uit te wisselen om de bescherming van melders te versterken. NEIWA hield zich ook in 2021 bezig met een goede en consistente implementatie van de richtlijn in de EU.

### Verklaringen en oproepen

In 2021 waren er meerdere online bijeenkomsten van NEIWA, zowel in werkgroepen als plenair. Tijdens plenaire bijeenkomsten op 4 juni 2021 en 9 & 10 december 2021 is gesproken over specifieke thema's, waarover na afloop verklaringen zijn aangenomen en gepubliceerd. Zoals over de interne en externe meldkanalen, met de oproep dat deze strikte vertrouwelijkheid in acht moeten nemen. Ook heeft NEIWA meermaals wetgevers opgeroepen om de richtlijn tijdig en correct om te zetten, niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest van de wet. Bovendien adviseerde NEIWA om een autoriteit aan te wijzen die als centraal punt is gepositioneerd in de lidstaat of regio en

die een herkenbaar 'gezicht' is als het gaat over de richtlijn en nationale wetgeving. Alle verklaringen zijn ook te vinden op de website van het Huis voor Klokkenluiders.

**NEIWA-landen met één of meer deelnemende organisaties:**



## 5. ORGANISATIE EN BEDRIJFSVOERING

### 5.1 BESTUUR

In 2021 bestond het bestuur van het Huis voor Klokkenuiders 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.



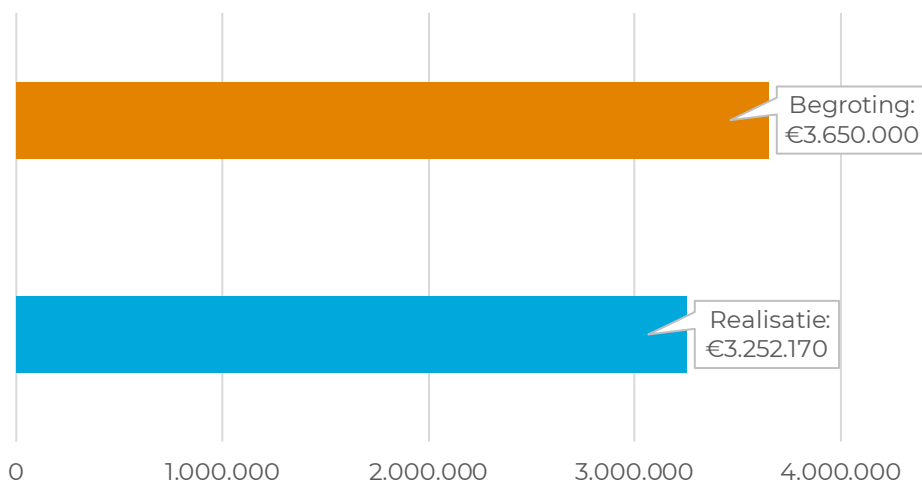
V.l.n.r. Marlèn Dane (directeur), Peter van der Meij (bestuurder Advies en vicevoorzitter), Martine Bouman (bestuurder Onderzoek), Wilbert Tomesen (voorzitter).

### 5.2 MAATSCHAPPELIJKE ADVIESRAAD

De Maatschappelijke Adviesraad van het Huis voor Klokkenuiders richt zich op het gevraagd en ongevraagd adviseren, meedenken, tegenspraak leveren en het fungeren als klankbord. De Maatschappelijke Adviesraad komt twee keer per jaar (digitaal) bijeen en 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) Eijsink, oud-lid van de Tweede Kamer en voorzitter van de bestuursraad van het CAOP.
- dhr. A. (Tuur) Elzinga, voorzitter 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.

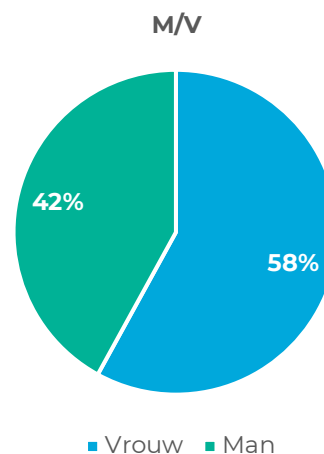
### 5.3 BEGROTING EN REALISATIE 2021



In 2021 heeft het Huis voor Klokkenluiders minder uitgegeven dan begroot. Dat kwam onder meer omdat enkele (lustrum)projecten geen doorgang konden vinden als gevolg van de coronapandemie, personeelskosten lager uitvielen omdat enkele vacatures minder snel kon worden vervuld en omdat bepaalde verhuizingskosten pas in 2022 zijn gemaakt.

### 5.4 PERSONEEL

Het Huis voor Klokkenluiders heeft een formatie van 24,8 fte. Gemiddeld genomen is 15 fte werkzaam in het primaire proces en 7 fte in de staf (ondersteuning, juridisch en communicatie). Op 1 januari 2021 was daar 20,85 fte. van vervuld, op 31 december 2021 22,41 fte. Het restant aan fte. betrof het totaal aan nog niet vervulde vacatures. Het ziekteverzuim betrof in 2021 2,4%.



### 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 2021 zijn er vier klachten ingediend en afgehandeld. De ingediende klachten hadden onder meer betrekking op de dienstverlening van het Huis, de werkwijze of beslissing van het Huis en op de kwaliteit van het onderzoek. Eén klacht is deels gegrond en deels ongegrond verklaard. De andere drie klachten zijn geheel ongegrond verklaard.

Als iemand vervolgens niet tevreden is over de manier waarop de klacht door het Huis voor Klokkenluiders is behandeld, of zich niet kan vinden in de uitkomst ervan, dan kan deze zich binnen een jaar wenden tot de Nationale Ombudsman. In 2021 is één zaak aan de Nationale ombudsman voorgelegd - deze zag geen aanleiding die klacht (verder) in behandeling te nemen.

## 5.6 OVERIGE MELDINGEN EN VERZOEKEN

### **Wob-verzoeken**

Als een burger of organisatie daarom vraagt, moet het Huis in principe 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 2021 is één Wob-verzoek afgehandeld, evenals het bezwaar tegen de beslissing op dit Wob-verzoek.

### **AVG-verzoeken**

De AVG geeft burgers een aantal privacyrechten. Voor de uitoefening van deze rechten kan een verzoek ingediend worden bij het Huis. In 2021 zijn twee verzoeken tot verwijdering van persoonsgegevens ingediend en ingewilligd.

### **Vertrouwenspersoon**

Het Huis voor Klokkenluiders heeft een onafhankelijke vertrouwenspersoon, die als klankbord en luisterend oor voor medewerkers dient. In 2021 is deze vertrouwenspersoon driemaal benaderd door een medewerker van het Huis.

# BEGRIPPENWIJZER

**In dit jaarverslag worden diverse begrippen gebruikt die betrekking hebben op het Huis voor Klokkenluiders. Hieronder staat 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 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 tenminste de volgende zaken beschrijven:

- Op welke manier met een 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. Hij moet een redelijk vermoeden hebben van een misstand.

### **Advies**

Een werknemer kan 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 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 onderzoekers bekijken eerst of aan alle wettelijke vereisten is voldaan alvorens zij een onderzoek starten. 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 beoordelen de onderzoekers 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 het kan ook gaan om intern pesten, isolement of intimidatie.

### **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 had uiterlijk op 17 december 2021 moeten zijn omgezet in nationale wetgeving.

### **Inbreuk op het Unierecht**

Een overtreding van het Unierecht op de beleidsterreinen zoals genoemd in de Europese Richtlijn 2019/1937.

### **Extern meldkanaal**

Naast het intern melden bij de werkgever kan men ook extern melden bij een bevoegde toezichthoudende instantie. Op dit moment zijn dat: ACM, AFM, ANVS, AP, DNB, IGJ, ILT, Nederlandse Arbeidsinspectie, NVWA, NZa en het Huis voor Klokkenluiders.

# COLOFON

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenuiders.

## **Contactgegevens**

Muzenstraat 89-91, 2511 WB Den Haag  
Postadres: Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag  
Telefoon: 088-13 31 000  
E-mail: [contact@huisvoorklokkenuiders.nl](mailto:contact@huisvoorklokkenuiders.nl)  
<http://www.huisvoorklokkenuiders.nl>  
Eindredactie: Schrijf-Schrijf

© Huis voor Klokkenuiders, maart 2022

[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, vibrant blue to a very light, almost white blue. The overall effect is modern and clean.