

Dit gebeurt in het Huis voor Klokkenluiders

Interview met Wilbert Tomesen, voorzitter van het Huis voor Klokkenluiders

drs. D. Mijnheer*

Trefwoorden: huis voor klokkenluiders, compliance, onderzoek, advies, vertrouwensfunctie

Nederland kent sinds juli 2016 een zelfstandig bestuursorgaan belast met het opvolgen van meldingen van misstanden bij organisaties: het Huis voor Klokkenluiders. Een instituut met, als enige ter wereld, een wettelijke verankering voor advies en onderzoek samen. Het Huis had een nogal bewogen start, maar is nu bezig met een 'herstart'. Er kwam ook een nieuwe voorzitter, Wilbert Tomesen. In dit gesprek geeft hij de status quo en specificeert de drie pijlers van Huis: advies, onderzoek en preventie. En hij komt met een ferm agendapunt voor bestuurlijk Nederland: neem de vertrouwenspersoon serieus.

Halverwege de statige Maliebaan in Utrecht staat op nummer 72 een drie verdiepingen tellend kantoor dat in de oorlog is bewoond door de feministe en verzetsstrijder Marie-Anne Tellegen, ook bekend als Dokter Max. Het pand biedt sinds juli 2016 onderdak aan het Huis voor Klokkenluiders, de plek waar moedige werknemers zich kunnen melden met een misstand bij hun werkgever. De inrit naast het Utrechtse pand leidt naar een parkeerplaats waar houten bordjes bij de parkeervakken staan met een groen-zwart logo onder de naam: Huis voor Klokkenluiders. Zomer 2016 zijn ze daar in de grond geslagen, bij de inwerking-treding van de Wet Huis voor Klokkenluiders. Deze wet, waarvoor SP'er Ronald van Raak in 2014 een initiatiefvoorstel indiende, heeft als doel mensen te beschermen die werkgerelateerde misstanden aan de kaak stellen. De wet schrijft voor dat bedrijven en (semi)overheidsinstellingen met meer dan vijftig personeelsleden een interne klokkenluidersregeling moeten hebben, waarin is

geregeld hoe de organisaties moeten omgaan met meldingen over misstanden. Daarnaast schrijft de wet voor dat zij iemand aanwijzen waar werknemers hun bevindingen in vertrouwen kunnen overleggen. En daar moet vervolgens wel iets mee gebeuren. Pas indien dat niet, of onvoldoende gebeurt, kan de klokkenluider zich melden bij het Huis voor Klokkenluiders, een zelfstandig bestuursorgaan. Het Huis wordt gefinancierd uit publieke middelen en de aanstelling van bestuursleden wordt geaccordeerd door de ministerraad.

Klokkenluiders 2.0 onder Wilbert Tomesen

Op 28 juni 2018 werd Wilbert Tomesen (60, Rechten aan de Universiteit Utrecht) aangesteld als voorzitter van het Huis voor Klokkenluiders. Hij kwam van de Autoriteit Persoonsgegevens, waar hij vijf jaar vicevoorzitter was. Daarvoor werkte hij bij het Openbaar Ministerie: eerst als officier van justitie en daarna als

hoofdofficier in Den Haag en Zwolle. Bij het Huis voor Klokkenluiders nam Tomesen het stokje over van interim-voorzitter Erwin Muller die de reorganisatie in gang heeft gezet. De aanleiding voor Mullers komst was een kritisch rapport van topambtenaar Maarten Ruys die op verzoek van het bestuur onderzoek deed naar het functioneren van het Huis. In dit rapport stelt Ruys: 'Binnen het Huis voor Klokkenluiders is onvoldoende duidelijk waar het Huis voor staat en vooral hoe dit verder moet worden ingevuld. Dit heeft zijn weerslag op de onderlinge relaties binnen het Huis en de wijze waarop wordt gewerkt. De onduidelijkheid komt het meest tot uitdrukking bij het beoordelen van de ontvankelijkheid van een verzoek tot het doen van onderzoek'.

Het rapport leidde ertoe dat het voltallige bestuur eind 2017, anderhalf jaar na oprichting, alweer aftrad. Het Ruys-rapport bevatte een lange lijst met aanbevelingen waaronder het vaststellen van visie en kernwaarden, het opstellen van een bestuursreglement, een adviesprotocol en onderzoeksprotocol, het daadwerkelijk uitvoeren van onderzoek en ten slotte de opdracht voor het vormen van een nieuw bestuur. De invulling daarvan is inmiddels gestart, afgelopen zomer kwam er een voortgangsrapportage. Helemaal rustig is het momenteel nog niet: de Nationale Ombudsman startte een onderzoek naar aanleiding van klachten van klokkenluiders over het functioneren van het Huis zélf. Daarnaast zal een speciale commissie de aanstellingsprocedure van

* Dennis Mijnheer is journalist bij Follow the Money, een onafhankelijk multimediaal platform voor onderzoeksjournalistiek.

Tomesen onder de loep nemen. Tegelijkertijd stelt het Huis orde op zaken met Tomesen als de nieuwe voorman van het Huis voor Klokkenluiders 2.0. Half maart zijn daar nog twee bestuursleden bijgekomen: Martine Bouman en Peter van der Meij. Tomesen: 'Ik was zowel voorzitter als bestuurder Onderzoek, samen met interim-bestuurslid Theo Camps voor de portefeuille Advies. Maar na de aanstelling van Bouman en Van der Meij zal ik iets meer op de achtergrond komen te staan.' Hij geeft ook aan dat er momenteel in totaal 16 mensen werken waarvan vijf op de afdeling Advies, zeven op de afdeling Onderzoek en nog een aantal mensen parttime en op basis van externe inhuur. 'De formatie zal komend jaar structureel groeien.' De begroting bedraagt nu ongeveer drie miljoen euro.

Het Huis voor Klokkenluiders is belast met drie hoofdtaken: advies, onderzoek en preventie

Advies, onderzoek en preventie

Het Huis voor Klokkenluiders is belast met drie hoofdtaken: advies, onderzoek en preventie. Bij de afdeling advies komen de telefoontjes binnen van werknemers die worstelen met een vermoedelijke misstand. Zij krijgen (juridisch) advies wat hun mogelijkheden zijn. In het Jaarverslag 2018 is gemeld dat er vorig jaar 365 nieuwe adviesverzoeken in behandeling zijn genomen. Daarvan werden er 14 casussen bestempeld als 'klokkenluiderszaak'. In 2018 zijn er zeven nieuwe dossiers opgestart door de afdeling Onderzoek. Afgelopen jaar bracht het Huis voor Klokkenluiders ook het rapport 'De Vertrouwenspersoon Integriteit' uit, waarin de positie van vertrouwenspersonen in kaart is gebracht. De conclusie: daar is nog werk aan de winkel, de positie van de vertrouwenspersoon is nog te wankel.

Voor welk soort advies kloppen mensen aan bij het Huis voor Klokkenluiders?

Tomesen: 'We krijgen telefoontjes als: "Ik zie dat dit op mijn werk gebeurt, wat zijn mijn mogelijkheden om daarmee om te gaan? Moet ik naar de hoogste baas stappen of juist naar de personeelsadministratie?" Wij geven dan aan hoe deze mensen hun melding het beste kunnen doen en wijzen ze op hun juridische positie: klokkenluiders hebben recht op bescherming, bijvoorbeeld tegen ontslag, maar ook tegen pesten, ongewenste overplaatsing of een aangekondigde promotie die opeens niet doorgaat. Wij vragen ook waar ze hun vermoeden op baseren waarna onze adviseurs met de wet in de hand kunnen aangeven of er wel of niet sprake is van een misstand. Vervolgens helpen we de klokkenluider bij een keuze vanuit het principe: *jij bent de klokkenluider en jij moet uiteindelijk de keuze maken hoe je het traject wilt afleggen*. Dat kan betekenen dat we ze uitleggen dat ze eerst intern aan de bel moeten trekken. Als dat om de één of andere reden niet kán, kunnen ze bijvoorbeeld naar justitie, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie voor Leefomgeving en Transport of een andere toezichthouder stappen. Pas als dat ook niet kan, kunnen wij onderzoek doen. Afgelopen jaar kregen we 365 verzoeken om advies. Een deel daarvan betrof geen substantiële zaak of de betreffende melder moest eerst melding maken bij de baas of bij de aangewezen vertrouwenspersoon. Dat laatste is in beginsel een van onze voorwaarden om een zaak in onderzoek te nemen. Op dit moment krijgen ongeveer 60 mensen blijvende ondersteuning, daar staan we dag en nacht voor klaar. Het zijn vaak heel langdurige trajecten, want het komt vaak voor dat klokkenluiders door hun melding in de ellende raken: ze worden door collega's met de nek aangekeken, het kost hun veel geld en hun huwelijk komt onder druk vanwege al het gedoe. We kunnen dan zorgen voor psychosociale ondersteuning.'

In de Verenigde Staten krijgen klokkenluiders een royale vergoeding zodra zij een misstand aan de kaak stellen. In hoeverre vindt u dat een goed plan?

'In de Nederlandse wet is geen financiële vergoeding opgenomen. Ik kan me echter heel goed voorstellen dat er bij de evaluatie van de wet alsnog over wordt nagedacht om in bijzondere situaties klokkenluiders toch een zekere financiële bijstand te verlenen. Het zijn mensen die hun vinger opsteken en hun maatschappelijke plicht vervullen. Maar daardoor raken ze soms wel tussen wal en schip. Uit dat potje kan wellicht hun rechtsbijstand betaald worden.'

Hoe maakt het Huis de afweging om iets wel of niet in onderzoek te nemen?

'De Wet Huis voor Klokkenluiders schetst een aantal afwegingen: De klokkenluider moet zijn bevindingen al intern hebben gemeld en er moet sprake zijn van een arbeidsrelatie – dat kan overigens ook een zzp'er of een stagiair zijn. Er moet ook sprake zijn van een misstand – als iets puur een arbeidsconflict is, nemen we het niet in onderzoek. Het kan ook zo zijn dat een andere organisatie zoals de politie of de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit de misstand al onderzoekt. In dat het geval pakken wij het niet op. De misstand moet bovendien "onderzoekbaar" zijn, dat is vooral een afweging bij misstanden die heel lang geleden hebben plaatsgevonden. Verder vind ik dat we iedere keer de afweging moeten maken of de gemelde zaak maatschappelijk relevant genoeg is. De uitstraling op de samenleving moet dusdanig groot zijn dat we er veel tijd en geld in kunnen steken. We verspijkeren tenslotte belastinggeld, dus we onderzoeken geen wissewasjes. We willen natuurlijk wat betekenen in individuele zaken, maar we willen vooral de samenleving laten zien wat er speelt, zodat daar lessen uit getrokken kunnen worden.'

De uitstraling op de samenleving moet dusdanig groot zijn dat we er veel tijd en geld in kunnen steken. We verspieren tenslotte belastinggeld, dus we onderzoeken geen wisselwasjes. We willen natuurlijk wat betekenen in individuele zaken, maar we willen vooral de samenleving laten zien wat er speelt, zodat daar lessen uit getrokken kunnen worden

Het eerste onderzoeksrapport van het Huis moet nog uitkomen: wat maakt het onderzoeksproces zo tijdrovend?

‘Het onderzoekstraject is ongelooflijk intensief. In het begin keek ik daar ook van op, maar er zijn veel verschillende mensen bij betrokken, er speelt veel emotie en er wordt ontzettend veel informatie verzameld om er een vinger achter te krijgen, te zien wat er precies gebeurd is. De onderzoekers verzamelen documenten, leggen werkbezoeken af en verhoren betrokkenen. Iedereen is verplicht mee te werken en onze onderzoekers mogen bepaalde mensen zelfs onder ede horen. Je bent dan zo een jaar verder. Vervolgens schrijven ze een onafhankelijk rapport met een reconstructie van de feiten: Wat is er gebeurd? Is iemand ten gevolge van de melding onacceptabel bejegend? Beide partijen krijgen vervolgens het feitenrelaas en daar mogen ze op reageren. Uiteindelijk krijgen beide partijen ook het eindrapport met conclusies.’

Het onderzoeksrapport wordt geanonimiseerd gepubliceerd. Waarom?

‘Dat is wettelijk zo bepaald vanwege de privacy. Het zijn vaak gevoelige onderwerpen en we willen dat iedereen die bij ons een verklaring aflegt voluit de vrijheid voelt om alles te kunnen zeggen. We hopen dan dat de organisatie, en vergelijkbare organisaties, er hun voordeel mee doen. We kunnen echter niks afdwingen, want het is geen gerechtelijk vonnis en we hebben geen handhavingsbevoegdheid. Het nadeel daarvan is dat onze conclusie niet bindend is. De klokkenluider kan ons onderzoeksrapport natuurlijk wel als stuk inbrengen bij de rechter.’

Hoe stellen organisaties zich op zodra jullie een onderzoek starten?

‘Als we besluiten om een melding te gaan onderzoeken dan nemen we ook contact op met de organisatie waar de vermoedelijke misstand heeft plaatsgevonden. Er vindt dan een gesprek plaats waarin we aangeven wat we gaan doen en leggen ze ook de onderzoeksvragen voor op basis van de informatie die wij voorhanden hebben. Je zou dan hopen dat een bedrijf zegt: “Wat goed dat jullie komen, want we willen heel graag dat die misstand uit de wereld wordt geholpen.” Intern is er echter vaak al zoveel gebeurd dat de vlag niet uitgaat zodra wij komen. Tegelijkertijd hebben we tot nu toe nooit echte tegenwerking meegemaakt.’

Kunt u voorbeelden geven van onderzoeksvragen die jullie opstellen?

‘Als het gaat om bejegeningsonderzoek dan is het simpel: is iemand negatief bejegend? Zo ja, is die bejegening voortgekomen uit het feit dat iemand het lef had om zijn vinger op te steken? Bij een misstandonderzoek is de belangrijkste vraag of de gemelde vermoedelijke misstand daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Ik mag niet over individuele zaken praten maar in het algemeen kun je dan denken aan misstanden op het gebied van het niet naleven van milieuvoorschriften, gevaren voor de volksgezondheid, de

veiligheid van personen, het goed functioneren van een openbare dienst of bijvoorbeeld het voeren van een zwarte boekhouding.’

Hoe wordt de vertrouwelijkheid van de adviesgesprekken gewaarborgd?

‘Mensen die zich tot ons wenden staan voor een keuze die soms *life changing* is. Zij moeten dus op absolute vertrouwelijkheid kunnen rekenen. We werken dan ook met geheimhoudingsovereenkomsten en ik als voorzitter ken de inhoud van de 60 advieszaken en de 14 lopende onderzoeken alleen in abstracte termen, niet in detail. De klokkenluiders kunnen in alle vertrouwelijkheid praten met hun adviseur en er is een *Chinese wall* tussen onze afdelingen Advies en Onderzoek. En als we tijdelijke externe onderzoekers inhuren dan werken die onderzoekers onder onze naam en geheimhouding.’

Onafhankelijk onderzoek is essentieel, want als er geen onbevooroordeeld rapport uitkomt dan heeft niemand er wat aan: de klokkenluider niet, maar ook de samenleving niet

Er zijn critici die vrezen dat juristen ‘gehakt’ zullen maken van de onafhankelijkheid van de onderzoeksrapporten. Dit vanwege de hybride opzet van het Huis: zowel advies als mede onafhankelijk onderzoek. In hoeverre is die vrees terecht?

‘Er is inderdaad kritiek van buitenaf, maar we houden heel duidelijk voor ogen wie welke rol heeft. De adviseurs zijn er om persoonlijk advies te geven in totaal vertrouwelijke gesprekken. Terwijl de onderzoekers afstandelijker werken zodat ze onafhankelijk, onbevooroordeeld en onbevangen onderzoek kunnen doen. Vandaar ook die Chinese wall tussen onze afdelingen Advies en

Onderzoek, tenzij de klokkenluiders zelf instemt met het geven van informatie vanuit Advies naar de onderzoekers. Onafhankelijk onderzoek is essentieel, want als er geen onbevooroordeeld rapport uitkomt dan heeft niemand er wat aan: de klokkenluiders niet, maar ook de samenleving niet.'

Het Huis voor Klokkenluiders kent een nogal onrustig verleden met als dieptepunt eind 2017 het opstappen van het volledige bestuur. Wat ging er mis?

'Na een vrij lang wetgevingstraject is het Huis in 2016 begonnen, ik werkte er toen nog niet. Het Huis verving drie voorgaande organisaties [het Adviespunt Klokkenluiders, de Onderzoeksraad Integriteit Overheid en het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector, red.] en daarnaast was er de dubbele taak in de wet over advies en onderzoek. Het Huis moest van dat alles een eenheid maken, maar daar is het in de eerste anderhalf jaar niet in geslaagd. Het was zoeken naar een gemeenschappelijk verhaal en een antwoord op de vraag wanneer we wel of niet een misstand gaan onderzoeken. Het Huis heeft daar ongelofelijk veel moeite mee gehad. Het was steeds zoeken hoe we moesten omgaan met de nieuwe wet. Na anderhalf jaar is dat geëscaleerd. Onvermijdelijk, want de bestuursleden kwamen daar met elkaar niet uit. Dat was ongelofelijk balen, de bedoelingen waren wel goed. Er was alleen geen tijd voor een natuurlijk groeiproces. Op het moment dat de deuren opengingen, stonden er al klokkenluiders voor de deur. Dat was heel begrijpelijk, maar zover was de organisatie nog niet. Er was nog geen eensluitend antwoord op de vraag hoe we onze rol gingen invullen. Daarover verschilden de meningen. Daarnaast had het Huis te maken met een beperkte mankracht en heel hoge verwachtingen van klokkenluiders. Die verwachtingen hebben we toen nog niet kunnen waarmaken. Ons advieswerk is zeer vertrouwelijk – en dus niet zichtbaar – en de eerste onderzoeksrapporten komen pas dit jaar uit.'

In het Ruys-rapport stonden de nodige aanbevelingen zoals het opstellen van een heldere missie, de doelstelling en een bestuursreglement. Had dat eigenlijk niet al bij de oprichting moeten geschieden?

'Toen de Wet Huis voor Klokkenluiders in 2016 van kracht werd, zijn ze meteen met stoom en kokend water begonnen. Tijd om eens rustig na te denken over de vraag: hoe gaan we het doen, was er niet. Ze moesten pionieren op een moment dat daar eigenlijk geen tijd voor was. Ruys heeft veel aanbevelingen gedaan en daar is mijn voorganger, interim-bestuurder Erwin Muller, mee aan de slag gegaan. Hij heeft de herstart in gang gezet: hoe we bijvoorbeeld intern met elkaar omgaan en op welke manier we onderzoek doen. We sturen een conceptrapport naar beide partijen, zij leveren dan wederhoor en daarvan wordt verslag gedaan in het eindrapport. Wat is er wel en wat is niet overgenomen van het wederhoor, en waarom?'

Bespeurt het Huis voor Klokkenluiders nog bepaalde trends qua gemelde misstanden?

'Daar hebben we nog onvoldoende zicht op vanwege het kleine aantal onderzoeken. Waar ik heen wil is dat we op een gegeven moment een steady flow van rapporten krijgen, waaraan we meer algemene conclusies kunnen verbinden, zoals waar het vaak mis gaat.'

Er zijn wel bedrijven die in het algemeen hun compliance en hun klokkenluidersregeling op orde hebben, en melders worden vriendelijk ontvangen en gezien als mensen die hun plicht doen. Er is wederzijds respect en de werkgever

geeft aan er zijn of haar voordeel mee te gaan doen. Maar vervolgens zien we dat er altijd een moment komt waarop het verkeerd gaat: de openheid neemt af, de melder wordt als 'lastig' bestempeld en de zaak escaleert

Kunt u inschatten in hoeverre de Wet Huis voor Klokkenluiders ervoor zorgt dat werknemers makkelijker hun vinger durven op te steken?

'Dat is een blinde vlek, wij kennen niet de gevallen waarin een interne melding wél goed is afgehandeld. Wij krijgen alleen maar de ellende binnen en we zijn niet het enige loket waar mensen zich melden. Sommige klokkenluiders stappen met hun verhaal bijvoorbeeld naar de krant, een inspectiedienst of justitie. Ik kan wel al wat vertellen over de wijze waarop er wordt omgegaan met klokkenluiders. In het afgelopen half jaar dat ik dossiers doorneem, is mij het meest opgevallen dat papier zo geduldig is. Er zijn wel bedrijven die in het algemeen hun compliance en hun klokkenluidersregeling op orde hebben, en melders worden vriendelijk ontvangen en gezien als mensen die hun plicht doen. Er is wederzijds respect en de werkgever geeft aan er zijn of haar voordeel mee te gaan doen. Maar vervolgens zien we dat er altijd een moment komt waarop het verkeerd gaat: de openheid neemt af, de melder wordt als "lastig" bestempeld en de zaak escaleert.'

Waarom escaleert het?

'Het gebeurt soms nadat het bedrijf heeft aangegeven dat er een onderzoek komt. Dat onderzoek wordt dan gedaan door de baas of de bestuurssecretaris. "We hebben het onderzocht, maar wij zien het niet. Er is niks aan de hand", is

dan vaak de uitkomst. De melder voelt zich niet serieus genomen, omdat daar de slager zijn eigen vlees keurt. Wat volgt is een gesprek tussen twee doven.'

Wie is dan wél de aangewezen persoon om het interne onderzoek uit te voeren?

'Dat is nu precies iets wat elke organisatie in de eigen meldregeling kan bepalen of in een onderzoeksprotocol kan regelen, en de Ondernemingsraad kan daar over meepraten. Besteed je het interne onderzoek uit of doe je het zelf? Heeft een Raad van Commissarissen of een Raad van Toezicht een rol? Of een aparte commissie? Bedenk het maar. Zolang het maar onafhankelijk is, iedereen er vertrouwen in heeft, en niet de chef van de afdeling waarover de klacht gaat, zijn eigen zaak onderzoekt.'

Wat verwachten jullie van de compliance afdeling op het gebied van klokkenluiders?

'Compliance officers moeten hun rol niet vermengen met die van vertrouwenspersoon. Daarvoor staan ze te dicht bij de leiding van hun organisatie. Maar de afdeling compliance heeft wel als taak erop te letten dat medewerkers in een veilige organisatie werken waar aandacht is voor integriteit. Een meldregeling en iemand bij wie mensen vertrouwelijk terecht kunnen, leveren daar een bijdrage aan en zijn bovendien wettelijk verplicht. De compliance officer moet ervoor zorgen dat aan die voorwaarden wordt voldaan. Het Huis heeft een brochure waarin wordt uitgelegd hoe de meldregeling kan worden vormgegeven. Het is voor een bedrijf heel belangrijk dit op orde te hebben, want als het niet goed is geregeld krijg je gedoe. Het gaat er uiteindelijk om dat je met elkaar – werknemers en werkgevers – een situatie creëert waarin iedereen zich senang voelt.'

Het Huis voor Klokkenluiders heeft vorig jaar een kritisch rapport 'De Vertrouwenspersoon Integriteit' uitgebracht over de implementatie van de meldregeling en de positie van vertrouwenspersonen. Waarin schieten bedrijven nog tekort?

'De meeste bedrijven hebben wel een meldregeling maar tegen de wijze waarop die vorm heeft gekregen, valt nog wel wat in te brengen. Een fors aantal vertrouwenspersonen worstelt nog met hun rol en 10 procent voelt zich zelfs niet veilig, ze vrezen schade aan hun carrière vanwege hun rol als vertrouwenspersoon. We hebben ook de nodige gebreken vastgesteld: vertrouwenspersonen hadden dubbele petten zoals een combinatie personeelsfunctionaris en vertrouwenspersoon, onvoldoende opleiding en kregen onvoldoende steun vanuit de leiding. Ze zaten niet altijd op een goede locatie. Als iedereen kan zien wie er naar binnen gaat, is dat geen veilige omgeving. Als een bedrijf twintig vestigingen heeft door heel Nederland en er is maar één vertrouwenspersoon dan gaat dat niet werken. De vertrouwenspersoon moet enigszins in de buurt zitten. Ook ontbrak het ze weleens aan tijd en gezag. Het is heel belangrijk dat een vertrouwenspersoon iemand is die kennis en levenservaring heeft en respect geniet. Hij of zij moet vertrouwen uitstralen zodat melders naar hem of haar toe willen komen.'

Geeft het Huis voor Klokkenluiders ook advies aan vertrouwenspersonen?

'We worden regelmatig gebeld met vragen over de meldregeling en vertrouwenspersonen: "Mijn baas heeft mij gevraagd om vertrouwenspersoon te worden. Maar waar moet ik eigenlijk aan voldoen en is er een opleiding voor?" Wij geven dan aan dat er cursussen op dat gebied worden gegeven. We benadrukken ook dat de vertrouwenspersoon duidelijke afspraken moeten maken met de baas om er onder meer voor te zorgen dat hij ook daadwerkelijk de tijd krijgt om zijn rol in te vullen. En we zeggen dat er een club is voor vertrouwenspersonen [Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, red.]. Gelukkig zien we dat er

ook bij Raden van Commissarissen een toenemende belangstelling is voor dit onderwerp. Dat is ook logisch, want een vertrouwenspersoon voelt ook de "temperatuur" qua veiligheidsgevoel onder medewerkers. Het is belangrijk dat commissarissen het belang ervan inzien en zondig kritische vragen stellen aan het bestuur in hoeverre de meldregeling op orde is. Iedereen in de organisatie moet uiteindelijk het belang van een vertrouwenspersoon inzien. Ik zie daarin ook een belangrijke rol weggelegd voor brancheverenigingen; zij moeten onder hun leden duidelijk maken dat compliance op het gebied van klokkenluidersregelingen belangrijk is. De brancheorganisatie kan haar leden helpen met het vormgeven van een op de branche toegesneden meldregeling. Het Huis voor Klokkenluiders kan ze daarin adviseren.'

Is er al een datum in zicht waarop het eerste onderzoeksrapport wordt opgeleverd?

'Het liefst zou ik nu zeggen: morgen. Maar wanneer het eerste eindrapport verschijnt, kan ik helaas nog niet voorspellen. Momenteel lopen er 14 onderzoeken waarvan één zaak een misstandonderzoek betreft; er zijn negen bejegeningsonderzoeken en bij vier zaken is het een combinatie. We zijn op dit moment bezig met een aantal conceptrapporten waarop betrokkenen mogen reageren. Ik kan nog niet inschatten hoeveel tijd het opstellen van het eindrapport daarna nog kost. We verwachten dit jaar met vier eindrapporten te komen, maar wanneer precies durf ik echt niet te zeggen.'

Hoopt u dat het eerste rapport ook gebruikt zal worden in een rechtszaak zodat het rapport ook een zekere juridische status krijgt?

'Het zou fantastisch zijn als een rapport wordt ingebracht in een juridische procedure en dat de rechter daaruit citeert en er wat mee kan. Maar ik heb liever nog dat we met ons rapport een patstelling doorbreken en een handvat bieden om bij elkaar te komen, een rapport waar werkgevers en brancheorganisaties algemene

lessen uit kunnen trekken. Uiteindelijk wil ik toch wat teruggeven aan de belastingbetaler. Ik zou dan ook ontzettend blij en trots zijn met een rapport waarvan alle partijen zeggen: We begrijpen het rapport, het is helder, het is logisch en het snijdt hout.' ■