HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

JAARVERSLAG 2022

INHOUD

Voorwoord 3
Integer werken, beschermde melders

Integriteit bevorderen 4
Integriteitsbeleid helpen ontwikkelen

Adviseren 7
Melders met raad en daad bijstaan

Onderzoeken 10
Onderzoek naar misstanden en benadeling

BuitensHuis 13
Onszelf laten zien aan de buitenwereld

BinnensHuis 16
Huis op orde én vernieuwen

Bijlage 20
We komen deze knelpunten tegen

Veilig misstanden melden: integriteit op het werk

Voorwoord

INTEGER WERKEN, BESCHERMDE MELDERS

Integere werkrelaties in een integere samenleving. Daar maakt Het Huis voor Klokkenluiders zich sterk voor. Door misstanden op het werk te helpen oplossen en te voorkomen. Door het melden daarvan veilig te maken. En door melders bij te staan. We geven advies aan mensen die vermoeden dat er een misstand is en aan de bel willen trekken. En we doen onderzoek naar de situaties die zij aankaarten of naar de vraag of ze oneerlijk behandeld worden. Daarnaast bieden we organisaties kennis en inspiratie om een werkomgeving te creëren waarin betrokken medewerkers zich niet gehinderd voelen om tegenspraak te leveren of hun zorgen en kritiek te uiten.

Enkele grote incidenten zetten in 2022 de schijnwerpers op de manier waarop mensen met elkaar omgaan in hun werkomgeving. Die incidenten – onder meer bij tv-programma's en in de Tweede Kamer – onderstrepen dat grensoverschrijdend gedrag van allerlei aard kan zijn en kan leiden tot zeer onveilige werksituaties. Dat is slecht voor mensen. Integriteitskwesties kunnen het goed functioneren van organisaties ondermijnen. Dat zien we steeds vaker in onze dagelijkse praktijk. Het is duidelijk dat integriteitsschendingen en schadelijke omgangsvormen op het werk onder 'misstanden van maatschappelijk belang' kunnen vallen: de juridische term voor de situaties waar wij ons als Huis mee bezig houden.

Het jaar 2022 stond voor het Huis in het teken van zichtbaarheid, verbeterde toegankelijkheid en gerichtere dienstverlening. We werken steeds meer samen op nationaal en Europees niveau. En we dragen bij aan betere klokkenluiderswetgeving, door onze praktijkervaringen én wensen met de wetgever te delen. We zijn blij dat de Tweede Kamer afgelopen december besloot dat het Huis meer tanden nodig heeft. Sanctiebevoegdheid dus. Zodat we beter onze kerntaak waar kunnen maken: de bevordering van integriteit op het werk en de hulp – ook door te beschermen – aan melders. Het is nu aan ons om samen met de wetgever te zorgen dat papieren bevoegdheden échte tanden worden. De Wet bescherming klokkenluiders mag niet vrijblijvend zijn.

Een misstand melden op het werk is nog te vaak een riskant avontuur. In december wijdden we hier een webinar aan. Werkgevers hebben hun integriteitsbeleid vaak niet op orde, pakken interne meldingen niet altijd (goed) op, de communicatie daarover is vaak gebrekkig en melders worden nog te vaak benadeeld vanwege hun melding. Een steunfonds – financieel, juridisch, psychosociaal – voor melders moet er nu echt komen. Dat de Kamer aandringt op voortvarendheid bij de pilots daarvoor, is bemoedigend.

Als Huis voor Klokkenluiders zetten we ons in voor de bescherming van werknemers die een misstand melden. Maar dit is ook een verantwoordelijkheid van wetgever én werkgever – en eigenlijk van iedereen. Samen moeten we voorkomen dat melders aan het kortste eind trekken.

In dit jaarverslag vertellen we over ons advies- en onderzoekswerk en laten we zien hoe we met kennis en preventie bijdragen aan integere werkrelaties. We benoemen daarbij ook de knelpunten en hoe wij daarmee omgaan. Hoe betere wetgeving kan bijdragen aan oplossingen. En vooral hoe we werknemers en werkgevers van dienst zijn.

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

Wilbert Tomesen, *Voorzitter*

Integriteit bevorderen

INTEGRITEITSBELEID HELPEN ONTWIKKELEN

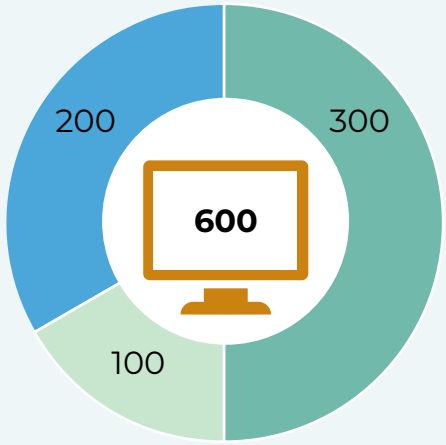
Werknemers hebben recht op een integere werkomgeving. Wat is daarvoor nodig? Allereerst: dat hun organisatie een effectief integriteitsbeleid heeft. Dit houdt ook in dat de werkgever maatregelen neemt om misstanden te voorkomen. En dat er, als die zich toch voordoen, een duidelijke en toegankelijke meldregeling is. En een stevig gepositioneerde vertrouwenspersoon. Plus een helder protocol om meldingen te onderzoeken. Wij helpen organisaties om zulk beleid tot stand te brengen. Met advies over integriteitsmanagement, beleidsonderzoek en met door het Huis ontwikkelde instrumenten.

Expertise delen
We beantwoordden het afgelopen jaar veel vragen van werkgevers en professionals die zich bezighouden met integriteit. Bijvoorbeeld over integriteitsbeleid, de (verplichte) meldregeling, de vertrouwenspersoon en de wettelijke bescherming van melders. Ook uit het buitenland kwamen vragen over manieren om integere werkrelaties te bevorderen. Niet vreemd: Nederland is een gidsland op dit punt. Daarnaast publiceerden we samen met de Universiteit Utrecht een onderzoeksrapport. De conclusie is dat, naast duidelijke regelgeving, vooral *soft skills* essentieel zijn voor een succesvolle meldcultuur. Zo moet een organisatie melders en meldingen serieus nemen. Bijvoorbeeld door meldingen snel, zorgvuldig en deskundig op te pakken en melders op de hoogte te houden van wat ermee gebeurt. Op die manier kunnen misverstanden worden voorkomen, evenals de kans dat melders zich niet serieus genomen voelen en extern gaan melden.

Instrumenten aanbieden
We stelden in 2022 meerdere instrumenten beschikbaar. Bijvoorbeeld een functieprofiel voor de ‘integriteitscoördinator’: een professional die verbinding en samenhang aanbrengt in het integriteitsbeleid binnen de organisatie. De aandacht hiervoor is belangrijk, omdat we zien dat veel organisaties hun integriteitsbeleid vaak nog te fragmentarisch aanvliegen. Zij brengen diverse taken onder bij verschillende afdelingen en voeren die taken te los van elkaar uit – zonder goede onderlinge aansluiting. Onze ‘IntegriteitsWijzer’ werd in 2022 vaak gebruikt. Zo’n zeshonderd organisaties vulden deze online vragenlijst inmiddels in. Zo kregen ze een beeld van hun integriteitsbeleid en ontvingen ze daar praktische verbeterpunten voor. De meeste verbeterpunten betroffen (ethisch) leiderschap, communicatie en interne samenhang. Grotere organisaties scoorden gemiddeld hoger op integriteitsbeleid. Mogelijk omdat zij doorgaans meer middelen hebben en een formelere organisatiecultuur.

Behoefte vervullen
Onze diensten voorzien in een duidelijke behoefte. Steeds meer organisaties krijgen de toenemende maatschappelijke discussie mee over integriteit, misstanden en omgangsvormen op de werkvloer. Wij zien dat dit leidt tot het instellen van ad-hoc-meldpunten of -integriteitscommissies. Dergelijke maatregelen hebben echter meer het karakter van symptoombestrijding dan dat er sprake is van een duurzame, samenhangende aanpak voor het veilig kunnen melden van misstanden. De kennis over zo’n aanpak en het voeren van integriteitsbeleid is van belang voor werkgevers. Zij kunnen daarmee namelijk structureel misstanden voorkomen, melden veiliger maken en integere werkrelaties bevorderen.

ORGANISATIES DIE MET BEHULP VAN ONZE INTEGRITEITSWIJZER INZICHT KREGEN IN HUN INTEGRITEITSBELEID (AANTALLEN ZIJN AFGEROND)



- publieke sector
- semi-publieke sector
- private sector

ZO HEBBEN WE BENADELING VOORKOMEN

Een werknemer van een bedrijf dat werkt met gevaarlijke stoffen vermoedt een overtreding van veiligheidsprotocollen. Een misstap die de veiligheid en gezondheid van meerdere personen in gevaar kan brengen. De werknemer doet een interne melding van dit vermoeden.

Maar dat wordt hem niet in dank afgenomen. Zijn werkgever neemt de melding niet in behandeling. Ook wordt de melder geïntimideerd, zelfs met bedreigingen. Hij klopt daarom aan bij het Huis voor Klokkenluiders. Onze adviseur bespreekt met hem wat zijn vervolgstappen kunnen zijn en brengt hierbij de risico's in kaart.

Opeens krijgt de melder het bericht dat de werkgever het arbeids-contract niet verlengt; een situatie die snel handelen vereist. Met instemming van de melder verzoekt onze adviseur de werkgever om inzicht te geven in de behandeling van de melding. Daarnaast wijst hij de werkgever op het verbod om een werknemer te benadelen als gevolg van diens melding.

Deze acties leiden ertoe dat de werkgever contact opneemt met onze adviseur. Het resultaat is dat het contract van de melder toch wordt verlengd. Bovendien neemt de werkgever de melding nu serieus en is er binnen het bedrijf extra aandacht voor veiligheid.

Werknemers hebben recht op een integere werkomgeving

Adviseren

MELDERS MET RAAD EN DAAD BIJSTAAN

Bij ons kan iedereen terecht die werkgelateerde misstanden (van maatschappelijk belang) wil melden of gemeld heeft. Wij geven vertrouwelijk en gratis advies. Daarmee kunnen melders hun vervolgstappen beter uitstippelen en is de kans kleiner dat ze benadeeld worden. Zien we dat hun situatie buiten ons focusgebied ligt; dat er geen 'misstand van maatschappelijk belang' is? Dan verwijzen we door naar andere hulp.

Lichtere last

Het liefst geven we melders al vanaf het begin van het meldproces begeleiding op maat. Of beter nog: als iemand een misstand ook maar vermoedt en overweegt die te melden. We verlichten daarbij graag hun last. Stel bijvoorbeeld dat ze benadeeld dreigen te worden door hun werkgever. Dan kunnen wij in een vroeg stadium helpen. Bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan met die werkgever. Of stel dat een organisatie de meldprocedure niet volgt. Dan kunnen wij de werkgever ertoe bewegen dat wel te doen. Uiteraard voeren we dit soort activiteiten nooit uit zonder instemming van de melder.

Honderden adviesverzoeken

In totaal liepen er afgelopen jaar 312 adviestrajecten. Daarvan waren 69 gebaseerd op adviesverzoeken uit 2021; de overige 243 op nieuwe. Bleken we niet bevoegd om hulp te bieden, bijvoorbeeld omdat verzoeken niet over werkrelaties gingen? Dan sloten het we traject af. Dat deden we ook bij individuele arbeidsgeschillen en adviesvragers die geen contact meer opnamen. Soms kwam een melder met ons tot de conclusie dat hij de melding niet wilde voortzetten, omdat de werkgever goed had gereageerd en de vermoede misstand snel werd opgelost. In 2022 hebben we 226 adviestrajecten afgerond en namen we 86 trajecten mee naar 2023.

Onduidelijke meldprocedures

We vermoedden bij 46 adviestrajecten een maatschappelijke misstand. De top drie hiervan bestond uit sociale onveiligheid, fraude en belangenverstrengeling. We merkten ook dat veel organisaties óf geen meldregeling hadden óf een heel onduidelijke. En dat het sommige melders werd aangerekend dat zij niet correct naar (onduidelijke) meldafspraken hadden gehandeld.

Steun geven

Melders lijden vaak onder een meldsituatie. Bijvoorbeeld omdat de organisatie hen niet serieus neemt en waardeert. Ook kunnen de financiële gevolgen groot zijn. Daarom werken we samen met een landelijke hulpinstantie om melders psychosociale ondersteuning te bieden. Hieruit vloeide een lotgenotengroep voort, begeleid door die hulpinstantie. Verder hopen we dat pilots voor een steunfonds voor melders snel resulteren in een definitieve oprichting van dat fonds.

DOORLOOP VAN ADVIESTRAJECTEN

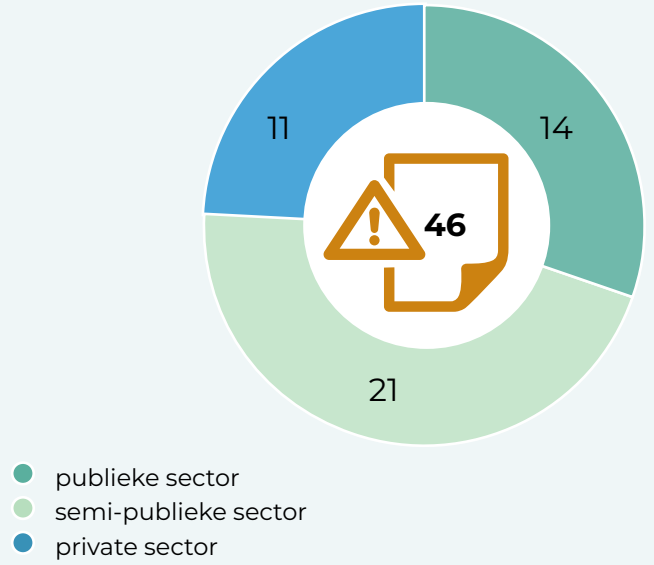
	Begin jaar	Ontvangen	Afgesloten	Nog in behandeling
2019	148	331	297	182
2020	182	250	355	77
2021	81*	208	220	69
2022	69	243	226	86

* In de loop van 2021 zijn vier zaken uit voorgaande jaren alsnog heropend.

WAT IS EEN 'MISSTAND VAN MAATSCHAPPELIJK BELANG'?

Volgens de wet kan er sprake zijn van een misstand van maatschappelijk belang als er een wettelijk voorschrift is geschonden. Maar ook als er gevaar is voor personen, het milieu, de volksgezondheid of het goed functioneren van een openbare dienst of onderneming als gevolg van nalatigheid, handeling of gebeurtenis. Bij een misstand van maatschappelijk belang moet die nalatigheid, handeling of gebeurtenis bovendien uitstijgen boven persoonlijk belang of geschil. Hij moet verder structureel van karakter zijn of een patroon volgen.

VERMOEDEN VAN MISSTAND MET MAATSCHAPPELIJK BELANG BIJ ADVIESVERZOEKEN IN 2022



Bij ons kan elke melder vertrouwelijk terecht

Onderzoeken

ONDERZOEK NAAR MISSTANDEN EN BENADELING

We doen twee soorten onderzoek. Onderzoek naar vermeende misstanden en onderzoek naar de vraag of een melder als gevolg van de melding oneerlijk behandeld is.

Intern en extern

Voor elke melder is in principe de eerste stap het doen van een interne melding. Dat is inmiddels geen verplichting meer, maar meestal wel het advies. De werkgever moet vervolgens reageren en zo nodig zorgen voor een onafhankelijk onderzoek naar de gemelde misstand. Is dat antwoord niet overtuigend of komt dat onderzoek onvoldoende uit de verf? Dan kan de melder een externe melding doen bij een toezichthouder of inspectiedienst die over het onderwerp van de misstand gaat. Pas als die toezichthouder of dienst geen (volwaardig) onderzoek doet, kan het Huis in beeld komen. Als een melder vindt dat hij vanwege de melding oneerlijk wordt behandeld, komen wij rechtstreeks in beeld.

Onderzoekstoetsen

Wanneer een verzoek tot onderzoek binnenkomt voeren we eerst een ‘onderzoekstoets’ uit. Daarmee kijken we of we het onderzoek kunnen en mogen uitvoeren. We kijken ook of er nog andere oplossingen zijn in plaats van een onderzoek. We kunnen bijvoorbeeld bemiddeling tot stand brengen. In 2022 voerden we 23 onderzoekstoetsen uit, waarvan we er vijftien hebben afgerond. De overige lopen door in 2023.

Objectieve blik

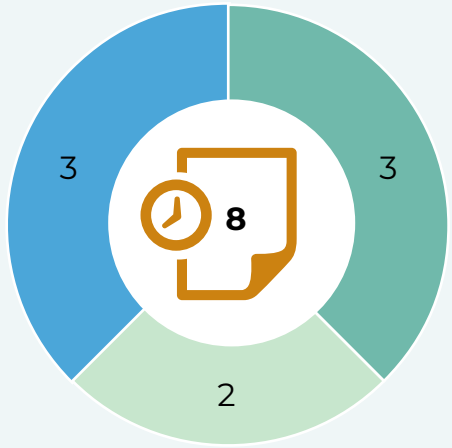
In 2022 werkten we aan acht onderzoeken naar misstanden of benadelingen, waarvan we er drie hebben afgerond. De overige onderzoeken lopen door in 2023. Bij onze onderzoeken gaat het om een objectieve reconstructie van feiten en een onpartijdige, onafhankelijke beoordeling hiervan. Daarbij gaan we zorgvuldig om met de belangen en emoties van alle betrokkenen. De onderzoeksrapporten maken we (geanonimiseerd) openbaar op onze website. Zo kan iedereen ervan leren.

ONDERZOEKSTOETSEN EN ONDERZOEKEN

		Onderzoeks-toetsen	Afgerond
Vóór 2022	Misstand	4	3
	Bejegening	2	2
	Combinatie	0	0
Vanaf 1-1-2022	Misstand	7	5
	Bejegening	9	4
	EU-inbreuk	1	1
	Totaal	**23**	**15**

		In onderzoek	Afgerond
Vóór 2022	Misstand	1	1
	Bejegening	2	1
	Combinatie	2	1
Vanaf 1-1-2022	Misstand	1	0
	Bejegening	2	0
	EU-inbreuk	0	0
	Totaal	**8**	**3**

LOPENDE ONDERZOEKEN NAAR SECTOR IN 2022



We kunnen onderzoek doen naar vermeende misstanden en naar oneerlijke behandeling van de melder

BuitensHuis

ONSZELF LATEN ZIEN AAN DE BUITENWERELD

Kennis opdoen. Ons netwerk versterken. En bekender worden bij de juiste partijen. Daar streven we naar. En dat vereist continu contact met de buitenwereld – in Nederland en over de grens. We nemen deel aan congressen, geven presentaties, publiceren artikelen, organiseren webinars en adviseren over wetgeving.

Van toezichthouders tot vertrouwenspersonen
In ons Nederlandse netwerk zijn meerdere autoriteiten naast het Huis bevoegd om misstanden op het werk te onderzoeken. Met hen maakten we in 2022 afspraken over het onderling doorsturen van externe meldingen, zodat meldingen bij de juiste autoriteit terechtkomen. Ook werkten we toe naar een samenwerkingsprotocol.

Daarnaast gaven we interviews of publiceerden we artikelen in de media. We gaven presentaties aan diverse partijen, van advocaten tot de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen vormden ook de grootste groep deelnemers aan ons webinar ‘Melden anno 2022: nog steeds een riskant avontuur’. Met ruim honderd deelnemers deelden we onze kennis en praktijkervaringen over het (niet altijd) veilig kunnen melden van misstanden. Zij waardeerden het webinar met een 8,5.

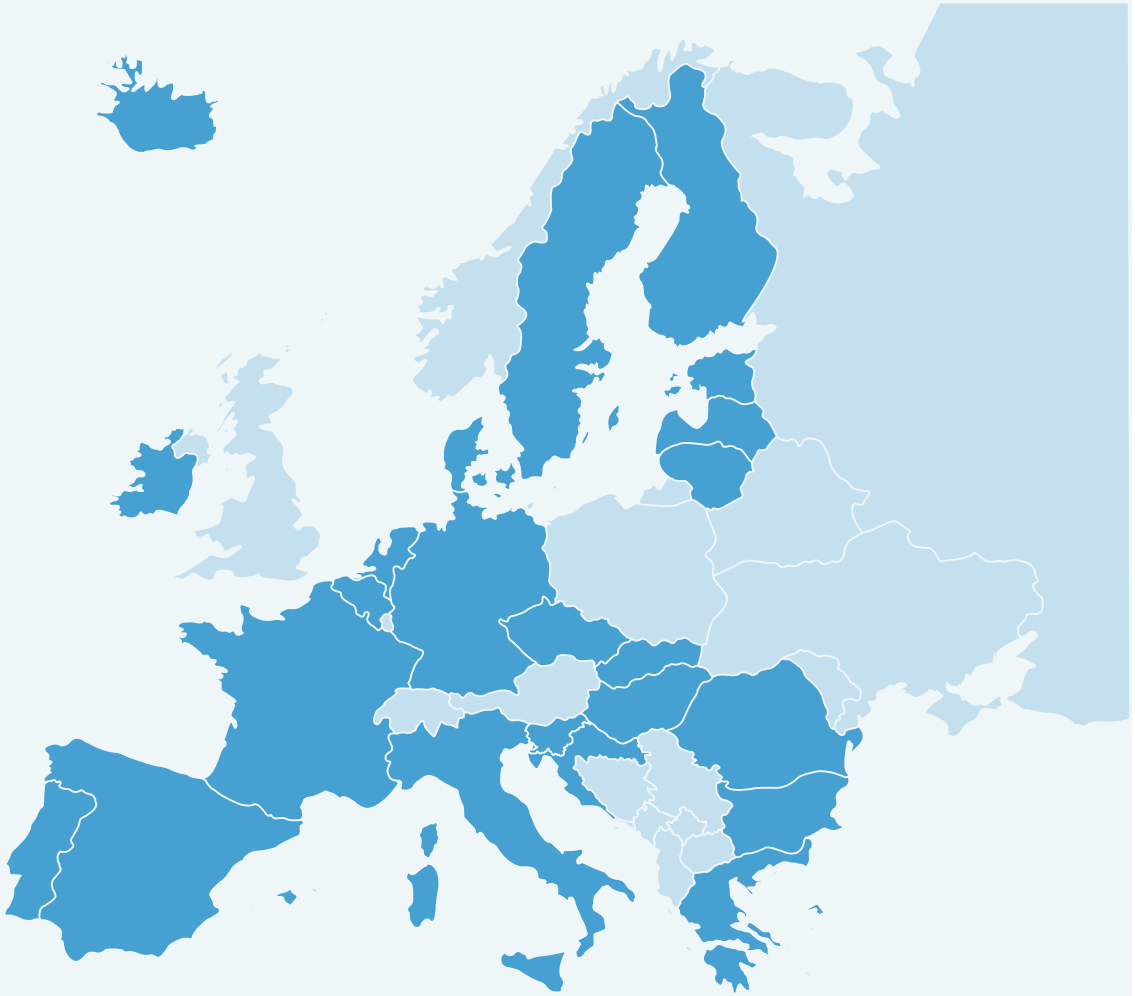
Van de WTO tot het Australische parlement
Op ons initiatief werd in 2019 het *Network of European Integrity and Whistle-blowing Authorities (NEIWA)* opgericht. Dit bestaat inmiddels uit 32 instellingen op het gebied van integriteit en klokkenluiden. NEIWA werkte ook in 2022 aan zijn doelen: van kennis en praktijkervaringen uitwisselen tot een gezamenlijke vuist maken voor betere klokkenluiderswetgeving in Europa. Tijdens een Europese conferentie over klokkenluiden in Praag gaven we als Huis voor Klokkenluiders een presentatie over het melden van misstanden in Nederland.

Ook namen enkele van onze medewerkers deel aan een bijeenkomst van de International Labour Organization (ILO) in Genève. Het was de eerste keer dat er tijdens een ILO-bijeenkomst gesproken werd over het belang van klokken-luidersbescherming. Als Huis gaven we ook online presentaties. Zowel aan overheidsorganisaties in Sint-Maarten en Georgië als aan de *European Partners against Corruption (EPAC)* en het *European contact-point network against corruption (EACN)*. Bovendien werden we uitgenodigd voor een hoorzitting van het Australische parlement. Australië overweegt de oprichting van een organisatie als het Huis en vroeg ons te vertellen over onze werkwijze en expertise.

Van rondetafelbijeenkomst tot wetswijziging
Ook in het afgelopen jaar werd de omzetting voorbereid van de Europese klokkenluidersrichtlijn naar Nederlandse wetgeving. De bestaande Wet Huis voor klokkenluiders moest hiervoor aangepast worden. Verandervoorstellen van de minister van Binnenlandse Zaken kwamen onder meer ter sprake tijdens een rondetafelbijeenkomst in oktober, waar het Huis voor was uitgenodigd. Tijdens deze vergadering van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer hamerden we op drie punten: de noodzaak om de wet minder complex te maken, om handhaving te versterken en om melders te ondersteunen via een fonds. Op het uiteindelijke wetsvoorstel is een amendement aangenomen waarmee wij sanctiebevoegdheden kregen toegekend. De Tweede Kamer nam dit voorstel op 20 december 2022 aan. De Eerste Kamer volgde ruim een maand later. Op 18 februari 2023 trad de aangepaste wet in werking – onder een nieuwe naam: de Wet bescherming klokkenluiders.

LANDEN MET ORGANISATIES DIE LID ZIJN VAN HET NEIWA

- België
- Bulgarije
- Denemarken
- Duitsland
- Estland
- Finland
- Frankrijk
- Griekenland
- Hongarije
- Ierland
- IJsland
- Italië
- Kroatië
- Letland
- Litouwen
- Nederland
- Portugal
- Roemenië
- Slowakije
- Slovenië
- Spanje
- Tsjechië
- Zweden



We nemen deel aan congressen, geven presentaties, publiceren artikelen, organiseren webinars en adviseren over wetgeving

BinnensHuis

HUIS OP ORDE HOUDEN ÉN VERNIEUWEN

Het Huis voor Klokkenluiders is een zelfstandig bestuursorgaan (zbo). Voor ons gelden bijzondere regelingen om onze onafhankelijkheid te garanderen.

BESTUUR EN DIRECTEUR

De bestuursleden van het Huis voor Klokkenluiders worden bij Koninklijk Besluit benoemd. Zelf benoemen zij de directeur. Deze geeft leiding aan een bureau van 31 fte, inclusief het nieuwe contactcentrum dat ons nu extra goed bereikbaar maakt voor vragen, advies- en onderzoeksverzoeken. Het bestuur rapporteert rechtstreeks aan de Eerste en Tweede Kamer. Verstrekte informatie is nooit te herleiden tot concrete klokkenluiderszaken.

Wilbert Tomesen, bestuursvoorzitter
"Betrokken mensen moeten zich veilig kunnen uitspreken. Ik lever graag een bijdrage aan integere werkrelaties in een integere samenleving."

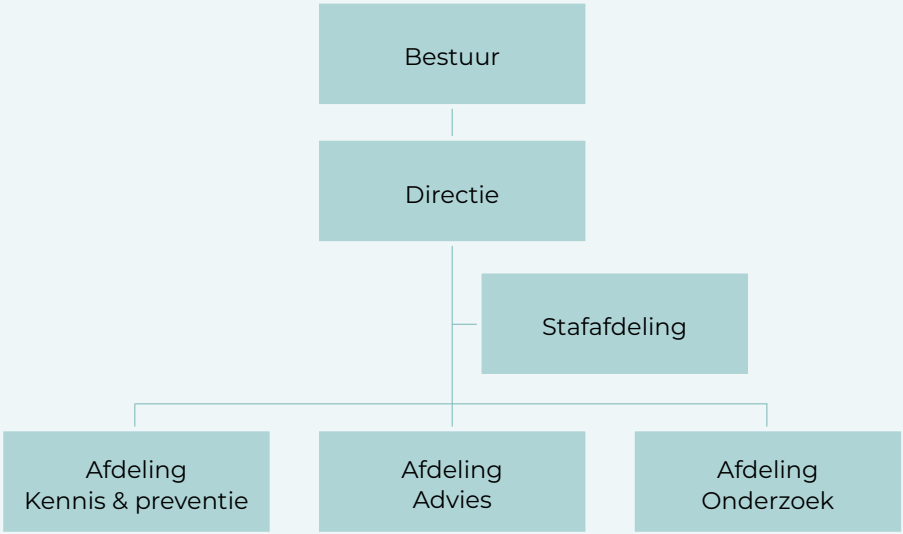
Marlèn Dane, directeur
"Samen met de bevlogen experts van het Huis voor Klokkenluiders wil ik eraan bijdragen dat integriteit in werkrelaties vanzelfsprekend is, medewerkers veilig kunnen melden en misstanden op het werk worden voorkomen of opgelost."

Peter van der Meij, vicevoorzitter en bestuurder Advies
"Hoe eerder wij kunnen adviseren, des te effectiever kunnen we zijn om nadelige gevolgen voor de melder te voorkomen en de vermoede misstand te helpen oplossen."

Martine Bouman, bestuurder Onderzoek
"Ik vind het belangrijk dat melders van misstanden zich gezien en gehoord voelen en dat de samenleving leert van de signalen uit ons onderzoek."

Van links naar rechts: Marlèn Dane, Peter van der Meij, Martine Bouman, Wilbert Tomesen.

ORGANIGRAM HUIS VOOR KLOKKENLUIDERS



BEGROTING EN UITGAVEN

We gaven in 2022 minder uit dan begroot. Vooral doordat personeelskosten lager uitvielen dan voorzien: diverse vacatures konden niet worden ingevuld.

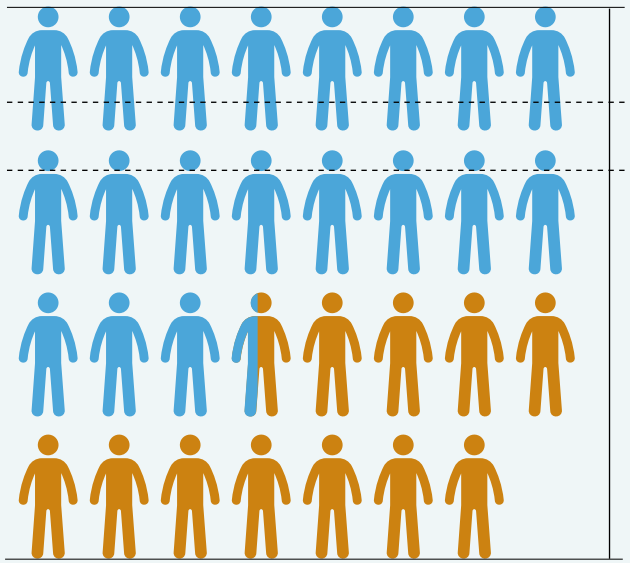
Begroting HvK 2022	Uitputting t/m december
€ 5.228.000	**€ 4.421.942**

MAATSCHAPPELIJKE ADVIESRAAD

De Maatschappelijke Adviesraad geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het bestuur en directie en bestaat uit:

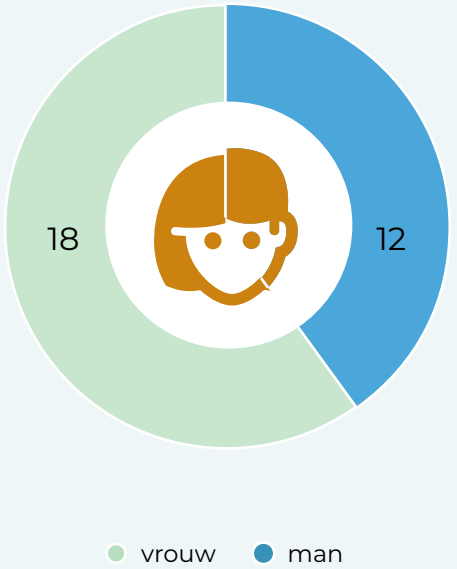
- Angelien Eijsink, *voorzitter Onafhankelijke externe commissie integriteit en sociale veiligheid Ministerie van Financiën, voorzitter Raad van Toezicht CAOP en oud-lid van de Tweede Kamer;*
- Ton Hol, *emeritus hoogleraar Encyclopedie van het recht en Rechtsfilosofie, Universiteit Utrecht;*
- Kitty Jong, *vicevoorzitter FNV;*
- Marlies de Vries, *partner Behavioural Governance bij adviesbureau &samhoud en kwartiermaker Toekomst Accountancysector;*
- Zeger van der Wal, *bijzonder hoogleraar Bestuurskunde bij het Instituut Bestuurskunde op de Ien Dales Leerstoel, Universiteit Leiden.*

AANTAL FTE IN 2022

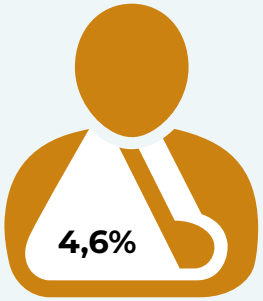


- **19,40 fte** in het primaire proces voor de advies-, onderzoeks- en preventieafdeling
- **11,60 fte** voor de staf, inclusief drie juristen.

VERHOUDING MAN/VROUW



ZIEKTEVERZUIM



AVG-VERZOEKEN, WOO-VERZOEKEN, KLACHTEN EN MELDINGEN BIJ DE VERTROUWENSPERSOON

- We kregen één verzoek om persoonsgegevens in te zien en twee verzoeken om zulke gegevens te verwijderen. Deze verzoeken waren gebaseerd op de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).
- We kregen één verzoek binnen om informatie te geven over bestuurlijke aangelegen. Dit verzoek was gebaseerd op de Wet open overheid (Woo) en handelden we nog in hetzelfde jaar af.
- We kregen via onze klachtenregeling (te vinden op de website) vijf klachten. Die gingen onder meer over onze bevoegdheden, mogelijkheden, werkwijze, beslissing en informatievoorziening. Vier klachten rondden we in 2022 af. Eén klacht werd deels gegrond en deels ongegrond verklaard. Twee andere geheel ongegrond. En voor de vierde kwam een informele oplossing. De vijfde klacht, ingediend op de valreep van 2022, rondden we in 2023 af. Eén persoon was niet tevreden over onze klachtbehandeling en legde dit voor aan de Nationale ombudsman. Die concludeerde dat wij zorgvuldig waren geweest.
- We beschikken over een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon. Onze medewerkers kunnen hier terecht om integriteitsschendingen of andere vertrouwelijke zaken aan te kaarten. In 2022 ontving de vertrouwenspersoon geen meldingen.

Huis op orde én vernieuwen

Bijlage

WE KOMEN DEZE KNELPUNTEN TEGEN

Als Huis voor Klokkenluiders zoeken we voortdurend naar verbetermogelijkheden. Vandaar dat we het belangrijk vinden om de knelpunten in kaart te brengen.

1. OOK DE AANGEPASTE WET IS NOG TE COMPLEX

De Europese klokkenluidersrichtlijn moest het afgelopen jaar omgezet worden naar Nederlandse wetgeving. De wetgever koos ervoor om geen nieuwe wet te maken, maar de bestaande Wet Huis voor klokkenluiders te wijzigen en een nieuwe naam te geven (Wet bescherming klokkenluiders). Deze aangescherpte wet kent enkele inhoudelijke verbeteringen. Zo is het nu duidelijk in welke situaties de uitgangspunten uit de Europese klokkenluidersrichtlijn van toepassing zijn. Maar de wet blijft onnodig complex. Het is voor melders, werkgevers en bevoegde autoriteiten nog steeds moeilijk om te achterhalen wat hun rechten, verplichtingen en bevoegdheden zijn. En worden deze gevonden in de wetstekst? Dan zijn ze geregeld voor meerdere interpretaties vatbaar.

De wetgever heeft er helaas niet voor gekozen om bij de wetswijziging de evaluatie uit 2020 van de oude wet mee te nemen. De huidige Wet bescherming klokkenluiders roept mede daardoor het beeld op van een lappendeken. Het Huis voor Klokkenluiders kijkt dan ook uit naar een traject waarin die wetsevaluatie alsnog wordt meegenomen. En hoopt dat het vervolgens komt tot het alomvattende wetsvoorstel dat de minister van Binnenlandse Zaken in 2019 aankondigde.

2. MELDERS KRIJGEN NOG ONVOLDOENDE STEUN

We horen vaak dat we niet voldoende kunnen doen voor melders. Zo blijkt uit onze klachtbehandeling dat verzoekers vinden dat we te weinig bevoegdheden hebben. Het is voor (potentiële) melders een drempel dat er geen financiële, juridische en psychosociale ondersteuning is. Ze belanden maar al te vaak ongevraagd in juridische conflicten die gepaard gaan met hoge kosten. En de psychosociale nood van melders kan stevig oplopen; zo stevig dat er vaak dringend hulp nodig is. Daarvoor loopt inmiddels een pilot. Ook voor de personen die hen bijstaan en andere betrokkenen is de situatie van melders dikwijls een zware last.

Het Huis heeft evenals diverse maatschappelijke organisaties en politieke partijen zijn zorgen geuit over de belemmeringen die melders ervaren. Wij vinden dat er een speciaal fonds moet komen voor de juridische en psychosociale ondersteuning van melders. Daarom maken we ons hard voor de uitvoering van een motie waarin de minister wordt opgeroepen om de Tweede Kamer nog vóór de zomer van 2023 voorstellen te doen voor de financiering van zo'n fonds.

3. WE KUNNEN NOG NIET VOLDOENDE HANDHAVEN

Als uitvoerder van de Wet bescherming klokkenluiders vinden we dat er goede wettelijke bescherming moet zijn voor personen die misstanden melden. Zij doen deze meldingen immers namens en voor de samenleving. Het Huis wil de wet goed kunnen handhaven. En voldoende effectieve instrumenten hebben om naleving te bevorderen of af te dwingen en melders te beschermen tegen benadeling. De doelen en verplichtingen in de wet zijn belangrijk en mogen niet vrijblijvend zijn.

We maakten ons in 2022 wederom sterk voor het opnemen van zulke handhavingsinstrumenten in de Wet bescherming klokkenluiders. Handhaving is het sluitstuk van ons handelen – en tot nog toe heeft

het daaraan ontbroken. We zijn dan ook blij dat het amendement is aangenomen waarin wij de taak krijgen handhavend op te treden. De spelregels hiervoor worden naar verwachting in 2024 gepubliceerd. Vanaf dat moment zullen werkgevers minder vaak verplichtingen kunnen negeren, of het nu gaat om het opzetten van een interne meldregeling of het opvolgen van aanbevelingen uit een onderzoeksrapport. Het Huis kan dan afdwingen dat zij die verplichtingen naleven. Zoals we ze ook een sanctie kunnen opleggen als ze het verbod op benadeling schenden.

4. ONZE PREVENTIEVE TAAK STAAT NOG TE BEPERKT IN DE WET

We hebben er lang voor gepleit om onze preventietaak op te nemen in de gewijzigde wet. En in de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders is nu inderdaad een taak opgenomen die in de oude wet ontbrak. Alleen is de formulering van deze taak nog te beperkt. Die formulering luidt dat “het Huis tot taak [heeft] kennis te bevorderen met het oog op een organisatiecultuur waarin meldingen van vermoedens van misstanden in een werkgerelateerde context op een zorgvuldige en doelmatige wijze worden behandeld”. Onze ervaring is dat werkgevers grote behoefte hebben aan informatie over het vormgeven van integriteitsbeleid. We zien het ook als een wezenlijk onderdeel van onze preventietaak om bij te dragen aan de bevordering van integriteit in werkrelaties. Dit behelst meer dan het op zorgvuldige en doelmatige wijze behandelen van meldingen.

5. KRAPPE BEZETTING VAN ONZE ONDERZOEKAFDELING

In 2022 is er een krappe capaciteit van de afdeling Onderzoek ontstaan (3,58 op in totaal van 9 fte). Om de doorlooptijd van lopende onderzoeken te bevorderen hebben we externe onderzoekers ingeschakeld. Tegelijkertijd zetten we in op een gerichte benadering van de arbeidsmarkt om de afdeling Onderzoek blijvend te versterken.

6. ONVOLDOENDE MENSEN KENNEN ONS EN DE WET DIE WE UITVOEREN

Ons advies en onze hulp bereikt lang niet iedereen. We merken in de praktijk dat veel mensen die we spreken onbekend zijn met ons bestaan – en met de wettelijke bescherming van melders. Dat geldt ook voor veel rechtsbijstandsverleners die zich richten op de praktijk van het arbeidsrecht. We rekenen ons dit ook zelf aan en gaan hiermee aan de slag.

www.huisvoorklokkenluiders.nl

COLOFON

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

Contactgegevens
Bezoekadres: Muzenstraat 89, 2511 WB Den Haag
Postadres: Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag
Telefoon: 088-13 31 000
E-mail: contact@huisvoorklokkenluiders.nl
http://www.huisvoorklokkenluiders.nl

Eindredactie: Schrijf-Schrijf
Vormgeving: VormVijf

© Huis voor Klokkenluiders, maart 2023