



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

Jaarverslag

2023



Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
	Belangrijkste cijfers in 2023	5
	Kernactiviteiten	8
	• Kennis & Preventie	9
	• Advies	12
	• Onderzoek	16
	In en om het Huis	21
	• Buitenshuis	22
	• Binnenshuis	25
	Bedrijfsvoering	27
	Bijzondere omstandigheden	29
	Contactcentrum	32

Voorwoord

Focus op verandering

Ook in 2023 waren er weer veel misstanden in het nieuws. Door de maatschappelijke aandacht voor die misstanden lijken steeds meer mensen zich te durven uitspreken wanneer zij misstanden vermoeden op hun werk. En dat is goed!

Hoeder van de wet

2023 kende veel veranderingen waar het Huis voor Klokkenluiders ('het Huis') op in heeft gespeeld. Zo was dit het jaar waarin de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) in werking trad. Als het Huis zijn wij hoeder van die wet. Vergeleken met 2022 zagen we in alle drie onze kerntaken – preventie, advies en onderzoek – een aanzienlijke toename van het aantal verzoeken tot informatie, advies of onderzoek. Veel verzoeken om informatie hadden te maken met de invoering van de Wbk, die onder andere organisaties met meer dan vijftig werknemers verplicht om een intern meldkanaal in te stellen. We hebben veel werkgevers informatie gegeven over de inrichting en (door)ontwikkeling van een intern meldkanaal dat voldoet aan de regelgeving.

Nieuwe doelgroepen

Verder wisten nieuwe groepen ons te vinden voor advies – in het bijzonder wanneer zij in hun werkrelatie een misstand vermoedden en daar melding van wilden maken –, zoals zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Met de Wbk hebben deze zzp'ers wettelijke bescherming gekregen tegen benadeling als ze een melding hebben gedaan. Wij horen echter nog regelmatig over zzp'ers die benadeeld worden.

Eindverantwoordelijken en vertrouwenspersonen

Ook leidinggevende personen namen vorig jaar contact met ons op, zowel voor advies als voor onderzoek. Het ging vaak om functionarissen met een duidelijke eigen (eind)verantwoordelijkheid, die zelf een misstand vermoedden. Denk aan Chief Financial Officers, (politieke) ambtsdragers, Commissarissen of leden van Raden van Toezicht. Zij zijn juist (mede)verantwoordelijken voor het functioneren van de organisatie en het behandelen van meldingen. Zij voelen zich vaak beperkt in hun mogelijkheden om zelf misstanden aan te kaarten.

Vertrouwenspersonen klopten in 2023 vaker aan bij het Huis. Ofwel voor advies over een individuele casus in hun organisatie, dan wel voor algemenere vragen over de rol van vertrouwenspersonen bij meldingen. Opvallend genoeg bleken niet alle vertrouwenspersonen die een beroep op ons deden te beschikken over de nodige (basis)kennis over het melden van een vermoede misstand.

Overige veranderingen

Mensen kunnen ons sinds afgelopen jaar benaderen via ons contactcentrum. Dit vormt één duidelijk eerste aanspreekpunt. Wie contact met ons opneemt, krijgt direct de juiste informatie of doorverwijzing naar een passende afdeling van het Huis. Of het nu gaat om preventie, advies of onderzoek.

2023 was verder het jaar waarin wij, met de inwerkingtreding van de Wbk, het vooruitzicht kregen op sanctiebevoegdheid. Samen met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ministerie van BZK) bereidden we ons voor op die bevoegdheid. Onze pilot voor psychosociale ondersteuning is bovendien omgezet in structurele bemiddeling. En we werkten hard aan de voorbereiding van het kosteloos aanbieden van rechtsbijstand en mediation (dat in 2024 van start ging). Ook dit was een lang gekoesterde wens.

Bij de bevoegde autoriteiten (organisaties die wettelijk zijn aangewezen als 'extern meldkanaal' voor vermoedens van misstanden) heeft het Huis ten slotte een centrale rol gepakt in de kennisontwikkeling. Deze krachtenbundeling wordt in 2024 concreter, onder andere met een samenwerkingsprotocol. Dit moet leiden tot een betere onderlinge afstemming van meldkanalen en (mede daarmee) tot een stelsel van meldkanalen dat echt wérkt. Op 23 juni, International Whistleblower Day, organiseerden we de eerste editie van de Veermanlezing. Dit terugkerend evenement staat in het teken van een veilig meldklimaat.

Volle overtuiging

Het Huis is een kleine organisatie met een formatie van 31,0 fte (gemiddeld 27,13 fte aan bezetting). Als er een beduidend groter beroep op ons wordt gedaan, merken wij dat direct. En we hebben dit in 2023 zeker ervaren. Toch weten we ook dat sommige mensen ons nog niet op tijd benaderen. Bijvoorbeeld doordat wij signaleren dat het aantal vermoede misstanden in bepaalde sectoren is toegenomen zonder dat wij daar vragen uit hebben gekregen.

Het liefst zijn we vindbaar voor
– en bieden we ondersteuning aan –
iedereen die ons in het kader van een
maatschappelijk misstand nodig heeft.

Daar zetten we de komende tijd extra de schouders onder. We doen dat in de volle overtuiging dat mensen waardering en bescherming verdienen als ze op hun werk dingen zien die écht niet in de haak zijn en hier de vinger op durven te leggen.

Wilbert Tomesen, voorzitter Huis voor Klokkenluiders

Belangrijkste cijfers in 2023





Contactcentrum

756

Telefoon

476

Email

Advies aan (potentiële) melders

369

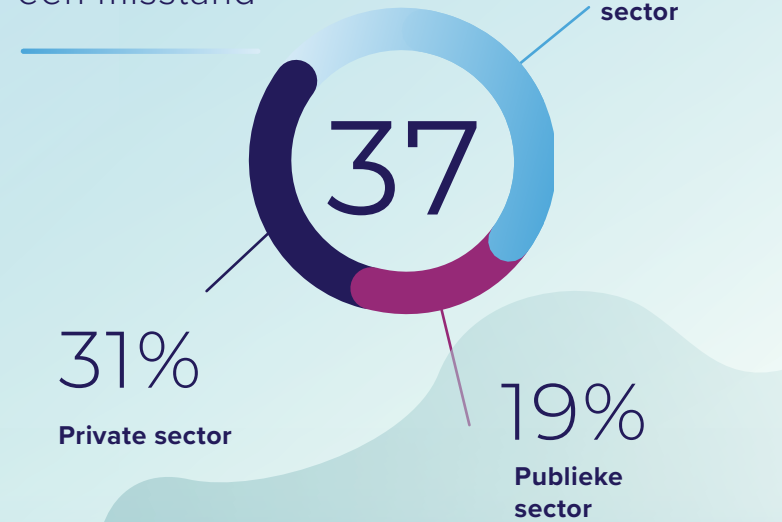
Nieuw ontvangen adviesverzoeken

347

Afgeronde adviesverzoeken



Adviesverzoeken die we in 2023 aanmerkten als vermoeden van een misstand



Maatwerkzaken

12 Lopende zaken

6 Afgerond

Onderzoek

17 Nieuwe verzoekers

5 Lopende onderzoeken

3 Afgeronde onderzoeken



Informatie over integriteitsbevordering aan werkgevers

276

Ontvangen vragen over integriteitsbevordering

164

Ingevulde Integriteitswijzer (e-scan)

Aantal fte

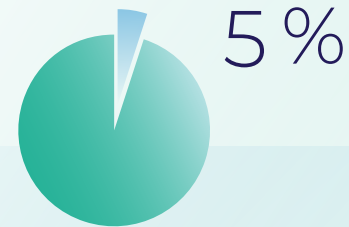
Formatie

31,0fte

Bezetting

27,13 fte

Ziekteverzuim



Verhouding man / vrouw

Mannen

11

Vrouwen

20

Begroting & uitputting

Begroting

€ 5.747.000,-

Uitputting

€ 4.573.310,-



Kernactiviteiten

- Kennis & Preventie
- Advies
- Onderzoek



Kennis & Preventie

Focus op integriteit op de werkvloer

Het Huis voor Klokkenluiders is er niet alleen voor melders, maar ook voor werkgevers. We maken werkgevers bewust van het belang van een veilig meldklimaat. En we reiken ze praktische handvatten aan voor een deugdelijk integriteitsbeleid, dat onder meer moet leiden tot een veilig meldklimaat. Voorkomen is immers beter dan genezen.

Met de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) veranderde er heel wat voor werkgevers. Zo zijn alle organisaties met meer dan vijftig medewerkers verplicht om een meldregeling in te richten die voldoet aan de Wbk. Hier komt veel bij kijken. Het aantal vragen dat onze afdeling Kennis & Preventie van werkgevers ontving, steeg dan ook met 56 procent ten opzichte van vorig jaar. Die vragen gingen bijvoorbeeld over het inrichten van een meldregeling en het voeren van intern onderzoek. Ook zochten organisaties advies over het vertrouwenswerk binnen de uitvoering van de Wbk.

Diverse brochures voor werkgevers hebben we geüpdatet na de nieuwe wetgeving, bijvoorbeeld onze publicaties over de meldregeling. Bovendien hebben veel organisaties onze infographic 'Hoe meld ik een misstand volgens de Wet bescherming klokkenluiders?' op hun intranet gezet.

Vragen over integriteitsbevordering per thema

Thema	2023 (20/12/2023)	2022	2021
Huis/wet algemeen	31	25	12
Meldregeling	106	41	40
Vertrouwenspersonen	15	15	6
Intern onderzoek	10	7	5
Integriteitsbeleid	6	13	11
Training, materiaal en instrumenten	30	8	21
Integriteitswijzer	3	4	0
Overig	25	11	18
Internationaal	50	40	25
EU-richtlijn	0	12	41
TOTAAL	276	176	179



‘Klokkenluiders zijn bij uitstek medewerkers die met oog op het algemeen belang tegen de gangbare opvattingen durven in te gaan’.

Veermanlezing

Een terugkerend evenement dat in het teken staat van het belang van een veilig meldklimaat is de Veermanlezing, vernoemd naar Frits Veerman, de klokkenluider die een atoomsionagezaak aan de kaak stelde. Op vrijdag 23 juni, International Whistleblower Day, organiseerden we de eerste editie¹. Karen van Oudenhoven-van der Zee, directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau, ging in op de vraag wat de klokkenluider de maatschappij kan leren. Zij benadrukte dat klokkenluiders bij uitstek medewerkers zijn die met oog op het algemeen belang tegen de gangbare opvattingen durven in te gaan.

Aandacht voor het mkb

Middelgrote en kleine bedrijven (het mkb) zijn organisaties met maximaal 250 werknemers. Ook zij moeten voldoen aan de Wbk, maar het is voor hen niet altijd eenvoudig om daar genoeg mensen en middelen voor vrij te maken. Hoe komt dat? Tegen welke uitdagingen lopen ze aan? En wat valt er te doen om deze bedrijven te ondersteunen – bijvoorbeeld vanuit brancheorganisaties? Daar zochten we als het Huis voor Klokkenluiders antwoord op.

We publiceerden de resultaten van onze zoektocht in een position paper², dat we aanboden aan Jacco Vonhof, voorzitter van MKB-Nederland. Ook sloegen MKB-Nederland en het Huis de handen ineen om mkb-ondernemers – via brancheverenigingen – te helpen bij de inrichting van hun meldkanaal en integriteitsbeleid.

IntegriteitsWijzer

Een flink aantal organisaties gebruikte in 2023 niet alleen ons voorbeeldprofiel voor integriteitsfunctionarissen, maar ook onze IntegriteitsWijzer³: een gratis online scan waarmee zij snel inzicht krijgen in de kwaliteit van hun integriteitsbeleid en hoe ze dit beleid kunnen verbeteren. Afgelopen jaar vulden 164 organisaties deze IntegriteitsWijzer in. Uit de online scans krijgen wij geanonimiseerde data die ons laten zien op welke punten organisaties nog een duwtje in de rug kunnen gebruiken. In 2023 was dit inzicht voor ons aanleiding om extra aandacht te besteden aan ‘communiceren over integriteit op de werkvloer’. Zo gaven we werkgevers praktische tips en nuttige voorbeelden uit verschillende organisaties en sectoren.



We zien dat zorginstellingen het afgelopen jaar worstelden met het waarborgen van kwaliteitsnormen.



Advies

Focus op advies

In totaal kreeg het Huis 369 nieuwe adviesverzoeken in 2023: een toename van 52 procent ten opzichte van 2022. De media-aandacht voor misstanden en de inwerkingtreding van de Wbk kunnen daarin een rol hebben gespeeld.

Niet alleen het aantal nieuwe adviesverzoeken steeg, maar ook de complexiteit nam toe. Hierdoor waren de vermoedens van misstanden soms lastiger te beoordelen. Dit geldt bijvoorbeeld als er sprake is van een angstcultuur, grensoverschrijdend gedrag of vormen van discriminatie.

Relatie tussen melding en benadeling

In de meeste trajecten waarin is vastgesteld dat het een vermoeden van een misstand betreft, ervaart de adviesverzoeker benadeling. Deze benadeling kan verschillende vormen aannemen. Vaak gaat het om pestgedrag, sociale isolatie, intimidatie, beëindiging van het dienstverband of bedreiging. In veel gevallen leidt benadeling tot ziekmelding. Wanneer melders ons benaderen, hebben zij vaak al een geschil met de werkgever.

Adviesverzoeken

	Uit eerdere jaren	Nieuw ontvangen	Afgerond	Nog in behandeling
2021	81	208	220	69
2022	69	243	226	86
2023	89*	369	347	111

* In de loop van 2023 zijn drie zaken uit voorgaande jaren alsnog heropend

Vermoedens van misstanden per sector

In voorgaande jaren was het aantal adviesverzoeken dat we aanmerkten als ‘vermoeden van een misstand’ redelijk gelijk verdeeld over de publieke, semipublieke en private sector. Maar in 2023 was het aandeel van de semipublieke sector beduidend groter. En de zorgsector voerde daarbij duidelijk de boventoon.

We zien dat zorginstellingen het afgelopen jaar vaak worstelden met het waarborgen van kwaliteitsnormen, bijvoorbeeld als gevolg van personeelstekort. Vermoedens van misstanden gingen in deze sector bijvoorbeeld over het onbevoegd verrichten van medische handelingen, dat ten koste kon gaan van de veiligheid van patiënten of cliënten. Ook konden zulke vermoedens draaien om het gedrag van leidinggevenden. Bijvoorbeeld als dit gedrag een gevoel van (sociale) onveiligheid veroorzaakte bij medewerkers – een gevoel dat grote impact kon hebben op hun werk.

Verder zien we dat er in 2023 geregeld vermoedens van misstanden waren in de academische wereld. Melders zaten daar veelal in een afhankelijke positie (bijvoorbeeld als promotieonderzoeker). Vaak betrof het vermoeden de aantasting van academische vrijheid.

Wat de publieke sector betreft, zien we dat medewerkers van gemeenten de meeste vermoedens van misstanden meldden. Maar ook bij de Rijksoverheid en zelfstandige bestuursorganen (zbo's) waren er veel. In de private sector waren er vooral vermoedens van misstanden bij ideële en belangenverenigingen, in de cultuur-, sport- en recreatiesector en bij zowel de groothandel als de detailhandel.

Adviesverzoeken die we in 2023 aanmerkten als vermoeden van een misstand.



Type vermoedens in 2023

Bij vermoedens van misstanden ging het vorig jaar geregeld over de omgang met privacy en bedrijfsgeheimen – zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid. Ook de veiligheid van vervoersmiddelen was een terugkerend thema, waarbij soms grote (politieke en/of commerciële) belangen speelden. Mensen benaderden ons wederom over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag (waaronder discriminatie).

Degenen die een probleem bij ons aankaarten, zagen veelal het gedrag van de top van hun organisatie als onderdeel van dat probleem. Gelukkig zien wij ook situaties waarin het management van een organisatie serieus omgaat met meldingen van vermoedens van misstanden. Het lijkt te helpen als werkgevers weten dat het Huis meekijkt met hoe zij omgaan met de melding. In de praktijk is dit voor hen vaak een trigger om nog eens extra goed naar de zaak te kijken. Dit leidt bij werkgevers geregeld tot de aanpassing van de ingezette lijn.

In 2023 hebben we 369 nieuwe adviesverzoeken ontvangen. In dat jaar zijn in

totaal 37 vermoedens van misstanden aangemerkt als 'gegrond'. Zodra we hun vermoeden gegrond vinden, starten we een adviestraject met hen. Dit bevestigen we via een dienstverleningsbrief. In totaal hebben we in het afgelopen jaar 347 adviesverzoeken afgerond. Soms omdat melders zelf hun adviestraject beëindigden. En soms omdat de werkgever de melding in overleg met de melder tot een goed einde bracht – al dan niet met betrokkenheid van onze afdeling Advies.

De adviesverzoeken waarvoor we geen adviestraject startten, draaiden om zaken waarin we niet konden vaststellen dat het vermoeden van een misstand daadwerkelijk een misstand betrof, waarin het vermoeden niet werkgerelateerd was of waarin het bleek te draaien om een individueel arbeidsgeschil.

Als we geen formeel adviestraject starten, wil dat niet zeggen dat we geen tijd aan het verzoek besteden. We bieden niet alleen een luisterend oor, maar denken ook mee waar en op welke manier een adviesvrager het best terecht kan voor hulp. Adviesvragers hebben hier veel waardering voor.

Vermoede misstand 2023



In de meeste trajecten waarin is vastgesteld dat het een vermoeden van een misstand betreft, ervaart de adviesverzoeker benadeling.



Onderzoek

Focus op onderzoek

Een melder, die een misstand vermoedt of mogelijk is benadeeld vanwege een melding van dat vermoeden, kan het Huis verzoeken om hier onderzoek naar te doen.

Een vermoede misstand kan een EU-inbreuk betreffen of een misstand met maatschappelijk belang. Er is in ieder geval sprake van een maatschappelijk belang als de kwestie het individuele niveau overstijgt en structureel van aard is of ernstig is. De afdeling Onderzoek voert aan de hand van een aantal wettelijke criteria eerst een inhoudelijke onderzoektoets uit. Op basis van de uitkomst hiervan wordt besloten om al dan niet te starten met een onderzoek.

In 2023 hebben 17 nieuwe verzoekers één of meerdere verzoeken tot onderzoek gedaan. Een verzoeker kan meerdere verzoeken tot onderzoek indienen – bijvoorbeeld zowel een verzoek tot onderzoek naar een vermoeden van een misstand als een onderzoek naar bejegening.

Onderzoekverzoekers en type verzoeken

	2022		2023		2024
	Overloop 2021	Nieuw verzoekers 2022	Overloop 2022	Nieuw verzoekers 2023	Overloop 2023
Verzoekers					
Aantal	5	11**	6	17**	8
Afgerond	4	6	6	9	
Open	1	5	0	8	
Type verzoeken					
Aantal		17**		28**	
Misstand		7		21	
Bejegening		9		6	
EU-inbreuk		1		1	

* Presentatie verschilt van voorgaande jaarverslagen vanwege het hanteren van een nieuwe systematiek.

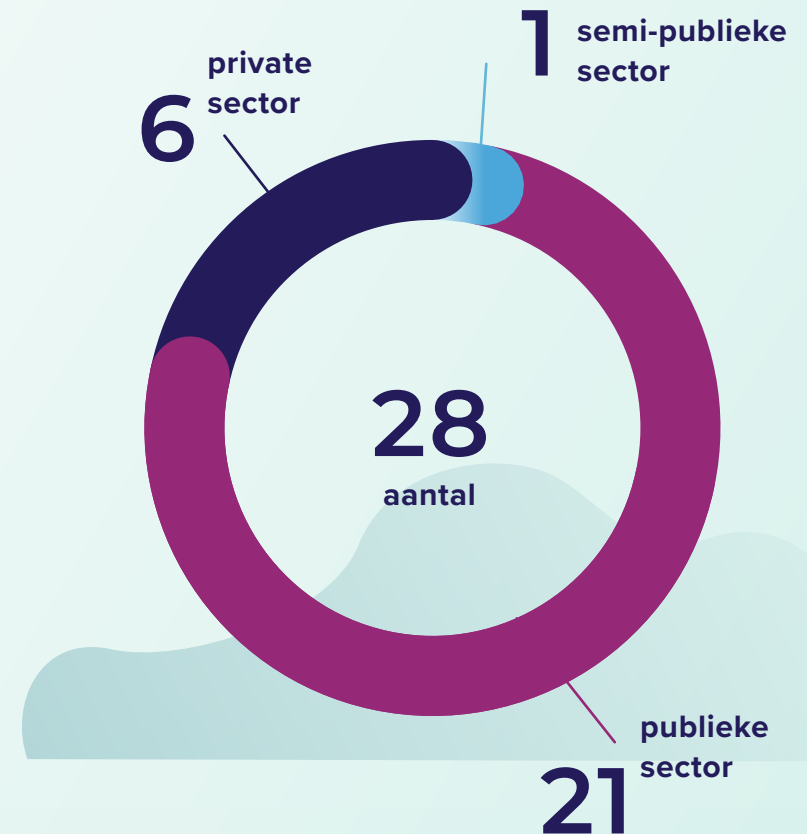
** Deze verzoekers hebben meerdere verzoeken tot onderzoek ingediend.

Op basis van de eerste inhoudelijke onderzoektoets hebben deze verzoeken niet geleid tot een onderzoek. In die zaken was er onvoldoende sprake van een maatschappelijk belang, was de vermoede misstand niet werkgerelateerd of kwamen er bij een herhaald verzoek geen nieuwe feiten of omstandigheden naar voren. Ook trok de melder soms het verzoek in, omdat er inmiddels een oplossing was bereikt.

De meeste verzoeken in 2023 kwamen uit de publieke sector.

We hebben in 2023 drie onderzoeken afgerond en gepubliceerd. Eén onderzoek⁴ ging over een misstand rondom de inhuur van externen bij een omgevingsdienst, waarbij het Huis ook haar bevoegdheid heeft gebruikt om een officiële aanbeveling te doen. Een tweede onderzoek⁵ richtte zich op de benadeling van een financieel medewerker na diens melding. Hierbij oordeelde het Huis na aanvullend onderzoek dat er sprake was van een misstand. Het derde onderzoek⁶ draaide om de benadeling van een voorzitter van de Raad van Commissarissen van een woningbouwcorporatie, wat ook bleek uit het onderzoek van het Huis.

Nieuwe verzoeken 2023



Maatwerk

Maatwerk komt bij het Huis in beeld als de kwestie zich nog in een vroeg stadium afspeelt en we alle mogelijkheden van de afdelingen Advies en Onderzoek willen verkennen. Dan denken we ook aan het betrekken van de werkgever. Bijvoorbeeld als we vermoeden dat een uitgebreid onderzoek (volgens de daarvoor geldende procedures) mogelijk niet de meest effectieve en bevredigende oplossing biedt.

Hoewel onze afdelingen Advies en Onderzoek onafhankelijk en gescheiden van elkaar werken, bundelen ze in bepaalde zaken wel de krachten – altijd uitsluitend na akkoord van de verzoeker. Doel van deze samenwerking is om via Maatwerk tot de beste aanpak te komen voor zowel de melder als de oplossing van de misstand en/of benadeling.

In 2023 deden zich 12 maatwerkzaken voor, waarvan het Huis er zes heeft afgerond. Deze zaken zijn vertrouwelijk. De resultaten worden niet gepubliceerd.



Voorbeeld Aansturen op mediation

Een voorbeeld van een in 2023 afgesloten maatwerkzaak gaat over een medewerker van een overheidsorganisatie die verantwoordelijk was voor het waterbeheer. Hij deed intern melding van achterstallig onderhoud en kreeg niet lang daarna opeens een slechte beoordeling. Ook raakten de verhoudingen verstoord. Deze behandeling leidde tot arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Het Huis stuurde aan op hernieuwde mediation, nadat eerdere mediation op niets was uitgelopen. Die hernieuwde poging leidde tot een vaststellingsovereenkomst met een schadevergoeding en rehabilitatie. De medewerker kon het dossier hierdoor eindelijk sluiten.

Onderzoeken

	2021		2022		2023	
	In onderzoek	Afgerond	In onderzoek	Afgerond	In onderzoek	Afgerond
Type onderzoek	8	3	8	3	5	3
Misstand	2	1	2	1	1	1
Bejegening	4	2	4	1	3	1
Combinatie	2	0	2	1	1	1

*Presentatie verschilt van voorgaande jaarverslagen vanwege het hanteren van een nieuwe systematiek.

Maatwerkoplossingen hebben een duidelijke meerwaarde voor werknemers en werkgevers bij de aanpak van benadeling.

Hoe meer zaken met Maatwerk vlot te trekken zijn, hoe minder onderzoek er nodig is. En dat is positief. Niet omdat we niet graag onderzoeken, maar omdat we beseffen dat een onderzoek – door de noodzakelijke zorgvuldigheid – vaak lang kan duren en ingrijpender kan zijn dan voor alle partijen gewenst is.

Kleine en middelgrote bedrijven hebben niet altijd de capaciteit om aan de klokkenluiderswet te voldoen.



In en om het Huis

- **Buitenshuis**
- **Binnenshuis**



Buitenshuis

Focus op de buitenwereld

Kennis opdoen, verspreiden en delen. 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.

Het Huis en andere bevoegde autoriteiten die – net als het Huis – zijn aangewezen als extern meldkanaal, weten elkaar steeds beter te vinden. In 2023 zijn we een samenwerkingsverband met andere bevoegde autoriteiten gestart, dat we in 2024 intensiveren. Hierdoor komen meldingen sneller op de juiste plek terecht.

Daarnaast heeft het Huis input geleverd voor de handreiking van Mariëtte Hamer, de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

Kennisdeling

In het kader van kennisdeling heeft het Huis samen met de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB) een aantal bijeenkomsten georganiseerd. Deelnemers waren onderzoekers en bestuurders van andere bevoegde autoriteiten met een publieke onderzoekstaak. Zij deelden kennis en ervaring op het gebied van onderzoeksmethoden, benaderingswijzen en knelpunten. Deze vruchtbare uitwisseling krijgt in 2024 een vervolg.

Het Huis werd meermaals uitgenodigd om toelichtingen en presentaties te geven. Zo ontmoetten we diverse partners en belanghebbenden uit verschillende domeinen. We spraken onder meer met gemeenten uit Noord-Brabant tijdens het Festival van de Weerbaarheid. En met interne controllers op een alumni-bijeenkomst van de Vrije Universiteit. Ook gaven we een masterclass over klokkenluiden aan de Amsterdam Law School. Daarnaast verzorgden we een presentatie over een veilige werkomgeving en meldcultuur voor de Alumni Vereniging van Commissarissen en Toezichthouders Erasmus. Bovendien gaven we een training aan integriteitscollega's in de Caribische rijkdelen en ontvingen we vakgenoten uit Litouwen, Kosovo en Slovenië voor een tweedaags kennisdelingsbezoek.

Rechtsbijstand en mediation

Het jaar 2023 stond in het teken van de voorbereiding op het kosteloos aanbieden van rechtsbijstand en mediation. In het bijzonder aan melders die benadeling ervaren en voor wie er een rechtsgeschil dreigt of speelt. Het Huis maakte onderdeel uit van het projectteam onder leiding van BZK dat deze rechtsbijstand en mediation mogelijk maakte. Sinds 1 februari 2024 kunnen onze adviseurs melders doorverwijzen naar de Raad voor Rechtsbijstand voor gratis rechtsbijstand en mediation. Een inkomenstoets geldt daarbij niet.

Ontwikkeling NEIWA

Het Huis nam in 2019 het initiatief voor de oprichting van het Network of European Integrity and Whistleblowing Authorities (NEIWA). In de afgelopen vier jaar is NEIWA uitgegroeid tot een actief netwerk met meer dan dertig leden uit 22 Europese landen. Tot maart 2023 was het Huis trekker van dit netwerk. We organiseerden diverse fysieke en online bijeenkomsten om kennisdeling te bevorderen over thema's als 'melden' en 'het beschermen van klokkenluiders'. Vervolgens kozen de leden voor het eerst een bestuur en droegen we onze trekkersrol over aan de Italiaanse Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Het Huis blijft actief lid van NEIWA en nam in 2023 de leiding over de werkgroep over ondersteuning en bescherming van klokkenluiders.

Psychosociale Ondersteuning (PSO)

Melders ervaren geregeld veel stress van hun melding. Zeker wanneer de organisatie hen niet serieus neemt en niet waardeert dat zij een melding hebben gedaan. Hierdoor kunnen zij ook fysieke klachten krijgen. En privé kan ook de relatie met hun naasten onder druk komen te staan.

Sinds twee jaar werken we daarom samen met Slachtofferhulp Nederland. Die biedt psychosociale ondersteuning aan melders die bij het Huis aankloppen en behoefte hebben aan deze ondersteuning. Twaalf melders hebben hier in 2023 gebruik van gemaakt en een deel van hen doet dit nog steeds. De ervaringen van deze melders is positief. Doel is het ondersteuningsaanbod in 2024 uit te breiden, bijvoorbeeld met een training- en coachingstraject tegen stress en tweedelijns hulp door psychologen.



Een (sociaal) veilige werkomgeving, inclusief een veilig meldklimaat, is van groot belang voor werkenden en voor de reputatie van werkgevers.



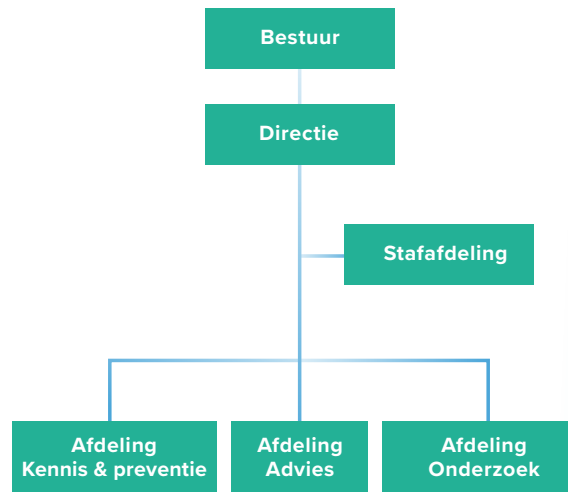
Binnenshuis

Focus op de interne organisatie

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. Het bestuur rapporteert rechtstreeks aan de Eerste en Tweede Kamer. Belangrijk is daarbij dat de verstrekte informatie nooit te herleiden is tot concrete klokkenluiderszaken. In 2022 is de voorzitter herbenoemd voor een periode van vier jaar. In 2023 gebeurde datzelfde met de bestuurder Advies. De eerste termijn van de bestuurder Onderzoek loopt in 2024 af. De directeur geeft leiding aan een bureau van 27,13 fte.



Maatschappelijke Adviesraad

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

- Angelien Eijsink
- Ton Hol
- Kitty Jong
- Marlies de Vries
- Zeger van der Wal

‘Een betere bescherming van mensen die een misstand melden vraagt om een sterk Huis, dat een vuist kan maken en een herkenbare, centrale rol vervult bij de bescherming van klokkenluiders in Nederland.’

- Wilbert Tomesen, voorzitter



‘De menselijke maat vraagt oog voor wat vermoede misstanden en meldingen betekenen voor melders – vaak slachtoffers – én zouden moeten betekenen voor de verantwoordelijke personen. Het is belangrijk om melders goed te informeren over wat er met hun melding is gedaan, om de verantwoordelijke personen op hun gedrag aan te spreken als hier reden toe is en om waar nodig het (management)-systeem aan te passen.’

- Peter van der Meij,
vicevoorzitter en bestuurder Advies

‘Het is cruciaal dat uit onze gepubliceerde onderzoeksrapporten belangrijke lessen te trekken zijn, waardoor die rapporten ook een preventieve werking hebben. Ze zijn behalve voor de direct betrokkenen, verzoeker en werkgever, ook van groot belang voor de samenleving. Organisaties kunnen lering trekken uit de onderzoekconclusies en maatregelen treffen om misstanden te voorkomen.’

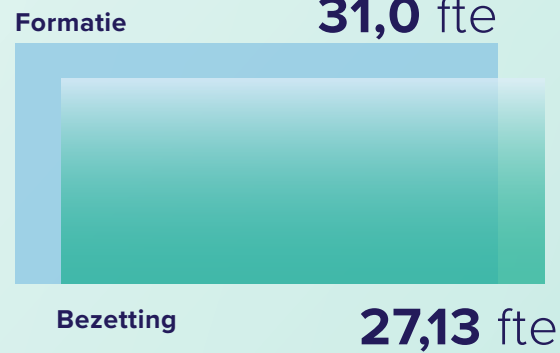
- Martine Bouman,
bestuurder Onderzoek

‘Een (sociaal) veilige werkomgeving, inclusief een veilig meldklimaat, is van groot belang voor werkenden en voor de reputatie van werkgevers. Wij dragen bij aan die omgeving door werkenden kosteloos te adviseren als zij een maatschappelijke misstand willen melden. Ook doen we onafhankelijk onderzoek naar maatschappelijke misstanden of benadeling. Voor werkgevers ontwikkelen we praktische tools ter bevordering van een veilig meldklimaat.’

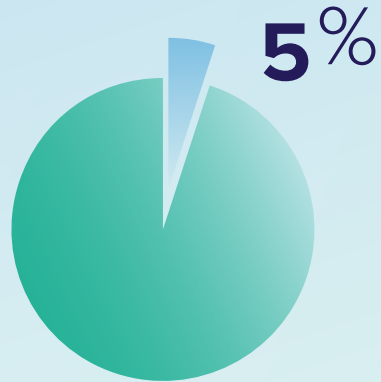
- Marlèn Dane,
directeur

Bedrijfsvoering

Aantal fte in 2023



Ziekteverzuim



Verhouding man/ vrouw

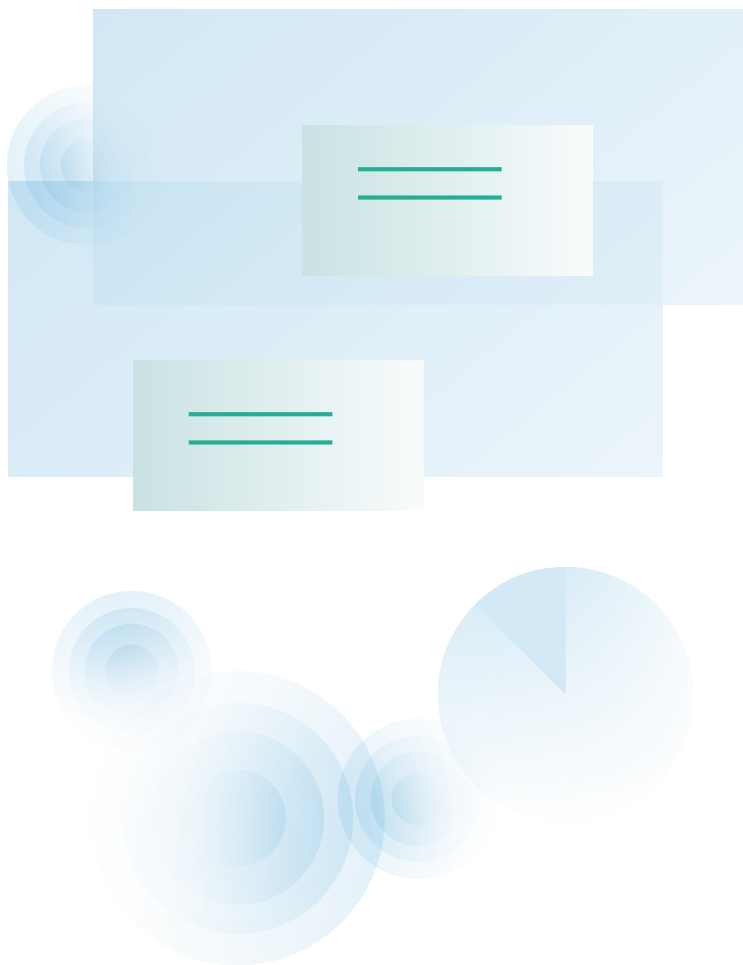


Begroting & uitputting

Begroting	€ 5.747.000,-
Uitputting	€ 4.573.310,-

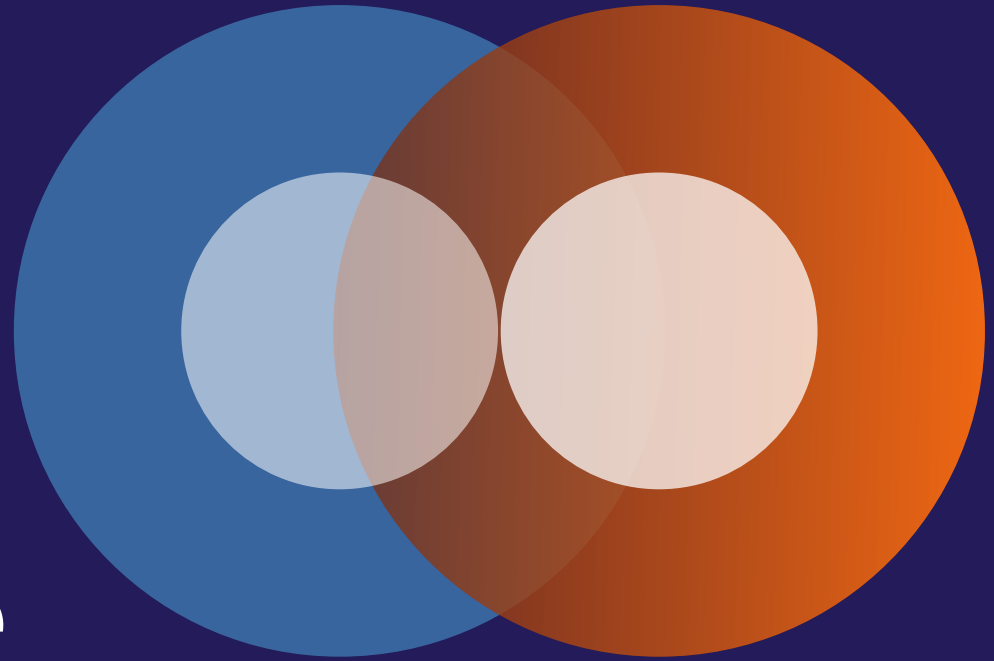


AVG-verzoeken, Woo-verzoeken, klachten en meldingen bij de vertrouwenspersoon



- We kregen twee AVG-verzoeken om persoonsgegevens in te zien en twee verzoeken om zulke gegevens te verwijderen.
- We handelden één Woo-verzoek af om informatie te geven over bestuurlijke aangelegenheden.
- We kregen vijf klachten via onze klachtenregeling (te vinden op onze website). Die gingen onder meer over onze werkwijze, beslissing en informatievoorziening. Vier klachten ronden we in 2023 af. Eén verklaarden we deels gegrond. De overige drie geheel ongegrond. De vijfde klacht, ingediend op de valreep van 2023, ronden we in 2024 af. Eén persoon was niet tevreden over onze klachtbehandeling en legde dit voor aan de Nationale Ombudsman. Die concludeerde dat hij deels niet bevoegd was om de klacht te behandelen, maar dat het Huis wel zorgvuldig had gehandeld en dat wij voor het overige zorgvuldig waren geweest.
- We beschikken over een onafhankelijke, externe vertrouwenspersoon. Onze medewerkers kunnen hier terecht om eventuele integriteits-schendingen of andere vertrouwelijke zaken aan te kaarten. In 2023 is de vertrouwenspersoon één keer benaderd.
- Onze voorzitter ontving een interne melding. Deze melding is aan een extern onderzoeker voorgelegd, die tot de conclusie kwam dat er geen sprake was van een vermoeden van misstand in de zin van de Wbk.

Bijzondere omstandigheden



Bijzondere omstandigheden

Het **begrip misstand** wekt wel eens verwarring en/of verkeerde verwachtingen. Zo is niet elke foute handeling of gedraging aan te merken als een misstand in de zin van de Wbk. Het komt voor dat adviesverzoekers verwachten dat wij hen volgen in hun oordeel dat er sprake is van een misstand. Het is echter mogelijk dat wij alles afwegende, het niet eens zijn met de adviesverzoeker.

Vaak is er al sprake van een **verstoorde arbeidsrelatie** voordat melders bij het Huis komen. Dit beperkt onze ruimte om nog te kunnen interveniëren.

In **arbeidsrechtelijk geschillen** merken we dat advocaten niet altijd een beroep doen op de bepalingen van de Wbk ter bescherming van de cliënt, terwijl er wel sprake is van een melding. Na een melding is het aan de werkgever om te bewijzen dat de eventuele benadeling daar niet het gevolg van is. Zonder beroep daarop bestaat het risico dat de rechter niet toekomt aan het bieden van deze bescherming. Dat werkt in het nadeel van de melder. Zodra de afdeling Advies van het Huis bij de kwestie betrokken is, wijst onze adviseur op dit risico. Na instemming van de adviesverzoeker kan deze adviseur in gesprek gaan met de betrokken advocaat. Dat overleg kan ertoe leiden dat er alsnog een beroep gedaan wordt op de Wbk.

Er zijn geregeld **oude zaken** waarover melders soms jaren later bij ons aan de bel trekken. Ze werken dan doorgaans zelf niet meer bij de organisatie waarover de melding gaat. En collega's of de leiding uit die tijd zijn ook weg. Maar toch willen de melders graag onze dienstverlening. We kijken in dit soort gevallen wat we kunnen doen, maar in de meeste zaken kan onze dienstverlening niets meer oplossen.



Afgelopen jaar hebben meerdere mensen bij ons aangeklopt met vermoedens van discriminatie. Het blijkt geregeld lastig om daarbij te bepalen of het gaat om misstand met maatschappelijk belang. Anders gezegd: het is vaak niet makkelijk om aan te tonen dat het vermoeden uitstijgt boven het persoonlijk belang en de vermoede misstand een patroon laat zien of een structureel karakter heeft. Een begrip dat in deze discussie nogal eens naar boven komt is **institutioneel racisme**. Wat verstaan we daaronder, hoe toont het zich en op welke manier speelt dat institutionele racisme een rol in de beoordeling van een vermoeden?

In sommige kwesties kunnen we niets (meer) doen, terwijl advieszoekers dat wel verwachten. Soms zijn ze overal al geweest, hebben ze overal **nul op het rekest** gekregen en is hun (laatste) hoop op ons gericht. Wij merken soms dat het negatieve gevolgen heeft voor hun mentale gezondheid als wij die hoop wegnemen. Wij kunnen dan niet anders dan ze te adviseren andere hulp te zoeken om de kwestie te kunnen loslaten.

We hebben het afgelopen jaar al veel in beweging gezet en bereikt. Daarmee hebben we een stevige basis gelegd voor 2024. Het komende jaar biedt veel groeimogelijkheden voor het Huis. We werken aan onze sanctiebevoegdheid en breiden onze dienstverlening uit door bijvoorbeeld rechtsbijstand en mediation aan te bieden. Hiermee vullen we leemtes van de wet in.

Daarnaast hebben we meer focus op specifieke sectoren en branches én een sterkere samenwerking met de bevoegde autoriteiten. Zo kan het Huis nog meer zijn coördinerende rol en positie pakken in de betere bescherming van werknemers.





Contactcentrum

Het Huis zette in 2023 het contactcentrum in zijn huidige vorm op. Hiermee hebben we een nieuwe ‘voor deur’: één ingang voor contact, die laagdrempelig en makkelijk toegankelijk is. Mensen hoeven dus niet meer te twifelen over het juiste nummer, adres of (meld)kanaal: het is duidelijk waar ze terecht kunnen voor het eerste contact, of ze dit nu telefonisch, per e-mail of via de website willen leggen.

Bellers krijgen meteen een inhoudelijk deskundige aan de lijn die een luisterend oor biedt en klantgericht is. Deze deskundige stelt met verstand van zaken vragen en bepaalt op die manier of het Huis iets voor de beller kan betekenen – en zo ja: wat precies. Ook personen die een mail sturen of een verzoek doen via de website krijgen zo’n klantgerichte reactie met vragen.

Dankzij de inhoudelijke deskundigheid ‘aan de voorkant’ krijgen mensen die contact opnemen snel en doeltreffend informatie en advies. Bijvoorbeeld over welke vervolgstap ze kunnen zetten. De inhoudelijk deskundige kan hen ook doorverwijzen naar de juiste afdeling binnen het Huis.

Het contactcentrum is dagelijks tussen 9.00 en 12.30 uur telefonisch bereikbaar voor informatie en vragen.



Bronvermelding

(externe links)



1 Eerste editie Veermanlezing

(pagina 10)

2 Position Paper MKB

(pagina 10)

3 Integriteitswijzer

(pagina 10)

4 Onderzoek naar een misstand rondom de inhuur van externen bij een omgevingsdienst

(pagina 17)

5 Onderzoek naar benadeling van een financieel medewerker na diens melding

(pagina 17)

6 Onderzoek naar de benadeling van een voorzitter van de Raad van Commissarissen van een woningcorporatie

(pagina 17)



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

Website www.huisvoorklokkenluiders.nl

Eindredactie Schrijf-Schrijf

Ontwerp Things To Make And Do

© Huis voor Klokkenluiders, maart 2024