

**HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS**

**JAARVERSLAG
2018**

Inhoudsopgave

Een jaar van verandering	3
Eén Huis, drie taken	4
Advies	6
Onderzoek	9
Preventie	12
Organisatie en bedrijfsvoering	15
Wat is wat in het Huis voor Klokkenluiders?	19
Colofon	21

Een jaar van verandering

Voor het Huis voor Klokkenluiders was 2018 een jaar van verandering. In januari is interim-voorzitter prof. mr. dr. E.R. Muller aan de slag gegaan met de aanbevelingen uit het rapport van drs. M.A. Ruys. Vanaf mijn aantreden in juli 2018 heb ik die koers als nieuwe voorzitter voortgezet, samen met het interim-bestuurslid prof. dr. Th.W.A. Camps.

De prioriteiten lagen in eerste instantie op het organisatorische vlak. Zo is onder meer de personele capaciteit vergroot, is er een begin gemaakt met het stroomlijnen van werkprocessen, is er een nieuw ICT-systeem ingevoerd en zijn twee nieuwe bestuursleden geworven die in 2019 aantreden. Tegelijkertijd ging ons gewone werk door. In 2018 zijn er 365 nieuwe verzoeken om advies in behandeling genomen. In veertien gevallen is vastgesteld dat het om een klokkenluiderszaak gaat.

Op verzoek van melders zijn er in 2018 zeven nieuwe onderzoeken opgestart. Ook heeft het Huis op het gebied van preventie uitgebreid onderzoek gedaan naar de positie van vertrouwenspersonen binnen organisaties. In juni publiceerden de Universiteit Utrecht en de University of Greenwich een vergelijkend onderzoek naar klokkenluidersvoorzieningen in Nederland en elf andere landen.

Nederland onderscheidt zich volgens de onderzoekers doordat advies, onderzoek en preventie onder één dak zijn ondergebracht in een door de overheid gefinancierd zelfstandig bestuursorgaan.

Bovendien richt het Huis voor Klokkenluiders zich op alle sectoren van de samenleving. Die meerzijdige aanpak en bundeling van voorzieningen biedt belangrijke voordelen voor klokkenluiders. Vertrouwelijk advies, steun, de mogelijkheid tot het laten doen van onderzoek en het verkleinen van de kans op structurele misstanden. Het werk dat in 2018 is gedaan en de vorderingen die zijn gemaakt, nemen echter niet weg dat het Huis zich nog niet in rustig vaarwater bevindt. Er moet nog veel werk worden verricht.

Voor verdere versterking van het Huis is in ieder geval één voorwaarde vervuld: de medewerkers van het Huis zijn van harte overtuigd van het belang van de drie kerntaken van het Huis: advies, onderzoek en preventie. Want als klokkenluiders beschermd en gewaardeerd worden, kunnen zij een belangrijke rol spelen bij het aanpakken of voorkomen van maatschappelijke misstanden.

Wilbert Tomesen, voorzitter Huis voor Klokkenluiders

ÉÉN HUIS, DRIE TAKEN

Advies, onderzoek en preventie onder één dak

Eén huis, drie taken

Het verbeteren van de positie van klokkenluiders, werken aan integere organisaties

Met de inwerkingtreding van de Wet Huis voor klokkenluiders in 2016 is het Huis voor Klokkenluiders van start gegaan. Het Huis biedt klokkenluiders advies en ondersteuning en doet in bepaalde gevallen onderzoek naar de behandeling van de klokkenluider of naar een misstand. Het Huis draagt bij aan het voorkomen van integriteitsschendingen binnen organisaties. Zo verbetert het Huis voor Klokkenluiders de integriteit van Nederlandse organisaties.

Het Huis voor Klokkenluiders is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO), dat onafhankelijk functioneert. Het Huis bestaat uit een bestuur dat wordt ondersteund door een bureau. Het bureau kent een stafafdeling, een afdeling Advies, een afdeling Onderzoek en een afdeling Preventie.

Professioneel, onafhankelijk, transparant en deskundig

Het Huis voor Klokkenluiders is op een professionele wijze betrokken bij klokkenluiders. Het adviseert, ondersteunt en biedt mogelijkheid tot onderzoek. Het Huis voor Klokkenluiders is zich bewust van de ongelijkheid in mogelijkheden en middelen tussen een klokkenluider en een werkgever.

Het Huis voor Klokkenluiders is onafhankelijk in al zijn functioneren. Het is onafhankelijk in zijn oordeelsvorming over de vraag of een persoon een klokkenluider is, welke vorm en inhoud van advies noodzakelijk en wenselijk is, of een verzoek

tot onderzoek ontvankelijk is en in het gehele onderzoeksproces en in zijn oordelen. Het Huis voor Klokkenluiders werkt zo transparant mogelijk. Het Huis gaat echter wel vertrouwelijk om met werknemers die een misstand melden, met het oog op maximale bescherming van de meldende werknemer. Dit geldt ook voor getuigen die gehoord worden als er onderzoek wordt gedaan. Onderzoeksrapporten worden geanonimiseerd gepubliceerd op de website van het Huis voor Klokkenluiders.

Het Huis voor Klokkenluiders biedt deskundigheid en expertise: op het gebied van het melden van misstanden, de positie van klokkenluiders, benadeling die kan optreden als gevolg van het doen van een melding en het bevorderen van integriteit bij publieke, semipublieke en private organisaties. De opgedane inzichten worden gedeeld met werkgevers, inspecties, toezichthouders, rechtshulpverleners, vakbonden, ondernemingsraden, integriteitsprofessionals, vertrouwenspersonen en de wetgever.

Eén huis, drie taken

Advies, Onderzoek, Preventie. Eén Huis, drie taken. Afzonderlijke taken, die samen bijdragen aan het verbeteren van de positie van klokkenluiders en aan het bevorderen van integriteit binnen organisaties.

ADVIES

Advies en ondersteuning bij het melden van een werkgerelateerde misstand

Advies

De adviestaak

Het Huis voor Klokkenluiders informeert, adviseert en ondersteunt werknemers die op of via hun werk met een (vermoeden van een) misstand te maken krijgen en daarvan melding willen maken. De misstand moet dan wel het individuele niveau overstijgen en een gevaar betekenen voor bijvoorbeeld de volksgezondheid, de veiligheid van personen, aantasting van het milieu of voor het functioneren van een organisatie.

Volgens de wet moet de werknemer in beginsel eerst binnen de eigen organisatie melding maken van de misstand. Dat kan via een interne meldregeling. Elke organisatie met meer dan vijftig werknemers is verplicht om zo'n meldregeling te hebben. Daarin staat onder meer dat de werknemer de mogelijkheid heeft om in vertrouwen een adviseur te raadplegen.

De werknemer kan advies inwinnen bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Bijvoorbeeld over de stappen van het meldproces of over de risico's en gevolgen die het doen van een melding met zich mee kunnen brengen. Het advies en de begeleiding is vertrouwelijk en kosteloos. Gedurende het adviestraject behoudt de werknemer zelf de regie over zijn melding. Hij kan dus ook besluiten om een melding niet door te zetten. Het Huis voor Klokkenluiders helpt de werknemer om weloverwogen beslissingen te nemen.

Trends en ontwikkelingen in 2018

In 2018 zijn 365 vragen om advies binnengekomen van werknemers die in hun werk tegen een (vermoeden van een) misstand aanliepen. Veertien maal is daarbij vastgesteld dat het om een klokkenluiderszaak gaat. Denk aan meldingen over fraude, corruptie, gevaar voor de veiligheid van personen, voor het milieu of voor het functioneren van de organisatie zelf.

Wanneer is iemand 'klokkenluider'?

Het Huis voor Klokkenluiders hanteert de volgende randvoorwaarden:

Er is een werkrelatie

(Bijv. werknemer, zzp'er, vrijwilliger of stagiair).

Het gaat om een structurele maatschappelijke misstand die betrekking heeft op een wetsovertreding of gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, aantasting van het milieu of de organisatie zelf.

Er bestaat een redelijk vermoeden: om een melding te kunnen doen is het nodig dat de werknemer zelf iets heeft gezien of stukken heeft waaruit de maatschappelijke misstand blijkt.

Cijfers advies

In de meeste gevallen gaven werknemers aan benadeling te ondervinden van het doen van de interne melding. Denk aan isoleren, pesten, bedreiging, overplaatsing, geen promotie krijgen of ontslagen worden.

Uit de adviespraktijk komt het beeld naar voren dat werkgevers meldingen vaak niet (meteen) herkennen, bagatelliseren en reduceren tot een eenmalige integriteitsschending. Ook komt het regelmatig voor dat organisaties die daar wel toe verplicht zijn geen meldregeling hebben.

Wanneer organisaties wel een meldregeling hebben, wordt deze geregeld niet of onjuist toegepast. Integriteitsfunctionarissen en vertrouwenspersonen binnen organisaties zijn bovendien niet altijd bekend met de meldregeling en weten niet ook altijd wanneer deze regeling van toepassing is.

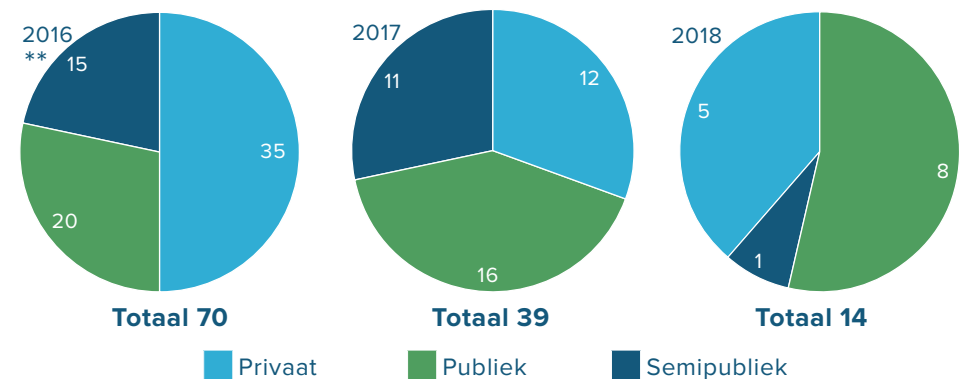
Het vergt van werknemers daarom vaak veel doorzettingsvermogen om de melding als een klokkenluidersmelding erkend en onderzocht te krijgen. Herleidbaarheid en vrees voor represailles is voor een aantal werknemers reden om (alsnog) af te zien van het doen van een melding.

Werknemers hebben naast advies over het meldtraject vaak ook behoefte aan juridisch advies over hun arbeidspositie. Zij kunnen zich juridische bijstand veelal financieel niet veroorloven. Een rechtsbijstandverzekering volstaat vaak niet. Kosten zijn vaak een reden om niet verder te gaan met het meldtraject.

Adviesvragen in behandeling 2018

	Klokkenluiders	Nog onbekend*	Geen klokkenluiders	Totaal
Nieuwe verzoeken in 2018	14	127	224	365
Openstaande zaken uit 2017	23	47	-	70
Openstaande zaken uit 2016**	23	3	-	26
Totaal in behandeling	60	177	224	461

Verdeling nieuw binnengekomen klokkenluiderszaken



* De categorie "onbekend" varieert sterk. Van situaties waarbij de afdeling Advies documenten nader moet bestuderen om tot een oordeel te komen, tot gevallen waarbij de werknemer na een eerste adviesverzoek langere tijd geen contact meer opneemt, terwijl de zaak nog niet afgesloten kan worden.

**Vanaf de start van het Huis voor Klokkenluiders op 1 juli 2016.

ONDERZOEK

Onderzoek naar misstand en/of benadeling van de werknemer als gevolg van het doen van een melding

De onderzoekstaak

Het Huis voor Klokkenluiders doet onderzoek naar vermoedens van een werkgerelateerde maatschappelijke misstand. Ook kan er onderzoek gedaan worden naar de vraag of de werknemer door de werkgever is benadeeld als gevolg van het doen van een melding: het bejegeningsonderzoek.

Werknemers kunnen bij het Huis voor Klokkenluiders een verzoek indienen tot het instellen van een onderzoek.

De wetgever heeft wel voorwaarden verbonden aan het in behandeling kunnen nemen van een zaak. Er worden daarom ook verzoeken afgewezen. Bijvoorbeeld als het maatschappelijk belang in onvoldoende mate is geraakt of in het geval dat nog niet alle stappen van het meldproces volgens de Wet Huis voor klokkenluiders - het intern melden binnen de organisatie of bij een bevoegde toezichthouder - zijn doorlopen.

Het onderzoek zelf bestaat grotendeels uit een documentenstudie en het interviewen van getuigen. De verzamelde informatie wordt gebruikt om de feitelijke gebeurtenissen te reconstrueren. Na het delen van het conceptrapport krijgen betrokken partijen de gelegenheid om hun zienswijze op het onderzoek te geven. Het definitieve onderzoeksrapport wordt daarna geanonimiseerd gepubliceerd op de website van het Huis voor Klokkenluiders.

Het rapport bevat conclusies en - wanneer van toepassing - aanbevelingen om de geconstateerde misstand te beëindigen of om herhaling ervan te voorkomen. Ook kan de werkgever aanbevelingen krijgen ter verbetering van de omgang met werknemers die een misstand melden. Het Huis voor Klokkenluiders kan het opvolgen van deze aanbevelingen monitoren.

Het rapport doet géén uitspraak over de civielrechtelijke aansprakelijkheid. De werknemer kan het rapport wel gebruiken om de eventuele arbeidsrechtelijke benadeling, als gevolg van het melden van de misstand, aan de rechter voor te leggen.

Trends en ontwikkelingen in 2018

In januari 2018 is de afdeling Onderzoek gestart met het uitvoeren van de aanbevelingen uit het rapport-Ruys die betrekking hadden op het onderzoeksproces. Hierbij is het beoordelings- en onderzoeksproces onder meer opnieuw gestroomlijnd en is de onderzoekscapaciteit¹ van het Huis vergroot. Nieuwe wet- en regelgeving brengt met zich mee dat de juridische grenzen ervan worden verkend. In enkele gevallen heeft dit geleid tot klacht- en bezwaarprocedures van betrokken partijen en tot vertraging van het onderzoeksproces.

¹Begin 2018 was 3,3 fte beschikbaar voor onderzoek. De versterking bestond uit gemiddeld 1,4 fte p/m (vier ingehuurd deeltijd onderzoekers).

Sinds 2016 zijn er in totaal vijftig verzoeken tot onderzoek ingediend. Daarvan zijn er 28 niet ontvankelijk verklaard; acht verzoeken tot onderzoek worden momenteel beoordeeld.

Het Huis voor Klokkenluiders voert op dit moment veertien onderzoeken uit; zeven daarvan zijn in 2018 gestart. Naar verwachting zullen de eerste vier onderzoeksrapporten in 2019 worden gepubliceerd.

In 2018 zijn twee monitoropdrachten afgerond die vanuit de voormalige Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO) aan het Huis waren overgedragen.

Cijfers onderzoek

Verzoeken tot onderzoek

	Misstand	Bejegening	Beide	Totaal
Ultimo 2016*	2	8	2	12
Ultimo 2017	5	6	8	19
Ultimo 2018	6	2	11	19
Totaal	13	16	21	50

In behandeling genomen onderzoeken

	Misstand	Bejegening	Beide	Totaal
Ultimo 2016*	0	4	0	4
Ultimo 2017	0	2	1	3
Ultimo 2018	1	3	3	7
Totaal	1	9	4	14

*Vanaf de start van het Huis voor Klokkenluiders op 1 juli 2016.

PREVENTIE

Het bevorderen van integriteit bij publieke, semipublieke en private organisaties

De preventietaak

Het Huis voor Klokkenluiders investeert in het verkleinen van de kans op integriteitsschendingen binnen organisaties en mogelijk daaruit voortvloeiende misstanden. De afdeling Preventie van het Huis richt zich op het bevorderen van integriteit bij publieke, semipublieke en private organisaties. Een verplichte meldregeling, een professioneel ingerichte vertrouwensfunctie, objectief intern onderzoek naar meldingen en een open en veilige organisatiecultuur dragen bij aan het sneller kunnen opsporen en corrigeren van fouten en misstanden. Binnen zo'n werkklimaat zijn de werknemers die daar melding van maken beter beschermd tegen benadeling. Idealiter worden zij zelfs gewaardeerd voor het feit dat zij de organisatie juist hebben willen behoeden voor een misstap. De verantwoordelijkheid voor het bevorderen van integriteit binnen de organisatie ligt in eerste instantie bij de werkgever zelf. Binnen veel organisaties ontbreekt de praktische kennis om hier invulling aan te geven.

De afdeling Preventie geeft daarom voorlichting aan werkgevers, beantwoordt vragen, doet onderzoek naar integriteitsbeleid en zoekt relevante netwerken op. Er worden publicaties en praktische modellen beschikbaar gesteld. De voornaamste doelgroepen zijn integriteitsprofessionals en vertrouwenspersonen. Het Huis voor Klokkenluiders neemt regelmatig deel aan internationale bijeenkomsten en is tevens betrokken bij diverse internationale evaluaties op het gebied van klokkenluiden en integriteit, waaronder die van de OECD²,

GRECO³ en de Verenigde Naties. Via het ministerie van BZK is het Huis betrokken bij de totstandkoming van een Europese richtlijn over klokkenluiden.

Trends en ontwikkelingen in 2018

De afdeling Preventie is 214 keer benaderd met vragen van vooral werkgevers en belangenorganisaties. Er werden 34 presentaties gegeven op uiteenlopende bijeenkomsten rondom integriteitsvraagstukken binnen organisaties. Wat opvalt is de sterke afname van vragen over de verplichte meldregeling. Een mogelijke verklaring hiervoor is een publicatie⁴ van het Huis voor Klokkenluiders daarover, waarin veel van de mogelijke vragen over de meldregeling worden beantwoordt.

Er werden in 2018 meer vragen gesteld over onderwerpen zoals de positie van de vertrouwenspersoon en het verrichten van intern onderzoek. Een belangrijk onderwerp was de positie van de vertrouwenspersoon binnen organisaties. De adviespraktijk wijst uit dat vertrouwenspersonen nog onvoldoende betrokken zijn bij het signaleren van misstanden. Omdat zij een sleutelrol vervullen bij het melden van integriteitsschendingen en structurele misstanden, deed de afdeling Preventie onderzoek onder vertrouwenspersonen naar hun positie.

²Organisation for Economic Co-operation and Development.

³The Group of States against Corruption.

⁴Integriteit in de praktijk: de meldregeling.

Daaruit blijkt onder meer dat de rol van de vertrouwenspersoon vaak nog onduidelijk en onvoldoende ingebed is. Er is grote behoefte aan opleidingen om de kwaliteit en deskundigheid van vertrouwenspersonen te vergroten. Hierbij is volgens de onderzoekers een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers en belangenorganisaties. Op basis van het onderzoek is de publicatie *Integriteit in de praktijk: de vertrouwenspersoon* uitgebracht.

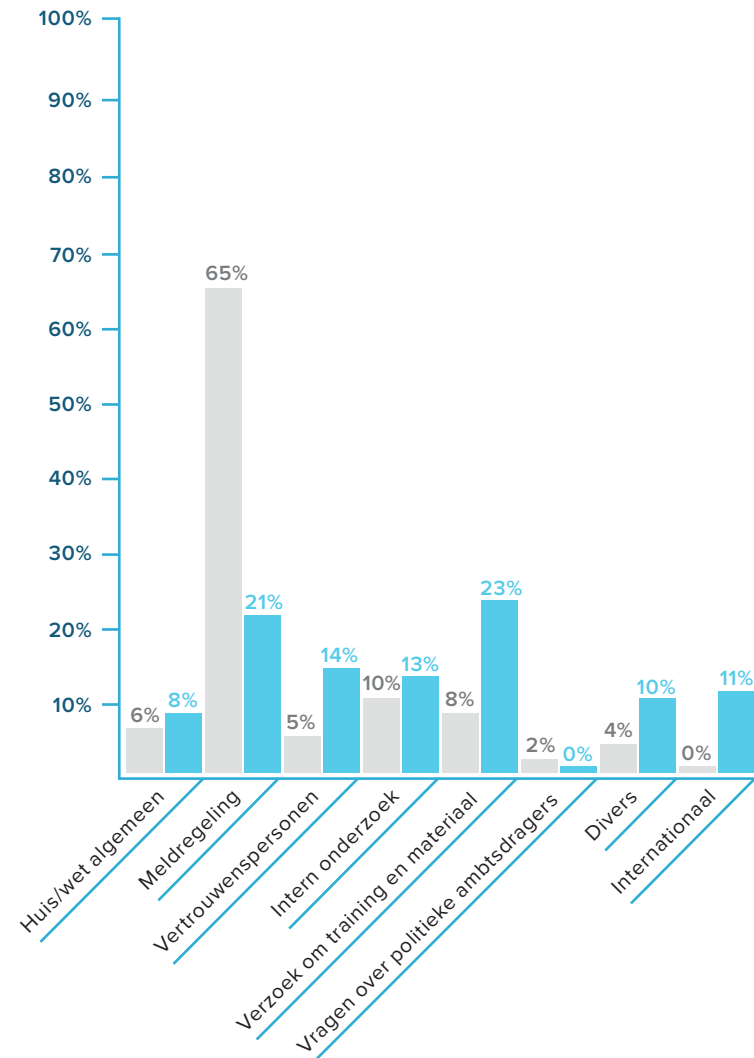
In internationaal verband wordt het Huis voor Klokkenluiders regelmatig benaderd met vragen. In juni publiceerden de Universiteit Utrecht en de University of Greenwich in opdracht van het Huis een vergelijkend onderzoek naar klokkenluidersvoorzieningen in Nederland en elf andere landen.

Nederland onderscheidt zich volgens de onderzoekers doordat advies, onderzoek en preventie onder één dak zijn ondergebracht in een door de overheid gefinancierd zelfstandig bestuursorgaan. Bovendien richt het Huis voor Klokkenluiders zich op alle sectoren van de samenleving.

Cijfers preventie

Vragen over integriteit

2017 n = 513 2018 n = 214



ORGANISATIE EN BEDRIJFSVOERING

De herstart

Het jaar 2018 stond in het teken van de herstart na het verschijnen van het rapport-Ruys. Dat ging over de inrichting van het Huis, de werkwijze, de bestuurlijke structuur en de vereiste competenties van bestuur en medewerkers (*Advies voor een herstart van het Huis voor Klokkenluiders: advies, onafhankelijk onderzoek en preventie*).

Naar aanleiding van het rapport trad het toenmalige bestuur per 8 januari 2018 terug en werd het opgevolgd door een interim-bestuur van prof. mr. dr. E.R. (Erwin) Muller (voorzitter) en prof. dr. Th.W.A. (Theo) Camps. Met ingang van 1 juli 2018 is mr. W.B.M. (Wilbert) Tomesen benoemd tot nieuwe voorzitter van het Huis voor Klokkenluiders. In augustus is gestart met het werven van twee nieuwe bestuursleden. In maart 2019 zijn zij aangetreden.

In vervolg op het rapport-Ruys heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in juni 2018 een voortgangsrapportage naar de Tweede Kamer gestuurd. Daarin is te lezen welke maatregelen het interim-bestuur heeft genomen. Er is een bestuursreglement vastgesteld en er zijn advies- en onderzoeksprotocollen vastgesteld. In de advies- en onderzoeksprotocollen zijn de werkprocessen van beide afdelingen op elkaar afgestemd, op basis van de ervaringen met de - nog korte – advies- en onderzoekspraktijk van het Huis. Deze ervaringen gaven aanleiding tot het heroverwegen van enkele onderdelen van verschillende werkprocessen.

In 2019 wordt daaraan verder gewerkt en leidt dat - waar nodig - mogelijk nog tot het aanpassen van het advies- en onderzoeksproces.

In de tweede helft van 2018 heeft het bestuur verkenningen uitgevoerd over de governance en de bestaande rollen, taken en verantwoordelijkheden van bestuur, directeur, coördinatoren en medewerkers. Deze verkenningen zijn ook gedeeld binnen de organisatie. Hierbij is vooral gekeken naar het verbinden van de drie taakvelden van het Huis voor Klokkenluiders, uiteraard met behoud van de eigen, van elkaar onafhankelijke taken en verantwoordelijkheden van de drie afdelingen. Ook is er een personele ‘vlootshow’ geweest en wordt een reguliere cyclus van personeelsgesprekken ingevoerd. In het afgelopen jaar is de personele capaciteit van het Huis voor de korte termijn vergroot door middel van detachering en een flexibele schil. Daarnaast is er een inventarisatie gemaakt van de benodigde personele capaciteit op de langere termijn het daarbij benodigde budget. De eerste gesprekken hierover zijn gevoerd met het ministerie van BZK. Het ministerie heeft inmiddels uitbreiding van de personele capaciteit toegezegd.

Begin 2018 is het Huis voor Klokkenluiders overgegaan op een nieuwe ICT-omgeving. Daarnaast is er een nieuw zaakstelsel ingevoerd, met het oog op een efficiëntere afhandeling van zaken.

Gedurende de herstartperiode zijn de reguliere advies-, onderzoek- en preventiewerkzaamheden van het Huis voor Klokkenluiders voortgezet. In 2019 zal het Huis voor Klokkenluiders verder uitvoering geven aan de aanbevelingen uit het rapport Ruys.

Bestuur

Per 8 januari 2018 trad het eerste bestuur van het Huis voor Klokkenluiders terug. Vanaf die datum bestond het bestuur uit:

- prof. mr. dr. E.R. (Erwin) Muller: interim-voorzitter en bestuurslid Onderzoek (vanaf 8 januari tot 1 juli 2018).
- mr. W.B.M. (Wilbert) Tomesen: voorzitter en bestuurslid Onderzoek (vanaf 1 juli 2018).
- prof. dr. Th.W.A. Camps: interim-bestuurslid Advies (vanaf 14 maart 2018).

Begroting en realisatie

Het Huis voor Klokkenluiders had voor 2018 een beschikbaar budget van € 2.994.000,-. De realisatie over 2018 hiervan bedroeg € 2.798.983,-. Het Huis voor Klokkenluiders is hiermee binnen de begroting gebleven.

Bureau en personeel

Het bureau had op 31 december 2018 een formatie van 17,6 fte. Daarvan was 14,93 fte ingevuld. In totaal werkten er zestien medewerkers bij het bureau. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers was 48,3 jaar.

Het ziekteverzuimpercentage was 4,1% (4,9% in 2017). Ter vergelijking: het ziekteverzuim in de sector Openbaar bestuur en overheidsdiensten lag in 2018 op 5,0%.

Kwaliteitszorg

Eind 2018 is vastgesteld dat de coördinatoren van de drie afdelingen als eerste verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen, bewaken en toepassen van kwaliteitsnormen en afspraken binnen hun afdeling.

Er wordt gebruik gemaakt van intercollegiale toetsing (binnen de afdelingen, het vier-ogen-principe, 'tegenlezen'), het werken met protocollen (gepubliceerd op de website van het Huis) en het correct registreren en documenteren van zaken krijgt alle aandacht. De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het werk berust bij de directeur en het bestuur.

Klachten en Wob-verzoeken

Vier mensen hebben in 2018 een klacht ingediend. De klachten hadden onder meer betrekking op de voortgang van en/of de communicatie over een onderzoek. Een andere klacht had betrekking op het niet beschikbaar stellen van de Word-versie van een gespreksverslag. Van de vier ingediende klachten zijn er drie in 2018 afgehandeld. Wanneer men een klacht indient neemt het Huis voor Klokkenluiders altijd telefonisch contact op met de klager om te kijken of de klacht direct mondeling is op te lossen.

Twee klachten zijn op formele wijze afgehandeld; één op informele wijze. De vierde klacht is nog in behandeling. In 2018 werd één Wob-verzoek ingediend. Dit verzoek had betrekking op de totstandkoming van de geheimhoudingsverklaring die door een verzoeker en een werkgever dient te worden getekend, voordat zij de feitenreconstructie krijgen toegestuurd en het onderzoeksdossier bij het Huis mogen komen inzien.

AVG

In het afgelopen jaar heeft het Huis gewerkt aan de implementatie van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die per 25 mei 2018 in werking is getreden en in de plaats is gekomen van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Onder meer is de privacyverklaring op de website hierop aangepast, zijn alle verwerkingen van persoonsgegevens opgenomen in een register en zijn diverse werkwijzen aangepast. Voor het toezicht hierop is een externe Functionaris voor de Gegevensbescherming aangesteld. Onder de Wbp zijn er in 2018 geen verzoeken om inzage in persoonsgegevens ontvangen. Na 25 mei 2018 heeft het Huis vijf inzageverzoeken ontvangen onder de AVG.

Onderzoek naar het Huis

Op 19 december 2018 heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Tweede Kamer geïnformeerd over meldingen over vermoedens van misstanden bij het Huis voor Klokkeluiders.

De meldingen gaan over het algemeen functioneren van het Huis (inclusief de administratieve organisatie) en over de benoemingsprocedure van de huidige voorzitter van het Huis. Naar aanleiding van de meldingen laat de minister onderzoek doen. Het Huis voor Klokkeluiders zal hieraan uiteraard voluit meewerken. Het onderzoek naar het functioneren van het Huis wordt gedaan door de Nationale ombudsman. Het onderzoek naar de benoemingsprocedure van de huidige voorzitter wordt uitgevoerd door een commissie die door de minister is ingesteld.

ICT

Begin 2018 is overgegaan op een nieuwe ICT-omgeving. Voor het efficiënter afhandelen van zaken is een nieuw zaakstelsel ingevoerd. Het invoeren van dit stelsel was een majeure operatie. Het gaat om een stelsel waarmee het Huis alle zaken op een eenduidige en veilige wijze vastlegt. Daarbij is de scheiding met betrekking tot de toegankelijkheid van de afdelingen Advies en Onderzoek gewaarborgd.

Het stelsel biedt ook mogelijkheden aan melders van een misstand om hun berichten digitaal in te dienen en aan te vullen. Op geanonimiseerd aggregatieniveau biedt het stelsel inzicht in zaken die bij het Huis spelen. Daarmee kan het Huis zijn kennisfunctie versterken. Eind 2018 is gestart met de interne evaluatie van het werken met dit stelsel.

Wat is wat in het Huis voor Klokkenluiders?

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

Wet Huis voor klokkenluiders

De Wet Huis voor Klokkenluiders (Wet Hvk) 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 in het verleden heeft verricht (bijvoorbeeld voor het pensioen of in een vorige baan), als ambtenaar of in het bedrijfsleven, met of zonder arbeidscontract. Dus óók zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs zijn werknemers in de zin van de Wet Huis voor klokkenluiders.

Werkgever

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

Maatschappelijke misstand

Bij een misstand met een maatschappelijk belang gaat het meestal om een situatie die meerdere mensen aangaat, die regelmatig voorkomt en ernstige gevolgen kan hebben.

Ook is er sprake van één of meer van de volgende kenmerken:

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

Meld- of klokkenluidersregeling

Alle organisaties waar vijftig of meer mensen werken, moeten een meld- of klokkenluidersregeling hebben. Hierin staat hoe de werkgever omgaat met meldingen van een vermoeden van een misstand.

Volgens de wet moet een meld- of klokkenluidersregeling minimaal beschrijven:

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

Redelijk vermoeden

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

Advies

Een werknemer kan bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders advies krijgen als hij een misstand vermoedt die werkgerelateerd is. Het advies is kosteloos, onafhankelijk en vertrouwelijk. Adviseurs zijn nooit betrokken bij onderzoek. Ze geven alleen informatie over hun adviezen aan de onderzoekers als de klokkenluider dat zelf wil.

Onderzoek

In sommige gevallen kan een werknemer de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om onderzoek te doen. Als aan een aantal wettelijke vereisten is voldaan kan een onderzoek worden ingesteld. De afdeling Onderzoek bekijkt eerst of aan alle formaliteiten is voldaan en of er sprake is van het vermoeden van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, dat is gebaseerd op redelijke gronden.

Daarna beoordeelt de afdeling Onderzoek of er redenen zijn om al dan niet een onderzoek in te stellen. Daarbij wordt onder meer beoordeeld of het verzoek kennelijk ongegrond is. Ook wordt bezien of er andere gronden zijn om geen onderzoek in te stellen. Onderzoekers geven nooit een advies aan klokkenluiders. Ze zijn ook niet betrokken bij de adviezen die adviseurs geven.

Benadelingsverbod

De werkgever mag de werknemer niet benadelen omdat hij een melding gedaan heeft. Benadeling kan zijn pesten, maar bijvoorbeeld ook ongewenste overplaatsing, het weigeren van een promotie of ontslag. De werknemer moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben.

Colofon

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

Contactgegevens

Bezoekadres: Maliebaan 72, 3581 CV Utrecht

Postadres: Postbus 10088, 3505 AB Utrecht

Telefoonnummer: 088-13 31 000

E-mail: info@huisvoorklokkenluiders.nl

Design: Jordy Wedding Graphic Design & Illustration