

Dit gebeurt in het Huis voor Klokkenluiders

Interview met Wilbert Tomesen, voorzitter van het Huis voor Klokkenluiders

Dit is een sterk ingekorte versie van een interview in het Tijdschrift voor Compliance, 2019, nr. 2. Het hele artikel is te kopen op de [website](#) van de uitgever. Over twee maanden verschijnt het volledige artikel in deze rubriek.

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

Tomesen: ‘We krijgen telefoontjes als: “Ik zie dat dit op mijn werk gebeurt, wat zijn mijn mogelijkheden om daarmee om te gaan? Moet ik naar de hoogste baas stappen of juist naar de personeelsadministratie?” Wij geven dan aan hoe deze mensen hun melding het beste kunnen doen en wijzen ze op hun juridische positie: klokkenluiders hebben recht op bescherming, bijvoorbeeld tegen ontslag, maar ook tegen pesten, ongewenste overplaatsing of een aangekondigde promotie die opeens niet doorgaat. Wij vragen ook waar ze hun vermoeden op baseren waarna onze adviseurs met de wet in de hand kunnen aangeven of er wel of niet sprake is van een misstand. Vervolgens helpen we de klokkenluider bij een keuze vanuit het principe: *jij* bent de klokkenluider en *jij* moet uiteindelijk de keuze maken hoe je het traject wilt afleggen. Dat kan betekenen dat we ze uitleggen dat ze eerst intern aan de bel moeten trekken. Als dat om de één of andere reden niet kán, kunnen ze bijvoorbeeld naar justitie, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie voor Leefomgeving en Transport of een andere toezichthouder stappen. Pas als dat ook niet kan, kunnen wij onderzoek doen.

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

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

geen wissewasjes. We willen natuurlijk wat betekenen in individuele zaken, maar we willen vooral de samenleving laten zien wat er speelt, zodat daar lessen uit getrokken kunnen worden.'

Wat maakt het onderzoeksproces zo tijdrovend?

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

Kunt u voorbeelden geven van onderzoeksvragen die jullie opstellen?

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

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

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

openheid neemt af, de melder wordt als “lastig” bestempeld en de zaak escaleert.’

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

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

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

‘Er is inderdaad kritiek van buitenaf, maar we houden heel duidelijk voor ogen wie welke rol heeft. De adviseurs zijn er om persoonlijk advies te geven in totaal vertrouwelijke gesprekken. Terwijl de onderzoekers afstandelijker werken zodat ze onafhankelijk, onbevooroordeeld en onbevangen onderzoek kunnen doen. Vandaar ook de *Chinese wall* tussen onze afdelingen Advies en Onderzoek, tenzij de klokkenluider zelf instemt met het geven van informatie vanuit Advies naar de onderzoekers. Onafhankelijk onderzoek is essentieel, want als er geen onbevooroordeeld rapport uitkomt dan heeft niemand er wat aan: de klokkenluider niet, maar ook de samenleving niet.’

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

‘Het zou fantastisch zijn als een rapport wordt ingebracht in een juridische procedure en dat de rechter daaruit citeert en er wat mee kan. Maar ik heb liever nog dat we met ons rapport een patstelling doorbreken en een handvat bieden om bij elkaar te komen, een rapport waar werkgevers en brancheorganisaties algemene lessen uit kunnen trekken. Uiteindelijk wil ik toch wat teruggeven aan de belastingbetaler. Ik zou dan ook ontzettend blij en trots zijn met een rapport

waarvan alle partijen zeggen: We begrijpen het rapport, het is helder, het is logisch en het snijdt hout.'