



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS

Jaarverslag 2016



Inhoud

Voorwoord 3

1

Inleiding 4

- Ethisch verantwoord je werk doen 4
- Huis voor Klokkenluiders 4
- Eén huis, drie afdelingen 4

2

Advies 6

- Wettelijke taak 6
- Advies in de praktijk 6
- Cijfers 2016 7

3

Onderzoek 10

- Wettelijke taak 10
- Onderzoek in de praktijk 10
- Cijfers 2016 11

4

Kennis & Preventie 13

- Werkgevers 13
- Praktische kennis en tools 13
- Verbinden van professionals 14
- Onderzoek naar trends en ontwikkelingen 14

5

Organisatie en bedrijfsvoering 15

- Achtergrond 15
- Bestuur 15
- Bureau 15
- Bedrijfsvoering 16
- Begroting en realisatie 16
- Communicatie 16
- Kwaliteitszorg 17
- Samenwerking en afstemming 17

Colofon 18



Voorwoord

Vol trots presenteert het Huis voor Klokkenluiders zijn eerste jaarverslag. Het Huis voor Klokkenluiders is een gloednieuwe organisatie die klokkenluiders adviseert, onafhankelijk onderzoek verricht en proactief werkt aan het tegengaan van misstanden op het werk.

Enerverend en energiek zijn de eerste woorden die in mij opkomen als ik terugblik op de afgelopen periode. Al vanaf het openingsmoment op 1 juli 2016 kreeg het Huis te maken met een bijzonder groot aantal verzoeken om advies, onderzoek en informatie. Dit sterkt mijn vertrouwen in de toegevoegde waarde van het Huis.

Natuurlijk hebben we in 2016 ook stevig moeten bouwen. Niet alleen aan de inrichting van onze organisatie, maar ook aan het goed op elkaar aansluiten van de drie hoofdtaken. Op dat vlak zijn flinke stappen gezet: er ligt nu een solide basis voor de toekomst. Ik ben de medewerkers en mijn medebestuurders daarvoor veel dank verschuldigd.

Van belang in ons werk is de balans tussen hulp bij het oplossen van individuele zaken en het tegengaan van misstanden in bredere zin. Opbouw en ontsluiting van relevante kennis is daarbij onmisbaar, niet in de laatste plaats voor werkgevers. Wij helpen hen daarbij graag verder.

Deze evenwichtige aanpak verschaft ons de kracht die de wetgever voor ogen had met de oprichting van het Huis. Kracht om klokkenluiderssituaties op meerdere fronten te bestrijden en kracht voor de verschillende disciplines binnen het Huis om elkaar daarin te versterken. Meer over wat we in deze relatief korte periode allemaal hebben bereikt leest u in dit jaarverslag.

Paul Loven, voorzitter Huis voor Klokkenluiders

Maart 2017

Ethisch verantwoord je werk doen

Ethisch verantwoord je werk doen is voor het Huis voor Klokkenluiders niet alleen een uitgangspunt maar vooral een doel. Dit doel streven we na met heel werkend Nederland. Van bedrijfsleven tot overheid: wij zijn er voor iedereen die een misstand op het werk wil melden. Voor medewerkers en ex-medewerkers, voor zzp'ers, uitzendkrachten en vrijwilligers. Wij ondersteunen en adviseren hen. We doen eventueel onderzoek naar meldingen. Daarnaast zorgen we voor preventie door voorlichting over klokkenluiden en integriteit. Zo creëren we stap voor stap een maatschappij waarin werknemers en werkgevers als vanzelfsprekend misstanden voorkomen, vroeg signaleren en aanpakken.

Huis voor Klokkenluiders

De wet Huis voor klokkenluiders ligt ten grondslag aan de oprichting van het gelijknamige Huis. Het Huis voor Klokkenluiders biedt kosteloos vertrouwelijk advies aan melders. Het kan op verzoek van de melder ook onafhankelijk onderzoek doen naar de misstand en naar de behandeling van de melder. Ook geeft het Huis voorlichting over integriteitsbeleid en het realiseren van open organisatieculturen.

De kernwaarden van het Huis zijn: onafhankelijk, zorgvuldig, rechtvaardig.

Onze insteek sluit goed aan op twee andere belangrijke onderdelen uit de wet. Namelijk de plicht van alle werkgevers met meer dan vijftig werknemers om een meldregeling in te voeren en het verbod op benadeling van de melder wanneer deze – te goeder trouw en op juiste wijze – intern melding maakt van een mogelijke misstand.

Eén huis, drie afdelingen

De visie van het Huis wordt zichtbaar in de drie afdelingen van onze organisatie.

Bij de [afdeling Advies](#) ligt het accent op hulp en steun bij individuele klokkenluiderszaken. De afdeling hanteert daarbij een 'open beleid'. Oftewel, iedereen die het vermoeden van een misstand heeft kan daarover contact met het Huis opnemen. Wel wordt getoetst of de situatie werkgerelateerd is en voldoet aan de wettelijke definitie van een misstand met een maatschappelijk belang. In het volgende hoofdstuk leest u hierover meer.

Onze [afdeling Onderzoek](#) kan op verzoek van de melder onafhankelijk onderzoek verrichten naar een misstand, naar de behandeling van de klokkenluider of naar een combinatie daarvan. Het gaat bij deze afdeling om *fact finding*. Voordat de afdeling een onderzoek start, gaat ze eerst na of het verzoek ontvankelijk is en de kwestie kan worden onderzocht. Doorstaat het die toets, dan start het onderzoek. Meer hierover vindt u op [pagina 10](#).

Aanvullend op de advies- en onderzoekstaken heeft het Huis een [afdeling Kennis & Preventie](#). Hiermee dragen wij bij aan het tegengaan van misstanden binnen werksituaties. Op dat terrein is er nog veel winst te boeken. Een meldregeling alleen is immers niet voldoende om misstanden te voorkomen. Een integrale aanpak die gericht is op het verbeteren van de organisatiecultuur, leidt in het algemeen tot een transparantere organisatie waarin onvolkomenheden benoemd en opgepakt kunnen worden. Zie [pagina 13](#) voor meer informatie over de aanpak van deze afdeling.

Achter de schermen werken we uiteraard ook aan het optimaal functioneren van deze drie afdelingen. In het onderdeel Organisatie en bedrijfsvoering op [pagina 15](#) vindt u een beknopte beschrijving van de activiteiten van het afgelopen halfjaar en de doelstellingen voor de komende periode.

Wettelijke taak

De afdeling Advies van het Huis heeft als taak om mensen te adviseren als ze een misstand op hun werk vermoeden. Voor de afdeling Advies staat het belang van de klokkenluider voorop.

Wanneer iemand de afdeling Advies benadert, krijgt hij doorgaans direct contact met een van onze medewerkers. In dat eerste gesprek biedt de adviseur een luisterend oor. Ook probeert de adviseur door het stellen van gerichte vragen helder te krijgen of, en zo ja, op welke wijze de afdeling Advies hem van dienst kan zijn.

Bij de meeste zaken neemt de beoordeling of het om een werkgerelateerd vermoeden van een maatschappelijke misstand gaat veel tijd in beslag. In deze zaken heeft de adviseur vaak uitgebreide gesprekken met de melder en bestudeert hij de hem toegestuurde stukken.

Als de adviseur inschat dat de voorgelegde kwestie een werkgerelateerd vermoeden van een misstand is, kan hij adviseren en ondersteunen bij het doen van een melding daarvan.

Advies in de praktijk

Er zijn twee typen zaken die de afdeling Advies als klokkenluiderszaak aanmerkt.

- 1 Zaken die voldoen aan de definitie van een vermoeden van een maatschappelijke misstand zoals opgenomen in de wet.
- 2 Zaken waarbij het onzeker is of ze voldoen aan de wettelijke definitie, maar waarvoor goede argumenten bestaan om te concluderen dat sprake kan zijn van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de wet.

De dienstverlening van de adviseurs bij een niet-klokkenluiderszaak is beperkt tot het bieden van een luisterend oor en het doorverwijzen naar de juiste instantie.

De dienstverlening aan klokkenluiders bestaat onder meer uit het adviseren en ondersteunen van de klokkenluider bij het zorgvuldig intern en/of het extern melden van de vermoede misstand. Daarnaast wijst de adviseur hem op de risico's die verbonden zijn aan het doen van een melding en helpt hem bij het goed op papier zetten van zijn melding. Verder kan de adviseur de klokkenluider in contact brengen met de instantie die bevoegd is om de vermeende misstand te onderzoeken en hem – ook bij eventuele gesprekken die bij die instanties plaatsvinden – ondersteunen en begeleiden. Bovendien kunnen we hem adviseren en ondersteunen bij het instellen van een bejegeningsonderzoek en/of een onderzoek naar de misstand bij de afdeling Onderzoek van het Huis.

We benadrukken dat de klokkenluider de regie heeft over elke stap in het traject. De adviseur blijft op de achtergrond; op hem kan de klokkenluider terugvallen. De klokkenluider bepaalt zelf welke stap op welke wijze en op welk tijdstip wordt gezet.

Dit betekent dat wanneer een klokkenluider – om wat voor reden dan ook – afziet van het doen van een melding of eventuele vervolgstappen, de adviseur die keuze respecteert.

Klokkenluiders voelen zich vaak eenzaam en geïsoleerd, zowel op hun werk als in hun privésituatie. Collega's sluiten hen regelmatig buiten. Soms is er sprake van intimidatie. Regelmatig horen we van klokkenluiders dat zij het gevoel hebben bij niemand terecht te kunnen, zelfs niet bij naasten. Veel klokkenluiders vinden het hele traject zeer stressvol.

De constante druk waarmee klokkenluiders te maken hebben leidt niet zelden tot lichamelijke of psychische klachten. Zo nodig kunnen we de klokkenluider in contact brengen met een psycholoog die bekend is met de psychosociale problemen die klokkenluiders kunnen krijgen. In de verslagperiode is in een aantal gevallen doorverwezen naar een psycholoog. In 2017 wordt de psychosociale hulpverlening verder uitgebreid.

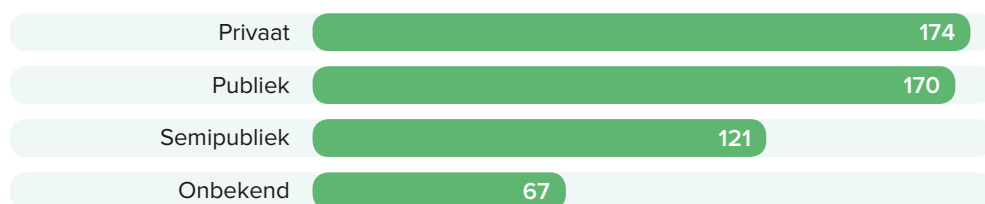
● Cijfers 2016

Tijdens het eerste halfjaar dat het Huis bestaat, zochten 532 mensen contact met de afdeling Advies.¹ Dat is fors meer dan de initiatiefnemers van de wet hebben voorzien. De inschatting van de initiatiefnemers was dat 400 tot 600 mensen per jaar contact zouden opnemen met de afdeling Advies; dat aantal bereiken we al in het eerste halfjaar dat het Huis operationeel is.

Deze enorme toeloop heeft ertoe geleid dat de afdeling Advies vanaf dag één alle zeilen moet bijzetten om iedereen te woord te kunnen staan.

Bij 33 procent van de zaken in 2016 waarin met de afdeling Advies contact wordt opgenomen gaat het om een kwestie in de private sector, bij 32 procent in de publieke sector, bij 23 procent in de semipublieke² sector en in 12% van de gevallen is de sector onbekend.

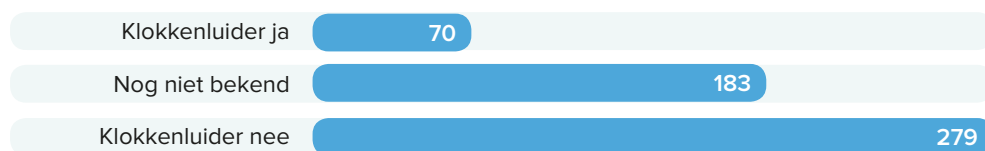
Aantal adviesaanvragen per sector



- 1 53 van deze 532 zaken zijn zaken die doorlopen van het Adviespunt Klokkenluiders. Met de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders per 1 juli 2016 is het Adviespunt opgehouden te bestaan. De zaken die het Adviespunt op dat moment nog in behandeling had, zijn ondergebracht bij de afdeling Advies van het Huis.
- 2 Om te kunnen bepalen welke organisaties tot de semipublieke sector behoren hebben we aansluiting gezocht bij de Wet normering topinkomens. Bij semipublieke organisaties gaat het onder andere om instellingen in de zorg, woningbouwcorporaties etc.

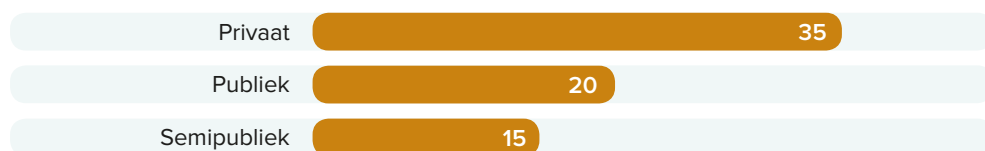
Van de 532 verzoeken om advies, heeft de afdeling Advies in 2016 zeventig zaken aangemerkt als een klokkenluiderszaak. Van 183 zaken is op 31 december 2016 nog niet bekend of het een klokkenluiderszaak is. In deze zaken heeft de adviseur nadere informatie opgevraagd om dit te beoordelen.

Verdeling zaken



Van de zeventig klokkenluiderszaken is de verdeling over de sectoren in 2016 als volgt:

Aantal klokkenluiderszaken per sector



Als we kijken naar de branches, dan blijkt dat in de private sector de meeste klokkenluiderszaken gaan over vermeende misstanden in de financiële dienstverlening en in de overige dienstverlening aan consumenten (ieder zes zaken). In de publieke sector hebben de misstanden het vaakst betrekking op gemeenten en ministeries (ieder zes zaken). Van de zaken in de semipublieke sector spelen acht zaken zich af in de branche zorg en welzijn (incl. kinderopvang, huishoudelijke zorg etc.).

Bij de misstanden waarover klokkenluiders advies hebben gevraagd, valt op dat een vermoeden van fraude, verduistering of diefstal in de private en semipublieke sector het meest voorkomt. In de publieke sector komt in 2016 een vermoeden van schending van voorschriften of regels het meest voor.

Wat opvalt, is dat de afdeling Advies veel wordt benaderd door mensen die in het verleden hun vermoedens al hadden gemeld en zeggen daarvan negatieve gevolgen te hebben ondervonden. Deze mensen konden vóór de oprichting van het Huis nergens naartoe. Het Huis kan deze mensen nu wel helpen.

Van de zeventig klokkenluiders hebben er vijf nog geen melding gedaan. Van de 65 klokkenluiders die wel een melding hebben gedaan (intern, extern of beide), geven drie klokkenluiders aan geen negatieve gevolgen te hebben ondervonden. Van twaalf klokkenluiders is niet bekend of zij negatieve gevolgen hebben ondervonden. De overige vijftig klokkenluiders hebben aangegeven dat zij benadeling ervaren als gevolg van de melding. De meest voorkomende wijze van benadeling is ontslag of het niet verlengen van het contract.

De aard van de benadeling geeft het volgende beeld:

Benadeling klokkenluiders



In 2016 zijn 28 van de zeventig klokkenluiderszaken gesloten. In een aantal gevallen omdat de klokkenluider uiteindelijk toch niet verder wilde gaan met melden van de misstand. Eind 2016 zijn er 42 openstaande klokkenluiderszaken, waarin we de advisering en ondersteuning in het meldtraject in 2017 voortzetten.

3 Onderzoek

Wettelijke taak

Werknemers kunnen aan de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een onderzoek te starten. Dit kan een onderzoek zijn naar een vermoeden van een misstand, maar ook naar de wijze waarop hun werkgever met hen is omgegaan nadat ze hun vermoeden van een misstand gemeld hebben. De persoon die een verzoek om onderzoek indient bij de afdeling Onderzoek, noemen we een verzoeker.

De afdeling Advies kan de verzoeker ondersteunen bij het indienen van een onderzoeksverzoek bij de afdeling Onderzoek. Hierbij wordt geen informatie uitgewisseld tussen de afdelingen, tenzij de verzoeker hiervoor toestemming geeft. Bij de afdeling Onderzoek staat het uitvoeren van onafhankelijk onderzoek centraal, waarbij zowel de verzoeker als de werkgever de gesprekspartners zijn.

Onderzoek in de praktijk

Er zijn vijf situaties op grond waarvan de afdeling Onderzoek een onderzoek kan starten.

- 1 Onderzoek naar een vermoeden van een misstand.
- 2 Onderzoek naar de wijze waarop de werkgever zich heeft gedragen naar aanleiding van een melding (een zogeheten bejegeningverzoek).
- 3 Een combinatie van situatie 1 en 2.
- 4 Op basis van meerdere signalen bij de afdeling Advies over een vermoeden van een misstand bij een werkgever.
- 5 Op basis van eerdere aanbevelingen in een onderzoeksrapport om na te gaan of deze aanbevelingen door de werkgever zijn uitgevoerd.

Deze vierde en vijfde mogelijkheid heeft de afdeling Onderzoek nog niet toegepast. De afdeling Onderzoek kijkt aan de hand van een aantal wettelijke voorwaarden (de zogeheten ontvankelijkheidsvereisten) of ze het verzoek in behandeling kan nemen. Daarnaast moet de voorgelegde kwestie ook onderzocht kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld lastig zijn als een organisatie failliet is verklaard of als het lang geleden is dat (de melding van) het vermoeden van de misstand heeft plaatsgevonden. In die situaties kunnen documenten verloren zijn gegaan of kunnen bepaalde personen niet meer worden gehoord. Hierdoor is het niet mogelijk om een goed beeld te krijgen.

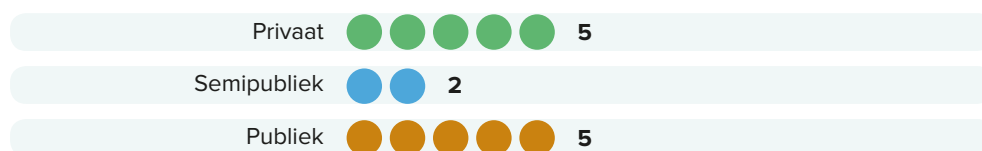
Met het ingediende verzoek kijkt de afdeling Onderzoek of meer toelichting van de verzoeker nodig is om te kunnen vaststellen of een onderzoek kan worden gestart. De wettelijke termijn om vast te stellen of een verzoek in behandeling kan worden genomen is zes weken. Deze termijn kan worden verlengd om verzoekers de gelegenheid te geven het verzoek aan te vullen. Alle verzoekers die in 2016 een verzoek bij de afdeling Onderzoek hebben ingediend, hebben binnen de genoemde termijn van zes weken hierover bericht ontvangen.

Nadat is besloten om een onderzoek te starten, begint de onderzoekstermijn te lopen. De afdeling Onderzoek streeft ernaar om het onderzoek binnen een jaar af te ronden. Wanneer het onderzoek is afgesloten, wordt een rapport opgesteld. In dit rapport staan de bevindingen en het oordeel. We maken het rapport openbaar op de website van het Huis. Deze publicatie bevat geen namen van personen en organisaties.

● Cijfers 2016

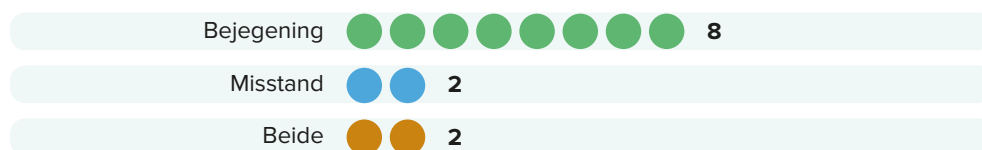
In de periode van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016 heeft de afdeling Onderzoek twaalf³ verzoeken om onderzoek ontvangen. In twee situaties dienden twee verzoekers samen een verzoek in. Evenals de afdeling Advies maakt de afdeling Onderzoek een indeling in drie sectoren: publiek, semipubliek en privaat. Voor het uitvoeren van de onderzoeksbevoegdheden kent de wet Huis voor klokkenluiders maar twee sectoren, namelijk de publieke en private sector. Voor toepassing van de onderzoeksbevoegdheden rekenen we de semipublieke sector tot de private sector.

Aantal verzoeken per sector



Er is geen opvallend verschil in de aard van de verzoeken per sector. Wat wel opvalt, is dat in een groot aantal bejegeningverzoeken de voorafgaande melding van de verzoeker ouder dan vijf jaar is.

Aard van de verzoeken



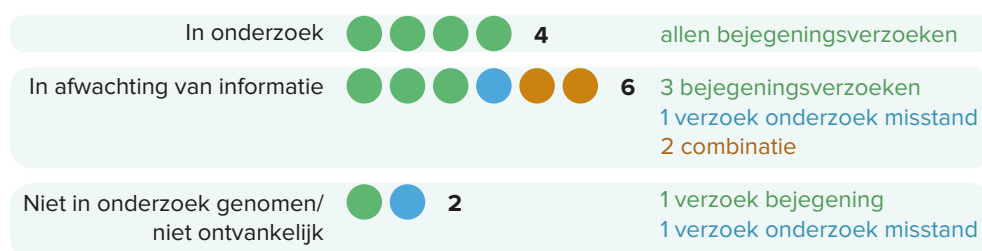
3 Twee ontvangen berichten zijn niet als verzoek geregistreerd, omdat er geen sprake was van een concreet verzoek en/of de verzoeker geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid dit nader aan te vullen of toe te lichten.

Hieronder is weergegeven over welke onderwerpen het vermoeden van een misstand gaat.

Kwalificatie vermoeden	Soort onderzoek		
	misstand	bejegening	beide
Belangenverstremgeling of persoonlijk gewin		2	
Schending van voorschriften of regels	1	3	2
Fraude, verduistering of diefstal	1		
Onjuist gebruik overheidsgeld		1	
Gevaar gezondheid, veiligheid, milieu		2	
Totaal	2	8	2

De twaalf verzoeken die in 2016 binnenkwamen, bevinden zich in verschillende fases van behandeling. Vier verzoeken zijn ontvankelijk en onderzoekbaar geacht. Voor zes verzoeken wacht de afdeling nog op aanvullende informatie. Zo zijn vier verzoekers in de gelegenheid gesteld om aanvullende informatie te leveren om de ontvankelijkheid/onderzoekbaarheid vast te stellen. De beoordeling van twee verzoeken is aangehouden in afwachting van de uitkomst van een lopend onderzoek door een andere (interne en/of externe) instantie. Twee verzoeken zijn niet in onderzoek genomen, omdat deze verzoeken niet voldoen aan de wettelijke eisen.

Onderzoeksverzoeken



Er zijn in 2016 geen onderzoeken met een onderzoeksrapport afgerond. De afdeling Onderzoek heeft daarom nog geen aanbevelingen voor organisaties geformuleerd waarvan zij de opvolging door onderzoek kan controleren.

Werkgevers

Het voorkomen van misstanden is een belangrijke taak van het Huis. Juist aan de voorkant is er veel winst te behalen. Preventie, vroege signalering en tijdige interventie verkleinen de risico's voor werknemers en werkgevers. Hierin heeft de werkgever een belangrijke verantwoordelijkheid. Uit diverse onderzoeken blijkt dat een integrale, samenhangende aanpak nodig is om resultaten te kunnen boeken.

We denken daarbij aan ethisch leiderschap, codes, cultuur, screening en handhaving. Werkgevers profiteren van coherent integriteitsmanagement, met diverse voordelen zoals minder werkstress en ziekteverzuim onder werknemers, hogere arbeidsmotivatie en werkkwaliteit. Maar ook waardecreatie voor de organisatie op de lange termijn.

Op dit moment is een integrale aanpak van integriteit echter nog niet vanzelfsprekend. Het Huis richt zich daarom op het stimuleren en ondersteunen van werkgevers bij hun zorg voor een veilige organisatiecultuur en -structuur. Onze aandacht gaat vooral naar professionals die een specifieke verantwoordelijkheid hebben rond integriteit. Denk aan ethics en compliance officers, vertrouwenspersonen, juridisch adviseurs en HR-managers.

In de komende periode richt de afdeling Kennis & Preventie zich primair op het midden- en kleinbedrijf en de gezondheidszorg, omdat wij verwachten dat in deze sectoren de informatiebehoefte het grootst is. Het programma van het Huis bestaat uit drie lijnen:

- 1 Verspreiden van praktische kennis en het ontwikkelen van tools
- 2 Verbinden van professionals en netwerken
- 3 Onderzoek naar trends en ontwikkelingen

Praktische kennis en tools

We ontwikkelen en ontsluiten publicaties met praktische tips en aanwijzingen voor werkgevers. Veel werkgevers stellen vragen over de verplichte regeling voor het melden van misstanden. Om die reden publiceerden we in 2016 de brochure 'Integriteit in Praktijk: De Meldregeling'. Met deze brochure voorzien we in de behoefte aan een modelregeling, ook voor organisaties met minder dan vijftig werknemers.

Daarnaast ondersteunen we verdere professionalisering van integriteitsmanagement. We beantwoorden individuele vragen van werkgevers via telefoon en e-mail. In het eerste halfjaar gebeurde dit ongeveer driehonderd keer. In 2017 zullen we zo veel mogelijk voorzien in deze informatiebehoefte via generieke producten en instrumenten. Hiervoor ontwikkelen we een geschikte online omgeving. Thema's die hierbij aandacht vragen zijn cultuur, de vertrouwenspersoon, interne handhaving en ethisch leiderschap.

● **Verbinden van professionals**

Compliance- en integriteitsprofessionals hebben veel behoefte om kennis en ervaringen te delen met vakgenoten. In 2016 gaven we diverse presentaties en lezingen, onder meer bij de Week van de Integriteit van ICC Nederland en het jaarcongres van de Ien Dales leerstoel. In 2017 gaat het Huis zelf ook bijeenkomsten voor integriteitsprofessionals organiseren.

In het buitenland bestaat de nodige belangstelling voor de wijze waarop de melding van een misstand en de bescherming van klokkenluiders in Nederland geregeld is. Het Huis neemt ook deel aan internationale netwerken. Denk hierbij aan het European Network of Integrity Practitioners (ENIP) waarin integriteits- en anticorruptiebureaus uit diverse Europese landen verbonden zijn, en het integriteitsnetwerk van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

● **Onderzoek naar trends en ontwikkelingen**

Het Huis heeft de taak om als kennisinstituut bij te dragen aan de preventie van misstanden. Daartoe verzamelen we nationale en internationale inzichten, informatie en onderzoeken over de thema's klokkenluiden en integriteitsbevordering en stellen deze informatie beschikbaar. Ook kan de afdeling zelf onderzoek op deze thema's (laten) uitvoeren.

Achtergrond

Het Huis voor Klokkenluiders vindt zijn grondslag in de wet Huis voor klokkenluiders. Het Huis is vormgegeven als zelfstandig bestuursorgaan onder het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Daarbij is een aantal bevoegdheden van de minister ingeperkt. Zo kan de minister geen informatie opvragen over de individuele zaken die bij de afdeling Advies of de afdeling Onderzoek lopen, of invloed uitoefenen op het beleid van het Huis.

Bestuur

Bestuursleden van het Huis worden bij Koninklijk Besluit benoemd. Dit om maximaal invulling te geven aan de onafhankelijkheid van het Huis. Met ingang van 1 juli 2016 zijn de volgende bestuursleden voor een periode van vier jaar benoemd:

- de heer P.A.M. Loven, voorzitter
- mevrouw E.L. Snoeij, bestuurslid Advies, tevens vicevoorzitter
- mevrouw C.A. Nooy, bestuurslid Advies
- de heer G.E.L.M. de Wit, bestuurslid Onderzoek
- mevrouw A.M. Zwaneveld, bestuurslid Onderzoek

De bestuursleden zijn ieder voor een gedeelte van hun tijd aan het Huis verbonden; zij vervullen ook andere functies.

Voor een toets op de verenigbaarheid van de (neven)functies is een incomptabiliteitscommissie ingesteld. Met ingang van 1 juli 2016 zijn voor een periode van vier jaar tot lid van de commissie benoemd:

- de heer K. van der Steenhoven, voorzitter
- mevrouw S.C. Bleker-van Eyk
- de heer H. Brouwer
- de heer T.H.J. Joustra

Bureau

Het bestuur wordt ondersteund door een bureau. In 2016 werken dertien mensen bij het bureau. Zij zijn verdeeld over een afdeling Advies, een afdeling Onderzoek en een afdeling Kennis & Preventie. Een directeur leidt het bureau en een kleine staf – met onder meer een secretariaat en een communicatieadviseur – zorgt voor de ondersteuning.

Inmiddels is duidelijk dat uitbreiding van de bezetting nodig is om het grote aantal adviesvragen op te kunnen vangen, het Huis goed neer te kunnen zetten en de kwaliteit van onze dienstverlening te kunnen garanderen. In 2017 breiden we het bureau in ieder geval met drie medewerkers uit (binnen formatie).

Voor de inzet van onderzoekscapaciteit gaan we vooralsnog uit van de inzet van tijdelijke expertise, buiten de formatie om. Het is nog te vroeg om te oordelen of dit volstaat.

Ook voor de inzet van psychosociale ondersteuning is in 2016 gekozen voor inzet van externe expertise. De opzet van de psychosociale ondersteuning werken we in de loop van 2017 verder uit.

● **Bedrijfsvoering**

Voor de uitvoering van zijn primaire taken werkt het Huis voor Klokkenluiders zelfstandig en onafhankelijk. Dit is wettelijk geregeld. Gezien de omvang van het bureau is er echter voor gekozen om voor de bedrijfsvoering zo veel mogelijk aan te sluiten op de infrastructuur van het ministerie van BZK. Waar vertrouwelijkheid van informatie in het geding is, zijn extra maatregelen of uitzonderingsmaatregelen getroffen.

Informatiebeveiliging heeft zeer hoge prioriteit. Het Huis streeft ernaar voor eind 2017 volledig digitaal te kunnen werken in een optimaal beveiligd en volledig op ons takenpakket toegesneden zaaksysteem.

● **Begroting en realisatie**

Het Huis voor Klokkenluiders had voor 2016 een budget van € 1,5 mln. De realisatie bedraagt uiteindelijk € 0,8 mln. Dit heeft alles te maken met de opstartfase van het Huis. Het jaar 2016 is wat dit betreft geen representatief jaar.

De belangrijkste redenen voor de onderputting zijn:

- lagere personele uitgaven doordat het Huis in 2016 nog niet de volledige bezetting heeft;
- lagere uitgaven op de post 'externe inhuur'. Het Huis heeft in 2016 nog geen onderzoeken in uitvoering;
- lagere uitgaven op 'externe communicatie en voorlichting'. Deze activiteiten zijn in 2016 nog in voorbereidingsfase.

Het budget van € 3 mln. op jaarbasis wordt in 2017 gehandhaafd. Op basis van de huidige inzichten is dit toereikend. Het Huis gaat daarbij zorgvuldig om met publieke middelen, al laat het zich niet voorspellen hoeveel onderzoeken in 2017 op het Huis af zullen komen en wat de kosten daarvan zullen zijn.

● **Communicatie**

Al vanaf het openingsmoment hebben de media ruimschoots aandacht voor de nieuwe organisatie. Het Huis is regelmatig benaderd door vakmedia, in het bijzonder over de gevolgen van de wet per sector of vakgebied. Over het algemeen kan het Huis daarbij rekenen op een goede pers en onderkent men het belang en het nut van de wet en het Huis. We benaderen de media vooral bij brede, algemene voorlichting richting de samenleving met betrekking tot het fenomeen klokkenluiden, integriteit op de werkvloer en de werking van het Huis zelf.

De website van het Huis is in eerste instantie ingericht om alle Nederlanders die een misstand op hun werk vermoeden op eenvoudige en laagdrempelige wijze te informeren over de wet en de diensten van het Huis. Afgeronde onderzoeksrapporten publiceren we ook op deze website. Aansluitend op de aanvullende preventietaak van het Huis, gaan we de website uitbreiden met gerichte en praktische informatie voor werkgevers.

Kwaliteitszorg

In de wet Huis voor klokkenluiders is bepaald dat het Huis een bestuursreglement, een onderzoeksprotocol en een adviesprotocol moet vaststellen en openbaar maken.

Het Huis komt bij uitwerking van deze protocollen logischerwijs allerlei uitvoeringsvragen tegen. De wet Huis voor klokkenluiders is niet op alle punten even expliciet en niet alles kon in de wet worden voorzien. De ervaringen van het eerste uitvoeringsjaar zijn nodig om adequaat invulling aan de protocollen en het reglement te kunnen geven. Wij verwachten de protocollen en het reglement medio 2017 te kunnen publiceren.

Op basis van deze protocollen werken we eveneens het stelsel van interne kwaliteitszorg in de loop van 2017 verder uit.

Samenwerking en afstemming

Het Huis streeft naar een goede relatie en afstemming met inspecties, onderzoeksinstanties en toezichthouders. In sommige gevallen is het handig om afspraken vast te leggen over samenwerking en/of rollen, taken en bevoegdheden.

In 2016 hebben het Huis voor Klokkenluiders en de Nationale Ombudsman een protocol afgesloten waarin rolverdeling en onderlinge doorverwijzing zijn vastgelegd. Daarnaast heeft het Huis met het Openbaar Ministerie een protocol vastgesteld dat voorziet in afspraken over afstemming en informatie-uitwisseling bij samenloop van onderzoek. Beide protocollen zijn openbaar toegankelijk via de website van het Huis voor Klokkenluiders.

Colofon

Dit is een uitgave van het Huis voor Klokkenluiders.

Meer informatie kunt u vinden op www.huisvoorklokkenluiders.nl.

Auteurs: Huis voor Klokkenluiders

Redactie: [Ravestein & Zwart](#)

Vormgeving: [Lauwers-C](#)

Maart 2017



HUIS VOOR
KLOKKENLUIDERS