

Vergaderjaar 2020–2021

33 258

Voorstel van wet van de leden Van Raak, Fokke, Koşer Kaya, Voortman, Segers, Thieme en Klein houdende de oprichting van een Huis voor klokkenluiders (Wet Huis voor klokkenluiders)

Nr. 52

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 augustus 2021

In mijn brief van 21 december 2020¹ heb ik aangekondigd uw Kamer voor de zomer van 2021 te informeren over de stand van zaken van het overleg met de Stichting van de Arbeid over de ondersteuning voor klokkenluiders en de nadere uitwerking van deze ondersteuning. Met deze brief kom ik hieraan tegemoet. Ook sta ik stil bij de motie van de (voormalig) leden Van Raak en Van der Molen over een pilotproject voor klokkenluiders.² Hiermee voldoe ik tevens aan het verzoek van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken om informatie over de stand van zaken van de uitvoering van deze motie.

Bevorderen van een veilig werk- en meldklimaat

De komende wijziging van de Wet Huis voor klokkenluiders als gevolg van de EU-klokkenluidersrichtlijn heeft een grote impact voor zowel werkgevers als klokkenluiders. Door deze wetswijziging wordt de bescherming van personen, die kort gezegd in het kader van een arbeidsrelatie een vermoedelijke misstand of inbreuk op EU-regelgeving melden, verder verbeterd en uitgebreid. Ofschoon de huidige klokkenluiderswetgeving in Nederland deels model heeft gestaan voor de EU-klokkenluidersrichtlijn, is de verwachting dat deze wetswijziging een stevige impuls zal opleveren voor werkgevers om zorg te dragen voor een open organisatiecultuur. Een cultuur waarin iedereen zich veilig voelt om een probleem eerst intern aan te kaarten, zonder angst voor represailles door het management of collega's. Voorkomen is beter dan genezen, om die reden is mijn inzet er primair op gericht om werkgevers te stimuleren zorg te dragen voor een veilig werk- en meldklimaat. Dat betekent ook dat in eerste instantie werkgevers zelf aan zet zijn om conflicten met een (potentiële) melder te voorkomen door in te zetten op het behoud of

¹ Kamerstuk 33 258, nr. 51.

² Kamerstuk 35 570 VII, nr. 21.

herstel van de goede verhoudingen én het oplossen en willen leren van een mogelijke misstand of inbreuk op het EU-recht.

In samenwerking met andere partijen, waaronder het Huis voor klokkenluiders (hierna: het Huis) en sociale partners, wil ik kijken hoe ik werkgevers kan ondersteunen bij het bevorderen van een veilig werk- en meldklimaat. Zo heb ik de website wetbeschermingklokkenluiders.nl laten opzetten. Deze website informeert werkgevers over de komende wetswijziging. Daarnaast zal deze website gebruikt worden om werkgevers te ondersteunen bij het bevorderen van een veilig werk- en meldklimaat. In dit verband verwijs ik ook naar de activiteiten die hiervoor door het Huis worden ontwikkeld.³

Dit alles neemt niet weg dat – helaas – bescherming van klokkenluiders tegen represailles nodig blijft. Klokkenluiders verdienen bescherming en ondersteuning als zij (dreigen te) worden benadeeld na het doen van een melding. Een potentiële klokkenluider zal sneller overgaan tot het doen van een melding als hij weet dat hij in geval van (dreiging van) benadeling door de werkgever, een beroep kan doen op ondersteuning. Dit draagt bij aan het (sneller) oplossen van misstanden. Hieronder ga ik nader in op de ondersteuning voor klokkenluiders op psychosociaal en juridisch gebied.

Psychosociale ondersteuning voor klokkenluiders

Uit onderzoek in 2018 onder klokkenluiders blijkt dat zo'n 45% kampt met bijzonder ernstige psychische klachten, zoals zeer ernstige angst- of depressiesymptomen.⁴ De onderzoekers die de Wet Huis voor klokkenluiders in 2020 hebben geëvalueerd, hebben geconcludeerd dat psychosociale ondersteuning (en juridische rechtsbijstand) van groot belang zijn voor de klokkenluider en dat het goed organiseren van deze ondersteuning bijdraagt aan het bereiken van de doelen van de wet. In mijn brief van 21 december 2020 heb ik aangegeven dat ik nadere ondersteuning voor klokkenluiders wenselijk acht.

Uit de verkenning⁵ naar ondersteuningsmogelijkheden voor klokkenluiders blijkt dat er al voor eenieder toegankelijke voorzieningen beschikbaar zijn in het sociale en GGZ-domein. De meeste van deze voorzieningen zijn – onder voorwaarden – kosteloos beschikbaar voor de (potentiële) melder. Voor (potentiële) melders is het van belang dat zij door het Huis (kunnen) worden doorverwezen naar de juiste ondersteuning. Mijn ambtenaren zijn daarom in overleg getreden met het Huis, omdat de afdeling advies van het Huis in de loop der jaren veel ervaring heeft opgedaan met deze problematiek.⁶ Bij het overleg is ook het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport betrokken vanwege zijn verantwoordelijkheid voor het GGZ-domein. Het doel van dit overleg is om de ervaringen en kennis te combineren, zodat er een optimaal overzicht van de ondersteuning in het sociale en het GGZ-domein komt ten behoeve van (potentiële) melders, waarmee een netwerk kan worden opgebouwd. Samen met het Huis streef ik ernaar dat vanaf begin 2022 een netwerk van professionals in het psychosociale domein is gerealiseerd, zodat het Huis de melder zo snel en zo goed mogelijk kan doorver-

³ Zie www.huisvoorklokkenluiders.nl.

⁴ Mental Health Problems among Whistleblowers: A Comparative Study (Van der Velden et al. 2019). Hierbij moet worden opgemerkt dat de effecten van de Wet Huis voor klokkenluiders niet in dit onderzoek zijn meegenomen, omdat de klokkenluiders die hebben deelgenomen aan het onderzoek zich via het toenmalige Adviespunt Klokkenluiders hebben gemeld.

⁵ Opgenomen als bijlage bij Kamerstuk 33 258, nr. 51.

⁶ Met betrekking tot daadwerkelijke psychosociale bijstand voor melders is het Huis in 2019 een pilot gestart.

wijzen naar de juiste ondersteuning. Met het Huis zal ik het daartoe benodigde overzicht monitoren en bijstellen waar nodig.

Juridische ondersteuning voor klokkenluiders

Na de implementatie van de EU-klokkenluidersrichtlijn genieten klokkenluiders meer bescherming en de verwachting is dat werkgevers nog meer dan voorheen benadeling van een melder zullen willen voorkomen. Daarbij geldt dat werkgevers ook aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de door de benadeling veroorzaakte schade. Dit neemt niet weg dat er toch conflicten kunnen ontstaan tussen de (potentiële) melder en werkgever.

Zoals ik eerder heb gesteld zijn werkgevers in eerste instantie aan zet om conflicten met een (potentiële) melder te voorkomen door in te zetten op behoud of herstel van de goede verhoudingen. In die gevallen waarin dit niet lukt, moet een melder een beroep kunnen doen op een mediation-traject en/of juridische ondersteuning. Het Huis streeft er reeds naar om waar mogelijk met vroegtijdig en op maat gekozen optreden escalatie in de verhoudingen en, vooral, (verdere) schade voor de melder te voorkomen.⁷

Vanwege de emoties die vaak spelen rond een melding bij zowel de werkgever als de melder, bestaat het risico dat een probleem niet meer objectief wordt benaderd en al snel een patstelling ontstaat. Om een dergelijke situatie te voorkomen of (indien nodig) te doorbreken, wil ik een collectief vangnet organiseren. Zowel de melder als de werkgever hebben daar belang bij. Mij staat daarbij een systeem voor ogen dat voorkomt dat melder en werkgever tegenover elkaar komen te staan en zich ingraven.

Om zicht te krijgen op de best mogelijke structurele opzet en inrichting van mediation en de juridische ondersteuning voor melders, wil ik starten met een pilot. Recent hebben mijn ambtenaren hierover gesproken met de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. Het Huis was daar ook bij aanwezig. De Stichting en de Raad heb ik aangeboden om tezamen in een werkgroep de inrichting en randvoorwaarden van de pilot nader te bespreken, waarbij ook de structurele inrichting en bekostiging van de juridische ondersteuning (en mediation) voor de langere termijn wordt betrokken. Aan het slot van deze brief kom ik hier nog op terug.

Motie Van Raak en Van der Molen

De oud-Kamerleden Van Raak en Van der Molen hebben vorig najaar een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht een pilotproject te starten voor de ondersteuning van klokkenluiders op de ministeries en in diensten, in de vorm van een bijzondere vertrouwenspersoon.⁸ Alhoewel de motie was ingediend tijdens de begrotingsbehandeling van mijn ministerie, heeft de heer Van Raak toegelicht dat deze motie vooral was bedoeld voor de Minister van Justitie en Veiligheid (hierna: JenV).⁹ De motie is op 27 oktober 2020 (Handelingen II 2020/21, nr. 16, item 10) met algemene stemmen door uw Kamer aangenomen. Over deze motie heb ik mijn ambtsgenoot van JenV vervolgens geïnformeerd. De heer Van Raak heeft de Minister van JenV begin van dit jaar gevraagd of de motie is

⁷ Zie: «Van Huis voor Klokkenluiders naar een autoriteit voor Integriteit en Klokkenluiden: Toekomstvisie», p. 16 e.v.

⁸ Kamerstuk 35 570 VII, nr. 21.

⁹ Handelingen II 2020/21, nr. 15, item 13, p. 39.

uitgevoerd.¹⁰ In zijn antwoord heeft de Minister van JenV aangegeven dat zowel de gezamenlijke vakbonden als de departementale ondernemingsraad (DOR) na goed overleg en intern beraad de secretaris-generaal hebben laten weten niet te kunnen instemmen met het voornemen om binnen het Ministerie van JenV een nieuwe organisatiefunctie in te richten, te weten die van bijzonder adviseur interne melders en klokkenluiders. Daarbij heeft de Minister van JenV aangegeven dat het met een beroep op de motie niet past het voornemen toch door te drukken; dit is niet in het belang van een goed functionerende medezeggenschap binnen het ministerie en niet in het belang van de medewerkers. De pilot van bijzonder adviseur interne melders en klokkenluiders bij het Ministerie van JenV heeft om die reden geen doorgang gevonden.

Zoals hierboven vermeld wil ik starten met een pilot voor de juridische ondersteuning van klokkenluiders. Met deze pilot beoog ik tevens het beoogde doel van de motie van de leden Van Raak en Van der Molen te realiseren, die immers eveneens strekt tot een pilot waarmee klokkenluiders extra ondersteund worden. Ik wil met de sociale partners en het Huis verder van gedachten wisselen over de vorm waarin deze ondersteuning zou moeten plaatsvinden. Verder heb ik het plan om u twee keer per jaar te informeren over de voortgang van het preventiebeleid en het bevorderen van een veilig werk- en meldklimaat door middel van een voortgangsbrief.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren

¹⁰ Aangangsel Handelingen II 2020/21, nr. 1848.