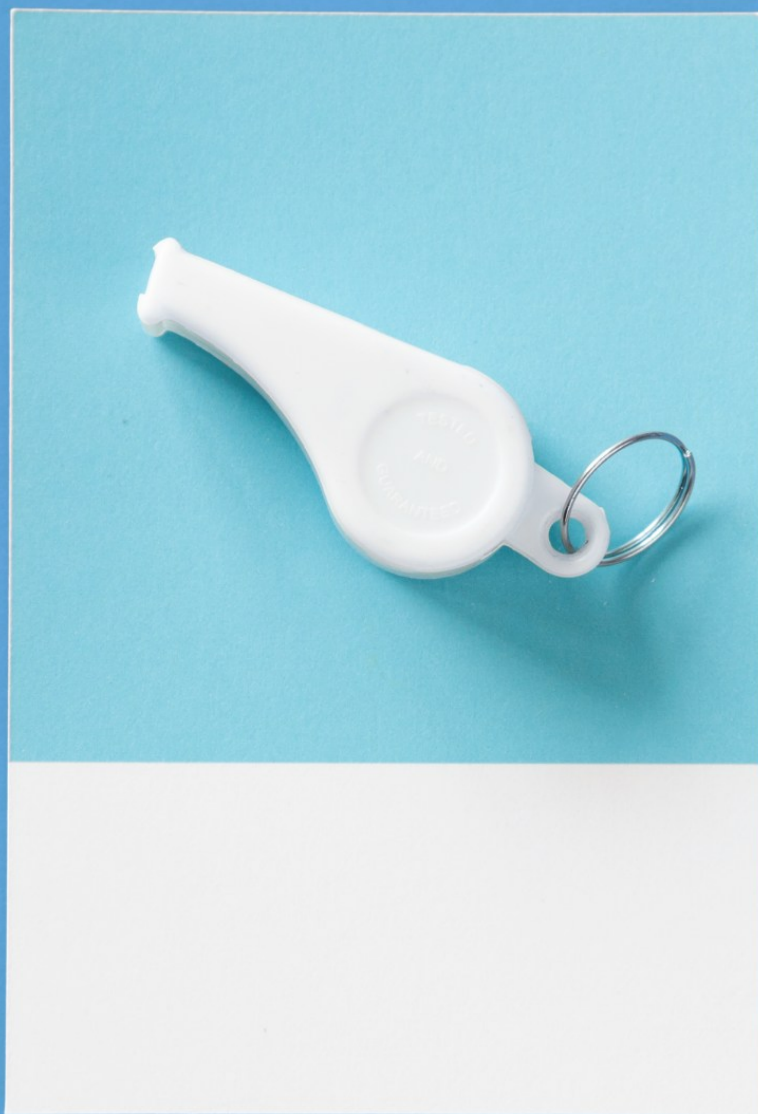




WHISTLEBLOWING FRAMEWORKS 2026

Klokkenluidersbescherming bij Bevoegde autoriteiten in Nederland

Transparency International Nederland (TI-NL) is de Nederlandse afdeling van de wereldwijde anti-corruptie organisatie Transparency International.

Het is onze missie om een einde te maken aan corruptie, onder andere door middel van het bevorderen van transparantie, integriteit en verantwoording op alle niveaus en binnen alle sectoren van de maatschappij.

Onze visie is een wereld waarin de overheid, het bedrijfsleven, de maatschappij en het dagelijks leven van mensen vrij zijn van corruptie.

Onze kernwaarden zijn transparantie, integriteit, democratie, solidariteit, moed, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid.

www.transparency.nl

Copyright: 2026, Transparency International Nederland (TI-NL)

Datum van uitgifte: 16 juli 2026

Taal: Nederlands

Dit rapport is te downloaden op de website van TI-NL: www.transparency.nl

Onderzoekers en auteurs: Hubert Schoen, Suze van der Hoeven en Georgina Hekkelman

Hoofdonderzoeker en hoofdauteur: Lotte Rooijendijk

Review: Marjo van den Broek en Jeroen Brabers

Er is alles aan gedaan om de juistheid van de informatie in dit rapport te verifiëren. Alle informatie wordt verondersteld correct te zijn per juli 2026. Desondanks draagt Transparency International Nederland geen enkele verantwoordelijkheid of juridische aansprakelijkheid voor de juistheid en volledigheid van de gegevens, dan wel voor de gevolgen van het gebruik ervan voor andere doeleinden of in een andere context.

© 2026 Transparency International Nederland

INHOUDSOPGAVE

BEGRIPPENLIJST EN ACRONIEMEN	4
KERNRESULTATEN.....	8
INTRODUCTIE	9
DE JURIDISCHE CONTEXT	10
DOEL EN STRUCTUUR VAN WHISTLEBLOWING FRAMEWORKS 2026	11
RESULTATEN.....	13
ALGEMEEN INDEX RESULTAAT.....	13
1. BESCHERMING.....	19
2. PROCEDURE.....	25
3. CULTUUR.....	31
4. EXTERN MELDEN.....	38
VERBETERINGEN NA ONZE AANBEVELINGEN.....	42
AANBEVELINGEN.....	45
BIJLAGE I. METHODOLOGIE.....	48
BIJLAGE II. DESK RESEARCH REFERENTIES.....	52
BIJLAGE III. VRAGENLIJST	53

BEGRIPPENLIJST EN ACRONIEMEN

Klokkenluiden: Op haar website omschrijft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) klokkenluiden als het melden of openbaar maken van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang. Melden kan intern, binnen de eigen organisatie, of extern, bij een bevoegde autoriteit.¹

De definitie van Transparency International van klokkenluiden is breder en luidt ‘het communiceren van informatie over vermoedelijke misstanden aan personen of entiteiten waarvan wordt aangenomen dat zij actie kunnen ondernemen’.^{2 3}

Misstand volgens de Wet bescherming klokkenluiders:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1°. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - 2°. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.⁴

(Effectief) Klokkenluidersprogramma (Whistleblowing Framework): het geheel van beleid, procedures, processen, richtlijnen en instrumenten dat werknemers en andere belanghebbenden aanmoedigt om vermoedelijke misstanden intern te melden, veilige meldkanalen biedt, melders en andere belanghebbenden beschermt tegen benadeling en richting geeft aan de reactie van een organisatie.⁵

¹ See: Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. *Begrippenlijst*, (2022). Available at:

<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/documenten/publicaties/2022/09/08/begrippenlijst>.

² Marie Terracol, “INTERNAL WHISTLEBLOWING SYSTEMS”. Policy brief. p.3 (2022), Transparency International. https://files.transparencycdn.org/images/2022_PolicyBrief_InternalWhistleblowingSystems_English-1.pdf.

³ Unlike the Dutch Whistleblower Protection Act, TI-NL states it is important to work with a broad definition of whistleblowing, without the requirement of public interest. See Recommendation 1 in the chapter ‘Recommendations’ for further explanation.

⁴ Wet bescherming klokkenluiders, art. 1. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://wetten.nl/Regeling-Wet%20bescherming%20klokkenluiders-BWBR0037852)

⁵ Marie Terracol, “INTERNAL WHISTLEBLOWING SYSTEMS”. Policy brief. (2022). Transparency International. https://files.transparencycdn.org/images/2022_PolicyBrief_InternalWhistleblowingSystems_English-1.pdf.

Corruptie: Transparency International definieert corruptie als het misbruik van toevertrouwde macht voor persoonlijk gewin.⁶

Integriteit: gedrag en handelingen die in overeenstemming zijn met een set van morele of ethische principes en normen die zowel door individuen als instellingen worden gedragen. Integriteit vormt een barrière tegen corruptie.⁷

Transparantie: kenmerk van overheden, bedrijven, organisaties en individuen om open te zijn in het duidelijk verstrekken van informatie, regels, plannen, processen en handelingen.⁸

Bevoegde autoriteit: Op grond van de Europese klokkenluidersrichtlijn en art. 2c van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) heeft Nederland zogenaamde ‘bevoegde autoriteiten’ aangewezen.⁹ Zij kunnen meldingen ontvangen en onderzoek doen of maatregelen nemen naar aanleiding van een melding van schending van het recht van de Europese Unie (Unierecht) en andere misstanden als bedoeld in art. 1 van de Wbk.

Benadeling: elke dreiging, aanbeveling of daadwerkelijke handeling of nalatigheid, direct of indirect, die schade veroorzaakt of kan veroorzaken en verband houdt met of voortvloeit uit het melden van een vermoeden van een misstand.¹⁰

Klokkenluiders- en casemanagementsysteem: een (software)tool met een dubbele functie die zowel dient als een beschermd en (indien gewenst) anoniem communicatiekanaal met de klokkenluider, als een casemanagementplatform dat alle fasen van het beheer, de opvolging en monitoring van meldingen.¹¹

Werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.¹²

Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.¹³

⁶ Transparency International. (2024). “What Is Corruption?” Transparency.Org. 16 april 2024. <https://www.transparency.org/en/what-is-corruption>.

⁷ Transparency International. “Integrity - Corruptionary A-Z”. (2023) Transparency.Org. <https://www.transparency.org/en/corruptionary/integrity>.

⁸ Transparency International. “Transparency - Corruptionary A-Z”. (2020). Transparency.Org. <https://www.transparency.org/en/corruptionary/transparency>.

⁹ Europese Klokkenluiders Richtlijn art 11 en Wet Bescherming Klokkenluiders art 2c. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://wetten.nl/-/Regeling-Wet-bescherming-klokkenluiders-BWBR0037852)

¹⁰ Article 5, paragraph 11, of the EU Whistleblower Protection Directive (Directive (EU) 2019/1937) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937> en Wet Bescherming Klokkenluiders 17da

¹¹ SpeakUp. “Een introductie van ons klokkenluidersplatform” <https://www.speakup.com/nl/product#5-simple-steps>

¹² Hieronder vallen krachtens artikel 4 van de Richtlijn o.b.v. de Memorie van Toelichting bij de Wbk aandeelhouders en personen die behoren tot het bestuurlijk, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van een onderneming, met inbegrip van niet bij het dagelijks bestuur betrokken leden, vrijwilligers, en bezoldigde of onbezoldigde stagiairs, alsook eenieder die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers.

¹³ Wet bescherming klokkenluiders, art 1b. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://wetten.nl/-/Regeling-Wet-bescherming-klokkenluiders-BWBR0037852)

VAAK VOORKOMENDE ACRONIEMEN

Transparency International	TI
Transparency International Nederland	TI-NL
Europese Unie	EU
Huis voor Klokkenluiders	HvK
Autoriteit Consument en Markt	ACM
Autoriteit Financiële Markten	AFM
Autoriteit Persoonsgegevens	AP
De Nederlandsche Bank	DNB
Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd	IGJ
Nederlandse Zorgautoriteit	NZa
Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming	ANVS
Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit	NVWA
Wet bescherming klokkenluiders	Wbk
Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden	EU-richtlijn

7 van de 9
autoriteiten
scoren 75%
of hoger

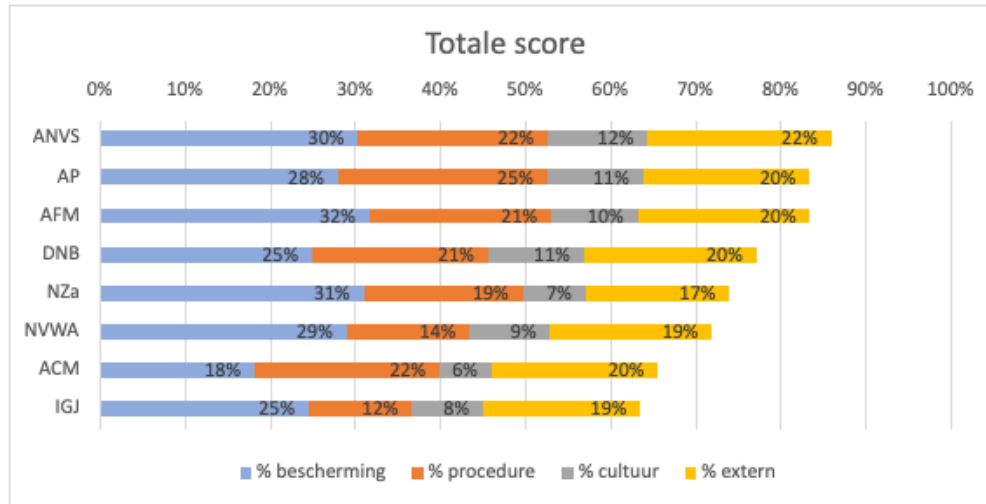
Op **CULTUUR**
is de meeste
ruimte voor
verbetering

Bevoegde
autoriteiten
scoren
gemiddeld
91%* op
EXTERN
MELDEN

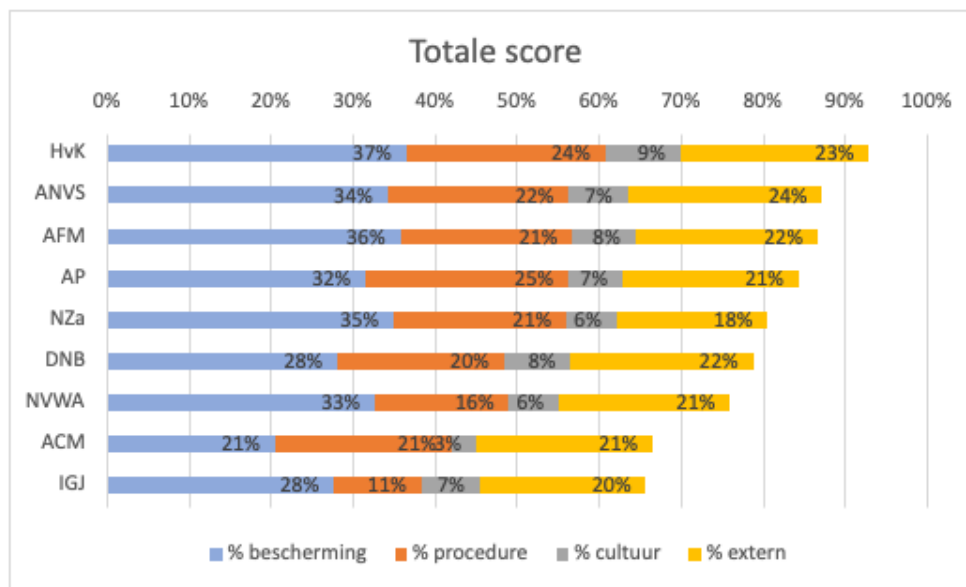
7 van de 9
Bevoegde
autoriteiten
verbeterden na
aanbevelingen

*Gemiddelde score met het HvK

KERNRESULTATEN



Figuur 1 – Verdeling van de totaalscore naar dimensie in %, zonder HvK



Figuur 2 – Verdeling van de totaalscore naar dimensie in %, met HvK

Vanwege de unieke, leidende en coördinerende rol van het HvK als voornaamste uitvoerder van de Wbk, is ervoor gekozen het HvK wél op te nemen in het rapport. Om een eerlijke score te garanderen, zijn twee verschillende rankings opgesteld. De eerste ranking sluit het HvK uit en is gebaseerd op alle 38 vragen. De tweede ranking is incl. het HvK, maar is gebaseerd op 33 (volledige) vragen, waarbij vragen 24, 30, 32, 33 en 37j buiten beschouwing zijn gelaten.¹⁴

¹⁴ Voor een uitgebreidere toelichting zie bladzijde 14 van dit rapport.

INTRODUCTIE

Klokkenluiders spelen een onmisbare rol in het blootleggen van corruptie, fraude en wangedrag binnen organisaties en overheidsinstellingen. Toch blijft het in de praktijk een ingrijpende en vaak kostbare daad voor degenen die ervoor kiezen zich uit te spreken. Wie misstanden aankaart, riskeert benadeling, uitsluiting en juridische procedures. In sommige organisatieculturen wordt het melden van misstanden nog altijd gezien als een vorm van verraad, in plaats van een bijdrage aan integriteit en het algemeen belang. Dit sociale stigma, gecombineerd met het risico op ontoereikend onderzoek naar gemelde zorgen, vormt een stevige drempel. Uiteindelijk zijn het de samenleving, instellingen en burgers die de dupe worden wanneer niemand bereid is zich uit te spreken en misstanden zoals corruptie aan het licht te brengen.

Klokkenluiden vereist een gelaagd systeem waarin interne en externe meldregelingen elkaar aanvullen. Intern moeten organisaties veilige en toegankelijke meldkanalen bieden, gefaciliteerd door een cultuur van openheid. Daarbij is bescherming tegen benadeling essentieel: met transparante procedures om klachten op te volgen en klokkenluiders zo te beschermen.¹⁵ Werknemers zijn immers de ogen en oren van elke organisatie, en goed functionerende klokkenluidersprogramma's zijn van belang. Onderzoek bevestigt dat naast heldere en effectieve meldregelingen ook de bredere organisatiecultuur, gekenmerkt door openheid en vertrouwen, bepalend is voor de bereidheid van werknemers om misstanden te melden.

Klokkenluiders voelen zich niet altijd veilig om intern te melden uit vrees voor benadeling. Daarom is de mogelijkheid om extern te melden bij een Bevoegde autoriteit van groot belang. De voordelen van goed functionerende klokkenluidersprogramma's voor extern melden kunnen bijvoorbeeld zijn dat de Bevoegde autoriteiten zoals het HvK kunnen adviseren, risico's in kaart kunnen brengen en kunnen bijdragen aan de bescherming van de individuele klokkenluiders.¹⁶

Echter is onderzoek op dit terrein een blinde vlek. De Bevoegde autoriteiten die centraal staan in het externe meldproces, en verantwoordelijk zijn voor het ontvangen, onderzoeken en handelen op basis van klokkenluidersmeldingen zijn relatief onderbelicht gebleven. Het is dus van belang om een beter beeld te krijgen van hoe deze instanties omgaan met klokkenluidersmeldingen, maar ook hoe hun klokkenluidersprogramma in elkaar zit. Dit rapport tracht daar invulling aan te geven.

¹⁵ *Internal Whistleblowing Systems : Best practices and Principles for public and private organisations* [Policy briefing]. (2022)

Transparency International https://files.transparencycdn.org/images/2022_PolicyBrief_InternalWhistleblowingSystems_English-1.pdf

¹⁶ *Adviseren bij het melden van misstanden*. (2022, 29 september). Huis voor Klokkenluiders.

<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/huiswerk/adviseren-bij-het-melden-van-misstanden>

DE JURIDISCHE CONTEXT

De Nederlandse wetgeving op het gebied van klokkenluiden heeft de afgelopen jaren een aanzienlijke ontwikkeling doorgemaakt. De basis werd gelegd met de inwerkingtreding van de Wet Huis voor Klokkenluiders op 1 juli 2016, die voor het eerst een formeel kader bood voor de bescherming van melders van misstanden.

Om corruptie aan te pakken, beoogde de Europese Unie haar burgers die misstanden melden, aan te moedigen en te beschermen. De Europese Commissie heeft daartoe een voorstel ingediend voor de EU-richtlijn betreffende de bescherming van “personen die inbreuken op het Unierecht melden”. Deze EU-richtlijn is op 23 oktober 2019 aangenomen en gaf de Europese lidstaten meer dan twee jaar de tijd deze om te zetten in nationale wetgeving.¹⁷ Naar aanleiding van de EU-richtlijn werd het wetsvoorstel bescherming klokkenluiders op 1 juni 2021 aan de Tweede Kamer aangeboden en op 20 december 2022 aangenomen. Na aanvaarding door de Eerste Kamer in januari 2023 trad de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) op 18 februari 2023 in werking. Vanaf die datum zijn de Bevoegde autoriteiten formeel aangewezen als extern meldpunt voor klokkenluiders.

Als gevolg hiervan zijn de meeste publieke en private organisaties verplicht om te beschikken over een klokkenluidersprogramma dat voorziet in veilige, vertrouwelijke meldkanalen, klokkenluiders beschermt tegen benadeling en hun meldingen behandelt. De EU-richtlijn schrijft bescherming voor van personen die in de publieke of private sector werken en die inbreuken op het Unierecht melden of openbaren. De richtlijn heeft tot doel door nieuwe EU-brede normen vast te stellen een hoog niveau van bescherming te garanderen voor klokkenluiders die inbreuken op het Unierecht melden. Kortom, de EU-richtlijn verplicht de lidstaten ervoor te zorgen dat er effectieve meldregelingen zijn om inbreuken op EU-regels vertrouwelijk te melden, zowel intern (binnen een organisatie) als extern (aan een Bevoegde autoriteit), dat meldingen van klokkenluiders naar behoren worden onderzocht en aangepakt met organisaties en Bevoegde autoriteiten hiernaar handelen, en dat klokkenluiders worden beschermd tegen benadeling.¹⁸ Onder de Wbk geldt dat ook voor het melden van misstanden anders dan een schending of gevaar voor schending van het Unierecht.

De Wbk brengt een aantal belangrijke wijzigingen met zich mee ten opzichte van de eerdere wetgeving. Belangrijke wijzigingen zijn:

- De afschaffing van verplicht intern melden
- Een omkering van de bewijslast bij het benadelingsverbod
- Een uitbreiding van de beschermde meldingen
- Een uitbreiding van de kring van beschermden
- Strengere eisen aan de interne meldregeling.

¹⁷ Eur-Lex. (2019). Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. Official Journal of the European Union. Available at: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>

¹⁸ Protection For Whistleblowers”. European Commission. https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/protection-whistleblowers_en

Voor wat betreft het extern melden geldt dat melders bij Bevoegde autoriteiten beschermd zijn tegen juridische aansprakelijkheid, zelfs wanneer de melding bedrijfsvertrouwelijke informatie betreft, mits de melder redelijke gronden had om te geloven dat de informatie juist was én de melding volgens de wettelijke voorwaarden is gedaan.¹⁹

De wetgeving is echter nog incompleet en implementeert enkele bepalingen uit de EU-richtlijn nog niet. De Wbk voorziet niet in sancties voor het overtreden of niet-naleven van de wet, zoals bij benadeling, schending van de vertrouwelijke identiteit en gerechtelijke procedures tegen de klokkenluider, maar ook bij het niet (op orde) hebben van een klokkenluidersregeling.²⁰ Er is weliswaar toegezegd dat er administratieve sancties moeten kunnen worden opgelegd, maar het sanctieregime moet nog worden uitgewerkt en het sanctiemandaat moet nog worden belegd bij het Huis voor Klokkenluiders. Verder is de wettelijke bepaling in de Wbk, die organisaties verplicht een anoniem meldkanaal in te richten, ook nog niet in werking getreden.

DOEL EN STRUCTUUR VAN WHISTLEBLOWING FRAMEWORKS 2026

Het doel van dit onderzoek is het evalueren en versterken van klokkenluidersprogramma's binnen de publieke sector, met specifieke aandacht voor Bevoegde autoriteiten en hun interne én externe meldregelingen.

Hoewel een belangrijk onderwerp, is er nog weinig onderzoek gedaan naar Bevoegde autoriteiten en extern melden, waardoor dit rapport een van de eerste bijdragen levert binnen dit domein.

Met dit rapport hopen wij meer inzicht te bieden in de staat van de klokkenluidersprogramma's van de Bevoegde autoriteiten. Op deze manier laten wij zien in hoeverre de Bevoegde autoriteiten aan de vereisten en standaarden voldoen, en waar ruimte is voor verbetering. Wij brengen in dit rapport niet alleen de staat van klokkenluidersbescherming van de Bevoegde autoriteiten in kaart, maar benadrukken ook waar de Wbk nog tekortschiet.

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is om klokkenluidersbescherming binnen de Bevoegde autoriteiten te verbeteren. Daarom hebben we ervoor gekozen de Bevoegde autoriteiten tijdens het onderzoekstraject de mogelijkheid te bieden verbeteringen aan te brengen in hun klokkenluidersprogramma. Op basis van onze aanbevelingen hebben de meeste Bevoegde autoriteiten daar gebruik van gemaakt en hun meldregelingen geoptimaliseerd.

¹⁹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2025, 17 september). *Externe meldkanalen*. Wet bescherming klokkenluiders. <https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/de-wet-op-hoofdpijnen/externe-meldkanalen>

²⁰ *The state of the Whistleblower Protection Act in the Netherlands* [Nationaal rapport]. Transparency International Nederland. <https://www.transparency.nl/wp-content/uploads/2026/05/National-paper-assessing-the-Dutch-Whistleblower-Protection-Act-TI-NL.pdf>

Disclaimer: Het is belangrijk om te benadrukken dat, hoewel de enquêtevragen bedoeld zijn om het klokkenluidersprogramma van een organisatie weer te geven, ze mogelijk niet de volledige omvang van de inspanningen van elke organisatie omvatten. Sommige maatregelen of initiatieven die de Bevoegde autoriteiten hebben geïmplementeerd, vallen mogelijk buiten de reikwijdte van de vragenlijst. De dimensie organisatiecultuur is met name moeilijk te meten. De organisatiecultuur is afhankelijk van veel niet-gedocumenteerde elementen. Daardoor geeft de score mogelijk geen volledig beeld van klokkenluidersbescherming in de praktijk.

Het moet worden benadrukt dat de daadwerkelijke werking van het Klokkenluidersprogramma kan afwijken van de bescherming die op papier staat. Een hoge score betekent dus niet noodzakelijkerwijs dat de bescherming in de praktijk ook daadwerkelijk effectief is. Als bijvoorbeeld de mogelijkheid tot anoniem melden op papier staat, kan dit in de praktijk evengoed niet het geval zijn. Dit kan gebeuren wanneer de identificeerbare feiten van een melding naar een specifieke persoon wijzen, of wanneer de identiteit van de melder tijdens het onderzoek aan het licht komt. Bovendien kan vergelding in theorie verboden zijn, maar in de praktijk niet worden bestraft of moeilijk te bewijzen zijn.

Een nadere toelichting op de aanpak is te vinden in bijlage I. Methodologie. Hoewel een formeel Klokkenluidersprogramma nodig is om degenen die misstanden aan het licht brengen effectief te beschermen, is dit niet voldoende zonder adequate capaciteit en middelen om het effectief te kunnen implementeren.

RESULTATEN

ALGEMEEN INDEX RESULTAAT

De scores die in deze sectie worden gepresenteerd, zijn deels gebaseerd op gegevens opgehaald op basis van een survey en deels op informatie uit interne en externe meldregelingen, waarmee wij de antwoorden op de surveyvragen hebben gecontroleerd²¹. Het betreft alle acht bij wet (bescherming klokkenluiders) aangewezen Bevoegde autoriteiten en één bij ministeriële regeling aangewezen autoriteit:²²

- de Autoriteit Consument en Markt (ACM) (761 fte)²³;
- de Autoriteit Financiële Markten (AFM) (839 fte)²⁴;
- de Autoriteit persoonsgegevens (AP) (349 fte)²⁵;
- de Nederlandsche Bank N.V. (DNB) (2307 fte)²⁶;
- het Huis voor klokkenluiders (het HvK) (35 fte)²⁷;
- de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) (954 fte)²⁸;
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (507 fte)²⁹;
- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (206 fte)³⁰.
- de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA; bij ministeriële regeling aangewezen) (3217 fte)³¹.

²¹ Voor bronnen die zijn gebruikt, zie appendix II, desk research referenties, blz. 60

²² Wet Bescherming Klokkenluiders art 2c. wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852

²³ Autoriteit Consument & Markt. (2026, 12 maart). *ACM jaarverslag 2025: Impactvol markttoezicht vraagt om brede blik* (p. 71). <https://www.acm.nl/system/files/documents/acm-jaarverslag-2025.pdf>

²⁴ Autoriteit Financiële Markten. (2026, april). *Jaarverslag AFM 2025* (p. 36). <https://www.afm.nl/nl-nl/over-de-afm/verslaglegging/jaarverslag>

²⁵ Autoriteit Persoonsgegevens. (2026, 2 april). *Feiten en cijfers*. <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/over-de-autoriteit-persoonsgegevens/feiten-en-cijfers>

²⁶ De Nederlandsche Bank. (2026, 24 maart). *DNB jaarverslag 2025* (p. 139). https://www.dnb.nl/media/rdolo2sg/84405-2500263-dnb-jaarverslag-2025_compleet_web.pdf

²⁷ Huis voor Klokkenluiders. (2026, 10 maart). *Jaarverslag 2025 Huis voor Klokkenluiders* (p. 51). <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/documenten/2026/03/10/jaarverslag-huis-laet-zien-9-op-de-10-klokkenluiders-ervaat-benadeling>

²⁸ Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2026, 31 maart). *Jaarbeeld IGJ 2025* (p. 46). <https://www.igi.nl/documenten/2026/03/31/jaarbeeld-igi-2025>

²⁹ Nederlandse Zorgautoriteit. (2025, 6 augustus). *Jaarverantwoording NZa 2024*. <https://www.nza.nl/onderwerpen/i/jaarverantwoording-2024>

³⁰ Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming. (2026, 16 maart). *Jaarverslag ANVS 2025* (p. 36). https://puc.overheid.nl/anvs/doc/PUC_815993_32/1/

³¹ Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit. (2025, 4 juli). *Jaarbeeld 2024: Werken bij de NVWA*. <https://www.nvwa.nl/over-de-nvwa/publicaties/jaarbeeld-2024/werken-bij-de-nvwa>

Als toezichthouder heeft het HvK een andere rol dan de andere Bevoegde autoriteiten. Het HvK heeft als kerntaken het adviseren en informeren van klokkenluiders, het doen van onderzoek naar gemelde vermoedens van misstanden en benadeling van klokkenluiders en het bevorderen van kennis over die onderwerpen.³² Het HvK houdt zich dus, in tegenstelling tot de andere Bevoegde autoriteiten hoofdzakelijk bezig met de bescherming van klokkenluiders, waardoor sommige vragen uit de vragenlijst minder goed op deze organisatie van toepassing zijn. Bovendien is de organisatie in omvang van aantal werknemers ook verreweg de kleinste Bevoegde autoriteit met 34,86 FTE incl. tijdelijke krachten.³³

Vanwege de unieke, leidende en coördinerende rol van het HvK als uitvoerder van de Wbk, is ervoor gekozen het HvK wél op te nemen in het rapport. Om een eerlijke score te garanderen, zijn twee verschillende rankings opgesteld. De eerste ranking sluit het HvK uit en is gebaseerd op alle 38 vragen. De tweede ranking omvat het HvK wel, maar is gebaseerd op 33 (volledige) vragen, waarbij vragen 24, 30, 32, 33 en 37j buiten beschouwing zijn gelaten.

In totaal worden er twee verschillende meldregelingen geëvalueerd in dit onderzoek, namelijk: de interne meldregeling voor de staf van de Bevoegde autoriteiten en de externe meldregeling voor externe, werkgerelateerde meldingen over (vermoedens van) misstanden, waaronder ook schendingen van het recht van de Europese Unie op het werkgebied van iedere Bevoegde autoriteit. Het Huis is aangewezen als Bevoegde autoriteit voor meldingen waarvoor geen andere autoriteit bevoegd is. Voor de evaluatie van de interne meldregeling worden in dit onderzoek drie dimensies gebruikt, namelijk: bescherming, procedure en organisatiecultuur.

Bescherming kijkt naar de mate waarin personen die een interne melding maken over een (vermoeden van een) misstand worden beschermd. In dit onderzoek wordt dit beoordeeld op basis van de Nederlandse wettelijke verplichtingen, maar ook op basis van de TI-standaard en internationale *best practice*. Deze dimensie wordt beoordeeld op basis van twaalf vragen.

De dimensie *procedure* onderzoekt of de Bevoegde autoriteiten een duidelijke en toegankelijk ingerichte interne meldprocedure hebben voor het melden en onderzoeken van (vermoede) misstanden. Dit wordt per Bevoegde autoriteit op basis van tien vragen beoordeeld en op basis van negen vragen voor de analyse met het HvK.

De derde dimensie betreft de *organisatiecultuur*. Daarbij wordt onderzocht of het beleid en de praktijken binnen de Bevoegde autoriteiten een speak-up cultuur ondersteunen. Dit wordt vastgesteld voor deze dimensie op basis van zeven vragen voor de acht Bevoegde autoriteiten excl. het HvK en vier vragen bij het HvK.

Als laatste kijkt dit onderzoek naar de mate waarin de Bevoegde autoriteiten zich beschikbaar stellen voor externe klokkenluiders om bij hen te melden. De vragen in dit onderdeel zijn grotendeels gebaseerd op de verplichtingen uit de Wbk en kijken bijvoorbeeld naar de manieren van melden en advies en ondersteuning die een potentiële klokkenluider krijgt. Dit onderdeel is gebaseerd op acht vragen, exclusief vraag 37j voor het HvK.³⁴

³² Wet bescherming klokkenluiders, art. 3a en 3b. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://wetten.nl/Regeling-Wet%20bescherming%20klokkenluiders-BWBR0037852)

³³ Huis voor Klokkenluiders. (2026, 10 maart). *Jaarverslag 2025 Huis voor Klokkenluiders* (p.

51). <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/documenten/2026/03/10/jaarverslag-huis-laet-zien-9-op-de-10-klokkenluiders-ervaart-benadeling>

³⁴ Art. 2h, lid I onder i uit de Wbk dat vereist dat de contactgegevens over het HvK worden opgenomen in de meldregeling, geldt uiteraard niet voor het HvK zelf.

De samengevatte resultaten zijn als volgt:

BESCHERMING

- Gemiddelde score zonder HvK o.b.v. twaalf vragen: 84%
- Gemiddelde score met HvK o.b.v. twaalf vragen: 86%

PROCEDURE

- Gemiddelde score zonder HvK o.b.v. tien vragen: 72%
- Gemiddelde score met HvK o.b.v. negen vragen: 74%

CULTUUR

- Gemiddelde score zonder HvK o.b.v. zeven vragen: 50%
- Gemiddelde score met HvK o.b.v. vier vragen: 56%

EXTERN

- Gemiddelde score zonder HvK o.b.v. acht vragen: 90%
- Gemiddelde score met HvK o.b.v. acht vragen (excl. 37j): 91%

1



BESCHERMING

Huis voor Klokkenluiders:

100%

Autoriteit Financiële Markten:

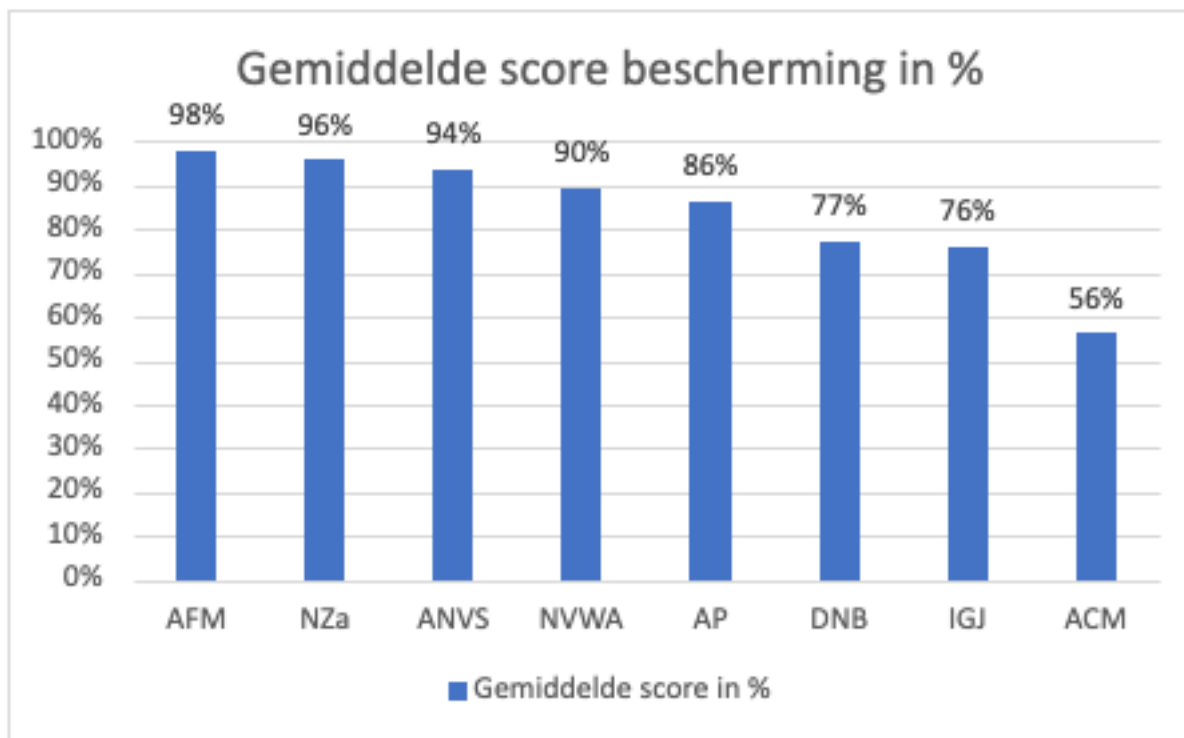
98%

Gemiddelde met HvK:

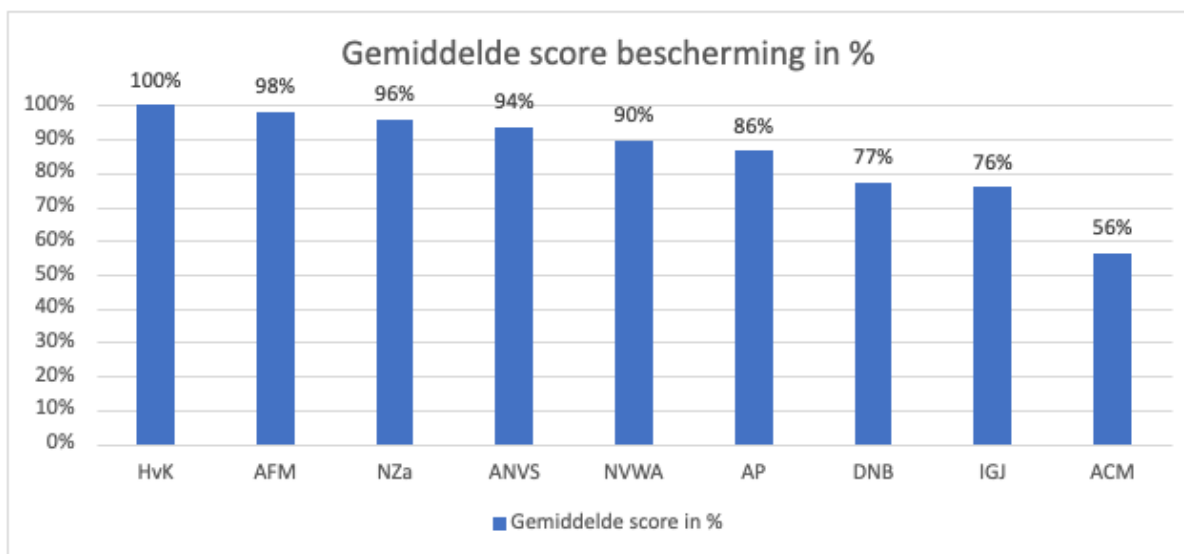
86%

Gemiddelde zonder HvK:

84%



Figuur 3 – Gemiddelde score bescherming in % zonder HvK, o.b.v. twaalf punten



Figuur 4 – Gemiddelde score bescherming in % met HvK, o.b.v. twaalf punten

1. BESCHERMING

Het eerste onderdeel van dit onderzoek gaat over de mate waarin bescherming wordt geboden aan personen die intern een melding van een (vermoede) misstand doen. In dit onderzoek is deze bescherming beoordeeld in het licht van de Nederlandse wettelijke verplichtingen, maar ook op basis van de TI-standaard en internationale *best practice*.

Voor de beoordeling van de dimensie bescherming is onderzocht in welke mate bescherming tegen benadeling is vastgelegd en wanneer iemand deze bescherming krijgt. Voorbeelden van benadeling zijn onder meer ontslag, demotie, overplaatsing, uitsluiting van promotiekansen of vormen van pesterijen en intimidatie³⁵. Dit onderdeel van het onderzoek richt zich op maatregelen die Bevoegde autoriteiten treffen om medewerkers en andere potentiële melders te stimuleren misstanden te melden.

Deze elementen gelden als fundamentele voorwaarden voor het veilig intern melden. Tegelijkertijd beschouwt TI-NL deze voorwaarden als een minimum. Om intern melden te stimuleren, dienen Bevoegde autoriteiten verder te gaan dan de minimale wettelijke vereisten, al is het maar om het goede voorbeeld te geven. Hoe duidelijker het is voor medewerkers en eventuele andere potentiële melders dat zij beschermd worden, des te groter de kans dat signalen in een vroeg stadium worden gemeld en misstanden kunnen worden aangepakt en opgelost.

Bovendien vergroot een effectief interne klokkenluidersprogramma de kans dat meldingen intern plaatsvinden, in plaats van via externe kanalen.

Daarnaast is het van belang dat maatregelen ter bescherming effectief en zichtbaar worden gecommuniceerd binnen de organisatie. Dit bevordert het bewustzijn van medewerkers en andere potentiële melders over de mogelijkheden die zij hebben wanneer zij willen melden.

De beoordeling van de bescherming die Bevoegde autoriteiten bieden aan werknemers die intern een melding doen, is gebaseerd op twaalf vragen en wordt gemeten door:

- De reikwijdte van bescherming (vraag 5 en 6): dit criterium gaat over wat voor soort misstanden gemeld kunnen worden en wie onder de bescherming van de meldregeling valt.
- Anonimiteit en vertrouwelijkheid (vraag 7-9): betreft de mate waarin melders hun identiteit kunnen afschermen.
- Bescherming tegen benadeling (vragen 10-12): hoe melders concreet worden beschermd tegen benadeling.
- Extern melden (vraag 13 en 14): de mogelijkheid om buiten de organisatie te melden.
- Vertrouwelijk advies (vraag 15 en 16): dit criterium gaat over de beschikbaarheid van ondersteuning, ook vóórdat iemand een melding doet.

³⁵ Voor een uitgebreidere opsomming van voorbeelden van benadeling zie art. 17da van de Wbk. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://wetten.nl/Regeling-Wet%20bescherming%20klokkenluiders-BWBR0037852)

RESULTATEN

De gemiddelde score van de dimensie bescherming is 84,1% als het HvK niet wordt meegenomen en 85,9% als het HvK wel wordt meegenomen. Het HvK behaalt met 100% de hoogste score voor de bescherming die hun interne meldregeling biedt en de AFM krijgt een tweede plaats met 98%.

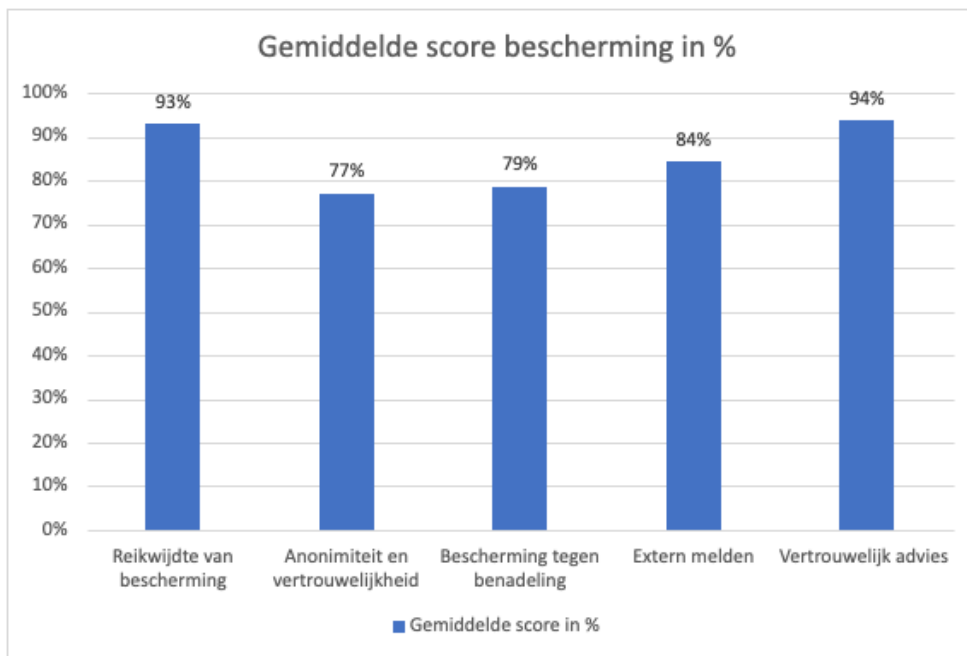
De hoogste scores worden behaald op de onderdelen vertrouwelijk advies (94% zowel zonder HvK als met HvK) en de reikwijdte van bescherming (93% zonder HvK en 94% met HvK). Dit wijst erop dat de onderzochte Bevoegde autoriteiten een brede definitie van misstanden en beschermde personen hanteren. Verder hebben alle Bevoegde autoriteiten een vertrouwenspersoon aangesteld, waarvan zeven van de negen een gecertificeerde vertrouwenspersoon, en kan een werknemer vertrouwelijk advies krijgen voordat ze een melding maken.

Bij acht van de negen Bevoegde autoriteiten wordt in de interne meldregeling expliciet vermeld dat melders niet verplicht zijn eerst intern te melden alvorens extern melding te doen van een vermoeden van een misstand (84% zonder HvK en 86% met HvK).

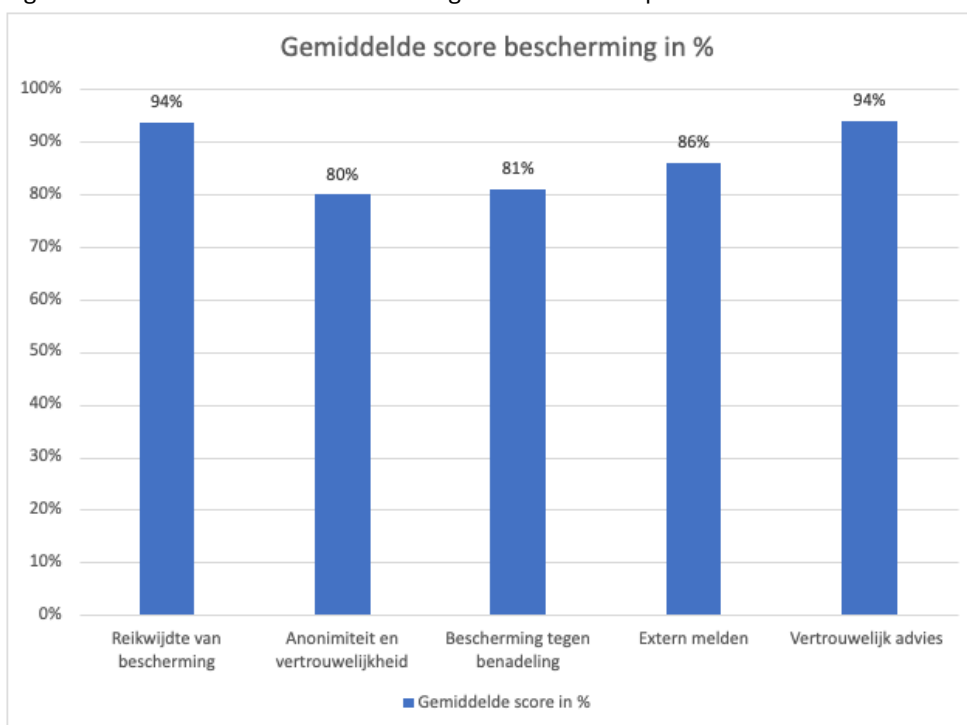
De laagste scores worden behaald op de onderdelen bescherming tegen benadeling (79% zonder HvK en 81% met HvK), en anonimiteit en vertrouwelijkheid (77% zonder HvK en 80% met HvK). Op het gebied van bescherming tegen benadeling laat de score zien dat bescherming op papier in ieder geval aanwezig is, maar verder kan worden versterkt met aanvullende maatregelen. Daarnaast is er lager gescoord op het onderdeel anonimiteit en vertrouwelijkheid. Het is positief dat bij zeven van de negen Bevoegde autoriteiten melders anoniem intern kunnen melden, ook al is dit nog geen wettelijke vereiste (69% zonder HvK en 73% met HvK). Echter staat dit niet altijd duidelijk in de interne meldregeling, waardoor melders zich er mogelijk niet van bewust zijn dat ze anoniem kunnen melden. Verder valt op dat maar zes Bevoegde autoriteiten ook daadwerkelijk anonieme communicatie tussen de klokkenluider en de ontvanger van de melding lijken te faciliteren. Eén van de Bevoegde autoriteiten geeft aan dat anonieme melding wél mogelijk is maar anonieme communicatie tussen melder en ontvanger niet van toepassing is. TI-NL benadrukt hier dat het bieden van de mogelijkheid tot anoniem melden ook zou moeten betekenen dat anonieme communicatie tussen melder en ontvanger mogelijk wordt gemaakt. Zonder die communicatie kan er namelijk geen goede opvolging worden gegeven aan de melding.

De Bevoegde autoriteiten laten zien dat de formele randvoorwaarden voor bescherming van melders grotendeels zijn ingericht. Basisvoorzieningen zoals vertrouwelijk advies en expliciete bescherming tegen benadeling zijn breed verankerd in de interne meldregeling. Tegelijkertijd komen op een aantal punten beperkingen naar voren. Met name de mogelijkheid om een dreigende misstand intern te melden is niet overal expliciet geregeld, terwijl dit juist van belang is voor vroegtijdige signalering.

Een sterk beschermingskader is daarom van belang. Wanneer bescherming tegen benadeling duidelijk is vastgelegd, actief wordt gecommuniceerd en in de praktijk aantoonbaar wordt uitgevoerd, of als dit niet het geval is, wordt gehandhaafd, biedt dit medewerkers de zekerheid die nodig is om misstanden intern te melden. Hoe sterker en zichtbaarder dit systeem is ingericht, des te groter de kans dat meldingen daadwerkelijk via de daarvoor bestemde interne kanalen worden ingediend en kunnen worden opgelost.



Figuur 5 – Gemiddelde score bescherming in % zonder HvK per onderdeel



Figuur 6 – Gemiddelde score bescherming in % met HvK per onderdeel

2



PROCEDURE

Autoriteit persoonsgegevens:

90%

Huis voor Klokkenluiders:

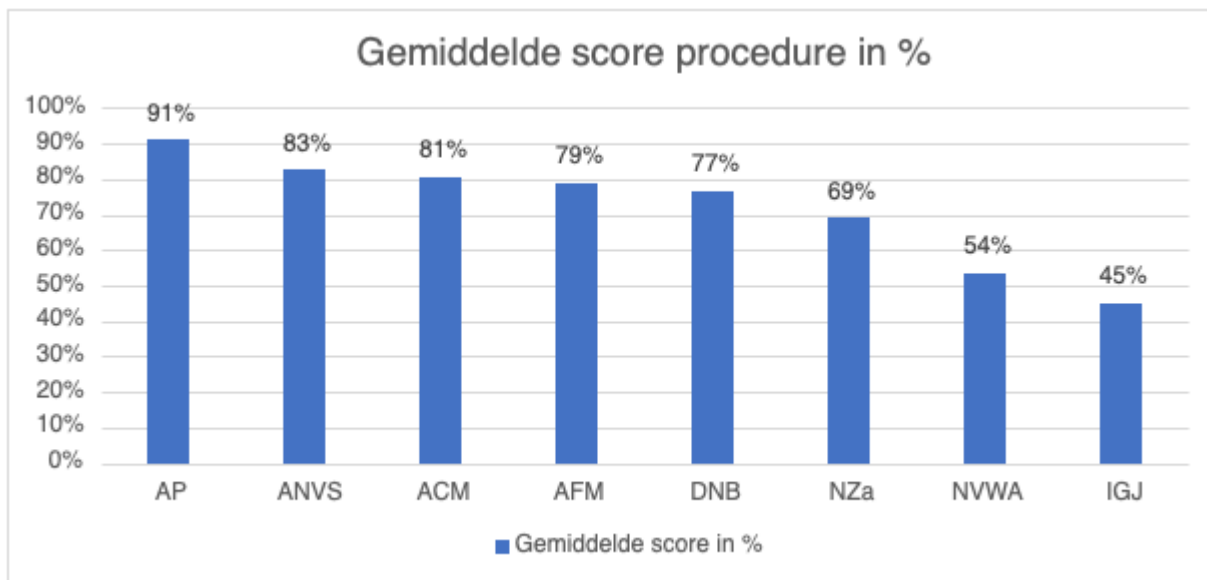
88%

Gemiddelde met HvK:

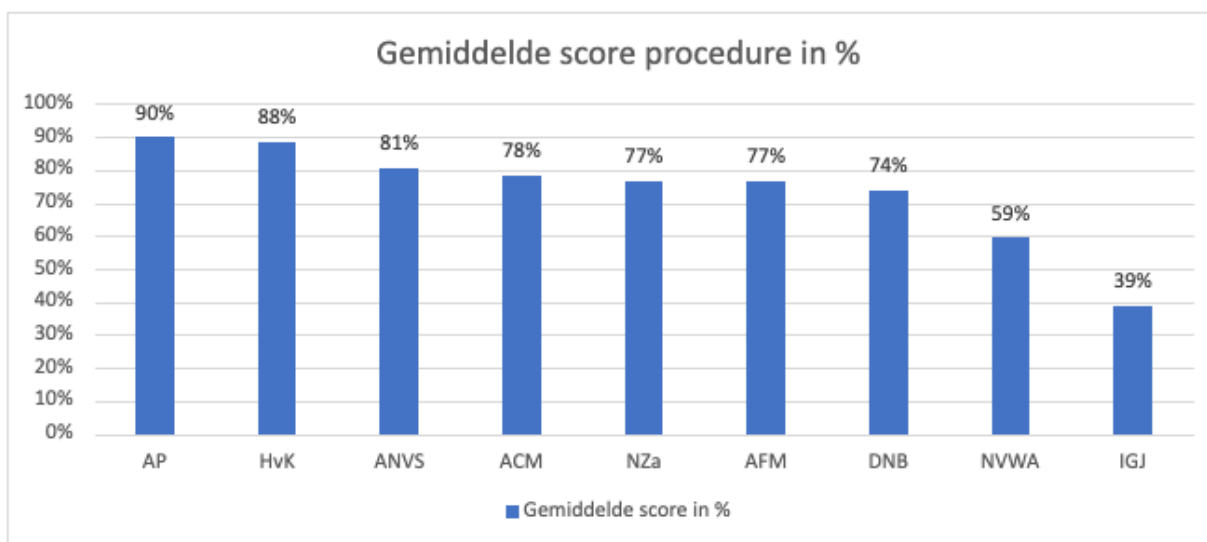
74%

Gemiddelde zonder HvK:

72%



Figuur 7 – Gemiddelde score procedure in % zonder HvK, o.b.v. tien punten



Figuur 8 – Gemiddelde score procedure in % met HvK, o.b.v. negen punten

2. PROCEDURE

Het tweede onderdeel van een effectief klokkenluidersprogramma dat in dit onderzoek is beoordeeld, betreft de procedure voor het melden en onderzoeken van (vermoede) misstanden. Een duidelijke, toegankelijk ingerichte interne procedure is van groot belang om medewerkers te stimuleren om hun zorgen te melden. Gedurende het hele proces moeten melders kunnen rekenen op voldoende informatievoorziening, veiligheid en een objectieve behandeling van hun melding.

Naast heldere meld- en opvolgingsmechanismen is het van belang dat deze procedures structureel worden gevolgd en gemonitord. Door toezicht te houden op de uitvoering en werking van de procedure kan worden beoordeeld in hoeverre het meldsysteem effectief functioneert en waar verbeteringen nodig zijn.

De beoordeling van de dimensie procedure is gebaseerd op tien vragen. In de analyse waarbij het HvK wordt meegenomen, zijn negen vragen gehanteerd (met uitsluiting van vraag 24). De score is gemeten op basis van:

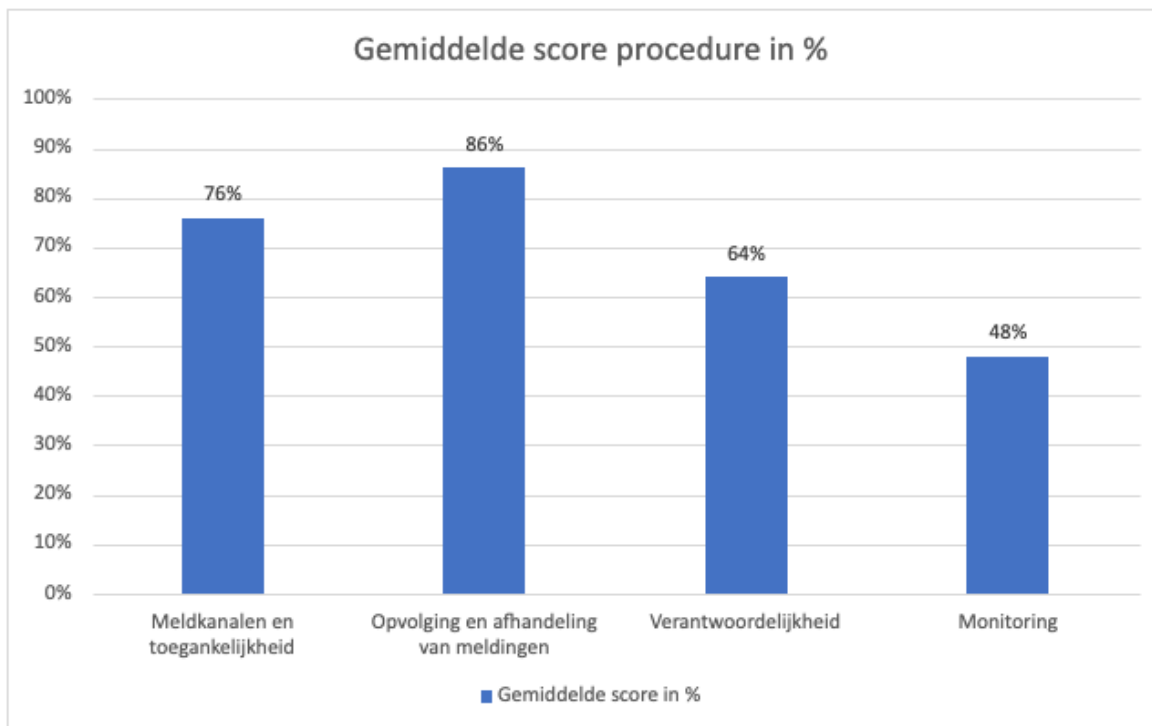
- Meldkanalen en toegankelijkheid (vraag 17 en 20): dit onderdeel gaat over de beschikbaarheid en diversiteit van meldkanalen, en of deze continu toegankelijk zijn.
- Opvolging en afhandeling van meldingen (vraag 18, 19, 22 en 24): dit onderdeel gaat over hoe meldingen worden verwerkt nadat ze zijn ingediend.
- Verantwoordelijkheid (vraag 21 en 23): dit onderdeel gaat over wie binnen de organisatie verantwoordelijk is voor het beheer van de meldregeling.
- Monitoring (vraag 25 en 26): dit onderdeel gaat over hoe de organisatie het functioneren van de meldregeling evalueert en bijstuurt.

RESULTATEN

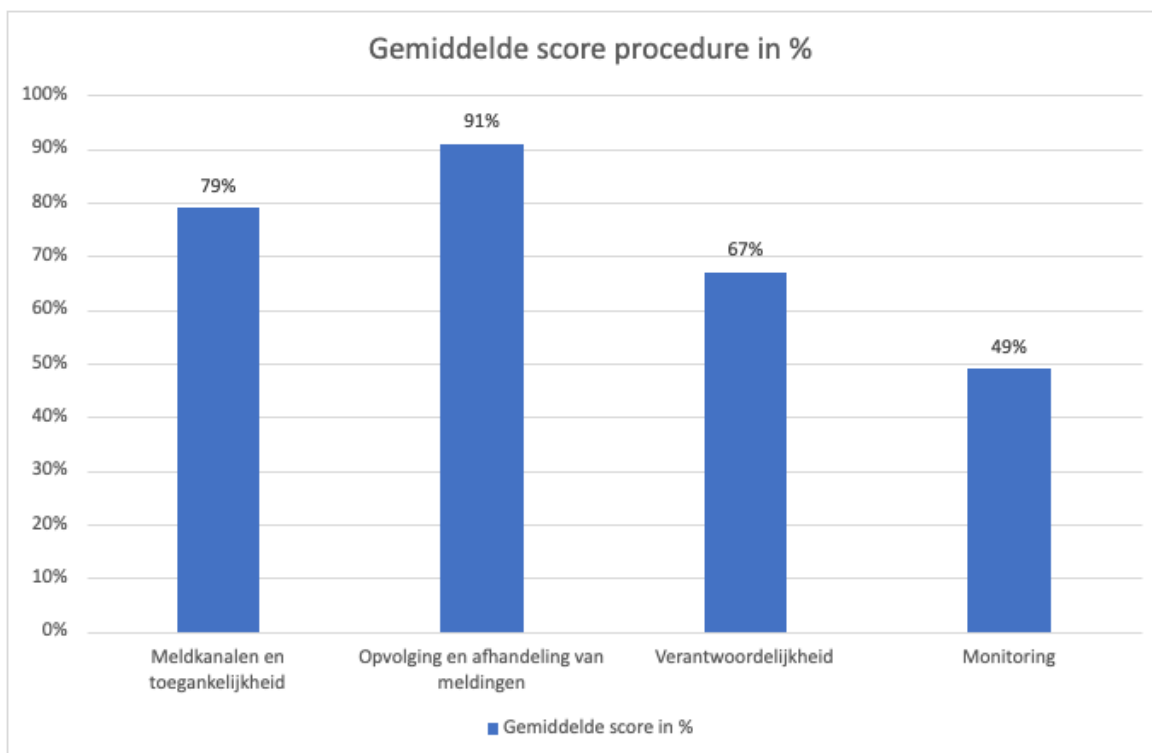
De resultaten van de dimensie procedure laten een gevarieerd beeld zien. De hoogste score is voor de AP met 91% zonder het HvK en 90% met het HvK. De gemiddelde score voor deze dimensie bedraagt 72% zonder het HvK en 74% met het HvK.

De hoogste scores worden behaald op opvolging en afhandeling van meldingen (86% zonder het HvK en 91% met het HvK) en meldkanalen en toegankelijkheid (76% zonder het HvK en 79% met het HvK). Meldingen worden doorgaans gestructureerd verwerkt nadat zij zijn ingediend, waarbij er duidelijke processen bestaan voor de behandeling en terugkoppeling aan de melder. Zes van de acht Bevoegde autoriteiten (zonder het HvK) hebben een speciaal systeem (Case Management System) voor het registreren, onderzoeken en monitoren van meldingen van misstanden. Organisaties beschikken daarnaast over meerdere toegankelijke meldkanalen, waarvan deze kanalen bij acht van de negen Bevoegde autoriteiten 24/7 beschikbaar zijn. Er is echter nog ruimte voor optimalisatie in de diversiteit van meldkanalen. Zo beschikken niet alle Bevoegde autoriteiten over een telefonisch meldkanaal, terwijl dit voor sommige melders een belangrijk drempelverlagend kanaal kan zijn vanwege het directe contact en de menselijke benadering. De Wbk en de EU-richtlijn verplichten de Bevoegde autoriteiten veilige interne meldkanalen aan te bieden. Meldingen moeten formeel schriftelijk, fysiek of telefonisch kunnen worden ingediend. Een telefonisch kanaal is hiermee dus een volwaardig en essentieel onderdeel van een klokkenluidersprogramma.

De lagere scores worden behaald op verantwoordelijkheid (64% zonder het HvK en 67% met het HvK) en monitoring (48% zonder het HvK en 49% met het HvK). De lagere score voor dit onderdeel is te wijten aan het feit dat de verantwoordelijkheid voor de meldregeling niet altijd bij de best passende persoon is belegd. Het niveau waarop de verantwoordelijkheid is belegd, bepaalt mede hoe serieus een melding wordt genomen en hoe voortvarend deze wordt opgepakt. Een heldere en passende belegging van verantwoordelijkheid is daarmee een belangrijk aandachtspunt. Bij monitoring meten Bevoegde autoriteiten nog een beperkte variëteit aan statistieken, zoals het aantal meldingen, de doorlooptijd of de uitkomsten van meldingen, en worden deze niet frequent bijgehouden. Slechts twee van de negen Bevoegde autoriteiten meten de statistieken elk kwartaal en zes van de negen Bevoegde autoriteiten jaarlijks. Dit beperkt de mogelijkheid om de effectiviteit van de meldregeling structureel te beoordelen en waar nodig bij te sturen.



Figuur 9 – Gemiddelde score procedure in % zonder HvK per onderdeel



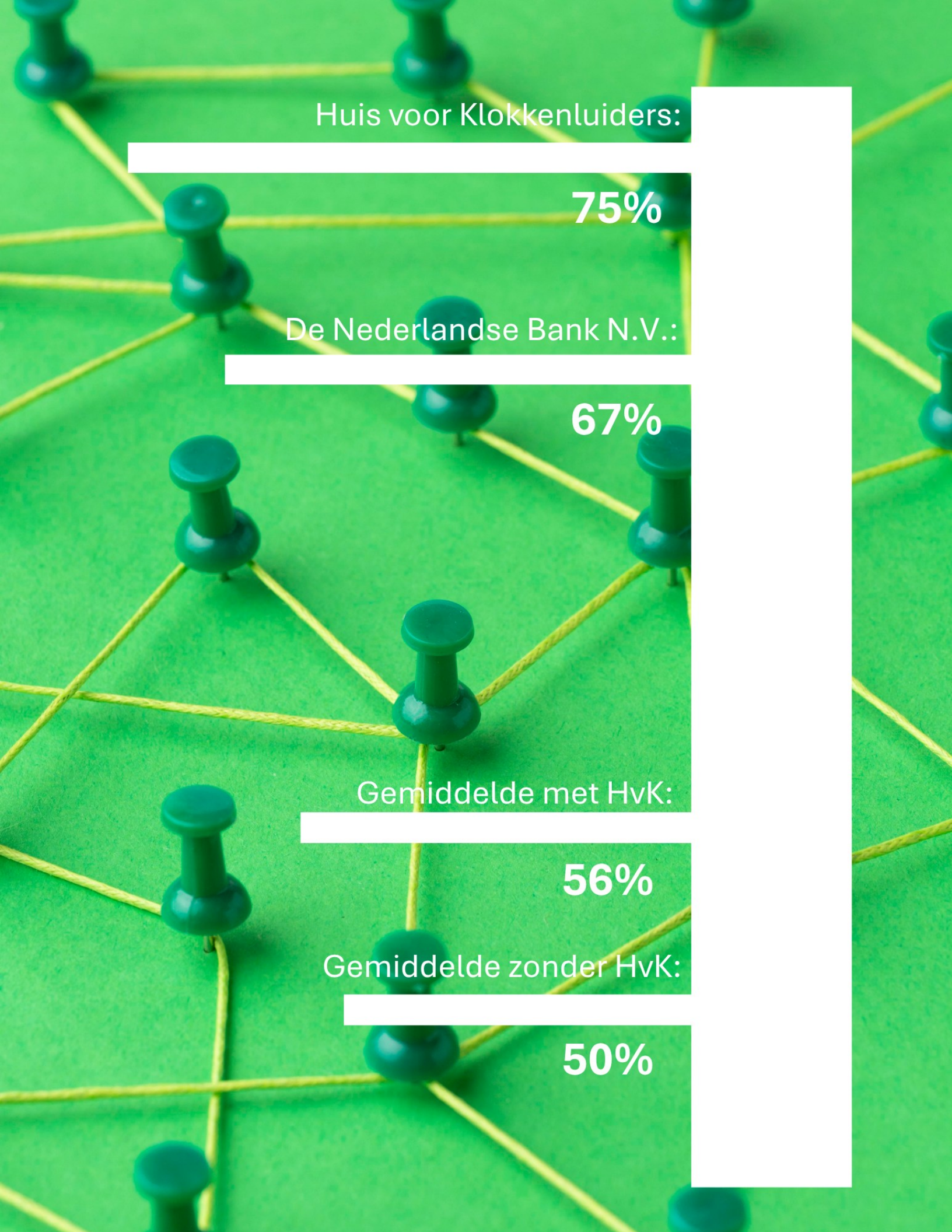
Figuur 10 – Gemiddelde score procedure in % met HvK per onderdeel

3



CULTUUR





Huis voor Klokkenluiders:

75%

De Nederlandse Bank N.V.:

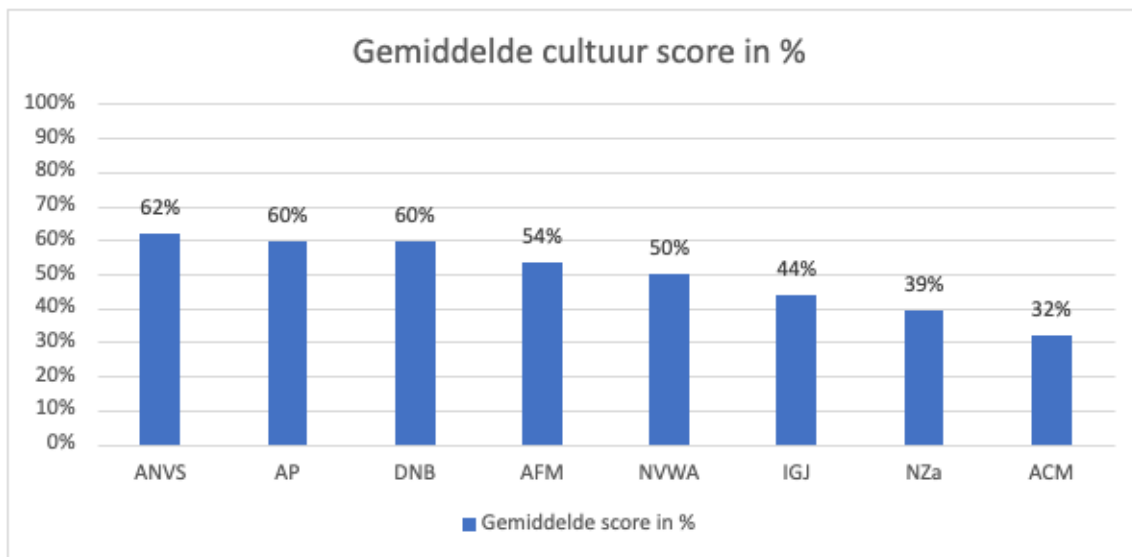
67%

Gemiddelde met HvK:

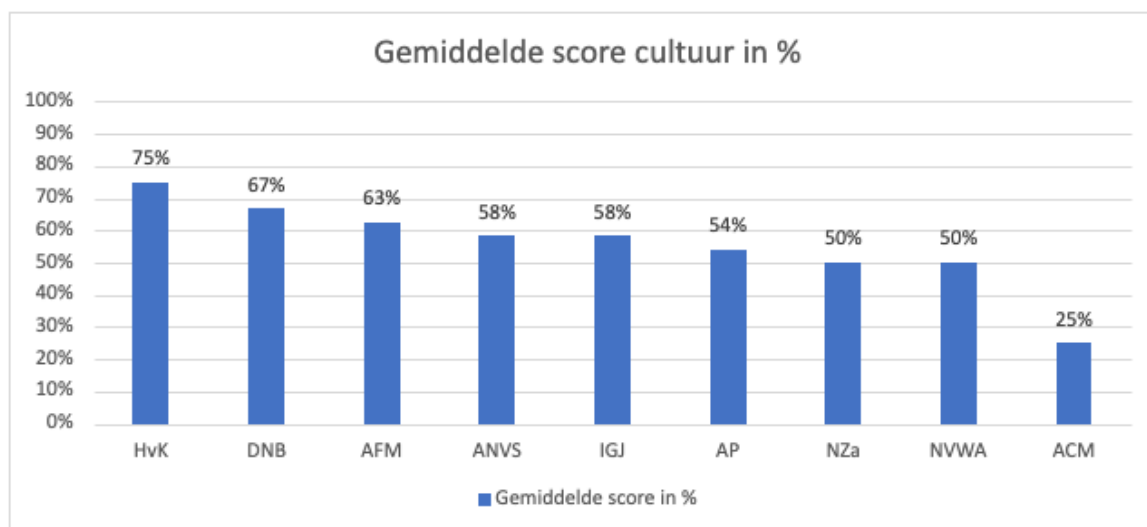
56%

Gemiddelde zonder HvK:

50%



Figuur 11 – Gemiddelde score cultuur in % zonder HvK, o.b.v. zeven punten



Figuur 12 – Gemiddelde score cultuur in % met HvK, o.b.v. vier punten

3. CULTUUR

Een derde cruciale, maar vaak onderbelichte factor is de organisatiecultuur. Deze bepaalt in hoeverre potentiële melders zich veilig en vrij voelen om vermoedens van misstanden intern te melden. Bij de Bevoegde autoriteiten die externe meldingen ontvangen en hierin een centrale rol vervullen, is het van groot belang dat zij zelf beschikken over een organisatiecultuur waarin veilig melden wordt gewaarborgd. Zij beschermen daarmee niet alleen de werknemers, maar versterken daarmee ook het vertrouwen van hen.

Hoewel de vragen in de survey voor dit hoofdstuk proberen vast te stellen of bepaald beleid en praktijken die de organisatiecultuur ondersteunen, aanwezig zijn, vormen ze geen volledige of perfecte maatstaf voor de organisatiecultuur. Deze methodologie kan niet meten of medewerkers zich 'veilig' of 'op hun gemak' voelen. Dit gezegd hebbende, dragen de elementen die in dit hoofdstuk worden gemeten wel bij aan de implementatie van effectieve klokkenluidersprogramma's, en blijft een vooruitstrevende cultuur, die verder gaat dan de regelgeving, een essentieel onderdeel van het aanvaarden en implementeren van een bredere definitie van klokkenluiden.

Op basis van de formele regels en procedures van klokkenluidersprogramma's, kan het lijken alsof organisaties interne meldingen van misstanden ondersteunen en aanmoedigen. Als de organisatiecultuur echter niet dezelfde waarden ondersteunt, kunnen interne meldingen van misstanden uiteindelijk toch worden onderdrukt. De procedures en het beleid dragen er doorgaans toe bij om een effectief klokkenluidersprogramma te implementeren. Dit kan een open 'speak-up'-cultuur binnen de organisatie bevorderen.

Een open organisatiecultuur en hierbij ondersteunende procedures helpen niet alleen bij het opsporen van misstanden en andere integriteitsschendingen, ze maken ook de weg vrij voor open discussies en beter leiderschapsgedrag,³⁶ en beïnvloeden uiteindelijk de (financiële) prestaties van de organisatie.³⁷

Het stimuleren van open communicatie leidt over het algemeen tot een hogere werknemerstevredenheid en uiteindelijk tot een hogere productiviteit. In die context stelt een effectief klokkenluidersprogramma de organisatie in staat om "misstanden te ontmoedigen en te evolueren naar een zelfsturende organisatie".³⁸

Het beoordelen van de culturele dimensie van een organisatie blijft moeilijk. Wel is bekend dat bepaalde beleidsregels, processen en vereisten een positieve invloed hebben op de cultuur van de organisatie. De vragen

³⁶ Y. Tsai, 'Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction', BMC Health Serv Res. 2011; 11: 98.) Available at: www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3123547/

³⁷ A. Dizik, 'The Relationship between Corporate Culture and Performance', The Wall Street Journal, 2016. Available at: <https://bpublication.com/files/201603202Ebrahim.pdf>

³⁸ F. West, "Why an effective whistleblowing policy is important for charities", The Guardian, 14 November 2012. Available at: www.theguardian.com/voluntary-sector-network/2012/nov/14/whistleblowing-important-charities

zijn tot stand gekomen op basis van onderzoek dat is uitgevoerd door twee accountancykantoren³⁹ en Transparency International Nederland. Alle Bevoegde autoriteiten in dit onderzoek hebben de survey zelf ingevuld, waarna TI-NL de antwoorden waar mogelijk heeft gecontroleerd aan de hand van de interne meldregeling. Toch, is het mogelijk dat de weergave van de dimensie cultuur geen compleet beeld geeft. De praktijk kan afwijken van wat er op papier staat.

De dimensie cultuur is gebaseerd op zeven vragen. In de analyse waarbij het HvK wordt meegenomen, zijn vier vragen gehanteerd (met uitsluiting van vraag 30, 32 en 33). De score is gemeten op basis van:

- Publicatie statistieken klokkenluiderszaken (vraag 28 en 29): dit gaat over de mate waarin uitkomsten van klokkenluiderszaken zowel intern als extern worden gedeeld.
- Bekendheid meldregeling (vraag 30 en 31): dit gaat over in hoeverre werknemers op de hoogte zijn van de meldregeling en de werking ervan.
- Training (vraag 32 en 33): dit onderdeel gaat erover of medewerkers en verantwoordelijken zijn getraind in het gebruik van de meldregeling.
- Evaluatie meldregeling (vraag 34): dit onderdeel gaat over hoe vaak de meldregeling wordt geëvalueerd.

RESULTATEN

De resultaten van de dimensie cultuur laten zien dat de speak-up cultuur duidelijk minder ontwikkeld is dan de formele bescherming en procedures.

De scores binnen deze dimensie variëren per onderdeel. De hoogste score wordt behaald op het onderdeel met betrekking tot de evaluatie van de meldregeling (69% zonder het HvK en 72% met het HvK). De bekendheid met de meldregeling scoort 59% zonder het HvK en 94% met het HvK, en trainingen heeft een score van 56% zonder het HvK.⁴⁰

De laagste score is op de publicatie van statistieken van klokkenluiderszaken met een score van 25% zonder HvK en 28% met HvK. Zes van de negen Bevoegde autoriteiten publiceren de geanonimiseerde uitkomsten van klokkenluiderszaken intern. Dat gebeurt voornamelijk met enkel een bericht op het intranet, wat meestal niet voldoende is om alle werknemers te bereiken. Verder publiceren maar vijf van de negen Bevoegde autoriteiten de geanonimiseerde uitkomsten van hun klokkenluiderszaken extern. Dit gebeurt bij alle vijf de Bevoegde autoriteiten in hun jaarverslag en bij drie van die vijf Bevoegde autoriteiten ook op hun website.

Het grote verschil in bekendheid met de meldregeling tussen de score zonder het HvK (59%) en met het HvK (94%) geeft aan dat de hogere score sterk wordt gedreven door de prestaties van het HvK op dit onderdeel. Zonder het

³⁹ PwC, 'Striking a balance: Whistleblowing Arrangement as part of a speak up strategy', 2013.

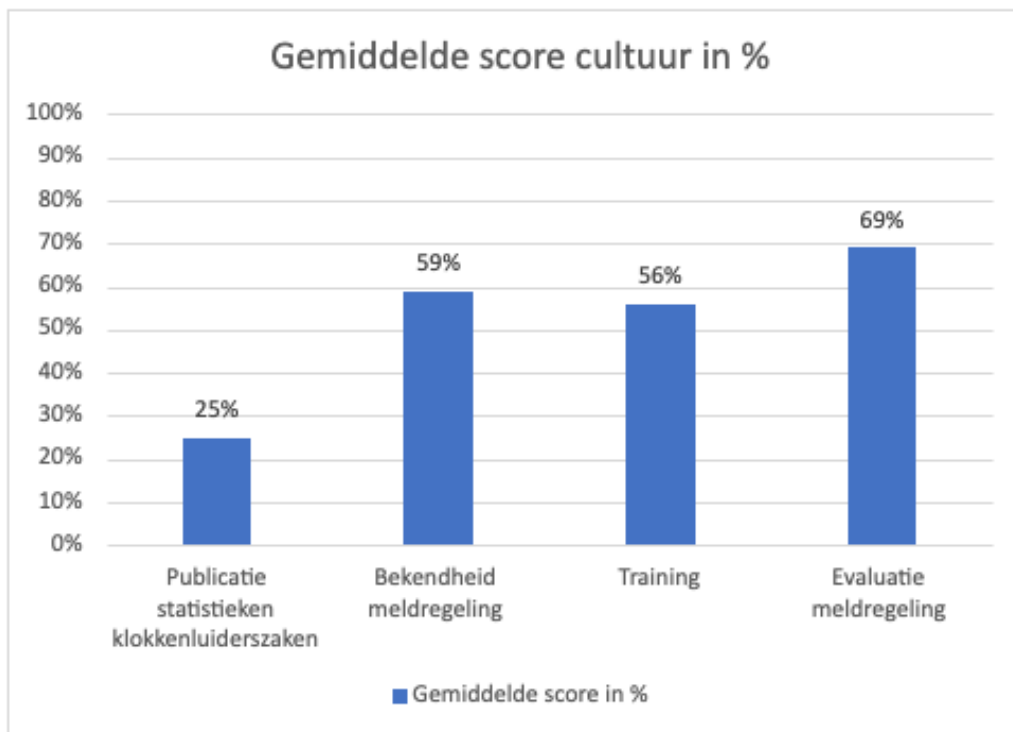
www.pwc.co.uk/fraudacademy/insights/whistleblowing-slides.html; EY, '14th Global Fraud Survey. Corporate misconduct — individual consequences', 2016, www.ey.com/gl/en/services/assurance/fraud-investigation---dispute-services/ey-global-fraudsurvey-2016; ACFE, Report to the Nations, 2018 Global Study on Occupational Fraud and Abuse (2018). Available at: <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018/default.aspx> and TI-S, 'International Principles for Whistleblower Legislation', 2016, www.transparency.org/whatwedo/publication/international_principles_for_whistleblower_legislation

⁴⁰ HvK is op dit onderdeel niet gescoord vanwege het type organisatie die zelf veel training en voorlichting geeft op het gebied van klokkenluidersbescherming.

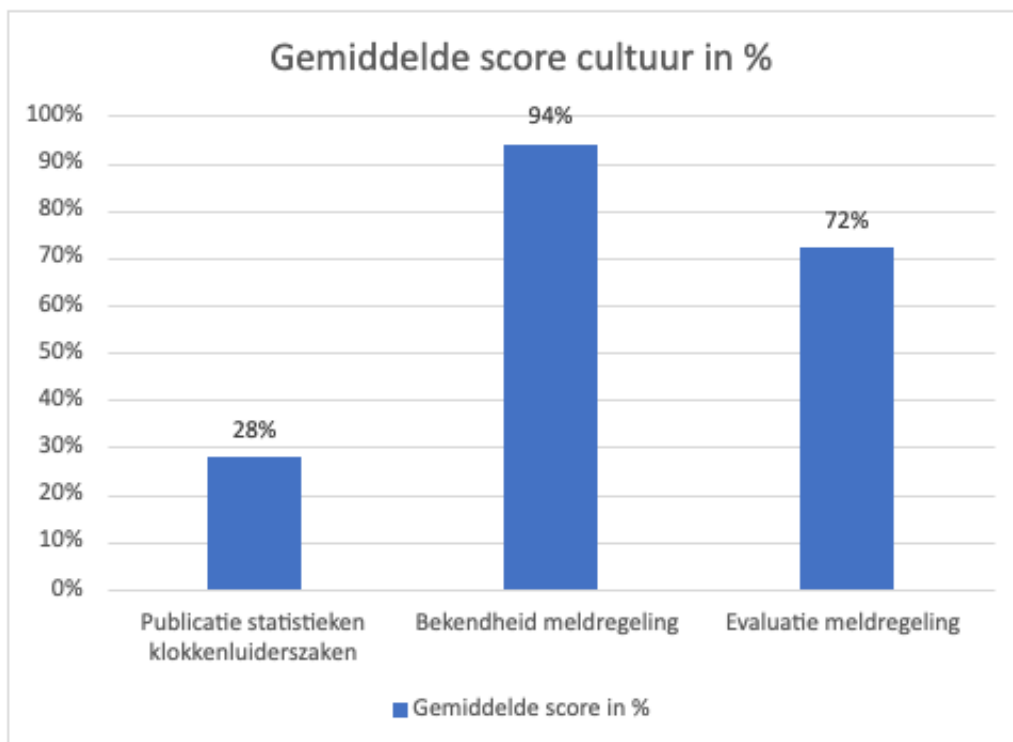
HvK scoort dit onderdeel relatief laag, wat aantoont dat een aanzienlijk deel van de Bevoegde autoriteiten hun werknemers nog onvoldoende bereikt met informatie over de mogelijkheid om vermoedens van misstanden te melden. Er is daarom ruimte voor verbetering in zowel de verschillende manieren van communiceren als de frequentie.

De score op het onderdeel training over klokkenluiden (56% zonder het HvK) laat zien dat training nog onvoldoende structureel is ingebed. Geen van de acht Bevoegde autoriteiten (zonder HvK) heeft verplichte regelmatige trainingen voor alle werknemers over hun klokkenluidersregeling. Wel zijn er bij sommige Bevoegde autoriteiten regelmatige trainingen voor het management of wordt een eenmalige training gegeven bij aanstelling van de werknemer.

De hoge score op de evaluatie van de meldregeling (69% zonder het HvK en 72% met het HvK), geeft aan dat Bevoegde autoriteiten de meldregeling in enige mate evalueren. In de meeste gevallen is de interne meldregeling voor het laatst geëvalueerd en aangepast naar aanleiding van de Wbk. Ondanks deze behoorlijke score, is er toch ruimte voor verbetering in de regelmaat en diepgang waarmee de interne meldregeling wordt geëvalueerd, gezien jaarlijkse evaluatie *best practice* is.

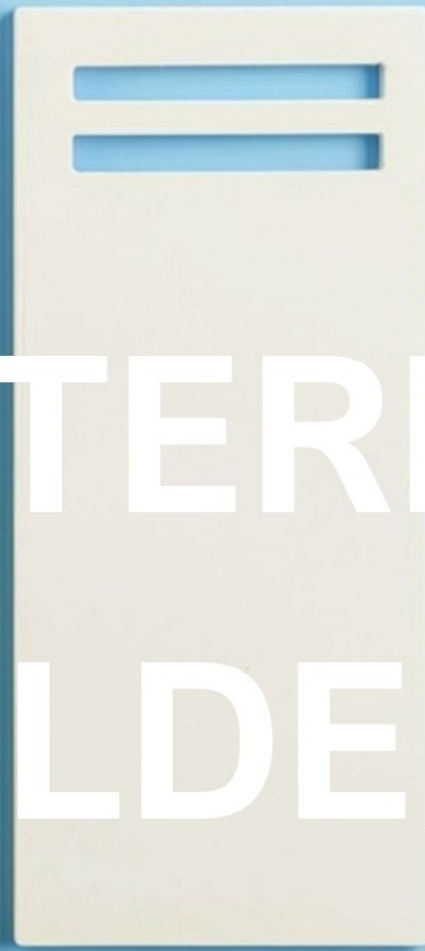


Figuur 13 – Gemiddelde score cultuur in % zonder HvK per onderdeel



Figuur 14 – Gemiddelde score cultuur in % met HvK per onderdeel

4



EXTERN MELDEN

Autoriteit Nucleaire Veiligheid en
Stralingsbescherming:

100%

Huis voor Klokkenluiders:

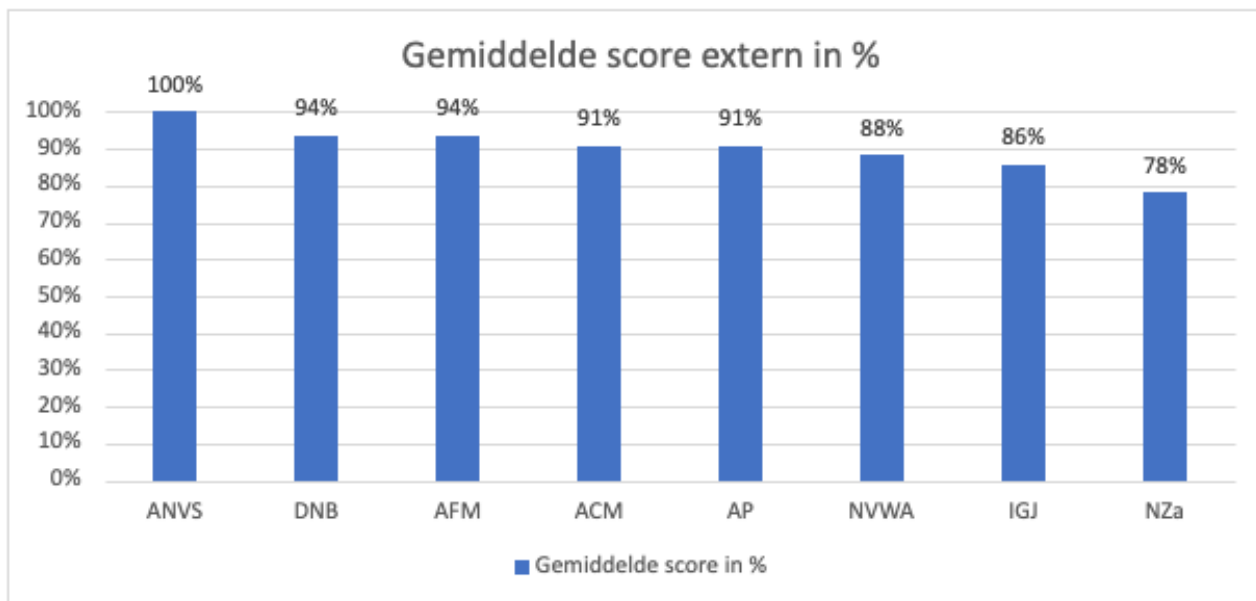
97%

Gemiddelde met HvK:

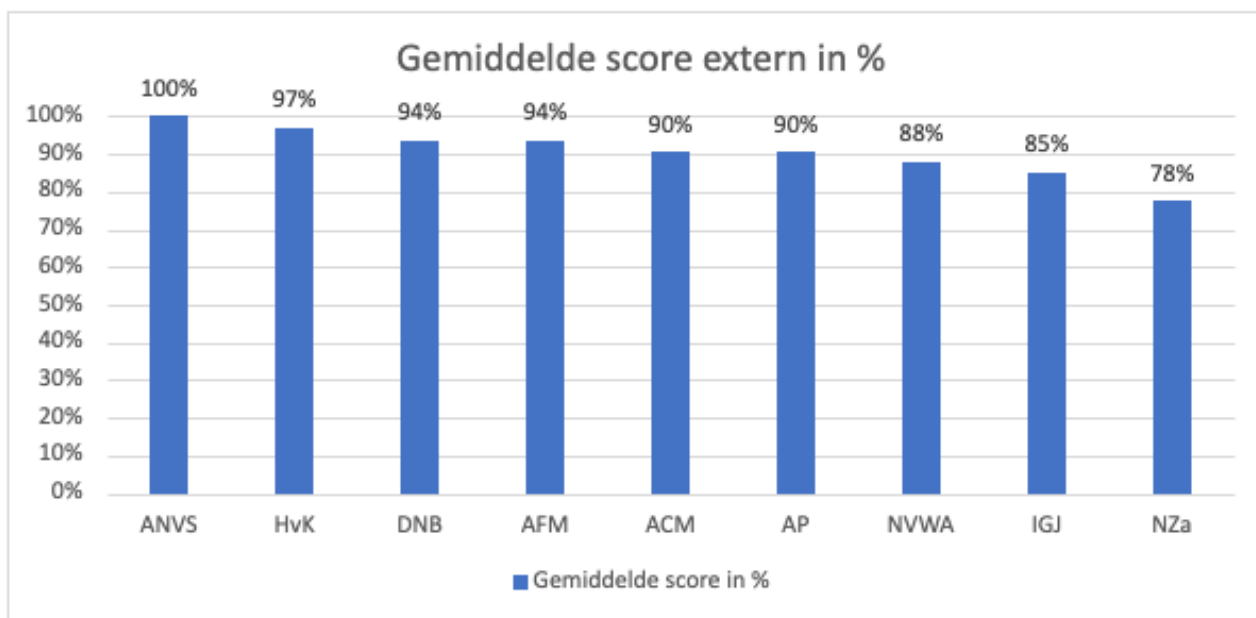
91%

Gemiddelde zonder HvK:

90%



Figuur 15 – Gemiddelde score extern in % zonder HvK, o.b.v. acht punten



Figuur 16 – Gemiddelde score extern in % met HvK, o.b.v. 7,8 punten

4. EXTERN MELDEN

Het laatste onderdeel van dit onderzoek gaat over de mate waarin extern melden bij Bevoegde autoriteiten toegankelijk is voor potentiële melders. Deze externe meldmogelijkheden worden beoordeeld in het licht van de wettelijke verplichtingen uit de Wbk voor de Bevoegde autoriteiten.

Alle aangewezen Bevoegde autoriteiten moeten een meldkanaal inrichten voor externe, werkgerelateerde meldingen over (vermoedens van) misstanden, waaronder schending of het gevaar voor een schending van het recht van de Europese Unie op hun werkgebied. Dit zijn de zogenaamde externe meldkanalen die werkgevers krachtens de Wbk in een klokkenluidersprogramma moeten communiceren.⁴¹ De eisen aan externe meldkanalen staan in de Wet bescherming klokkenluiders⁴² en gelden voor alle meldingen van vermoedens van misstanden bij de Bevoegde autoriteiten (waaronder schendingen van het Unierecht).⁴³

Om de dimensie extern melden goed te kunnen beoordelen, is het cruciaal om te kijken in welke mate melders rechtstreeks toegang hebben tot de Bevoegde autoriteiten en welke ondersteuning hen daarbij wordt aangeboden. Dit is van belang omdat niet alle (potentiële) melders zich in staat of veilig voelen om een misstand intern bij hun eigen organisatie te melden. Extern melden vormt daarom een essentieel vangnet voor het geval interne meldprocedures tekortschieten. Onder de Wbk mag direct extern melden, bijvoorbeeld aan het Huis voor Klokkenluiders of aan een andere Bevoegde autoriteit, en blijft de melder bescherming behouden.⁴⁴ De Bevoegde autoriteiten zijn in 2024 een samenwerkingsprotocol overeengekomen om het melden van misstanden gemakkelijker te maken, te bewerken dat meldingen bij de juiste Bevoegde autoriteit terechtkomen en eenduidig worden opgevolgd. Het HvK heeft hierbij een centrale rapporterende rol.⁴⁵

Hoe toegankelijker en laagdrempeliger het externe meldproces is ingericht, des te groter is de kans dat potentiële melders de stap zetten om een vermoeden van een misstand te melden. Een melder moet zich rechtstreeks bij een Bevoegde autoriteit kunnen melden, zonder daarvoor verplicht te zijn eerst intern een melding te doen bij de eigen organisatie.

Daarnaast is het van belang dat het HvK gratis advies en ondersteuning biedt aan (potentiële) melders.⁴⁶ Hoe duidelijker het voor potentiële melders en eventuele derden is dat zij op deze ondersteuning kunnen rekenen, des te groter de kans dat signalen tijdig en via de juiste kanalen worden gemeld.

⁴¹ Wet bescherming klokkenluiders, Art. 2, lid 5 sub b, en art. 2. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://www.wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852) en <https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/documenten/2023/05/03/direct-extern-melden>.

⁴² Wet bescherming klokkenluiders, Art. 2, lid 5, 2c, 2d t/m 2j. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://www.wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852)

⁴³ [Externe meldkanalen | Wet bescherming klokkenluiders](#)

⁴⁴ Wet bescherming klokkenluiders, Art. 2, lid 5 en art. 17^e. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://www.wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852)

⁴⁵ *Negen autoriteiten werken samen aan veilig meldproces voor klokkenluiders*. (2024) Huis voor Klokkenluiders. <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/actueel/nieuws/2024/04/11/negen-autoriteiten-werken-samen-aan-veilig-meldproces-voor-klokkenluiders>

⁴⁶ Wet bescherming klokkenluiders, Art. 3a. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://www.wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852)

De dimensie extern is gebaseerd op acht vragen. In de analyse waarbij het HvK wordt meegenomen is deelvraag 37j niet opgenomen.

De score is gemeten op basis van:

- Definitie van een misstand (vraag 35): dit onderdeel gaat over welke soort misstanden extern gemeld kunnen worden bij de Bevoegde autoriteiten.
- Reikwijdte van extern melden (vraag 36): dit gaat over wie een externe melding mag doen, zoals werknemers en zelfstandigen.
- Wettelijke informatievereisten (vraag 37): dit meet in hoeverre de Bevoegde autoriteiten voldoen aan de verplichtingen uit de Wbk, en hier voldoende informatie over geven in de meldregeling.
- Manieren van melden (vraag 38): dit gaat over de verschillende manieren waarop een melder een melding kan doen, en via wat voor soort meldkanalen.
- Termijn ontvangstbevestiging (vraag 39): dit onderdeel meet of en hoe snel een melder een ontvangstbevestiging krijgt.
- Termijn opvolging van de melding (vraag 40): dit onderdeel gaat over hoe snel de melder informatie krijgt over de behandeling en opvolging van de melding.
- Advies en ondersteuning (vraag 41): meet of melders vooraf vertrouwelijk advies kunnen krijgen over het doen van een melding.⁴⁷

RESULTATEN

Binnen het onderdeel extern meldkanaal laten de resultaten een overwegend positief beeld zien, waarbij de meeste Bevoegde autoriteiten aansluiten bij de vereisten uit de Wbk.

Bij alle negen Bevoegde autoriteiten kan via het externe meldkanaal een handeling of nalating waarbij het maatschappelijk belang in het geding is of een dreiging daartoe melden. Echter kan maar bij zeven van de negen Bevoegde autoriteiten een inbreuk of het risico van een inbreuk op het Unierecht gemeld worden. *Best practice* is een ruime definitie van misstand te hanteren waarbij geen maatschappelijk belang wordt vereist. Dit vergroot de kans dat alle soorten misstanden worden gedetecteerd en hiermee verdwijnt de onzekerheid of melders wel of niet worden beschermd.

De reikwijdte van extern melden scoort 100% zonder HvK en 100% met HvK, wat aangeeft dat alle personen in de context van werkgerelateerde activiteiten een misstand kunnen melden.

De wettelijke informatievereisten scoren 96% zonder HvK en 96% met HvK. De informatievoorziening richting melders is grotendeels volledig en de meeste Bevoegde autoriteiten voldoen aan de wettelijke eisen en de informatie in de meldregeling.

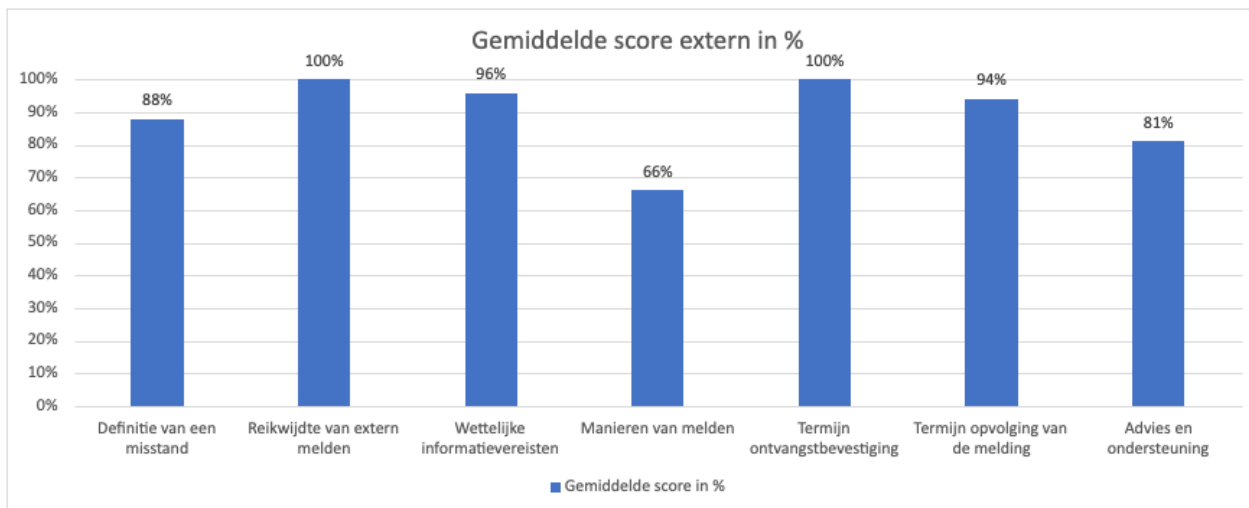
⁴⁷ Wettelijke verplichting voor het HvK en *best practice* voor de overige Bevoegde autoriteiten.

Het onderdeel “manieren van melden” scoort 66% zonder HvK en 67% met HvK, en scoort daarmee duidelijk lager dan de overige onderdelen. Dit vormt het belangrijkste aandachtspunt binnen de dimensie extern melden en suggereert dat de toegankelijkheid van het meldkanaal nog beperkt is. Dit komt voornamelijk doordat het overgrote deel van de Bevoegde autoriteiten niet meerdere of laagdrempelige meldopties aanbieden, zoals mondeling of anoniem melden. Wat opvalt is dat drie van de negen Bevoegde autoriteiten melders al wél de mogelijkheid bieden om anoniem te melden, ook al is dit nog geen wettelijke vereiste. Verder is het van belang dat de beschikbare meldkanalen duidelijk worden gecommuniceerd, zodat melders weten welke opties zij hebben.

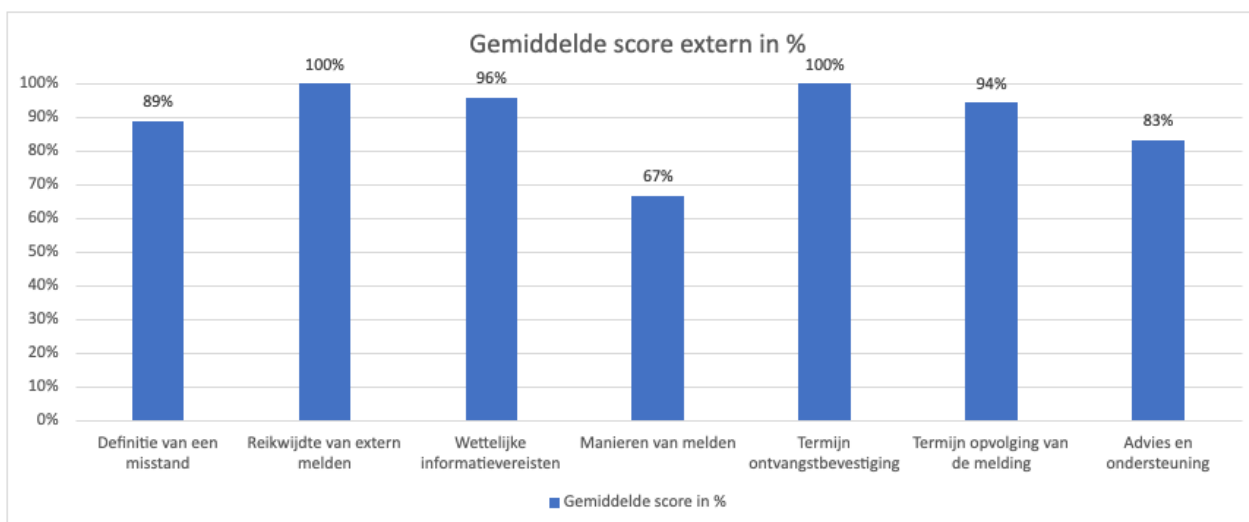
Het onderdeel termijn ontvangstbevestiging scoort 100% zonder HvK en 100% met HvK, wat aangeeft dat de juiste termijnen voor ontvangstbevestiging worden gehanteerd in de externe meldregeling. Verder is bij de termijnopvolging van de melding de score 94% met en zonder het HvK, wat aangeeft dat melders in de meeste gevallen binnen de gestelde termijn worden geïnformeerd over de beoordeling en opvolging van hun melding.

Het onderdeel advies en ondersteuning scoort 81% met HvK en 83% zonder HvK. Hoewel er geen vereiste is volgens de Wbk, bieden vijf Bevoegde autoriteiten (excl. HvK) de mogelijkheid vertrouwelijk advies in te krijgen. De overige drie Bevoegde autoriteiten verwijzen melders door naar het HvK.

Over het geheel genomen laten de resultaten zien dat de externe meldregeling bij de onderzochte Bevoegde autoriteiten goed is ingericht en in hoge mate voldoet aan de wettelijke vereisten.



Figuur 17 – Gemiddelde score extern in % zonder HvK per onderdeel



Figuur 18 – Gemiddelde score extern in % met HvK per onderdeel

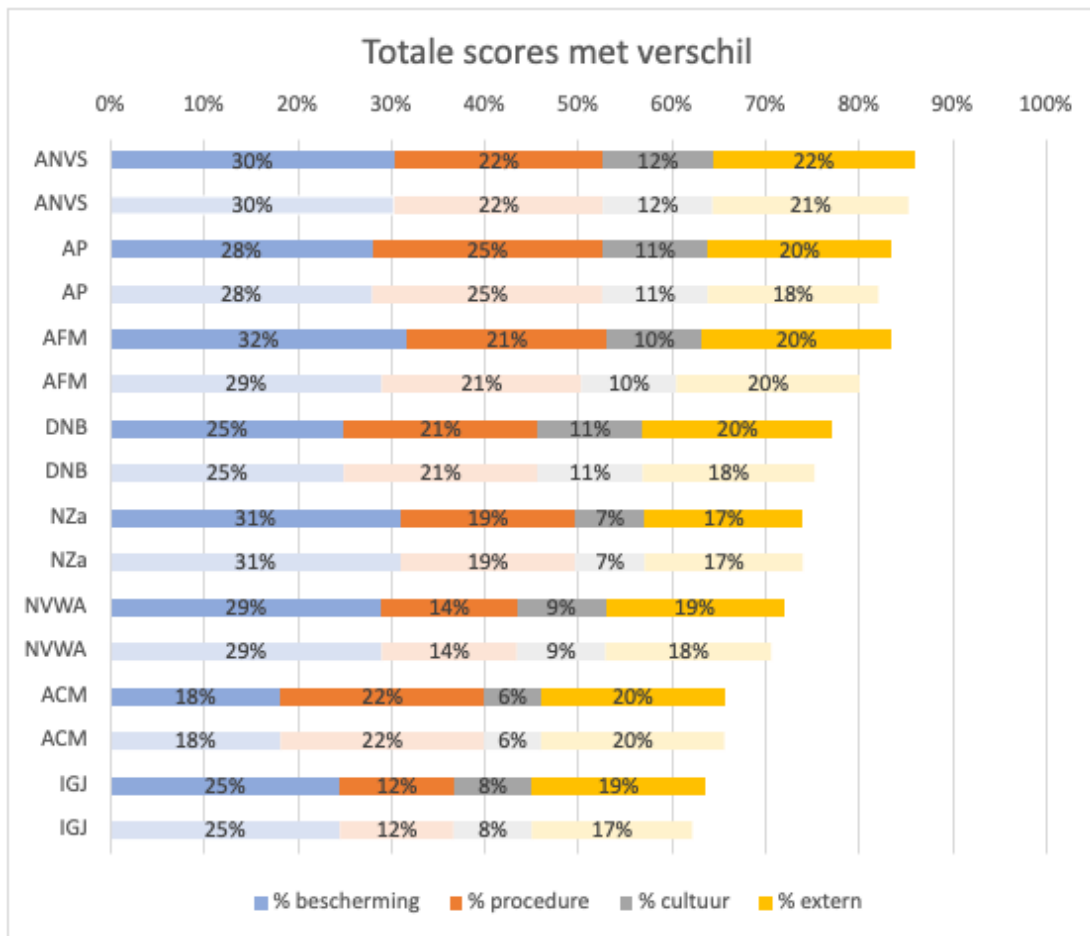
5



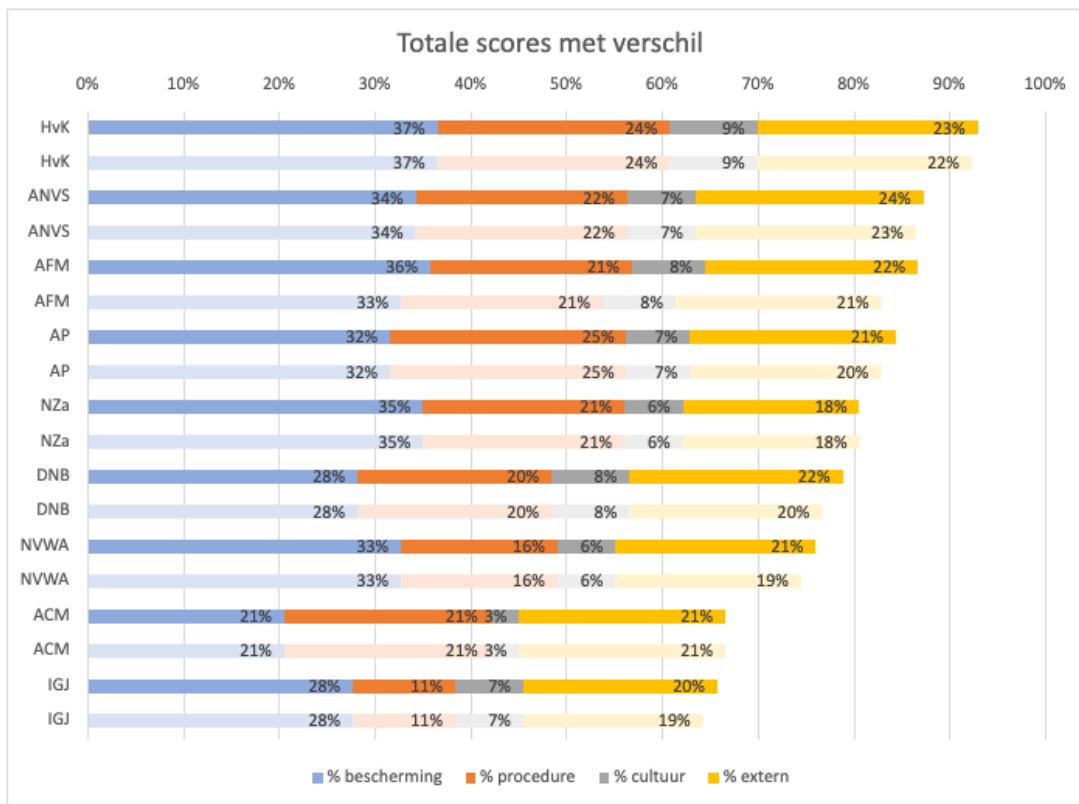
**VERBETERINGEN NA
AANBEVELINGEN**

5. VERBETERINGEN NA ONZE AANBEVELINGEN

TI-NL heeft de Bevoegde autoriteiten in dit onderzoek aangemoedigd om verbeteringen aan te brengen in hun meldregelingen om hun klokkenluidersprogramma te versterken en klokkenluiders beter te beschermen. Hier hebben de meeste Bevoegde autoriteiten gebruik van gemaakt en als gevolg hiervan een hogere score behaald. Om de positieve invloed van onze studie te laten zien, presenteren wij een ranking waarin de scores vóór en na de aanpassingen van de Bevoegde autoriteiten worden weergegeven. Voor iedere Bevoegde autoriteit, tonen de bovenste balken de huidige scores ná aanpassing, terwijl de onderste balken de scores vóór de aanpassingen weergegeven.



Figuur 19 – verdeling van de totaalscore naar dimensie, vóór en na, zonder HvK



Figuur 20 – verdeling van de totaalscore naar dimensie, vóór en na, met HvK

Deze verbeteringen laten zien dat de Bevoegde autoriteiten actief bezig zijn met het versterken van hun klokkenluidersprogramma. Het is duidelijk dat er voornamelijk verbeteringen zijn gemaakt op de dimensie extern melden; bij zes van de acht Bevoegde autoriteiten in de analyse zonder HvK en bij zeven van de negen Bevoegde autoriteiten in de analyse met HvK zijn de scores na de verbeteringen gestegen. De AP, IGJ, DNB en NVWA hebben allemaal verbeterd op de definitie van een misstand, waardoor melders nu een dreigende misstand kunnen melden bij alle Bevoegde autoriteiten. De AFM en ANVS hebben verbeteringen aangebracht in de manieren waarop een melding gemaakt kan worden; in het bijzonder heeft de AFM anoniem extern melden mogelijk gemaakt. Het HvK en DNB zijn gestegen op vraag 37 over of de Bevoegde autoriteit aan de eisen van artikel 2h van de Wbk voldoet en hebben dus meer informatie beschikbaar gemaakt voor melders.

Op de dimensie bescherming is de AFM de enige Bevoegde autoriteit die een hogere score heeft na de verbeteringen, waar ze met een punt gestegen zijn, specifiek op de vraag of er anonieme communicatie tussen de klokkenluider en de ontvanger mogelijk is. Verder zijn er geen verbeteringen op de dimensies procedure en cultuur. Naar aanleiding hiervan zijn er een aantal aanbevelingen uit dit rapport gekomen die organisaties kunnen gebruiken om de klokkenluidersbescherming verder te versterken en mogelijke of dreigende misstanden eerder te detecteren en op te lossen.

6. AANBEVELINGEN

AANBEVELINGEN AAN DE BEVOEGDE AUTORITEITEN

1. **Ga verder dan de beperkte wettelijke definitie van klokkenluiden, die het algemeen belang vereist, en breid uw klokkenluidersregeling uit naar alle vormen van misstand.** De Wbk is alleen van toepassing bij meldingen van (vermoedens van) misstanden waarbij het algemeen belang in het geding is. Veel andere gevallen, zoals het overtreden van interne regels of onethisch gedrag, kunnen echter aanzienlijke gevolgen hebben voor een organisatie, zonder dat aan deze vereiste wordt voldaan. Een klokkenluidersregeling moet daarom elke vorm van een misstand omvatten en bescherming bieden, zodat problemen in een vroeg stadium kunnen worden gesignaleerd en aangepakt.
2. **Communiceer actief over bescherming tegen benadeling.** Bevoegde autoriteiten moeten duidelijk communiceren dat benadeling van klokkenluiders verboden is, en moeten degenen die zich melden actief ondersteunen en het verbod handhaven. Effectieve bescherming gaat verder dan alleen een anti-benadelingsbeleid. Aanvullende maatregelen, zoals de mogelijkheid om van kantoor of werkrooster te veranderen, of toegang tot een onafhankelijke ondersteunende partij, versterken de bescherming in de praktijk.
3. **Maak anonieme meldingen mogelijk.** Anonieme meldingen zijn een fundamentele vorm van bescherming en moeten mogelijk zijn, ongeacht het meldkanaal. Organisaties moeten zich ervan bewust zijn dat anonimiteit de mogelijkheden om verder onderzoek te doen, bescherming te bieden of feedback te geven aan de melder kan beperken. Deze beperkingen zijn geen reden om anonieme meldingen te beperken, maar ze moeten wel duidelijk aan de werknemers worden meegedeeld. Verder is het belangrijk om anonieme communicatie tussen de melder en de ontvanger te faciliteren zodat een melding goed opgevolgd kan worden.
4. **Verzamel en evalueer regelmatig belangrijke statistieken.** Om de effectiviteit van het klokkenluidersprogramma te monitoren, is het belangrijk statistieken te verzamelen en te evalueren. Er kunnen ook *Key Performance Indicators* (KPI's) worden vastgesteld en regelmatig worden gemeten. Relevante statistieken zijn onder meer het totale aantal ontvangen meldingen, het aantal meldingen per kanaal of type kwestie, het percentage onderzochte meldingen, het percentage anonieme meldingen, het aantal meldingen van benadeling, de gemiddelde duur van een zaak, het aantal gegronde meldingen en de opgelegde sancties.
5. **Wijs specifieke leidinggevenden aan om toezicht te houden op het klokkenluidersprogramma.** Door vertegenwoordigers van het hoger management aan te stellen voor sleutelfuncties binnen het klokkenluidersprogramma wordt het belang van het beleid benadrukt en vanaf de top de juiste toon gezet. De verantwoordelijkheid voor en het toezicht op het klokkenluidersprogramma zou bij het bestuur of bij de voorzitter van het bestuur belegd moeten worden.
6. **Evalueer het klokkenluidersprogramma in ieder geval elke drie jaar en bij voorkeur jaarlijks.** Onafhankelijke en regelmatige monitoring en evaluatie van het klokkenluidersprogramma zijn noodzakelijk om de geschiktheid ervan en de naleving van de toepasselijke wetgeving te waarborgen.

7. **Organiseer regelmatig verplichte trainingen over klokkenluiden en het bredere integriteitskader.** De trainingen moeten duidelijk maken hoe men vermoedens van misstanden kan melden, onduidelijkheden over processen en definities wegnemen, en verplicht zijn voor alle medewerkers. Degenen die verantwoordelijk zijn voor het ontvangen en onderzoeken van meldingen, moeten bovendien regelmatig training krijgen over hoe om te gaan met meldingen inclusief preventie en nazorg.
8. **Communiceer regelmatig met medewerkers over het klokkenluidersprogramma.** Naast trainingen moeten medewerkers regelmatig updates ontvangen via kanalen zoals een speciale sectie op het intranet of medewerkersbijeenkomsten. Eerstelijnsmanagers spelen een belangrijke rol bij het zorgen dat alle medewerkers op de hoogte blijven en herinnerd worden aan de geldende procedures.
9. **Deel intern de lessen die zijn getrokken uit klokkenluiderszaken.** Het geanonimiseerd communiceren van lessen uit onderzoeken bevordert een positieve boodschap over het melden van misstanden en vergroot het bewustzijn van werknemers. Daarbij moeten organisaties ervoor zorgen dat de identiteit van klokkenluiders en van degenen die van misstanden worden beschuldigd, wordt beschermd en dat alle communicatie voldoet aan de AVG-vereisten.
10. **Publiceer geanonimiseerde statistieken extern.** Om de transparantie te versterken en het vertrouwen bij belanghebbenden te versterken, zouden Bevoegde autoriteiten geanonimiseerde statistieken over klokkenluiderszaken moeten publiceren in hun jaarverslag of op hun website. Net als bij interne communicatie moet de identiteit van alle betrokken partijen te allen tijde worden beschermd.
11. **Zorg voor duidelijke en toegankelijke communicatie richting klokkenluiders.** Creëer toegankelijke en doelgerichte informatie voor potentiële klokkenluiders, waaronder informatie over hun rechten, procedures en beschikbare meldkanalen. Dit is in het bijzonder van belang wanneer meerdere Bevoegde autoriteiten betrokken zijn. Besteed daarbij specifieke aandacht aan de toegankelijkheid van meldkanalen: drempels rondom niet-anoniem melden kunnen in de praktijk een belangrijke belemmering vormen, ook waar anonimiteit wettelijk nog niet verplicht is.

AANBEVELINGEN AAN DE WETGEVER

12. **Werk het sanctieregime uit volgens artikel 23 van de EU-richtlijn.** De Nederlandse regering zou met voorrang moeten vastleggen welke sancties kunnen worden opgelegd bij overtreding of niet-naleving van de Wet bescherming klokkenluiders, zoals bij benadeling van de melder, schending van de vertrouwelijkheid van diens identiteit, het voeren van gerechtelijke procedures tegen de klokkenluider, of het niet op orde hebben van een klokkenluidersregeling. Een uitgewerkt en helder sanctieregime is een vereiste om aan de EU-richtlijn te voldoen en geeft organisaties een concrete prikkel om de wet daadwerkelijk na te leven.
13. **Beleg het mandaat om sancties formeel bij het Huis voor Klokkenluiders op te leggen.** Naast het uitwerken van het sanctieregime zelf, moet de bevoegdheid om sancties daadwerkelijk op te leggen bij een toezichthouder worden ondergebracht. Het Huis voor Klokkenluiders is hiervoor de aangewezen partij, aangezien dit orgaan al een centrale rol vervult in de ondersteuning en advisering van klokkenluiders. Het is belangrijk dat het Huis voor Klokkenluiders de juiste middelen en capaciteit in huis heeft om deze rol effectief te kunnen vervullen.

14. **Schrap de eis dat het maatschappelijk belang in het geding moet zijn.** De wetgever zou de huidige, beperkende vereiste dat het maatschappelijk belang in het geding moet zijn bij een misstand laten vervallen. Deze eis heeft in de praktijk voor grote onzekerheid gezorgd, mede doordat niet duidelijk is hoe vaak of hoe ernstig een misstand moet zijn voordat een melder bescherming geniet, en heeft zelfs geleid tot tegenstrijdige jurisprudentie. Door de eis te schrappen ontstaat meer rechtszekerheid voor alle betrokkenen – van klokkenluider tot vertrouwenspersoon, werkgever en autoriteit – en wordt voorkomen dat potentiële melders aarzelen om misstanden te melden.
15. **Verplicht organisaties om anonieme meldingen in ontvangst te nemen en te behandelen.** De regering zou het eerder ingetrokken voorstel over verplichte anonieme meldkanalen opnieuw moeten oppakken en vastleggen in de aangekondigde wetswijziging van 2026. Onderzoek toont aan dat de mogelijkheid om anoniem te melden mensen stimuleert om vermoedens van misstanden te melden, met name bij ernstige misstanden of georganiseerde criminaliteit, en dat het personen ervan weerhoudt om extern te melden of naar de media te stappen. Aangezien een grote meerderheid van de organisaties dergelijke kanalen al vrijwillig aanbiedt, weegt de gestelde administratieve last niet op tegen de voordelen voor melders en de bredere effectiviteit van klokkenluidersbescherming.

BIJLAGE I. METHODOLOGIE

Whistleblowing Frameworks 2026 bouwt voort op bestaand onderzoek van Transparency International Nederland in het bestrijden van corruptie in de private sector. Echter in tegenstelling tot deze eerdere publicaties, richt dit onderzoek zich specifiek op de publieke sector, in het bijzonder de negen Bevoegde autoriteiten met op basis van de Wbk een wettelijke rol op het gebied van meldingen van misstanden.

Het onderzoeken van de publieke sector, in het bijzonder de Bevoegde autoriteiten, is van groot belang, omdat deze organisaties een centrale rol spelen in het beschermen van algemene belangen zoals rechtvaardigheid, veiligheid en integriteit. Wanneer deze Bevoegde autoriteiten niet goed functioneren, reiken de gevolgen verder dan de organisatie zelf en kunnen zij een brede maatschappelijke impact hebben. Publieke instellingen beschikken bovendien over unieke bevoegdheden waardoor hun handelen direct van invloed is op burgers en andere organisaties. Het functioneren van deze autoriteiten raakt daarmee ook aan het vertrouwen in publieke instituties: transparantie, verantwoording en effectieve omgang met misstanden zijn essentieel voor de legitimiteit van het openbaar bestuur.

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst die is verstuurd naar alle Bevoegde autoriteiten. Van alle Bevoegde autoriteiten hebben we de antwoorden mogen ontvangen. De vragenlijst bood naast gesloten vragen ook ruimte voor toelichtingen en aanvullende opmerkingen, waardoor respondenten hun antwoorden konden verduidelijken of nuanceren. Daarnaast was er in meerdere gevallen aanvullende communicatie, om antwoorden te verduidelijken, context te verkrijgen en interpretatie van de gegevens zo nauwkeurig mogelijk te maken.

Om de betrouwbaarheid en volledigheid van de aangeleverde informatie te vergroten, is naast de vragenlijst een aanvullende crosscheck uitgevoerd. Daarbij zijn de door de Bevoegde autoriteiten verstrekte antwoorden vergeleken met de interne meldregelingen en de publiekelijk beschikbare informatie van de website over klokkenluidersbescherming.⁴⁸ Dit maakte het mogelijk om antwoorden te verifiëren en een vollediger beeld te krijgen van de inrichting en werking van de meldstructuren. Op basis van deze aanvullende analyse konden discrepanties tussen de aangeleverde antwoorden en publiek beschikbare informatie worden vastgesteld. Ook wordt hierdoor duidelijk welk beleid er wordt gehanteerd binnen de Bevoegde autoriteiten, maar dat niet of onduidelijk wordt gecommuniceerd naar (potentiële) melders. Op basis hiervan hebben wij de Bevoegde autoriteiten aanbevolen om aanpassingen in de meldregeling door te voeren en de toegankelijkheid en duidelijkheid van de meldregeling te versterken.

STRUCTUUR

Om de huidige stand van zaken en de effectiviteit van de klokkenluidersregelingen te kunnen beoordelen, zijn drie dimensies vastgesteld en door deskundigen op het gebied van klokkenluidersbescherming gevalideerd. Deze dimensies vormen de basis voor de vragenlijst: bescherming, procedure en cultuur. Daarnaast hebben wij extern

⁴⁸ Als bedoeld in art. 2h, lid 2 Wbk.

melden als apart onderdeel gescoord. De dimensies bescherming, procedure en cultuur zijn verder opgedeeld in onderdelen.

1. Cultuur: het niveau van beschermingen voor personen die intern melding maken van misstanden

- a. Reikwijdte van bescherming
- b. Anonimiteit en vertrouwelijkheid
- c. Bescherming tegen benadeling
- d. Extern melden
- e. Vertrouwelijk advies

2. Procedure: de effectiviteit van de interne meldprocedure

- a. Meldkanalen en toegankelijkheid
- b. Opvolging en afhandeling van meldingen
- c. Verantwoordelijkheid
- d. Monitoring

3. Cultuur: de mate waarin de organisatiecultuur het melden van misstanden ondersteunt

- a. Publicatie statistieken klokkenluiderzaken
- b. Bekendheid met de meldregeling
- c. Training
- d. Evaluatie meldregeling

4. Extern: in hoeverre de externe meldregeling van Bevoegde autoriteit voldoet aan de vereisten uit de Wbk

RANKING

De Bevoegde autoriteiten zijn per vraag beoordeeld met een score op een schaal van 0 tot 1. In totaal konden 37 punten worden behaald. Dit is verder opgedeeld in 12 punten voor bescherming, 10 punten voor procedure, 7 punten voor cultuur en 8 punten voor extern. In de analyse met het HvK is dit 32,8 punten (omdat er op minder vragen gescoord kan worden), waarvan 12 punten voor bescherming, 9 punten voor procedure, 4 punten voor cultuur en 7,8 punten voor extern. Op basis van deze scores zijn ranglijsten opgesteld voor alle vier de dimensies, evenals een totaalscore van alle autoriteiten. De uiteindelijke scores worden in procenten weergegeven. De volledige vragenlijst is opgenomen in Bijlage III.

SELECTIE VAN ORGANISATIES

De selectie van de negen Bevoegde autoriteiten is gebaseerd op hun formele rol binnen de Wbk. Deze Bevoegde autoriteiten zijn expliciet aangewezen als ontvangers van externe meldingen van misstanden en vormen daarmee een relevante groep voor het beoordelen van de werking van externe meldkanalen.⁴⁹

DATACOLLECTIE

De methodologie van deze studie is empirisch in natuur. De studie legt de staat en effectiviteit van het huidige klokkenluidersprogramma empirisch vast door middel van een vragenlijst. Alle Bevoegde autoriteiten zijn benaderd via email met een uitleg van de studie en de uitnodiging om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst is gestuurd naar de werknemers die verantwoordelijk zijn voor het klokkenluidersprogramma binnen de Bevoegde autoriteit, waar zij werken. Alle negen Bevoegde autoriteiten hebben gereageerd en de vragenlijst ingevuld.

SCORES

		Answer possibilities and scoring values															
	Question	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	other	max score	Type of question		
Bescherming	5	0,25	0,5	1									x	1	MC		
	6	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1				1	MC		
	7		0											1	A/B		
	8	1	0	0										1	A/B		
	9	0	1	0,5										1	A/B		
	10	1	0											1	A/B		
	11	1	0											1	A/B		
	12	0,5	0,25	0,125	0,125	0							x	1	MC		
	13	1	0,5	1	0	0								1	A/B		
	14	1	0											1	A/B		
	15	1	0,5	0										1	A/B		
	16	1	0,5	0										1	A/B		
Total															12		
Procedure	17*	x	x	x	x	x	x	x					x	1	MC		
	18	1	0											1	A/B		
	19	1	0,5	0										1	A/B		
	20	1	0											1	A/B		
	21	1	0,75	0,25	0,25								x	1	MC		
	22	1	0											1	A/B		
	23	0,5	1	0,25									x	1	A/B		
	24	1	0,5	0									x	1	A/B		
	25	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1		x	1	MC		
	26	1	0,5	0										1	A/B		
27	Not scored														not scored		
Total															10		
Cultuur	28	0,33333333	0,33333333	0,33333333	0								x	1	MC		
	29	0,33333333	0,33333333	0,33333333	0									1	MC		
	30	1	0,5	0										1	A/B		
	31*	x	x	x	x	x	x	x					x	1	MC		
	32	1	0,5	0,25	0									1	A/B		
	33	0,5	1	0										1	A/B		
	34	1	0,5	0									x	1	A/B		
Total															7		
Extern	35	0,5	0,5											1	MC		
	36	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1				1	MC		
	37a-k	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2		2	MC		
	38	0,25	0,25	0,25	0,25									1	MC		
	39	1	0,75	0,5	0,25	0								1	A/B		
	40	1	0,5	0										1	A/B		
	41	1	0,5	0									x	1	A/B		
	42	not scored														not scored	
43	not scored														not scored		
Total															8		

Tabel (21) – Mogelijke antwoorden en score voor alle vragen

*Deze vraag is op de volgende manier gescoord: 1 antwoord is 0,25 punten waard, 2 antwoorden 0,5 punten en 3 of meer antwoorden is 1 punt.

Zoals weergegeven in Tabel 21 is aan elke mogelijke antwoordoptie per vraag een bepaald aantal punten toegekend, afhankelijk van het belang van het betreffende criterium. Daarnaast is een maximaalscore (cap) per vraag gehanteerd. De maximale score bedraagt 12 punten voor bescherming, 10 punten voor procedure, 7 punten voor cultuur en 8 punten voor extern. Daarmee komt de maximale totaalscore uit op 37 punten. Voor de ranking zonder

⁴⁹ Wet bescherming klokkenluiders, Art. 2c. [wetten.nl - Regeling - Wet bescherming klokkenluiders - BWBR0037852](https://wetten.nl/Regeling-Wet%20bescherming%20klokkenluiders-BWBR0037852)

het HvK bedraagt de maximale score 12 punten voor bescherming, 9 punten voor procedure, 4 punten voor cultuur en 7,8 punten voor extern. Dat komt neer op een de maximale score van 32,2 punten.

ONGESCOORDE VRAGEN UIT DE VRAGENLIJST

In dit onderzoek is ervoor gekozen om drie vragen niet mee te nemen in de score, namelijk vraag 27, vraag 42 en vraag 43. Vraag 27 (“Hoeveel interne klokkenluidersmeldingen ontvangt uw organisatie op jaarbasis?”) en vraag 43 (“Hoeveel externe meldingen, als bedoeld in artikel 2c en volgende in de Wet bescherming klokkenluiders, heeft uw organisatie ontvangen in 2024?”) zijn bedoeld om een beeld te krijgen van de meldingen waarmee de Bevoegde autoriteiten te maken mee hebben.

Vraag 42 (“Gelden voor uw organisatie, als Bevoegde autoriteit op basis van andere wetgeving, andere voorschriften die boven de Wet bescherming klokkenluiders prevaleren?”) is bedoeld om inzicht te krijgen in de vraag of er aanvullende of afwijkende wettelijke voorschriften gelden voor de autoriteiten. Daarnaast zijn de vragen 1 t/m 4 in de introductie niet gescoord.

LIMITATIES VAN HET ONDERZOEK

Dit onderzoek en de daaruit voortvloeiende scores hebben uitsluitend betrekking op het formeel vastgelegde Klokkenluidersprogramma binnen de Bevoegde autoriteiten. De analyse richt zich daarmee primair op de bescherming en inrichting op papier, zoals vastgelegd in meldregelingen en publiek beschikbare informatie. De feitelijke werking van het meldsysteem in de praktijk kan hiervan afwijken. Een hoge score betekent dan ook niet automatisch dat melders in de praktijk daadwerkelijk effectief worden beschermd. Zo kan de mogelijkheid tot anoniem melden formeel zijn vastgelegd, terwijl anonimiteit in de praktijk moeilijk te waarborgen is wanneer de inhoud van een melding herleidbaar is tot een specifieke persoon of wanneer tijdens het onderzoek de identiteit van een melder bekend raakt.

Ook kan een verbod op benadeling expliciet zijn opgenomen in de klokkenluidersregeling, terwijl handhaving, sanctionering of bewijsvoering in concrete gevallen complex of beperkt is. Daarnaast zegt de formele inrichting van het meldkanaal weinig over de beschikbare capaciteit, middelen en expertise binnen een autoriteit om meldingen zorgvuldig en tijdig te behandelen. Een robuust juridisch en procedureel kader is een noodzakelijke voorwaarde voor een effectieve bescherming, maar vormt op zichzelf geen garantie voor een goed functionerend meldsysteem in de praktijk.

Het is belangrijk om te benadrukken dat, hoewel de enquêtevragen bedoeld zijn om het klokkenluidersprogramma van een organisatie weer te geven, ze mogelijk niet de volledige omvang van de inspanningen van elke organisatie omvatten. Sommige maatregelen of initiatieven die de autoriteiten hebben geïmplementeerd, vallen mogelijk buiten de reikwijdte van de vragenlijst. De dimensie organisatiecultuur is met name moeilijk te meten. De organisatiecultuur is afhankelijk van veel niet-gedocumenteerde elementen. Daardoor geeft de score mogelijk geen volledig beeld van klokkenluidersbescherming in de praktijk.

BIJLAGE II. DESK RESEARCH REFERENCES

Huis voor klokkenluiders	HvK
https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand	
Autoriteit Consument en Markt	ACM
https://www.acm.nl/nl/contact/bescherming-als-klokkenluider#overtreding-melden-als-klokkenluider	
Autoriteit Financiële Markten	AFM
https://www.afm.nl/nl-nl/sector/themas/melden-misstanden-en-incidenten/bescherming-klokkenluiders	
Autoriteit persoonsgegevens	AP
https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/contact/als-klokkenluider-een-misstand-op-uw-werk-melden-bij-de-ap	
De Nederlandsche Bank	DNB
https://www.dnb.nl/contact/bezwaar-klacht-of-misstand-melden/dnb-meldpunt-misstanden/	
https://www.dnb.nl/contact/bezwaar-klacht-of-misstand-melden/melden-van-vermoedens-van-misstanden-en-andere-integriteitsincidenten-of-klachten-over-dnb/	
Inspectie gezondheidszorg en jeugd	IGJ
https://www.igi.nl/onderwerpen/melden-over-uw-werkgever-klokkenluidersregeling	
Nederlandse Zorgautoriteit	NZa
https://www.nza.nl/service/contact/ons-meldpunt/meldpunt-misstanden-bij-zorgverzekeraars-of-zorgaanbieders	
Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming	ANVS
https://www.autoriteitnvs.nl/voorlichting/wetten-taken/overtreding-misstand-melden	
Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit	NVWA
https://www.nvwa.nl/onderwerpen/zaken-regelen/melden/particulieren/misstanden-op-het-werk	

BIJLAGE III. VRAGENLIJST

Vragenlijst Whistleblowing Frameworks

1. Wat is de naam van uw organisatie?

2. Heeft uw organisatie een interne meldregeling?

- Ja
- Nee

3. In welk jaar is de huidige regeling geïmplementeerd?

- Invoeringsjaar:
- Laatst bijgewerkt:
- Kunt u hier link naar de meldregeling toevoegen? (Indien niet online beschikbaar, de regeling graag mailen naar communicatie@transparency.nl)

4. Waar is de regeling te vinden?

- Intranet.
- Publiekelijk beschikbaar.
- Anders, graag specificeren:

Bescherming

De volgende vragen meten het niveau van bescherming dat wordt geboden aan melders.

5. Welke van de volgende elementen omvat de definitie van een misstand in uw regeling?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Een inbreuk of het risico van een inbreuk op het Unierecht.
- Een handelen of nalaten waarbij het maatschappelijk belang in het geding is.
- Een handeling of nalatigheid (inclusief een integriteitsschending) die onwettig is, misbruik oplevert of schade kan veroorzaken - die in of voor de organisatie is begaan, wordt begaan of waarschijnlijk zal worden begaan.
- Anders

6. Welke van de volgende groepen worden beschermd onder de interne meldregeling? (Kies alle relevante antwoorden)

- Huidige werknemers;
- Voormalige werknemers;
- Aandeelhouders;

- Zelfstandigen;
- Stagiairs;
- Vrijwilligers;
- Sollicitanten;
- (Sub)contractanten, leveranciers en/of hun personeel;
- Alle personen die in de context van werk-gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand hebben.

7. Is het mogelijk om misstanden anoniem te melden binnen uw organisatie?

- Ja
- Nee

8. Zo ja, maakt het meldkanaal anonieme communicatie tussen de klokkenluider en de ontvanger van de melding mogelijk?

- Ja
- Nee
- N.v.t.

9. Hoe gaat uw organisatie om met informatie over de identiteit van klokkenluiders tijdens het interne onderzoeksproces?

- Deze informatie mag worden gedeeld ten behoeve van het onderzoek zonder toestemming van de melder te vragen.
- Deze informatie mag uitsluitend op need-to-know basis worden gedeeld voor het onderzoek en de daaruit voortvloeiende besluitvorming, mits de melder hiervoor toestemming heeft gegeven.
- Deze informatie wordt niet gedeeld.

10. Communiceert uw organisatie met werknemers dat de benadeling van melders van misstanden verboden is?

- Ja
- Nee

11. Legt de meldregeling uit hoe werknemers benadeling in verband met hun melding kunnen rapporteren?

- Ja
- Nee

12. Op welke manier(en) beschermt uw organisatie melders van misstanden tegen benadeling?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Er is een beleid tegen benadeling dat sancties omvat voor degenen die zich schuldig maken aan vergelding.
- Een onafhankelijke partij ondersteunt de werknemer tijdens en na het onderzoeksproces.
- De werknemer kan van afdeling/kantoor/werklocatie veranderen.
- Werknemers mogen hun werkrooster wijzigen.

- Er is geen formele bescherming.
- Anders, graag specificeren:

13. Staat de meldregeling toe dat werknemers extern melden zonder eerst intern te moeten melden?

- Toegestaan en expliciet vermeld.
- Toegestaan, maar niet genoemd.
- Toegestaan en expliciet vermeld, maar werknemers worden aangemoedigd om eerst intern te melden.
- Niet toegestaan.
- Niet vermeld.

14. Beschrijft de meldregeling hoe een externe melding aan de Bevoegde autoriteiten kan worden gedaan?

- Ja
- Nee

15. Heeft uw organisatie een vertrouwenspersoon?

- Ja, we hebben een gecertificeerde vertrouwenspersoon.
- Ja, maar de vertrouwenspersoon is niet gecertificeerd.
- Nee.

16. Kan een werknemer vertrouwelijk advies krijgen alvorens een melding te doen?

- Ja, wij bieden vertrouwelijk advies.
- Nee, maar wij verwijzen voor vertrouwelijk advies door naar het Huis voor Klokkenluiders.
- Nee.

Procedure

De volgende vragen meten de doeltreffendheid van de meldregeling.

17. Via welke van de volgende kanalen kunnen werknemers in uw organisatie misstanden melden?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Interne hotline;
- Externe hotline (uitbesteed aan een externe dienstverlener);
- Speciale e-mail;
- Online meldformulier;
- In persoon melden;
- Intern web-based systeem;
- Extern web-based systeem (uitbesteed aan een externe dienstverlener);
- Anders, graag specificeren:

18. Ontvangt de melder binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging?

- Ja
- Nee

19. Welke termijn geldt voor het informeren van de melder over de beoordeling en opvolging van de melding?

- Minder dan drie maanden.
- Meer dan 3 maanden.
- Geen informatie.

20. Stelt uw organisatie haar meldkanalen 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar?

- Ja
- Nee

21. Wie is verantwoordelijk voor het beheer van de meldregeling van de organisatie? (Max. twee antwoorden mogelijk)

- Bestuur.
- Voorzitter van het Bestuur.
- Directeur.
- Hoofd juridische zaken.
- Anders, graag specificeren:

22. Is er bij een melding een eerste onderzoek om de aard en het prioriteitsniveau te beoordelen?

- Ja, meldingen worden eerst gescreend op hun aard en prioriteitsniveau.
- Nee, ze gaan allemaal direct naar de personen verantwoordelijk voor het onderzoeksproces.

23. Wie is uiteindelijk verantwoordelijk voor de beslissing of een melding van een misstand verder onderzocht moet worden?

- De oorspronkelijke ontvanger van de melding.
- De persoon die verantwoordelijk is voor de werking van het meldkanaal en het vervolg.
- De persoon die verantwoordelijk is voor het onderzoeksproces.
- Anders, graag specificeren:

24. Werkt uw organisatie met een speciaal systeem (Case Management System) voor het registreren, onderzoeken en monitoren van meldingen van misstanden?

- Ja, we hebben een Case Management System dat alle ontvangen meldingen verwerkt.
- Ja, we hebben een Case Management System dat een deel van de ontvangen meldingen verwerkt.
- Nee, we hebben geen Case Management System.

- Anders, graag specificeren:

25. Welke van de volgende statistieken worden gemeten om de effectiviteit van de meldregeling in uw organisatie te evalueren?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Aantal meldingen;
- Aantal gegronde meldingen;
- Aantal meldingen per meldkanaal/werknemer/afdeling/type melding;
- Percentage onderzochte meldingen;
- Percentage anonieme meldingen;
- Aantal meldingen van benadeling;
- Aantal gegronde meldingen van benadeling;
- Gemiddelde kosten per melding;
- Aantal gevonden overtredingen per onderzoek;
- Aantal opgelegde sancties;
- Anders, graag specificeren:

26. Hoe vaak worden deze statistieken gemeten?

- Op kwartaalbasis.
- Op jaarbasis.
- Deze worden niet gemeten.
- Anders, graag specificeren

27. Hoeveel interne klokkenluidersmeldingen ontvangt uw organisatie op jaarbasis?

(Deze vraag wordt niet gescoord)

- Dit wordt niet geregistreerd
- 0
- 1 - 10
- 11 - 30
- 31 - 50
- 51 - 100
- 101 - 500
- >500

Cultuur

De volgende vragen meten de organisatiecultuur ter bevordering van het melden van misstanden.

28. Via welke kanalen publiceert uw organisatie intern de uitkomsten van klokkenluiderszaken (op anonieme basis)?

(Kies alle relevante antwoorden)

- E-mail naar personeel.
- E-mail aan management voor verspreiding onder personeel.
- Bericht op intranet.
- Geen, we publiceren dit niet intern.
- Anders, graag specificeren:

29. Waar publiceert uw organisatie extern statistieken over interne gevallen van klokkenluiden (op anonieme basis)?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Jaarverslag.
- Website.
- Openbare nieuwsbrief.
- Nee, we publiceren deze statistieken niet extern.
- Anders, graag specificeren:

30. Voert uw organisatie enquêtes uit onder het personeel om de bekendheid met, en het begrip van, de meldregeling te meten?

- Ja, minstens één keer per jaar.
- Ja, maar minder dan één keer per jaar.
- Nee, we houden geen personeelsenquêtes.

31. Hoe informeert uw organisatie werknemers over de meldregeling?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Via het intranet;
- Regelmatige nieuwsbrief/bulletin voor het personeel;
- Trainingen;
- Presentaties voor het personeel;
- Posters/ leaflets/ kaarten;
- Jaarlijkse functioneringsgesprekken;
- Personeelsbijeenkomsten;
- Geen
- Anders, graag specificeren:

32. Hoe vaak worden werknemers in uw organisatie getraind in het gebruik van de meldregeling?

- Er is regelmatig verplichte training voor alle werknemers.
- Er is regelmatig verplichte training voor het management.
- Eenmaal als onderdeel van verplichte training bij de aanstelling.

- Er is geen verplichte training.

33. Zijn de personen verantwoordelijk voor de meldregeling getraind om hun taken uit te voeren?

- Ja, deze personen krijgen één training wanneer ze worden aangesteld.
- Ja, deze personen volgen regelmatig training.
- Nee, deze personen hebben geen speciale training gevolgd om hun functie uit te oefenen.

34. Hoe vaak evalueert uw organisatie de meldregeling?

- De meldregeling wordt tenminste eenmaal per jaar geëvalueerd.
- De meldregeling wordt minder dan eenmaal per jaar geëvalueerd.
- De meldregeling is nog niet geëvalueerd.
- Anders, graag specificeren:

Extern meldkanaal

De volgende vragen meten in hoeverre het externe meldkanaal van de Bevoegde autoriteiten voldoet aan de Wet bescherming klokkenluiders.

35. Wat voor soort misstanden kunnen gemeld worden bij het externe meldkanaal van uw organisatie?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Een inbreuk of het risico van een inbreuk op het Unierecht
- Een handelen of nalaten waarbij het maatschappelijk belang in het geding is of een dreiging daartoe.
- Anders, graag specificeren:

36. Welke personen van andere organisaties kunnen bij uw organisatie een externe melding doen van een vermoeden van een misstand, zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Huidige werknemers;
- Voormalige werknemers;
- Aandeelhouders;
- Zelfstandigen;
- Stagiairs;
- Vrijwilligers;
- Sollicitanten;
- (Sub)contractanten, leveranciers en/of hun personeel;
- Alle personen die in de context van werk-gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand hebben.

37. Voldoet uw organisatie als Bevoegde autoriteit aan de eisen van artikel 2h van de Wet bescherming klokkenluiders en is de volgende informatie beschikbaar?

37a. Contactgegevens meldkanaal.

- Ja
- Nee

37b. De wijze waarop de Bevoegde autoriteit de melder kan verzoeken om verduidelijking van de gemelde informatie of om verstrekking van nadere informatie.

- Ja
- Nee

37c. De termijn waarbinnen de melder wordt geïnformeerd over de behandeling van de melding en zo mogelijk de resultaten daarvan.

- Ja
- Nee

37d. De verplichting tot geheimhouding die van toepassing is op de melding.

- Ja
- Nee

37e. Informatie over de verwerking van persoonsgegevens.

- Ja
- Nee

37f. De wijze van in behandeling nemen van een melding, het onderzoek en voor zover van toepassing de maatregelen die genomen kunnen worden.

- Ja
- Nee

37g. De beschermingsmaatregelen en de voorwaarden waaronder de melder voor deze maatregelen in aanmerking komt.

- Ja
- Nee

37h. De voorwaarden waaronder bescherming wordt geboden tegen aansprakelijkheid voor een inbreuk op geheimhoudingsregels, zoals bedoeld in art. 17f.

- Ja
- Nee

37i. De mogelijkheden voor vertrouwelijk advies over het doen van een melding.

- Ja
- Nee

37j. De contactgegevens en een verwijzing naar de website van het Huis voor Klokkenluiders, i.v.m. hun adviestaak.

- Ja

- Nee

37k. Staat alle voorgaande informatie (vereist in art. 2h van de Wet bescherming klokkenluiders) op een afzonderlijke pagina op de website van uw organisatie?

- Ja

- Nee

38. Op welke manieren kan een externe klokkenluidersmelding worden gedaan?

(Kies alle relevante antwoorden)

- Schriftelijk.
- Mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem.
- In persoon, op het verzoek van de melder.
- Anoniem.

39. Krijgt een melder binnen 7 dagen een ontvangstbevestiging?

- Ja, altijd.
- Ja, meestal wel.
- Soms.
- Meestal niet.
- Nee.

40. Welke termijn geldt voor informatie aan de melder voor de beoordeling en opvolging van de melding?

- Minder dan drie maanden.
- Meer dan 3 maanden.
- Geen informatie.

41. Kan een melder vertrouwelijk advies verkrijgen alvorens het doen van een melding?

- Ja, wij bieden vertrouwelijk advies.
- Nee, maar wij verwijzen voor vertrouwelijk advies door naar het Huis voor Klokkenluiders.
- Niet aangegeven.

42. Gelden voor uw organisatie, als Bevoegde autoriteit op basis van andere wetgeving, andere voorschriften die boven de Wet bescherming klokkenluiders prevaleren?

- Ja

- Nee

Zo ja, welke wet en welke specifieke voorschriften?

-

43. Hoeveel externe meldingen, als bedoeld in artikel 2c en volgende in de Wet bescherming klokkenluiders, heeft uw organisatie ontvangen in 2024?

(Deze vraag wordt niet gescoord)

- Dit wordt niet geregistreerd
- 0
- 1 - 10
- 11 - 30
- 31 - 50
- 51 - 100
- 101 - 500
- >500

