

## Werkwijze Onderzoek

Publicatiedatum: 20 november 2023

Hieronder vindt u een beschrijving van de manier waarop het Huis voor Klokkenluiders (hierna: Huis) onderzoek verricht:

### Onderzoek door het Huis

Onderzoek door het Huis kan betrekking hebben op een misstand en/of op de manier waarop een melder die het vermoeden van de misstand heeft gemeld, behandeld is door de werkgever.

Het Huis doet in beginsel onderzoek op verzoek van een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een misstand vermoedt (hierna: natuurlijke persoon). Denk bijvoorbeeld aan zelfstandigen, stagiairs of vrijwilligers.

Onderzoek door het Huis is gebaseerd op een feitenreconstructie aan de hand van ingediende stukken en getuigenverklaringen en wordt onafhankelijk en objectief uitgevoerd. Dat betekent dat het Huis zelfstandig op basis van de verzamelde onderzoeksgegevens tot een eigen afgewogen oordeel komt. De doorlooptijd van een onderzoek is afhankelijk van de aard en omvang van het onderzoek. In het algemeen streeft het Huis ernaar om het onderzoek binnen een jaar af te ronden.

### Uitgangspunten

#### *Misstandonderzoek en bejegeningsonderzoek*

Het Huis kan onderzoek doen naar een misstand en/of naar de manier waarop de werkgever de melder van de misstand heeft behandeld. In het laatste geval spreken we over een bejegeningsonderzoek.

Bij een misstandonderzoek wordt er een onderscheid gemaakt tussen de natuurlijke persoon als melder en zijn verzoek als *melding*. Dit betekent dat de melder met het doen van een verzoek tot onderzoek het 'eigenaarschap' van de in de melding beschreven problematiek uit handen geeft aan het Huis. Hoewel hij er belang bij kan hebben dat er onderzoek wordt gedaan naar de misstand, staat de misstand zelf in beginsel los van degene die hem meldt.

Dit onderscheid tussen melder en melding is van belang voor uitoefening van de maatschappelijke taak van het Huis en voor het onafhankelijk kunnen uitvoeren van onderzoek. Bij een bejegeningsonderzoek ligt dat vaak anders. In dat geval is een melder namelijk een direct belanghebbende. Dat vereist een andere (en op onderdelen meer betrokken) rol van de melder. In het onderdeel "Onderzoek in de praktijk" leggen we deze verschillen nader uit.

### *Geen belangenbehartiging, wel oog voor ongelijke verhoudingen*

Het gaat bij een onderzoek door het Huis niet om belangenbehartiging van één partij. De bij het onderzoek betrokken partijen hebben geen (beslissende) zeggenschap over de invulling, reikwijdte en uitkomsten van het onderzoek. Het Huis voert de regie en heeft bij het onderzoek een kritisch oog voor de mogelijk ongelijke verhoudingen tussen de betrokkenen. Een werkgever beschikt doorgaans namelijk over meer expertise, machtsmiddelen, slagkracht en uithoudingsvermogen dan een natuurlijke persoon.

### *Menselijke maat en transparantie*

De menselijke maat geldt voor alle betrokkenen bij een onderzoek. Een onderzoek kan immers veel impact hebben op natuurlijke personen die een onderzoek willen instellen, en ook op (personen binnen) organisaties. De onderzoekers van het Huis hebben daarom oog voor de menselijke maat, zónder daarmee partijdig te worden.

Duidelijke en transparante communicatie over het onderzoeksproces richting de betrokken partijen is daarbij belangrijk. Tijdens het misstandonderzoek draagt het Huis er daarom zorg voor dat de melder en de werkgever regelmatig op de hoogte worden gebracht van de voortgang van het proces.

## **Onderzoek in de praktijk**

### *Onderzoektoets*

Het Huis beoordeelt of een verzoek voldoet aan de wettelijke eisen en of het tot een onderzoek kan leiden. Deze beoordeling wordt de onderzoekstoets genoemd. Het gaat daarbij onder meer om de vraag of er een maatschappelijk belang is bij het doen van onderzoek, of er genoeg grond is voor een vermoeden van een misstand en of er een rol is weggelegd voor een andere instantie, zoals een toezichthouder of een inspectie.

Als het Huis oordeelt dat het verzoek tot een onderzoek zal leiden, dan informeert het Huis de melder. Het Huis informeert ook de werkgever over het onderzoek, en (na overleg en met instemming van de melder) over de identiteit van de melder.

### *Twee typen onderzoek*

De twee typen onderzoeken die het Huis uitvoert — misstandonderzoek en/of bejegeningsonderzoek – worden grotendeels op dezelfde manier uitgevoerd. Toch zijn er enkele belangrijke verschillen, die vooral te maken hebben met de relatie tussen de verzoeker en de onderzoeksvragen.

### *Misstandonderzoek*

Onderzoek naar een misstand kent de volgende stappen:

**1. Procedureel gesprek:** de verzoeker en de werkgever worden bij de start van een onderzoek apart uitgenodigd voor een procedureel gesprek. Tijdens dit gesprek licht het Huis het proces van het onderzoek toe, inclusief de beoogde startdatum. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt, dat wordt toegevoegd aan het onderzoekdossier.

**2. Het bepalen van de onderzoeksvragen:** na de procedurele gesprekken en het bestuderen van de toegestuurde informatie stellen de onderzoekers de concept-onderzoeksvragen op. Deze worden voorgelegd aan de werkgever en in beginsel ook aan de verzoeker, met het verzoek om een reactie hierop.<sup>1</sup> Hierna stellen de onderzoekers de definitieve onderzoeksvragen vast.

**3. Uitvoering:** om te komen tot de informatie die nodig is voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen, hebben de onderzoekers van het Huis een aantal bevoegdheden zoals: het verzoeken om inlichtingen en stukken, het oproepen en horen van getuigen, het inschakelen van deskundigen voor specifieke werkzaamheden (of deze horen als getuige) en een onderzoek ter plaatse instellen (alleen in de publieke sector). Deze bevoegdheden gaan, behoudens wettelijke uitzonderingsgronden, in beginsel gepaard met een verplichting tot medewerking.

**4. Feitenrelaas:** het onderzoek leidt tot het opstellen van een feitenrelaas, waarin de relevante feiten die nodig zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen staan beschreven. Het feitenrelaas wordt voorgelegd aan de werkgever. De werkgever wordt daarbij in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze te geven op de volledigheid en juistheid van de beschreven feiten, en heeft vier weken de tijd om te reageren op het feitenrelaas. Wanneer het belang van het onderzoek daar om vraagt, kan het Huis het feitenrelaas ook voorleggen aan de verzoeker. Zowel de werkgever als de verzoeker wordt verzocht een verklaring te tekenen die ertoe strekt de geheimhouding van de inhoud van het feitenrelaas te bewaren

**5. Conceptrapport:** op basis van het feitenrelaas wordt het conceptrapport opgesteld en in concept voorgelegd aan werkgever en verzoeker. In deze fase krijgen zowel de werkgever als de verzoeker vier weken de tijd om schriftelijk te reageren op het conceptrapport. Voor deze schriftelijke reactie wordt een door het Huis vastgesteld sjabloon gebruikt. Evenals voor het feitenrelaas geldt voor het conceptrapport een geheimhoudingsplicht voor beide partijen.

**6. Eindrapport:** na verwerking van de reactie(s) op het conceptrapport wordt het eindrapport (geanonimiseerd<sup>2</sup>) vastgesteld door de bestuurder Onderzoek. De verzoeker en de werkgever krijgen beiden het eindrapport toegestuurd. Ook wordt het eindrapport gepubliceerd op de website van het Huis. Over het eindrapport wordt doorgaans een persbericht opgesteld.

---

<sup>1</sup> Van het voorleggen van de concept-onderzoeksvragen aan de verzoeker kan worden afgezien wanneer het belang van het onderzoek zich daartegen verzet. Dit is een uitzonderlijke omstandigheid, en bijvoorbeeld het geval als de kans bestaat dat de onafhankelijkheid of uitvoerbaarheid van het onderzoek door verzoeker wordt beïnvloed.

<sup>2</sup> In de praktijk blijkt dat eindrapporten, ondanks het feit dat zij worden geanonimiseerd, herleidbaar kunnen zijn tot de betreffende zaak en/of betrokkenen.

**7. Aanbevelingen:** indien daartoe aanleiding bestaat worden in het eindrapport aanbevelingen aan de werkgever opgenomen. Binnen een redelijke termijn dient de werkgever het Huis te laten weten op welke manier hij gevolg geeft aan de aanbevelingen. Als de werkgever overweegt de aanbevelingen niet op te volgen, zal hij het Huis hierover moeten informeren. De werkgever zal in dat geval moeten onderbouwen waarom hij overweegt de aanbevelingen niet op te volgen.

#### *Bejegeningsonderzoek*

Zoals aangegeven zijn er enkele verschillen tussen het uitvoeren van een misstandonderzoek en een bejegeningsonderzoek. Dat heeft ermee te maken dat bij een bejegeningsonderzoek, de (behandeling van de) verzoeker zelf het hoofdonderwerp van het onderzoek vormt. Bij een misstandonderzoek draait het om de misstand, dus los van wie hem heeft gemeld.

Bij een bejegeningsonderzoek wordt de verzoeker daarom net als de werkgever betrokken bij het opstellen van de (concept-)onderzoeksvragen, en wordt de verzoeker ook in de gelegenheid gesteld om suggesties te doen over te horen getuigen. Bij een misstandonderzoek kunnen de onderzoekers hiervan afzien als het belang van het onderzoek of het maatschappelijk belang zich hiertegen verzet.

Ook het eerdergenoemde feitenrelaas wordt bij een bejegeningsonderzoek altijd aan de verzoeker gestuurd, met het verzoek om een reactie op de volledigheid en juistheid van de beschreven feiten.

Tot slot kan een melder na de start van een bejegeningsonderzoek zijn verzoek tot het onderzoek alsnog intrekken. In het geval van een bejegeningsonderzoek willigt het Huis dat verzoek tot intrekking in beginsel in.