

# Bescherming Klokkenluiders schiet ernstig tekort

Een pleidooi voor EHBK: Eerste Hulp Bij Klokkenluiden, inclusief mediation

Janny Dierx & Rob van Eijbergen<sup>1</sup>

De bestaande (rechts)bescherming en het voorstel voor een nieuwe Wet Bescherming Klokkenluiders schieten ernstig tekort omdat er te weinig oog is voor de specifieke dynamiek in klokkenluiderszaken en omdat er een structureel gebrek aan effectieve conflicthantering bestaat. De huidige focus op procedures drijft betrokkenen onnodig uit elkaar. Klokkenluiders hebben tastbare en doortastende ondersteuning nodig om een melding constructief bespreekbaar te maken. Daarbij zou preventief moeten worden ingespeeld op veel voorkomende patronen die zich voordoen in klokkenluiderszaken.

## Inleiding

Klokkenluiders en hun onthullingen zijn van groot maatschappelijk belang. Tegelijkertijd belanden klokkenluiders vaak in een moeras van beschadigende reacties op hun persoon en in slepende en slopende procedures. Uit onderzoek blijkt dat eenvoudige interventies veel meldingen zouden kunnen oplossen, maar dat in plaats daarvan er meestal na de interne melding een (procedurele) strijd ontstaat tussen de organisatie en de melder.<sup>2</sup> Klokkenluiders komen dan meestal alleen te staan en trekken juridisch aan het kortste eind. Werkgevers doen er regelmatig alles aan om de klokkenluider te isoleren en als labiel, malafide of ongeschikt voor het werk af te schilderen.<sup>3</sup> Op zijn minst is juridisch dan sprake van verstoorde arbeidsverhoudingen. Als de zaak eenmaal bij de rechter is terechtgekomen, stappen rechters tamelijk gemakkelijk heen over het vereiste dat de rechter moet onderzoeken of de werkgever er alles aan heeft gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen. Juist in klokkenluiderszaken moet de rechter hier extra alert en kritisch op zijn, maar in de praktijk besluiten rechters vrijwel nooit dat een klokkenluider zijn baan kan houden.

In dit artikel wordt betoogd dat de bestaande (rechts)bescherming en het voorstel voor een nieuwe Wet Bescherming Klokkenluiders<sup>4</sup> ernstig tekortschieten, omdat er te weinig oog is voor de specifieke dynamiek in

klokkenluiderszaken en een structureel gebrek aan effectieve conflicthantering bestaat. De huidige focus op procedures drijft betrokkenen onnodig uit elkaar.

De nationale implementatie van de Europese Klokkenluidersrichtlijn<sup>5</sup> per 17 december 2021 zou moeten worden aangegrepen voor daadwerkelijke verbeteringen. Er is méér nodig dan Johan Bouman op *NJBlog* betoogt.<sup>6</sup> Uitbreiding van de maatschappelijke solidariteit met en erkenning van het maatschappelijk belang van klokkenluiders is zeker wel op zijn plaats. Maar het idee dat klokkenluiders terecht moeten kunnen bij één loket voor steun, advies, belangenbehartiging en extern onderzoek moet volgens ons juist worden verlaten. Klokkenluiders hebben tastbare en doortastende ondersteuning nodig om een melding constructief bespreekbaar te maken. Daarbij zou preventief moeten worden ingespeeld op de veel voorkomende patronen die zich voordoen in klokkenluiderszaken.

Wij bepleiten specifieke, snelle en doeltreffende interventies in klokkenluiderszaken *in de allereerste fase* van het melden. Omdat de directe belangenbehartiging van klokkenluiders op dit moment structureel tekortschiet moeten alle pijlen worden gericht op *Eerste Hulp Bij Klokkenluiden*.

Mediation zou een vast en primair onderdeel moeten zijn van meldingsprocedures, zeker nu na implemen-

# Omdat de directe belangen- behartiging van klokken- luiders structureel tekortschiet moeten alle pijlen worden gericht op *Eerste Hulp Bij Klokkenluiden*

tatie van de EU-Klokkenluidersrichtlijn de verplichting tot het doen van een interne melding vervalt. Mediators die niet weggijken van de morele en ethische lading van klokkenluidersmeldingen kunnen dan een belangrijke rol vervullen.

Daarnaast adviseren wij het oprichten van een Solidariteitsfonds voor Klokkenluiders. Een Solidariteitsfonds Klokkenluiders kan zowel beleidsmatig invulling geven aan de omkering van de bewijslast bij toepassing van het benadelingsverbod voor klokkenluiders. Een fonds kan er daarnaast voor zorgen dat toekomstige klokkenluiders die toch benadeling ondervinden, eerder en beter worden gecompenseerd.

Het doel van deze *EHBK-interventies* is: goede communicatie tussen melder en werkgever over de melding, conflicthantering gericht op gezamenlijke doelstellingen en behoud van de onderlinge relaties, voorkomen van benadeling en (be)schad(e)iging en voortvarend aanpakken van de (maatschappelijke) misstand die aanleiding is voor de melding.

## Wettelijke bescherming van klokkenluiders?

Veel klokkenluiders lopen ernstige financiële, sociale en gezondheidsschade op als gevolg van de hardvochtige reacties die volgen op hun melding. Een droevig voorbeeld is Frits Veerman. Hij was de werknemer die een Pakistaanse spion ontmaskerde die bij het Nederlandse Stork en Urenco staatsgeheime kennis ontvreemde en doorverkocht aan Iran en Noord-Korea om atoomwapens

te vervaardigen.<sup>7</sup> De kwestie zelf speelde meer dan 40 jaar geleden. De rest van Veermans leven kwam in het teken van zijn melding te staan: hij verloor zijn baan, kwam niet meer aan de bak en zijn strijd om eerherstel sleepte zich voort. Hij vroeg het Huis voor Klokkenluiders in 2016 onderzoek te doen naar zijn melding. Uiteindelijk kreeg hij vier jaar later in 2020 de erkenning dat hij destijds ten onrechte benadeeld werd.<sup>8</sup> De rol van de overheid bleef in het onderzoek van het Huis nog altijd buiten beschouwing. Veerman zelf overleed begin 2021, voordat hij deze gedeeltelijke erkenning kon gebruiken om financieel nog enig herstel te verkrijgen. Iets waarover hij dan overigens waarschijnlijk wederom jarenlang had moeten procederen. Zelf zei hij daarover: 'Ze wachten in Den Haag net zo lang tot ik dood ben. Dan kan het deksel op de doofpot.'<sup>9</sup>

Veerman is niet de enige. Vooral publieke- en overheidsinstanties blinken uit in hardvochtige reacties op klokkenluiders, vaak met als drijfveer om reputatieschade te voorkomen.<sup>10</sup> Na Veerman kwam er immers nog een hele reeks bekende klokkenluiders.<sup>11</sup> Alle twintig klokkenluiders die vorig jaar werden geïnterviewd in het kader van het hierboven aangehaalde onderzoek *'Patronen in het proces van klokkenluiden'* zeggen emotionele en financiële schade te hebben geleden, door verlies van relaties, vrienden, als gevolg van psychische problemen vaak voortvloeiend uit ellenlange procedures doordat de wederpartij eindeloos kan blijven procederen. Uit onderzoek van Follow The Money blijkt dat overheidswerkgevers in Nederland per klokkenluiderszaak regelmatig tonnen aan belastinggeld spenderen voor rechtsbijstand in zaken tegen hun klokkenluider.<sup>12</sup> Dit Nederlandse beeld komt overigens volstrekt overeen met het beeld dat oprijst uit internationaal onderzoek over benadeling van klokkenluiders.<sup>13</sup>

De Wet Huis voor Klokkenluiders van 2016 beoogde dus niet zonder reden klokkenluiders te beschermen. Dit gebeurde door het invoeren van het zogenaamde arbeidsrechtelijke benadelingsverbod,<sup>14</sup> de verplichting tot het instellen van een interne meldprocedure voor organisaties met meer dan 50 werknemers en door de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Hierna gaan we achtereenvolgens na wat deze beschermingsconstructies opleve-

### Auteurs

1. Mr. Janny Dierx is mediator, bestuurder van De Mediation Coöperatie en lid van de Commissie van het Schadefonds Gewelddismisdrijven. In 2016, 2019 en 2020 werkte zij als interim adviseur bij het Huis voor Klokkenluiders. Prof. dr. Rob van Eijbergen is organisatieadviseur, onderzoeker en deeltijdhoogleraar aan het Zijstra Center van de VU, mediator en coach.

### Noten

2. Zie prof. dr. Rob Van Eijbergen & dr. Vinitha Siebers, *Onderzoeksverslag. Patronen in het proces van klokkenluiden*, Zijstra Instituut van de School of Business and Economics, Vrije Universiteit Amsterdam,

september 2020.

3. Kate Kenny, Marianna Fotaki & Stacey Scriver, 'Mental Health as a Weapon: Whistleblower Retaliation and Normative Violence', *Journal of Business Ethics* 2019, 160, p. 801-815; downloadbaar via <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3868-4>.

4. Het wetsvoorstel waarmee de Minister van BZK aan de EU-richtlijn wil voldoen was recentelijk aanhangig bij de Afdeling advisering van de Raad van State die op 17 maart 2021 advies heeft uitgebracht. Dit advies is nog niet openbaar. Kenmerk [www.wetgevingsskalender.overheid.nl: WGKO10378](http://www.wetgevingsskalender.overheid.nl: WGKO10378).

5. Richtlijn EG 2019/1937; *PbEU* 2019, L 305.

6. Johan Bouman, 'Klokkenluiders zijn kam-

pioen van de samenleving. Ze verdienen steun en geld toe', *NJBlog* 16 april 2021 ([njb.nl/blogs](http://njb.nl/blogs)).

7. Zie o.a. de documentaire van Frans Bromet 'In de Ban van de Bom', *KRO-NCRV 2Doc* uitgezonden op 7 april 2021 en Walter van der Kooi, 'Made in Amsterdam', *De Groene* 10 maart 2021.

8. Zie bejegeningsonderzoek 2016-1115-019, downloadbaar via de website [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).

9. *Tubantia* 25 februari 2021.

10. Zie Van Eijbergen & Siebers, 2020.

11. Waaronder Ad Bos, Paul van Buitenen, Harry Timmerman, Peter de Jong, Arthur Gotlieb, Fred Spijkers, Roelie Post en Marianne van Ooyen. Zie hierover o.a. de

Zembla documentaire 'Klokkenluiders in de kou', oktober 2020, en het interview met Marianne van Ooyen in *NRC Handelsblad* van 8 oktober 2019.

12. Siem Eikelenboom, 'Capra: de pitbull van de overheid', [www.ftm.nl](http://www.ftm.nl), 31 augustus 2019.

13. Zie Van Eijbergen & Siebers 2020; Kenny, Fotaki & Scriver 2019; Petra Jonkers, 'Psychische nood bij klokkenluiders', *Tijdschrift voor Conflicthantering* 2020, nr. 1, p. 49-51; Jeanne Lennane, 'What happens to Whistleblowers, and Why', *Social Medicine* 2012, vol. 6, nr. 4, p. 249-258.

14. Vastgelegd in art.7:658c BW, art. 47:3 Politiewet en art. 12quater:2 en 12o:5 Wet ambtenaren defensie.



© Helen van Vliet

### Bescherming door benadelingsverbod?

Blijkens het voorstel voor implementatie van de EU-richtlijn verwacht de wetgever nu veel van de zogenaamde omkering van de bewijslast bij de toepassing van het reeds bestaande arbeidsrechtelijke benadelingsverbod. Deze verwachting wordt niet onderbouwd. De toelichting op het wetsvoorstel geeft geen analyse van de rol van het reguliere (arbeids)recht in klokkenluiderszaken, terwijl uit een evaluatieonderzoek van de Wet Huis voor Klokkenluiders blijkt dat het recht niet effectief aansluit op de specifieke dynamiek in klokkenluiderszaken.<sup>15</sup> Uit deze evaluatie van de Wet Huis voor Klokkenluiders door KWINK groep blijkt dat de arbeidsrechtelijke benadelingsverboden, waaruit volgt dat een werknemer niet mag worden benadeeld als gevolg van zijn melding, in de praktijk nauwelijks worden toegepast en niet helpen. Het evaluatieonderzoek stelt dat met ingang van de inwerkingtreding van de wetgeving in 2016 slechts vijf gerechtelijke uitspraken zijn gedaan waarbij een beroep op het benadelingsverbod werd gedaan.<sup>16</sup>

### Deugdelijk jurisprudentieonderzoek ontbreekt

Het is jammer dat de evaluatie van de Wet Huis voor Klokkenluiders niet gepaard is gegaan met deugdelijk jurisprudentieonderzoek. Er zijn de afgelopen vier jaren beslist meer dan vijf relevante klokkenluidersuitspraken geweest, zo weten wij alleen al uit onze eigen praktijk en uit openbare bronnen.<sup>17</sup> De afwijzingen van een beroep op het benadelingsverbod in vier van de vijf gevallen die het rapport wel noemt, worden als volgt samengevat: een keer omdat de rechter over onvoldoende gegevens beschikte om benadeling vast te stellen, twee keer omdat geen sprake was van een ontslag dat in strijd met het benadelingsverbod zou zijn en twee keer omdat er niet naar behoren gemeld zou zijn, zodat een beroep op het benadelingsver-

## Het is niet duidelijk hoe de omkering van de bewijslast de klokkenluider straks tegen dit soort standaardverweren kan beschermen

bod niet mogelijk zou zijn.' Naar ons idee is deze summier beschrijving van de jurisprudentie niet *to the point* en geen serieuze evaluatie van de betekenis van het benadelingsverbod in de context van het arbeidsrecht.

In een van de vijf door KWINK aangehaalde afgewezen zaken overweegt het Hof Arnhem-Leeuwarden dat niet kan worden vastgesteld of er sprake is van een voor toepassing van het benadelingsverbod gekwalificeerde werknemer.<sup>18</sup> De impliciete beslissing die dit hof daarmee neemt, is dat kritiek op het algehele functioneren van een individuele bestuurder in principe geen misstand van maatschappelijk belang kan zijn. Dat is in beginsel een te billijken uitkomst. Wel illustreert het arrest dat als de werknemer in deze zaak wel een klokkenluider zou zijn geweest, de toekomstige omkering van de bewijslast van betekenis zou moeten kunnen zijn. De feiten en omstandigheden die in het arrest van dit hof zijn opgenomen, lezen ondanks het afwijzen van die kwalificatie als een illustratie van een standaard-klokkenluiders-escalatie. De rechter neemt evenwel zonder moeite aan dat de functie-wijziging van de werknemer die voorafgaand aan zijn melding een leidinggevende positie had, verklaarbaar is vanwege marktomstandigheden en omdat hij 'te oud' zou

zijn. Het is niet duidelijk hoe de omkering van de bewijslast de klokkenluider straks tegen dit soort standaardverweringen kan beschermen. De loutere omkering van de bewijslast verhindert immers niet dat de werkgever zich toch met dit soort argumenten gaat verweren.

Een soortgelijk verweer – geen sprake van een misstand van maatschappelijk belang, maar van kritiek op een bestuurder – voerde de werkgever respectievelijk het bestuur aan, blijkens de twee aangehaalde uitspraken van respectievelijk de Rechtbanken Gelderland en Noord-Holland.<sup>19</sup> In beide zaken gingen de rechters mee in het vormverweer van de werkgever dat geen sprake kon zijn van een klokkenluidersmelding omdat de melding niet naar behoren was gedaan. Ook het onvoldoende betrekken van geheimhouding rekenen de rechters deze melders aan. Het is duidelijk dat rechters straks onder invloed van de implementatie van de EU-Richtlijn veel voorzichtiger moeten oordelen over de wijze waarop de melding wordt gedaan, aangezien de verplichting om eerst intern te melden komt te vervallen.<sup>20</sup>

De vierde in het evaluatieonderzoek van KWINK genoemde uitspraak van de Rechtbank Den Bosch (Oost-Brabant) gaat over een typische klokkenluidersdynamiek waartegen het benadelingsverbod zou moeten beschermen.<sup>21</sup> Het ging om een werknemer die in 2012 een klokkenluidersmelding had gedaan, vanaf 2014 te maken kreeg met een arbeidsverhouding die steeds verder verslechterde en uiteindelijk in het kader van een reorganisatie in 2016 werd voorgedragen voor ontslag. De rechtbank gaat zonder meer mee in het verweer van de werkgever dat een reorganisatieontslag een objectieve reden vormde en wijdt niet eens een overweging aan het feit dat hier wel sprake is van een typische klokkenluiderssituatie.

Deze zaak illustreert op zijn minst dat in een arbeidsrechtelijke procedure op tegenspraak rechters niet erg zijn toegerust op het doen van degelijk onderzoek naar benadeling als gevolg van een melding, noch op het controleren ervan. Dit nog afgezien van wat Alex Brenninkmeijer in zijn analyse van de Toeslagenaffaire de ‘gouvernementele opstelling’ van Nederlandse rechters noemt.<sup>22</sup>

De enige keer dat toepassing van het benadelingsverbod door de rechter volgens het evaluatieonderzoek in het voordeel van een klokkenluider functioneerde was in de door de KWINK-onderzoekers aangehaalde uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland.<sup>23</sup> De werknemer in kwestie kon weliswaar niet ontslagen worden, zo blijkt uit

## Het is onbegrijpelijk dat noch de evaluatieonderzoekers noch de Minister van BZK deze jurisprudentie problematiseren

de uitspraak, maar het verweer dat zij in aanmerking zou hebben moeten komen voor een hogere functie werd zonder meer als niet-objectiveerbaar afgeserveerd.

### Gebrek aan bewijsmaatstaven

Het is onbegrijpelijk dat noch de evaluatieonderzoekers noch de Minister van BZK deze jurisprudentie problematiseren. Het is immers duidelijk dat het niet gemakkelijk is om juridisch als klokkenluider te worden erkend. Bovenal blijkt dat een klokkenluiderskwesitie gemakkelijk ontaardt in een arbeidsrechtelijk dispuut dat leidt tot ontbinding vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Het ontbreken van concrete handvatten en criteria om handen en voeten te geven aan de arbeidsrechtelijke bescherming via omkering van de bewijslast, zal ertoe leiden dat een ontslag om arbeidsrechtelijke redenen door de rechter nog steeds aanvaardbaar zal worden geacht en dat bij gebrek aan concrete maatstaven voor herstel en compensatie de rechter het arbeidsrechtelijke kader van ‘een billijke vergoeding’ zal toepassen.

Het ontbreken van nadere bewijsregels is een rechtspolitieke keuze.<sup>24</sup> Het concreet maken van de bewijsmaatstaf, benoemen van ‘de hulpfeiten’ en het gebruik mogen maken van vermoedens zijn normale bewijsrechtelijke instrumenten waarmee een omkering van de bewijslast betekenis krijgt en waarmee beleidsmatige doelen kunnen worden nagestreefd. Dit gebeurt onder meer in het kader van specifieke toepassingen als de Wet Schadefonds Geweldsmisdrijven (Wsg), de Wet Uitkering Vervolgingslachtoffers (Wuv), tevens in het huurrecht, het verkeersrecht, ten behoeve van consumentenbescherming en bescherming van mensen met een geestelijke stoornis. Artikel 7:2 Wuv bevat een duidelijke toepassing van het toepassen van vermoedens door middel van een omkeringsregel ten gunste van degene die de wet wil beschermen. Bij de toepassing van de Wsg heeft de commissie van het fonds in de loop der jaren bijgedragen aan de

15. Bill van Mill, Fritzi Reijerman, Frederique Uytendaele & Anouk Bolsenbroek, *Evaluatie Wet Huis voor Klokkenluiders. Eindrapport*, Den Haag: KWINK Groep 30 juni 2020; bijlage bij *Kamerstukken II 33258 en 34105 T*, p. 14-15.

16. *Evaluatie KWINK Groep*, 30 juni 2020, p. 14-15.

17. Zie bijvoorbeeld: ‘Klokkenluidster Universiteit Maastricht mag toegang tot lab worden geweigerd’, *De Limburger* 21 januari 2020; ‘Leidse klokkenluiders: ‘Je

leert heel snel om je mond te houden’, *NRC Handelsblad* 11 december 2019.

18. Zie Hof Arnhem-Leeuwarden 31 oktober 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9547.

19. Zie Rb. Gelderland 1 oktober 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:4189 en Rb. Noord-Holland 16 april 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3965.

20. Op de langlopende discussie over de vraag of de motieven van de melders om te melden moeten losstaan van de beslissing of zij bescherming moeten krijgen en de

invloed van de jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens gaan wij in deze bijdrage niet verder in.

21. Zie Rb. Oost-Brabant 23 februari 2018, ECLI:NL:RBOBR:2018:833.

22. Alex Brenninkmeijer, ‘De grondbeginnselen van de rechtsstaat zijn geschonden’ als ‘verschrikkelijk ongeluk’. Over de noodzaak van behoorlijk bestuur’, *NJB* 2021/2, afl. 1, p. 12.

Zie de brief van de Minister van BZK aan de Tweede Kamer van 21 december 2021,

‘Reactie evaluatie Wet Huis voor Klokkenluiders’, *Kamerstukken II 2020/21*, 33258 nr. 51.

23. Zie Rb. Midden-Nederland 26 april 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:2117.

24. Zie H. Bosdriesz & Y.E. Schuurmans, ‘Feitenvaststelling en belangenbehartiging bij de compensatie van slachtoffers van geweld. Een studie naar het bewijsrecht als rechtspolitiek middel’ in: *Coulant compenseren? Over overheidsaansprakelijkheid en rechtspolitiek*, Kluwer 2012, p. 558 e.v.



beleidsdoelstellingen van het vakdepartement om de positie van slachtoffers in het strafproces te verstevigen door het stellen van beleidsregels. Bosdriesz & Schuurmans analyseren dat de commissie die de Wsg uitvoert in een deel van de zaken tot een andere beslissing komt dan het Openbaar Ministerie en de strafrechter, hetgeen illustreert dat de bescherming van slachtoffers door het fonds een groter bereik krijgt dan louter door toepassing van regulier recht.<sup>25</sup>

#### **Gebrek aan gedragsdeskundigheid**

En er zijn meer problemen in de rechtstoepassing die in het kader van de wetsevaluatie niet worden signaleerd. Rechters erkennen bijvoorbeeld het veel voorkomende specifieke gedrag van klokkenluiders niet als zodanig. Veel klokkenluiders vertonen verschijnselen van posttraumatische stress als gevolg van het feit dat ze langdurig in een

## Rechters erkennen bijvoorbeeld het veel voorkomende specifieke gedrag van klokkenluiders niet als zodanig

stressvolle situatie verkeren. Een uiting daarvan kan zijn dat zij zich keren tegen alles en iedereen, soms zelfs tegen degenen die hen proberen te helpen. In de literatuur wordt dit gedrag als standaard patroon beschreven.<sup>26</sup> In de rechtspraktijk wordt menig klokkenluider gezien als querulant.<sup>27</sup>

Uit de door KWINK aangehaalde zaak van de Rechtbank Midden-Nederland waarin het benadelingsverbod werd toegepast blijkt dat de rechter nauwelijks inhoudelijke aandacht besteedt aan de misstand die is aangekaart en of die adequaat is aangepakt. Terwijl het bijdragen aan het bestrijden van die misstand zelf best bij de juridische toepassing van het benadelingsverbod betrokken zou kunnen worden. Dit is wel wat klokkenluiders willen, alleen is dit via een arbeidsrechtelijke procedure tot nu toe geen haalbaar doel. De omkering van de bewijslast zou op zijn minst gepaard moeten gaan met een verplichting om aan te tonen wat er met de melding is gebeurd en welke maatregelen zijn getroffen. Dit is des te belangrijker aangezien de benadelingsverboden onder invloed van de EU-Klokkenluidersrichtlijn vanaf 17 december 2021 van toepassing zullen zijn op zzp'ers, stagiair(e)s en vrijwilligers.

#### **Bescherming door de (interne) meldingsplicht?**

De tweede pijler onder de Wet Huis voor Klokkenluiders van 2016 was het in het leven roepen van een meldingsplicht en de daarbij behorende verplichting voor werkgevers met meer dan 50 werknemers om daarvoor een interne procedure op te tuigen. Uit het KWINK-onderzoek blijkt dat het moeilijk is om te meten welke concrete effecten deze beschermingsconstructie heeft gehad, vanwege een gebrek aan data. Volgens het onderzoek<sup>28</sup> mel-

den de meeste respondenten die een interne melding hebben gedaan of overwegen ontevreden te zijn over de toepassing en de effecten van de interne meldregeling.<sup>29</sup>

Belangrijke klachten zijn dat kwaliteitseisen of een minimumstandaard voor een meldregeling ontbreken en dat dit ook geldt voor het doen van intern onderzoek. Deze uitkomst stemt overeen met de conclusies van het onderzoek van Van Eijbergen & Siebers en onze praktijkervaringen dat de interne melding en de *follow up* daarvan potentiële bronnen van conflict zijn, vaak omdat de informatievoorziening, de hoor- en wederhoor tijdens het interne onderzoek niet of slecht is geregeld, het betrekken van de klokkenluider in het proces grotendeels wordt overgeslagen en deskundige ondersteuning van de klokkenluider ontbreekt.

#### **Ontbreken van kwaliteitseisen voor onderzoek**

De hierboven in het KWINK-onderzoek aangehaalde zaak van de Rechtbank Midden-Nederland waarin het benadelingsverbod wel werd gehonoreerd, illustreert het patroon dat vaak optreedt in klokkenluiderszaken: de melder en de organisatie komen in conflict over de wijze waarop het interne onderzoek wordt ingericht omdat ze er niet samen over in gesprek gaan. Dit geldt des te sterker als klokkenluiders melden dat een pest- en/of angstcultuur een rol speelt. De meldingsprocedures roepen ten onrechte niet op tot vroegtijdige en preventieve conflictantering.

Uit het vonnis in deze zaak blijkt dat een extern bureau was ingehuurd om onderzoek te doen naar de angstcultuur, terwijl de melder zelf vindt dat de onderzoeksaanpak van het bureau niet deugde. Dit is exemplarisch voor het type discussie en conflict waarin klokkenluiders verzeild raken. Hier wreekt zich dat er geen kwaliteitseisen gelden voor intern onderzoek en dat klokkenluiders die over de gang van zaken ontevreden zijn alleen kunnen aankloppen voor een onderzoek door het Huis voor Klokkenluiders. Het Huis heeft weliswaar een brochure uitgebracht over hoe een intern onderzoek het beste kan verlopen, maar dat is een abstracte tekst over hoe een dergelijke procedure *idealiter* kan worden ingericht. Er zijn geen concrete criteria om de kwaliteit van een onderzoek of de aanpak te beoordelen.

In theorie zou het een taak van het Huis kunnen zijn om organisaties te adviseren over de aanpak van het interne onderzoek. In de praktijk gebeurt dit niet, omdat een dergelijke advisering mogelijk later in de weg gaat zitten als de afdeling Onderzoek van het Huis wordt gevraagd om een formeel onderzoek in te stellen.

#### **Gebrek aan organisatiedeskundigheid**

Gevolg is dat kwaliteitseisen en toezicht op interne onderzoeken in feite ontbreken. Veel van de interne onderzoeken worden uitgevoerd vanuit een juridisch perspectief. Wat ontbreekt is kennis over de dynamiek van organisaties. Binnen het vakgebied van de sociale psychologie is veel onderzoek gedaan naar sociale veiligheid. Veel klokkenluiders hebben te maken met een context van sociale onveiligheid.

Vanuit de literatuur is er een redelijk eenduidig beeld over wat psychologische veiligheid inhoudt. Het wordt gedefinieerd als 'de perceptie over de reactie op het

nemen van interpersoonlijke risico's in de werkomgeving'.<sup>30</sup> Volgens Edmondson is psychologische veiligheid een gezamenlijk geloof dat het team veilig is om interpersoonlijke risico's te nemen. Mensen durven zich kwetsbaar op te stellen. Het is het gezamenlijke gevoel van fiducia dat het team een lid niet in verlegenheid brengt, afwijst of straft omdat degene zich uitspreekt. Deze fiducia komt voort uit wederzijds respect en vertrouwen tussen de leden van het team, maar het gaat verder dan dat. Het teamklimaat wordt gekarakteriseerd door interpersoonlijk vertrouwen en wederzijds respect, waarin mensen zichzelf kunnen zijn. Dit klimaat wordt opgebouwd door gedeelde ervaringen. Omgekeerd: de intimiderende reacties op en negatieve ervaringen van klokkenluiders, die waargenomen worden door hun collega's, werken een cultuur van psychosociale onveiligheid in de hand.

Een andere wijze van verwoording is dat psychologische veiligheid verwijst naar de mate waarin mensen geloven dat hun collega's en meerderen hen niet zullen straffen of verkeerd zullen begrijpen wanneer zij risico's nemen, zoals zich uitspreken.<sup>31</sup> Het markeert de mate waarin men gelooft dat anderen hen het voordeel van de twijfel willen geven als je risico's neemt.<sup>32</sup>

Psychologische veiligheid gaat dus over het verminderen van interpersoonlijke risico's, de risico's die mensen lopen in het onderlinge contact, op het werk. Deze risico's zijn onlosmakelijk verbonden met onzekerheid en veranderingen.<sup>33</sup> Recent meta-onderzoek heeft in algemene termen aangetoond dat een psychologisch veilige groep medewerkers in staat stelt om zich veilig op het werk te voelen, om te groeien, te leren, bij te dragen en effectief hun werk uit te voeren, in een snel veranderende wereld.<sup>34</sup> Het is een onderwerp dat steeds belangrijker wordt. Het hangt samen met de toename van de kenniseconomie en de opkomst van teamwerk. Hackman (2011) geeft aan dat door een gebrek aan psychologische veiligheid teams 'off

the track' kunnen komen.<sup>35</sup> Mensen zijn dan niet in staat om hun gezamenlijke expertise in te zetten, en presteren hierdoor suboptimaal.

### Construct op teamniveau

Er zijn drie niveaus waarop psychologische veiligheid een rol speelt: het individuele niveau, het groepsniveau en het organisatieniveau. Edmondson & Lei (2014) stellen dat het onderzoek van Edmondson (1999) significante verschillen vaststelde in psychologische veiligheid tussen groepen in dezelfde organisatie. Met dezelfde organisatieculturen kwamen er verschillen in overtuigingen naar voren, overtuigingen met betrekking tot interpersoonlijke risico's. Deze uitkomsten geven aan dat psychologische veiligheid in essentie een fenomeen is dat op groepsniveau naar voren komt, meer nog dan het individuele en het organisatieniveau.

### Zeven-itemschaal

De definitie van Edmondson (1999) wordt in de literatuur het meeste aangehaald. Edmondson werkt het uit in een zeven-item schaal. Dit is het meest gebruikte instrument om psychologische veiligheid te meten. In het algemeen laat deze schaal goede psychometrische proporties zien.<sup>36</sup>

De item-criteria zijn:

1. Fouten worden niet tegen je gebruikt.
2. Teamleden zijn in staat problemen en lastige kwesties bespreekbaar te maken.
3. Teamleden wijzen anderen niet af omdat zij anders zijn.
4. Het is veilig om risico's te nemen in het team.
5. Het is gemakkelijk om hulp te vragen aan andere leden van het team.

## Psychologische veiligheid verwijst naar de mate waarin mensen geloven dat hun collega's en meerderen hen niet zullen straffen of verkeerd zullen begrijpen wanneer zij risico's nemen, zoals zich uitspreken

25. Zie Bosdriesz & Schuurmans 2021, p. 565.

26. Zie Kenny, Fotaki & Scriver 2019; Leanne 2012; en Van Eijbergen & Siebers 2020, p. 24.

27. Zie bijvoorbeeld ECLI:NL:RBLIM:2019:10535.

28. KWINK-evaluatie juni 2020, p. 19.

29. Het aantal respondenten in het KWINK-onderzoek is overigens zonder meer anekdotisch: op p. 9 wordt vermeld dat van de 44 aangeschreven (potentiële) melders uiteindelijk slechts 13 personen hebben gereageerd. De onderzoekers vermelden als

reden dat de meeste melders niet wilden meedoen aan het evaluatieonderzoek omdat dit zich richt op evaluatie van de wet en niet van het Huis voor Klokkenluiders.

30. Amy Edmondson, 'Psychological Safety and Learning Behavior in work Teams', *Administrative Science Quarterly* 1999, vol. 44, nr. 2, p. 350-383.

31. J.R. Detert & E.R. Burris, 'Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?', *Academy of Management Journal* 2007, 50(4), p. 869-884.

32. Zie ook R.M. Kramer & K.S. Cook, 'Trust and Distrust in Organizations. Dilem-

ma's and Approaches', in: Roderick M. Kramer & Karen S. Cook (eds.), *The Russell Sage Foundation on trust. Trust and distrust in organizations: Dilemma's and approaches*, Russell Sage Foundation, 2004, p. 1-18; en Amy C. Edmondson, 'Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens', in dezelfde uitgave, p. 239-272.

33. Edgar H. Schein & Warren G. Bennis, *Personal and Organizational Change Through Group Methods: The Laboratory Approach*, New York: John Wiley & Son 1965.

34. Amy C. Edmondson & Zhike Lei, 'Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2014, 1 (1), p. 23-43.

35. J.R. Hackman, *Collaborative Intelligence. Using Teams to Solve Hard Problems*, Berrett-Kohler Publishers 2011.

36. Zie Edmondson & Lei 2014 en Amy C. Edmondson, *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*, Hoboken NJ: John Wiley & Sons 2018.

6. Niemand in het team ondermijnt opzettelijk de inspanningen van de ander.
7. Teamleden gebruiken en waarderen de unieke vaardigheden en talenten van zichzelf en van elkaar.

Deze criteria liggen aan de basis van de meeste latere onderzoeken over psychologische veiligheid. Soms worden enkele criteria uit deze lijst gebruikt; vaak worden ze allemaal gebruikt.

Om succesvol onderzoek naar bejegening en (elementen van) angstculturen uit te voeren is het nodig dat de onderzoekers hier aandacht aan besteden; dat kan alleen door oog te hebben voor de boven- en onderstroom in een organisatie en de sociale veiligheid op groepsniveau. Het uitvragen van feitelijke gebeurtenissen en de individuele percepties daarvan, is niet genoeg om de psychologische veiligheid van de organisatie waarin de klokkenluidersmelding zich afspeelde te onderzoeken. Uit de bejegeningsonderzoeken die het Huis voor Klokkenluiders publiceerde, blijkt dat het Huis tot nu toe spijtig genoeg kiest voor een klassieke onderzoeksprocedure op tegenspraak, met vele conflicten tot gevolg, zoals uit de bijlagen bij deze rapporten blijkt.<sup>37</sup>

Wij hopen dat de afdeling onderzoek van het Huis in de toekomst veel meer het feitelijke ongelijke speelveld van (grote) organisaties ten opzichte van individuele melders leidend zal maken in haar handelingsrepertoire bij het inrichten van de eigen onderzoeken. Dat heeft niets te maken met (on)partijdigheid of neutraliteit, wel met ongelijkheidscompensatie en het toepassen van elementaire beginselen van behoorlijkheid.

### Bescherming door het Huis voor Klokkenluiders?

Dit brengt ons op de derde beschermingspijler van de Wet Huis voor Klokkenluiders van 2016: het Huis voor Klokkenluiders zelf. De totstandkoming van het Huis had een lange voorgeschiedenis. Al in 2008 concludeerde de commissie Bovens in opdracht van de Minister van BZK dat er in Nederland een woud aan meldregelingen is, maar dat geen enkele regeling de klokkenluider goed beschermt, noch onafhankelijk onderzoek mogelijk maakt.<sup>38</sup> Lang voordat de Wet Huis voor Klokkenluiders het *Staatsblad* bereikte, was er discussie over de vraag of het onderbrengen van het adviseren van klokkenluiders en het doen van onafhankelijk onderzoek naar misstanden en bejegening van klokkenluiders verenigbaar zijn onder een dak. Het is duidelijk dat het Huis tot op de dag van vandaag worstelt met deze combinatie van activiteiten. *Transparency International* bepleitte in een brief van 2 maart 2020 voor het onderbrengen van onderzoek en advies in twee aparte organisaties.<sup>39</sup> De Minister van BZK neemt dat advies niet over.<sup>40</sup>

Dit terwijl zowel uit het KWINK-onderzoek als uit dat van Van Eijbergen & Siebers blijkt dat klokkenluiders nog altijd niet tevreden zijn over het Huis. In beide onderzoeken wordt gemeld dat de respondenten beter te spreken zijn over de afdeling Advies dan over de afdeling Onderzoek, die sinds 2016 slechts vier (bejegening) onderzoeken wist af te ronden. Een ervan was het hierboven aangehaalde onderzoek op verzoek van Frits Veerman, de klokkenluider die overleed voordat hij weer naar de

rechter kon gaan (en vermoedelijk nog weer jaren had moeten procederen). Respondenten in het onderzoek van Van Eijbergen & Siebers melden dat het Huis te veel is gericht op de melding zelf en te weinig op de melder en de psychologische en sociale gevolgen van het klokkenluiden.<sup>41</sup>

### Gebrekkige belangenbehartiging

De invulling die het Huis tot nu toe heeft gegeven aan de adviestaak is dat melders wel ondersteund worden met advies, maar niet met juridische bijstand door gespecialiseerde rechtshulpverleners, terwijl de klokkenluiders dat onder de huidige omstandigheden juist vaak nodig hebben. De adviseurs van het Huis adviseren meestal 'op de achtergrond', zodat de klokkenluider er de facto vaak toch alleen voor blijft staan. De opvatting van het Huis is ook dat advisering van klokkenluiders niet mag 'ontaarden' in belangenbehartiging, omdat dit de onafhankelijke en neutrale positie van de afdeling onderzoek van het Huis in gevaar zou brengen. Het is een opvatting die wordt gevoed door een interpretatie van de wetgeschiedenis, die overigens juist afstand en onafhankelijkheid tussen de beide afdelingen beoogde te bewerkstelligen. Het is niet een opvatting waar klokkenluiders veel mee opschieten. Het is gelukkig wel zo dat het Huis voor Klokkenluiders werkt aan een verbetertraject.<sup>42</sup> Tegelijkertijd blijkt uit de hierboven aangehaalde brief van 21 december 2020 van de Minister van BZK dat individuele belangenbehartiging ook in de toekomst geen taak voor het Huis wordt. Het ministerie heeft nog niet toegezegd wat het concreet gaat verbeteren aan de individuele belangenbehartiging van klokkenluiders en hoe.

Op dit moment komt de individuele belangenbehartiging er bekaaid af.<sup>43</sup> De geestelijk vader van de Wet Huis voor Klokkenluiders, voormalige Kamerlid van de SP Ronald van Raak, verzocht hierover in een Algemene Overleg van 4 maart 2020: '... er mag niet de situatie ontstaan dat klokkenluiders straks weer van het kastje naar de muur worden gestuurd, doordat het Huis voor Klokkenluiders zegt: je moet eigenlijk daar zijn, je moet eigenlijk daar zijn, je moet eigenlijk daar zijn'.<sup>44</sup> Toch is dat feitelijk wel wat er gebeurt.

### Bescherming ... Van wie eigenlijk?

Terwijl de evaluatie in het KWINK-rapport duidelijk maakt dat de Wet Huis voor Klokkenluiders tot nu toe onvoldoende bijdraagt aan de bescherming van klokkenluiders, kiest de Minister van BZK er tot nu toe toch voor om voort te borduren op de weg die sinds 2016 met de Wet huis voor Klokkenluiders is ingeslagen. Het is volgens de brief van de Minister van BZK aan de Tweede Kamer van 21 december 2020 'niet mogelijk om harde conclusies te trekken'. De memorie van toelichting van het wetsvoorstel ter implementatie van de EU-Richtlijn leest daardoor als een technocratische vooraankondiging van een nieuwe nationale schandvlek, eentje die eigenlijk niet onderdoet voor die van de Toeslagenaffaire, zeker als we bedenken hoeveel we feitelijk al weten van de lijdensweg die vele klokkenluiders aflegden.<sup>45</sup> Op geen enkel moment wordt in de toelichting op het wetsvoorstel serieus aandacht besteed aan wat klokkenluiders zelf zeggen belangrijk te vinden in het kader

# Onze conclusie is dat klokkenluiders onvoldoende worden beschermd door de huidige focus op het aansturen op langdurige (in- en externe) meldingsprocedures, door het uitvoeren van onderzoeksprocedures op tegenspraak en door vroegtijdige juridisering van de belangenbehartiging

van hun bescherming, hetgeen noch in het kader van de wetsevaluatie noch ter voorbereiding op de implementatie van de EU-Richtlijn is onderzocht. Over dit niet aansluiten op de behoeften en noden van klokkenluiders zei de inmiddels demissionaire Minister van BZK dat dit komt omdat klokkenluiders 'de verkeerde verwachtingen hebben'.<sup>46</sup> Om die reden overweegt de minister, overigens conform de wens van het Huis zelf, de naamgeving van het Huis voor Klokkenluiders te veranderen.<sup>47</sup>

## Gebrek aan medemenselijkheid

Opvallend is dat er geen aandacht is voor toegankelijkheid, informaliteit, snelheid en manieren om het klokkenluiden kostenbesparend en menselijk(er) te benaderen.

Onze conclusie is dat klokkenluiders onvoldoende worden beschermd door de huidige focus op het aansturen op langdurige (in- en externe) meldingsprocedures, door het uitvoeren van onderzoeksprocedures op tegenspraak en door vroegtijdige juridisering van de belangenbehartiging.

De wetgever gaat er onzes inziens ten onrechte blindelings van uit dat het benadelingsverbod alleen gehandhaafd wordt door de rechter en dat dit een goed idee is. Het is belangrijk dat dit dan in de praktijk betekent dat de klokkenluider steevast een hoge graad van conflictescalatie bereikt met zijn werkgever c.q. de organisatie waarover de melding gaat, alvorens een beroep te kunnen doen op het benadelingsverbod. Alle aandacht zou er in de eerste fase van een melding juist op gericht moeten zijn om die escalatie en benadeling te voorkomen.

Dit moet dus radicaal anders en dat kan. Gelukkig biedt de wetgever hiervoor blijkens de hierboven aangehaalde brief van 21 december 2020 toch een opening. Er is een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden om de ondersteuning van klokkenluiders uit te breiden en daarmee meer te doen dan wat de implementatie van de EU-Richtlijn strikt genomen voorschrijft (artikel 20 EU-

Richtlijn). Daarbij wordt gedacht aan uitbreiding van de mogelijkheden voor rechtsbijstand en mediation, een schadefonds en aan het toegankelijk maken van psychosociale hulp voor klokkenluiders.

## Solidariteitsfonds Klokkenluiders

Dat het Ministerie van BZK nu ten langen leste overweegt alsnog het solidariteitsfonds op te richten dat tijdens de Kamerbehandeling van de Wet Huis voor Klokkenluiders uit de voorstellen werd geschrapt is goed nieuws. Naast ondersteuning bij de opvang van de psychosociale problemen van klokkenluiders, die inderdaad node wordt gemist, zou dit solidariteitsfonds ingericht moeten worden om snel een tegemoetkoming te bieden als sprake is van benadeling. Een fonds à la het Schadefonds Geweldsmisdrijven zou niet alleen snel tot uitkeringen kunnen overgaan, maar ook – zoals hierboven beschreven – richting kunnen geven aan versoepeling van de bewijslast door het opstellen van beleidsregels die invulling geven aan de omkering van de bewijslast. Daarbij zou het fonds in voorkomende gevallen het verhalen van de schade van de klokkenluider op de werkgever/organisatie waarover is gemeld kunnen overnemen. Dat zou pas echt het wegnemen van de zware last van de schouders van de klokkenluider zijn.

## Eerste Hulp Bij Klokkenluiden (EHBK): meldingsmediation

Een dergelijk solidariteitsfonds moet worden geflankeerd door het in het leven roepen van een organisatie die de klokkenluiders *en de organisatie waarover de melding gaat* snel en adequate *eerste hulp* kan bieden.

Cruciaal is dat in die eerste fase *direct* de toegang tot mediation aanwezig is, voor alle betrokkenen, zodat alle interventies gericht kunnen zijn op conflictantering, op het voorkomen dat de misstand voortduurt en voorkomen van benadeling van de individuele melder. Op die manier

37. Downloadbaar via de website van het Huis voor Klokkenluiders: [www.huisvoorklokkenluiders.nl](http://www.huisvoorklokkenluiders.nl).

38. M. Bovens, e.a., *Evaluatie klokkenluidersregelingen publieke sector*, Universiteit Utrecht, 2008.

39. Bijlage bij *Kamerstukken II 2019/20*, 33258, nr. 48.

40. Brief van de Minister van BZK aan de Tweede Kamer van 21 december 2021, 'Reactie evaluatie Wet Huis voor Klokken-

luiders', *Kamerstukken II 2020/21*, 33258 nr. 51.

41. Van Eijbergen & Siebers 2020, p. 19.

42. Zie het jaarverslag 2020 van het Huis voor Klokkenluiders, gepubliceerd op 15 maart 2021 en downloadbaar via de website van het Huis.

43. Op de gebrekkige toegang tot (gefinancierde) rechtsbijstand, die voor de meeste klokkenluiders met een modaal inkomen niet beter is dan voor andere rechtszoek-

den, gaan we in deze bijdrage niet nader in. Verbetering is natuurlijk voor de toegang van klokkenluiders tot de rechter van groot belang.

44. *Kamerstukken II 2019/20*, 33258, nr. 45, p.3.

45. Zie Alex Brenninkmeijer, 'De grondbeginselen van de rechtsstaat zijn geschon- den' als 'verschrikkelijk ongeluk'. Over de noodzaak van behoorlijk bestuur', *NJB* 2021/2, afl. 1, p. 6-13; Roel Bekker, *Dat*

*had niet zo gemoeten!*, Boom bestuurskunde, 2020.

46. Zie de brief van de Minister van BZK aan de Tweede Kamer van 21 december 2021, 'Reactie evaluatie Wet Huis voor Klokkenluiders', *Kamerstukken II 2020/21*, 33258 nr. 51.

47. Idem, punt 2i.



kan een hele hoop schade en narigheid voor beide partijen worden voorkomen en is het op te richten solidariteitsfondsen voor klokkenluiders echt een vangnet (en niet een eerste impuls, zoals Bouman in zijn blog lijkt te betogen).<sup>48</sup>

Onze ervaringen met vroegtijdige meldingsmediations zijn goed. Het vergt van de mediators dat zij niet weggijken van het maatschappelijk belang en de moraliteit van de misstand waar het om gaat. De mediator in klokkenluiderszaken brengt eigen agendapunten mee naar de mediationtafel: namelijk zowel het voorkomen van benadeling (ook de mediator moet aan ongelijkheidscompensatie doen) en het dienen van het publieke belang van voorkomen van het voortduren van misstanden.<sup>49</sup>

Wij pleiten ervoor om deze verwijzing naar mediation ter bescherming van de klokkenluiders semi-verplicht te maken met een omgekeerde bewijslast: leg maar uit waarom het niet zou kunnen werken.

In het buitenland werd al veel eerder gesignaleerd dat mediation-reglementen (zoals die van de Mediatorsfederatie Nederland (MfN)) doorgaans te zeer zijn gericht op een faciliterende vorm van mediation, terwijl in klokkenluiderszaken veeleer een assertief en directief mediationproces passend is.<sup>50</sup> Dit betekent dat mediators in klokkenluiderszaken hun mediation-overeenkomsten daarop moeten afstemmen, omdat voorafgaand aan de mediation duidelijk moet zijn dat de partijen de morele verplichting hebben om de misstand te adresseren. Gelet op de lading die de mediation mede daardoor krijgt, is het aan te beve-

len dat de meldingsmediation altijd door een tweetal mediators wordt begeleid.

Terwijl de vertrouwelijkheid van de besprekingen een groot goed is tijdens mediations, is de vertrouwelijkheid van het eindresultaat van een klokkenluidersmediation (de vaststellings- of eindovereenkomst) bij voorkeur niet vertrouwelijk. Mediators in Nederland werken nu ten onrechte nog vaak mee aan een minnelijke schikking, waarmee de klokkenluider vertrekt in ruil voor een som (zwijg)geld.<sup>51</sup> Dergelijke zwijgcontracten zijn niet meer van deze tijd. Zulke vormen van geheimhouding leiden ertoe dat een klokkenluider het doen van een beroep op het benadelingsverbod verspeelt en dat de misstand niet zelden blijft bestaan met alle maatschappelijke schade van dien.

Klokkenluiderszaken en de maatschappelijke impact van hun meldingen rechtvaardigen deze speciale behandeling, net zoals die in het leven is geroepen voor slachtoffers van geweldsmisdrijven. Wij zijn ervan overtuigd dat klokkenluiders en hun wederpartijen, als zij goed worden voorgelicht en begeleid, er de voorkeur aan geven de melding in mediation op te lossen, in plaats van via slepende onderzoeksprocedures en slopende juridische gevechten.

De maatschappij is solidair met slachtoffers van geweldsmisdrijven. Het zou onbegrijpelijk zijn dat 'het systeem' bij klokkenluiden blijft toestaan dat we met zijn allen steeds opnieuw getuige zijn van 'een verschrikkelijk ongeluk' in *slow motion*, van procedurele victimisatie en her-victimisatie van klokkenluiders, zonder dat adequaat wordt ingegrepen en misstanden onnodig lang voortbestaan. •

## Wij pleiten ervoor om deze verwijzing naar mediation ter bescherming van de klokkenluiders semi-verplicht te maken met een omgekeerde bewijslast: leg maar uit waarom het niet zou kunnen werken

48. Zie voetnoot 6.

49. Henneke Brink en Janny Dierx, 'Alex Brenninkmeijer: "We moeten af van de taal van de strongmen"', *Tijdschrift Conflictantering* 2020, 3, p. 65 en Alex Brenninkmeijer, 'Moreel leiderschap van de mediator', *Tijdschrift Conflictantering* 2021, 1.

50. Zie David B. Lewis, 'Resolving Whistleblowing disputes in the public interest: is

tribunal adjudication the best that can be offered?', *Industrial Law Journal* 42 (1) 2013, p. 23, download <https://eprints.mdx.ac.uk/11957/1/DBLewisWhistleblowing.pdf> en Jent Bijlsma & Janny Dierx, in: *Handboek Mediation*, Den Haag: Sdu 2017, par. 18.9, p. 599-612.

51. Peter van der Meij, 'Spreek is zilver, zwijgen is fout', *Tijdschrift Conflictantering* 2019, 6, p. 37-38.