



# Klokkenluiden in Nederland

## Feiten, cijfers en lessen

*Personio*

# Wat gebeurt er met klokkenluiden in Nederland?

Klokkenluiden wordt snel een groot probleem voor medewerkers en organisaties in Nederland. Voorbeelden hiervan zijn Uber en Vattenfall, waaruit blijkt dat het essentieel is om klokkenluiders goed te beschermen.

Sinds 24 januari 2023 is in Nederland de Wet bescherming klokkenluiders van de EU van kracht. Met deze wet is het de bedoeling om medewerkers te beschermen als zij melding maken van overtredingen of misstanden in hun werkomgeving en hiervoor naar een meldpunt willen.

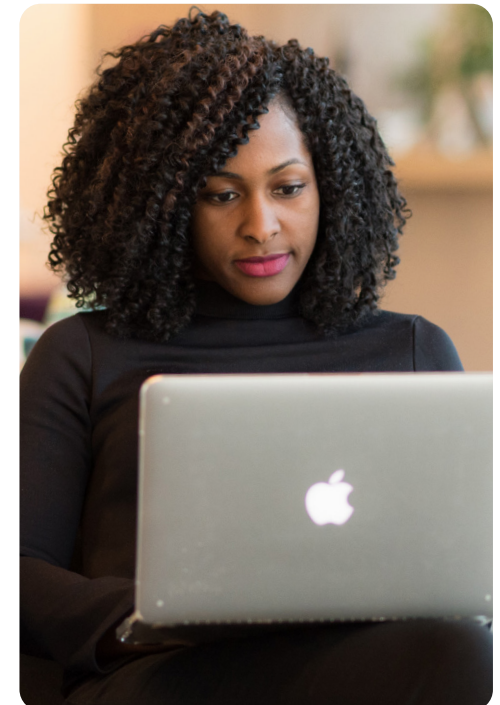
**Wij wilden hier meer over weten.** Ons team bij Personio (samen met onderzoeksbureau Appinio) ging aan de slag om de meningen van werkgevers en werknemers te peilen over klokkenluiden en wat voor organisaties het belangrijkste is om te weten.

We kwamen erachter dat **49,3%** van de werkgevers bekend is met de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders. Daar staat tegenover dat **38,6%** van de medewerkers niet weet of hun organisatie wel een beleid rondom klokkenluiders heeft.

Het overgrote deel van de Nederlandse medewerkers (**72,3%**) maakt zich zorgen over maatregelen wanneer ze ergens melding van maken. Met deze cijfers is de kans groot dat een collega zich hier ook zorgen om maakt.

In deze overzichtelijke gids lees je meer over:

- 01** Recente en toekomstige veranderingen in wetten voor klokkenluiders
- 02** Nieuwe inzichten vanuit de Nederlandse werkvloer over dit onderwerp
- 03** Hoe je met Personio klokkenluiden mogelijk maakt





# Een korte geschiedenis over klokkenluiden...

## Wat is klokkenluiden?

Klokkenluiden is een melding maken van (de 'klok luiden' over) wangedrag of misstanden in de organisatie. Een klokkenluider is een individu - meestal, maar niet altijd beperkt tot slechts één medewerker - die ongeoorloofde activiteiten meemaakt en hier informatie over vrijgeeft.

## Wat zijn de EU-richtlijnen op het gebied van klokkenluiders?

Eind 2019 kwam de EU met een richtlijn over de bescherming van klokkenluiders. Het verplichtte alle EU-lidstaten om medewerkers (en niet-medewerkers) een kanaal aan te bieden om organisatorische misstanden te melden.

Deze richtlijn is van toepassing op organisaties met meer dan 50 medewerkers, overheidsinstellingen, overheden en gemeenten met minimaal 10.000 inwoners. Qua tijdlijnen zette de EU-richtlijn het volgende in gang:

### Voorgeschiedenis:

Nederland kent met Ad Bos en Paul van Buitenen twee bekende binnenlandse klokkenluiders. En tot de dag van vandaag spelen klokkenluiders een grote rol in ons land. Je leest **hier** een aantal voorbeelden van onthullingen die dankzij klokkenluiders aan het licht kwamen.

**Organisaties met 250+ medewerkers**

Moeten zich er sinds 24 januari 2023 aan houden.

**Organisaties met 50 tot en met 250 medewerkers**

Moeten zich hier vanaf 17 december 2023 aan houden.

# Hoe zit het met klokkenluiden in Nederland?

Ons parlement nam begin 2023 definitief de ‘Wet bescherming klokkenluiders’ aan. De wet kwam op 20 december 2022 door de Tweede Kamer. Een maand later - op 24 januari 2023 - kreeg deze wet ook in de Eerste Kamer een meerderheid.

Deze wet is hiermee de opvolger van de ‘Wet Huis voor klokkenluiders’. Er zijn enkele nieuwe, beschermende maatregelen, waarvan de belangrijkste op de website van de overheid te lezen zijn.

## Meldkanaal

Meldkanalen moeten informatie in tekstvorm (schriftelijk) verstrekken, zoals via een IT-systeem, zowel persoonlijk als mondeling.

## Moet dit anoniem zijn?

Organisaties zijn niet verplicht om anoniem melden in te schakelen. Wel wordt er van ze verwacht dat ze anonieme meldingen oppakken.

## Intern of extern?

Je kunt het interne meldpunt ook laten uitbesteden door een externe dienstverlener. Zo hoef je deze niet met je eigen medewerkers in te zetten.

## Is er geheimhoudingsplicht?

Alleen iemand die hier verantwoordelijk voor is, ontvangt informatie over de klokkenluider en de personen die in de melding worden genoemd.

De klokkenluider moet binnen zeven dagen een bevestiging krijgen van het meldpunt dat de melding goed is ontvangen.

De organisatie moet passende maatregelen nemen en de klokkenluider binnen drie maanden updates geven over de genomen maatregelen en de gevolgen hiervan.

Volgens de Wet bescherming klokkenluiders dreigt er voor Nederlandse organisaties vanaf 17 december 2023 dwang van de rechter of het Huis voor Klokkenluiders om een meldkanaal in te voeren. Zowel de rechter als het Huis kunnen daarna boetes en/of andere sancties opleggen.

Wat ook belangrijk is:

- Organisaties moeten alle ontvangen meldingen dusdanig documenteren dat ze in het ergste geval als bewijs kunnen worden gebruikt.
- Hiervoor geldt een bewaartermijn van drie jaar.
- Uiteraard zijn alle wettelijke voorschriften inzake gegevensbescherming van toepassing op de instelling en werking van de interne meldingsprocedure.

**Toelichting:** Ondanks de negatieve reputatie is klokkenluiden voordelig voor organisaties. Het voorkomt namelijk imago- en financiële schade en versterkt een cultuur van vertrouwen. Laten we eens kijken naar wat werkgevers en medewerkers echt vinden van klokkenluiden.

## **Belangrijkste inzichten:**

Klokkenluiden voor Nederlandse  
werkgevers en medewerkers

# Hoe bekend zijn werkgevers en medewerkers met klokkenluiden?

Laten we bij het begin beginnen. Toen we Nederlandse werkgevers vroegen over hun kennis over dit onderwerp, gaf bijna de helft (**49,3%**) aan dat ze bekend zijn met de nieuwe wet en hier voldoende kennis over hebben.

## Bekendheid van de Wet bescherming klokkenluiders bij werkgevers:

**49,3%** is bekend en heeft voldoende kennis over deze wet



**36,7%** heeft hier van gehoord, maar kent de details niet



**14%** van de Nederlandse werkgevers is hier niet mee bekend



De bekendheid bij de helft van de organisaties is een geweldige start'. Maar als je naar de medewerkers kijkt, zie je een scheefgroei ontstaan. Hier geeft slechts **23%** aan de wet te kennen, terwijl iets meer dan de helft hier wel eens van heeft gehoord.



### Conclusie:

Er is een groot verschil tussen werkgevers en medewerkers over de kennis van de Wet bescherming klokkenluiders. Wij raden werkgevers aan om openlijk met medewerkers te bespreken wat klokkenluiden is, wat het betekent en welk beleid jouw organisatie mogelijk al heeft.



02

## Interne richtlijnen voor klokkenluiders: zo pakken organisaties dit nu aan

Hebben organisaties al een regeling voor klokkenluiders en kunnen medewerkers nu misstanden melden? Volgens onderzoek is dit nu bij minder dan vier op de tien iets minder dan de helft van de ondervraagde Nederlandse organisaties het geval (**39%**).

Tegelijkertijd weet slechts **25%** van de medewerkers in Nederland of er in hun organisatie een beleid rondom klokkenluiden is. Maar liefst **39%** weet niet of hun organisatie hier een regeling voor heeft.

Hieruit blijkt dat organisaties hier beter over moeten communiceren, om zo meer duidelijkheid en transparantie over dit onderwerp te creëren.

### Conclusie:

Het hebben van een klokkenluidersbeleid betekent niet dat medewerkers hier automatisch van op de hoogte zijn of de motivatie voelen om dit beleid te implementeren. Om te voorkomen dat ze naar externe instanties of de media gaan, kunnen organisaties meer gebruikmaken van goede interne communicatie.

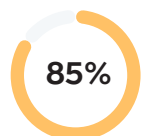


**Maar liefst 39% weet niet of hun organisatie hier een regeling voor heeft.**

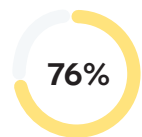
## Wordt klokkenluiden een steeds dringender probleem?

Uit ons onderzoek blijkt ook dat **41% van de ondervraagde medewerkers in Nederland al een overtreding heeft opgemerkt**. Sterker nog, **29%** geeft aan dat dit alleen al in het afgelopen jaar gebeurde. Dat zijn veel potentiële klokkenluiders.

Maar waarom willen werkgevers een dergelijk meldkanaal op te richten? Uit ons onderzoek blijkt dat een meerderheid (**46%**) dit wil doen voor de veiligheid van hun medewerkers. Daarna heeft naleving van de wet- en regelgeving de grootste prioriteit (**20%**).



**85%** van de organisaties denkt dat ze goed om kunnen gaan met gevoelige situaties van wangedrag op de werkvloer.



**76%** van de organisaties heeft er vertrouwen in dat ze over de juiste technologie beschikken om de vertrouwelijkheid van meldingen te garanderen.

Organisaties hebben behoefte aan een betrouwbare en goede oplossing. Maar hoeveel vertrouwen hebben ze in het succesvol introduceren van zo'n beleid?

Ons onderzoek laat zien dat werkgevers en medewerkers hier op één lijn staan. **21%** van de werkgevers heeft er veel vertrouwen in om goed met wangedrag om te gaan. Bij medewerkers is dit iets meer: **25%**.



### Conclusie:

Werkgevers en medewerkers denken hetzelfde over de manier waarop organisaties met wangedrag en misstanden in organisaties omgaan. Dit is een goed teken en laat zien dat de denkbeelden hierover op één lijn liggen.



# Hoe gaan organisaties nu met klokkenluiden om?

Bij deze vraag spelen twee belangrijke factoren een rol:

De houding van organisaties tegenover klokkenluiden en de manier waarop zij deze kwesties aanpakken.

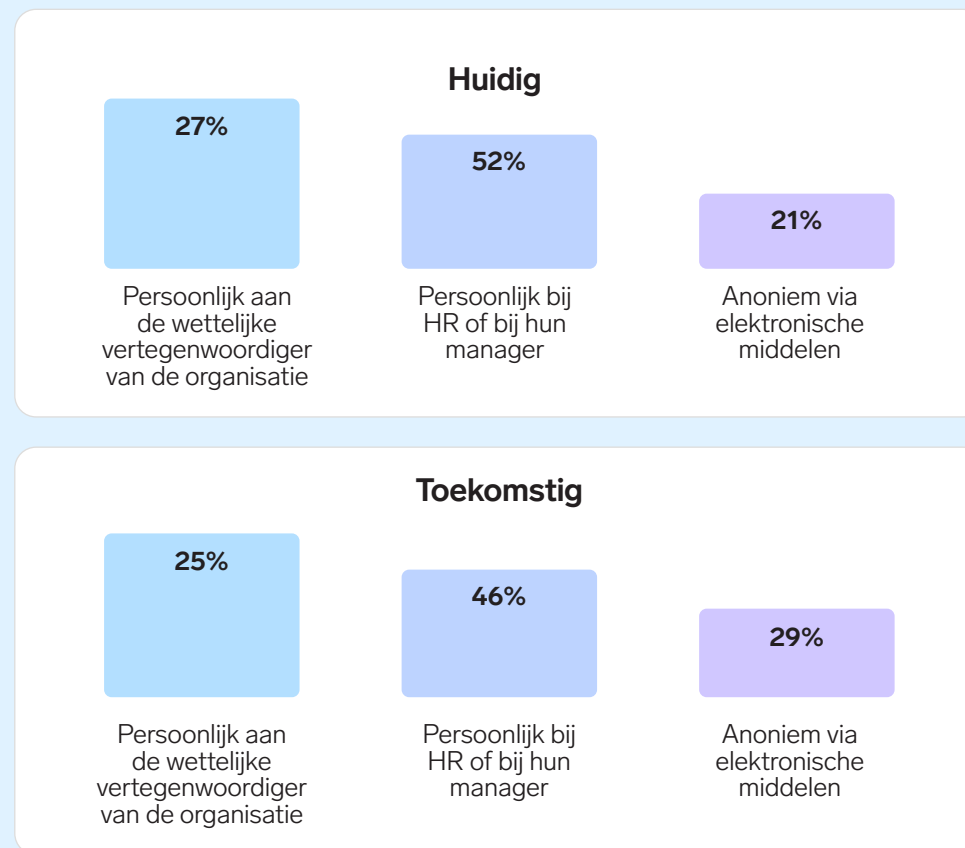
**20%** van de medewerkers en **14,7%** van de werkgevers beoordelen het vermogen van hun organisatie om gevoelige kwesties correct aan te pakken als neutraal. Maar in dit geval is neutraliteit net zo gevaarlijk als negativiteit.

Toch is het vertrouwen in organisaties over het algemeen groot. **78%** van de medewerkers vindt dat gevoelige zaken eerlijk worden behandeld (**85%** van de werkgevers).

Wat wel zorgwekkend is, is dat **72,3%** van de medewerkers bang is voor maatregelen tegen hen als ze ergens melding van maken.

Daarom is het belangrijk dat organisaties tijd investeren in het ontwikkelen van hun richtlijnen voor klokkenluiders en het invoeren van betrouwbare systemen.

## Aan welke rapportagekanalen geven medewerkers de voorkeur?



Nederlandse medewerkers willen toch het liefst een persoonlijk gesprek met HR of hun manager om misstanden op de werkvloer te melden.

Wat opvalt: hoewel de meeste medewerkers er nog steeds de voorkeur aan geven, neemt de neiging voor persoonlijk contact af, terwijl meer mensen via anonieme elektronische kanalen melding willen maken (+7%).

Voor organisaties betekent dit dat ze gelijke tred moeten houden en hun interne processen hierop aan moeten passen. Klokkeluiden werkt namelijk alleen voor beide partijen als medewerkers zich prettig en veilig voelen bij het proces en de richtlijnen.

#### Bevinding:

Medewerkers hebben verschillende voorkeuren om melding te maken. Zorg daarom voor meerdere kanalen en een goed functionerend anonieme en elektronische manier. Dit is namelijk de trend.



# De huidige situatie voor klokkenluiders in Nederland

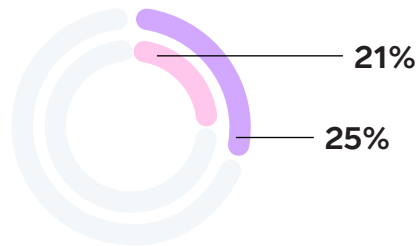
Samen met Appinio keken we hoe organisaties op dit moment rekening houden met klokkenluiden...

49 % van de werkgevers is bekend met de Wet bescherming klokkenluiders

36 % van de werkgevers heeft hier van gehoord, maar kent de details niet

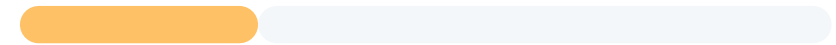
15 % van de werkgevers is hier niet mee bekend

**Het perspectief van de medewerker:** Slechts 23% van de medewerkers zegt de wet goed te kennen, terwijl 25% hier nog nooit van heeft gehoord.



Organisaties en medewerkers hebben allebei evenveel vertrouwen in het aanpakken van wangedrag op de werkvloer

49% van de werkgevers heeft momenteel een richtlijn voor klokkenluiden



25% van de medewerkers weet dat er in hun organisatie een richtlijn hiervoor bestaat



72,23%



Van de medewerkers is bang voor maatregelen tegen hen als ze ergens melding van maken.

+7%

Steeds meer medewerkers willen een anoniem elektronisch meldkanaal.

## Top inzicht:

Maar liefst 39% van de medewerkers weet niet of hun organisatie een regeling voor klokkenluiden heeft.



## Conclusie:

Klokkenluiden wordt steeds belangrijker, niet in de laatste plaats vanwege de nieuwe wetgeving. Medewerkers zijn alleen bang voor maatregelen en werkgevers zijn veel bekender met de (interne) richtlijnen voor klokkenluiden. Een digitaal en anoniem meldkanaal is belangrijk om medewerkers vertrouwelijk en veilig melding te laten maken.

*Personio*

# Maak klokkenluiden mogelijk met Personio

Een toegewijd, anoniem meldkanaal voor jouw medewerkers

Als onderdeel van onze alles-in-één HR-software oplossing, maakt Personio Whistleblowing het voor medewerkers (en niet-medewerkers) mogelijk om eenvoudig, veilig en anoniem misstanden te melden.

Personio Whistleblowing biedt de kans om de veiligheid van medewerkers te waarborgen, betrokkenheid te behouden en jou te helpen aan een veilige en meewerkende oplossing. Het biedt dit ook vanuit één plaats voor alle medewerkersgegevens, processen en meer.

Personio Whistleblowing is binnenkort beschikbaar. Neem contact met ons op als je meer wilt weten.

[Neem contact op](#)

## De belangrijkste voordelen van Personio Whistleblowing

### Ingebouwde bescherming

- Een essentiële pijler die je helpt met naleving, kosten, boetes en mogelijke imagoschade voorkomt.
- Veilige en anonieme meldingen met tweerichtingscommunicatie.
- Inclusief waterdichte gegevensprivacy en bescherming op basis van de AVG-normen.

### Eén intuïtieve interface

- Transparante casemanagement vanuit één dashboard.
- Snelle indiening van meldingen met een kant-en-klaar formulier.
- Rust voor iedereen die anoniem melding wil maken.

# Methode

Dit onderzoek is in opdracht van Personio uitgevoerd door Appinio tussen 22 juni en 27 juni 2023.

Respondenten waren onder meer:

- 150 bedrijven met maximaal 2.000 medewerkers
- 350 medewerkers van Nederlandse bedrijven

## Over Personio

Personio is het People Operating System voor kleine en middelgrote bedrijven met 10 tot 2.000 medewerkers. Gevestigd in München, Madrid, Londen, Dublin, Amsterdam, Berlijn en Barcelona. De missie van Personio is om HR-processen zo transparant en efficiënt mogelijk te maken, zodat HR zich kan concentreren op wat het belangrijkste is: mensen.

### Voor persvragen

[press@personio.com](mailto:press@personio.com)  
+49 (0) 159 0616 8883  
[www.personio.com/press](http://www.personio.com/press)

### Voor vragen van klanten en productdemo's:

[hello@personio.com](mailto:hello@personio.com)  
+44 (0) 20 8138 9602  
[www.personio.nl](http://www.personio.nl)

### Volg ons op

 @personio  
 @personiohr  
 @personiohr  
 @personio\_hr



Personio