



# Regeling omgaan met melden vermoeden misstand / Klokkenluidersregeling

Versie januari 2024

## Welzijnskwartier;

Welzijnskwartier hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid.

De Ondernemingsraad heeft met deze regeling ingestemd op 11 juni 2018; aanpassing april 2021 ivm aanstelling Gwen Spies als directeur-bestuurder; aanpassing december 2023 ivm nieuwe eisen voor de Wet bescherming klokkenluiders.

## BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling;

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **medewerker**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. **werkgever**: Welzijnskwartier, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten, in de praktijk vertegenwoordigd door de directeur-bestuurder;
- c. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een medewerker, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
  - a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
  - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
    - de (dreigende) schending van het recht van de Europese Unie,
    - een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, de aantasting van het milieu of het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.



- d. **adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn rol een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand, inde praktijk een leidinggevende, HR manager of het Huis van Klokkenluiders;
- e. **HR manager:** de functionaris die belast is met personele zaken binnen Welzijnswartier;
- f. **contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- g. **directeur-bestuurder:** de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
- h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- i. **melder:** de medewerker die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- j. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- k. **externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen. Dit zou een belanghebbende kunnen zijn, zoals de Gemeente. (zie ook artikel 13)

## Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker

Een medewerker kan bij een vermoeden van een misstand in vertrouwen raadplegen:

- a. een leidinggevende;
- b. de HR manager;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

## Artikel 3. Interne melding

1. Een medewerker met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
  - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - b. bij de HR manager.
  - c. vastgelegd dat een werknemer in ieder geval op de volgende wijze een melding kan doen:
    - schriftelijk;
    - mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
    - op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie;
2. De leidinggevende of HR manager stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de directeur-bestuurder of naar de raad van toezicht als de medewerker een vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is.
3. Een medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.

4. Als de medewerker een vermoeden heeft dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor “directeur-bestuurder” “raad van toezicht” worden gelezen.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 13 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

#### Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De medewerker die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een dienstverband voor bepaalde tijd;
  - c. het niet omzetten van een dienstverband voor bepaalde tijd in een dienstverband voor onbepaalde tijd;
  - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
  - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
  - g. het onthouden van promotiekansen;
  - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
5. De werkgever spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De contactpersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de medewerker kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen

genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de melder, naar de directeur-bestuurder.

3. De directeur-bestuurder zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

### Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de adviseur van de melder in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. een medewerker die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

### Artikel 7. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6. kunnen de directeur-bestuurder verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de directeur-bestuurder zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

### Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
3. Als het vermoeden van een misstand is gemeld via de HR manager en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie

over de melding verstuurd aan de HR manager. De HR manager stuurt dit onverwijld door aan de melder.

4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

### Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de HR manager die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de directeur-bestuurder.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De directeur-bestuurder stuurt de melder onverwijld binnen zeven dagen na ontvangst van zijn melding een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding.

### Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur-bestuurder stelt onverwijld een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
  - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Als de directeur-bestuurder besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de directeur-bestuurder een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De directeur-bestuurder draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de directeur-bestuurder een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan de onderzoeker voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.
6. De directeur-bestuurder informeert de melder binnen een termijn van drie maanden na verzending van de ontvangstbevestiging, onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.

7. De directeur-bestuurder informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

### Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een kopie.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een kopie.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Medewerkers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

### Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De directeur-bestuurder informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de directeur-bestuurder de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de directeur-bestuurder of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de directeur-bestuurder. Indien de directeur-bestuurder een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren (zie 10.5) bestaan.

4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

### Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de directeur-bestuurder onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de directeur-bestuurder sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de directeur-bestuurder hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Indien de directeur-bestuurder een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de directeur-bestuurder aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

### Artikel 14. Externe melding

1. Een medewerker kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:
  - a. het niet eens is met het standpunt van directeur-bestuurder of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De medewerker kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een vermoeden dat de directeur-bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een plicht tot directe externe melding.

3. In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

#### Artikel 15. Rapportage en evaluatie

1. De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de directeur-bestuurder;
  - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstanden een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de directeur-bestuurder.
2. De directeur-bestuurder stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

#### Artikel 16. Inwerkingstredingsregeling

Deze regeling treedt in werking op 11 juni 2018.