



OOSTER
POORT.

kijkt verder

Klokkenluidersregeling

Datum : 7 november 2022

Auteur : HR

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Klokkenluidersregeling	3
	Artikel 1: Begripsbepalingen	3
	Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	5
	Artikel 3: Interne melding door een werknemer van de werkgever	5
	Artikel 4: interne melding door een werknemer van een andere organisatie	5
	Artikel 5: Vastlegging van de interne melding	6
	Artikel 6: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder	6
	Artikel 7: Behandeling van de interne melding door de werkgever	7
	Artikel 8: De uitvoering van het onderzoek	8
	Artikel 9: Standpunt van de werkgever	8
	Artikel 10: Externe melding	9
	Artikel 11: Rechtsbescherming melder	10
	Artikel 12: Het tegengaan van benadeling van de melder	11
	Artikel 13: Bescherming andere betrokkenen tegen benadeling	12
	Artikel 14: intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	12
	Artikel 15: Publicatie, rapportage en evaluatie	13

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
2	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

1 Inleiding

Vanaf 1 juli 2016 geldt de wet Huis voor Klokkenluiders. De wet is bedoeld om misstanden in de organisatie, die een maatschappelijk belang schaden, te signaleren en de bescherming van medewerkers te verbeteren.

Oosterpoort verwacht van de bij haar werkzame of aan haar verbonden personen dat zij onregelmatigheden of misstanden melden en de klokkenluidersregeling waarborgt dat zij zonder gevaar voor hun rechtspositie vermeende misstanden binnen of buiten Oosterpoort aan de orde kunnen stellen. In de regeling zijn afspraken opgenomen rond het vastleggen van meldingen, het vertrouwelijk en tijdig behandelen van meldingen en het nemen van passende maatregelen wanneer de gemelde misstand gegrond wordt verklaard.

2 Klokkenluidersregeling

Artikel 1: Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:**
degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht, dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. **Werkgever;**
Oosterpoort, 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;
- c. **Vermoeden van een misstand;**
het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover
 1. Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. Het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - a. De (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - b. Een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - c. Een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
3	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

- d. Een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - e. Een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - f. Een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - g. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de a t/m f hierboven genoemde feiten;
- d. **Vermoeden van een onrechtmatigheid:**
een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- e. **Adviseur;**
een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- f. **Vertrouwenspersoon:**
degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van werkgever te fungeren;
- g. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders:**
de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenuiders;
- h. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:**
de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders;
- i. **Melding:**
de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- j. **Melder:**
de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- k. **De Raad van Bestuur**
de Raad van Bestuur, het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
Degenen die zijn benoemd als voorzitter of als lid van de Raad van Bestuur
- l. **De Raad van Toezicht:**
het orgaan dat binnen de organisatie van de werkgever toezicht houdt op de Raad van Bestuur;
- m. **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;
- n. **Onderzoeker(s);**
degene aan wie de Raad van Bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt;

Klokkenuidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
4	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

o. 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 te doen;

p. Externe derde:

iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. De werknemer, c.q. melder, kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.
2. De werknemer, c.q. melder kan de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. De werknemer, c.q. melder, kan ook de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3: Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 10 lid 2 van deze regeling, dient de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie, intern te melden voordat melder overgaat tot een externe melding als bedoeld in artikel 10 van deze regeling.
2. De melder kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid melden bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding bij de Raad van Toezicht doen.
3. De melder kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 4: interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. De werknemer 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 of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid melden bij iedere leidinggevende die

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
5	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding bij de Raad van Toezicht doen.

2. De melder kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 5: Vastlegging van de interne melding

1. De melder doet de melding bij voorkeur schriftelijk.
2. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet, draagt deze, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt de schriftelijke vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift. De leidinggevende stuurt de melding door naar de Raad van Bestuur.
3. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en legt de schriftelijke vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen door naar de Raad van Bestuur.
4. Indien de melder of vertrouwenspersoon een redelijk vermoeden hebben dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de melder of de vertrouwenspersoon de melding onverwijld door aan de Raad van Toezicht.
5. De Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht stuurt binnen 7 dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke (mondelijke) melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht, in overleg met de melder, een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 6: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
6	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.

4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 7: Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 of onregelmatigheid.
2. Indien de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht beoordeelt of een externe instantie als in artikel 10 van deze regeling op de hoogte moet worden gebracht van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt, stuurt de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Het onderzoek wordt in ieder geval niet uitgevoerd door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De melder ontvangt een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht informeert de personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
7	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

Artikel 8: 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 een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt een afschrift.
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. Werknemers 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 afschrift tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 9: Standpunt van de werkgever

1. De Raad van Bestuur of Raad van Toezicht informeert de melder of de vertrouwenspersoon binnen acht weken na de interne melding schriftelijk over het inhoudelijke standpunt met betrekking tot het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventuele vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de er zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht de melder of de vertrouwenspersoon 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 tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht of een externe instantie als bedoeld in artikel 10 van de interne melding van een vermoeden van een misstand, van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
8	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

stelt, stuurt hij de melder of de vertrouwenspersoon hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
5. De werkgever stelt de melder in een gesprek met de melder dan wel de vertrouwenspersoon in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het inhoudelijke standpunt van de werkgever te reageren.
6. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport en het inhoudelijke standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
7. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 10 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 10: Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van en vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder de interne procedure heeft doorlopen en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand niet naar behoren is behandeld dan wel afgehandeld en dit conform artikel 9 lid 5 aan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht heeft laten weten;
 - b. de melder het niet eens is met de wijze waarop de werkgever zich jegens de melder heeft gedragen naar aanleiding van en melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en dit conform artikel 9 lid 5 aan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht heeft laten weten;
 - c. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 9, lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, indien 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 redelijk vermoeden dat de Raad van Bestuur binnen de organisatie van de werkgever bij de vermoede misstand is betrokken;

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
9	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

- 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, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
- a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van bepaalde bij of krachten enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

Artikel 11: Rechtsbescherming melder

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever, een andere organisatie, een externe organisatie als bedoeld in artikel 10 of een externe derde als bedoeld in artikel 10.
2. Onder benadeling als bedoel in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel gericht op het:
- a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek
 - b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband
 - c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband naar een vast dienstverband
 - d. verplaatsen of overplaatsen van de melder of het weigeren van een verzoek daartoe
 - e. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe
 - f. treffen van een disciplinaire maatregel
 - g. opleggen van een benoeming in een andere functie
 - h. uitbreiden of beperken van de taken aan de melder, anders dan op eigen verzoek

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
10	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

- i. onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen
 - j. onthouden van promotiekansen
 - k. afwijzen van verlof
 - l. verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek
 - m. het niet accepteren van en ziekmelding, of werknemer als ziek geregistreerd laten
 - n. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
 4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot hem van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij 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 of onregelmatigheid.
 5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het:
 - a. pesten, negeren en uitsluiten van de melder
 - b. maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder
 - c. intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
 6. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 12: Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 5, lid 6 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Klokkenluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
11	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

2. Indien de melder van mening is dat er sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om de benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze vaststelling ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 13: Bescherming andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De werkgever zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. De werkgever zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. De werkgever zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. De werkgever zal de werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. De werkgever zal een werknemer niet benadelen in verband met het door hem aan de onderzoekers verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.
7. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 bedoelde personen is artikel 11, lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14: 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 vermoedelijke misstand of onregelmatigheid, kan de Raad van Bestuur of Raad van Toezicht verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 6,7 en 8 zijn overeenkomstig van toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn overeenkomstig van toepassing op de in artikel 13 bedoelde personen.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van misstand.

Klokkeluidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
12	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

Artikel 15: Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De Raad van Bestuur zorgt ervoor dat de Klokkenuidersregeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De Raad van Bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. Informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. Informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - c. Algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. Informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
3. De Raad van Bestuur stuurt het concept van de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De Raad van Bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De Raad van Bestuur draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage en legt deze verwerking ter goedkeuring voor aan de Ondernemingsraad.

Klokkenuidersregeling	Proceseigenaar	Vaststelling MT	OR: instemming	Evaluatie
13	Manager HR	01-11-2018	30-11-2018	

OOSTER POORT.

kijkt verder

Kamperfoeliestraat 60
5342 CX Oss
Nederland

0412 – 46 53 00
info@oosterpoort.org
oosterpoort.org

kvk 17110624
btw NL807381500B01
iban NL12 RABO 0171 9769 59

Op onze werkzaamheden zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin een beperking van aansprakelijkheid is opgenomen. Ons privacy statement staat op onze website