Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Document: Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid	Versie: 2	Ingangsdatum: 17-2-2020
Instemminsdatum OR Bzzzonder Boshoeve: 8 november 2016		

Inleiding

Deze regeling is van toepassing op iedere medewerker van de Boshoeve, alle locaties. Nakoming van dit document is verplicht.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
   a. **werknemer**: 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**: De Boshoeve, 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 bij 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 andere organisatie, en
      2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
         i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
         ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
         iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
         iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
         v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
         vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
         vii. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
         viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
   d. **vermoeden van een onregelmatigheid**: 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 de werkgever te fungeren;
   g. **adviespunt klokkenluiders**: het adviespunt dat is ingesteld bij het Tijdelijk besluit Commissie advies- en verwijspunt klokkenluiden (zie Staatsblad 2011, 427 en Staatsblad 2015, 202);
   h. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;

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. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever;
l. **hoogste verantwoordelijke**: de directeur van de Boshoeve;
m. **Raad van Commissarissen**: degene die zijn benoemd als lid van de Raad van Commissarissen van de Boshoeve
n. **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;
o. **onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
p. **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;
q. **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;
r. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;

2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer ook het adviespunt klokkenluiders de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.
2. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogste verantwoordelijke doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de hoogste verantwoordelijke” te worden gelezen.
3. Indien de melding van een vermoeden van een misstand het functioneren en/of het handelen van de hoogste verantwoordelijke betreft, vindt deze plaats aan de Voorzitter van de Raad van Commissarissen van de (kinderopvang)organisatie waarin de vermoede misstand plaatsvindt.
4. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De

vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een 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 binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie van de werkgever hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de hoogste verantwoordelijke doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de hoogste verantwoordelijke” te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

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 instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 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 tijdelijk dienstverband;
    c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
    d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
    e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega’s van de melder;
    f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
    g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
    h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
    i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
    j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
    k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
    l. het onthouden van promotiekansen;
    m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten;
    n. het afwijzen van een verlofaanvraag, of;
    o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
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 het nemen 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:
    a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
    b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
    c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd, of
    d. het 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 een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 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 vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat 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 benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan de hoogste leidinggevende. 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 7. Bescherming van 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 een 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 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de 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 deze 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 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 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogst verantwoordelijke.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de hoogst verantwoordelijke bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de Raad van Commissarissen.
5. De hoogst leidinggevende stuurt de melder onverwijld een bevestiging dat de melding is ontvangen. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.
6. Na ontvangst van de melding wijst de hoogst leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
5. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een 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.

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 afschrift.
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 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 12. Standpunt van de werkgever

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een missstand 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 hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder 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.

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 werkgever schriftelijk en 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 werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 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 werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 14. Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
    a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
    b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 12
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand 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 hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van de werkgever 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, die de misstand niet heeft weggenomen, of
    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 het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift, of
    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 voldaan is aan lid 1 en 2, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen, onder de voorwaarde dat (i) naar het redelijk

oordeel van de melder, het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding en (ii) de melder een dergelijke melding op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

5. Dit artikel geldt niet voor een interne melding van een vermoeden van een onregelmatigheid. Een dergelijk vermoeden kan dus uitsluitend intern worden gemeld.

Artikel 15. 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 hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders 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 een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende 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 de 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 hoogste leidinggevende stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. De hoogste leidinggevende 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 hoogste leidinggevende draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 17 februari 2020
   Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op de website van de Boshoeve: www.kinderopvangdeboshoeve.nl
   3.Vanaf het moment van inwerkingtreding is Patrick van Rouendaal als vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd.

Toelichting

Hoofdstuk 1: Definities
In de regeling staat één begrip centraal: het vermoeden van een misstand. Bij een misstand is het maatschappelijk belang in het geding. De regeling gaat uit van het principe dat de melder in beginsel intern melding doet. De mogelijkheid tot externe bekendmaking, het zogenaamde klokkenluiden, is voorbehouden aan de categorie ernstige immorele praktijken met een groot maatschappelijk belang. De externe melding van het vermoeden van een misstand gebeurt niet toevallig of met het oogmerk van eigen belang: de klokkenluider heeft nadrukkelijk de bedoeling de noodklok te luiden om de gemeenschap te waarschuwen voor een specifieke, acute of dreigende misstand. Met de openbaarmaking dient de klokkenluider aldus het algemeen belang. Deze externe melding vindt op proportionele wijze plaats aan personen of organen die met het oog op effectief ingrijpen, het meest in aanmerking komen. Daarbij dient de melder de klokkenluidersregeling in acht te nemen. Met de invoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders is tevens een Afdeling onderzoek ingesteld, die externe meldingen ontvangt en beoordeelt.

Hoofdstuk 2: Interne procedure
Rol Directeur/Raad van Commissarissen
Het vermoeden van een misstand betreft aangelegenheden van een zodanige ernst, dat die tot de verantwoordelijkheid van de directeur behoren. Dan vindt de melding in principe aan de directeur plaats. Betreft de melding het functioneren van de directeur, dan wordt de melding in behandeling genomen door de Raad van Commissarissen. Voor de kinderopvangorganisatie is de interne melding een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De directeur dient daarom tijdig kennis te dragen van vermoedens van een misstand, zodat zij passende maatregelen kan nemen.

Vertrouwenspersoon
De organisatie kan er ook voor kiezen een vertrouwenspersoon aan te wijzen en de melding bij hem of haar te laten plaatsvinden. Het bieden van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen, kan ertoe bijdragen dat de melding (op de juiste wijze)wordt gedaan. De onafhankelijke vertrouwenspersoon kan, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kan een belangrijke raadgever zijn voor de melder. Zo kan de vertrouwenspersoon de melder behoeden voor procedurele fouten, samen met de melder de ernst van de melding beoordelen en de melder eventueel doorverwijzen naar andere instanties.
De vertrouwenspersoon kan hierdoor een belangrijke bijdrage leveren aan de doelstelling van de regeling, dat een veilig klimaat wordt geschapen waarin meldingen van een vermoeden van een misstand gewaardeerd worden. Voor de goede orde wordt aangegeven dat de vertrouwenspersoon niet zelf de meldingsinstantie is, niet zelf klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen. De kinderopvangorganisatie kan desgewenst zelf het aantal personen bij wie de melding van een misstand intern kan worden gedaan, uitbreiden. Het is voorstelbaar dat de kinderopvangorganisatie om haar moverende redenen bijvoorbeeld ook (direct of hogere) leidinggevenden van de melder in de regeling opneemt als persoon waaraan de melding kan worden gedaan. Ook voor deze persoon geldt dat hij niet zelf de meldingsinstantie is, niet zelf klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen. De direct of hogere leidinggevenden geeft de melding in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door naar de directeur.

Adviseur
Met een adviseur doelt deze regeling op een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat. Deze adviseur kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de adviseur hem/haarwijzen op eventuele risico's. De hier bedoelde adviseur heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. We wijzen erop dat de melder die de door hem/haar vermoede onregelmatigheid of misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps-of ambtsgeheim, die de misstand vervolgens in de publiciteit brengt, er rekening mee dient te houden dat hem/haar dat kan worden aangerekend. Als de kinderopvangorganisatie ervoor kiest een ruimere omschrijving voor adviseur te hanteren dan de groep met een beroeps-of ambtsgeheim, dan is het raadzaam een geheimhoudingsplicht ter zake van het gemelde voor te schrijven.

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders
Met de invoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders is het voor de melder mogelijk om informatie, advies of ondersteuning bij de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders te vragen over de te ondernemen stappen inzake het vermoeden van een misstand. Daarnaast geeft deze afdeling algemene voorlichting over het omgaan met een vermoeden van een misstand. Ook kan deze afdeling verwijzen naar bestuursorganen of diensten die zijn belast met de opsporing van strafbare feiten of met het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften.

Hoofdstuk 3: Externe melding
Kenmerkend voor de klokkenluidersregeling is de mogelijkheid tot externe melding van redelijke vermoedens van illegale of immorele praktijken die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de kinderopvangorganisatie en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen of organisaties die daartegen effectief in kunnen grijpen. Hoofdregel daarbij is dat eerst de interne procedure omtrent een misstand doorlopen moet zijn. Hierop zijn in de regeling echter uitzonderingen voorzien, bijvoorbeeld in situaties waarin dit in redelijkheid niet gevergd kan worden, er acuut gevaar dreigt of wanneer op grond van de wet een meldingsplicht bestaat, zoals aan het Openbaar Ministerie. Externe melding is gerechtvaardigd als er van een zodanig zwaarwegend maatschappelijk belang sprake is, dat het belang van de kinderopvangorganisatie bij geheimhouding daarvoor moet wijken. Het klokkenluiden kan echter grote gevolgen hebben. De kinderopvangorganisatie kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Deels is schade vaak niet te voorkomen, wel kan onnodige schade voorkomen worden. Daarom dient externe melding van het vermoeden van een misstand plaats te vinden aan die externe persoon of organisatie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Dit zijn primair organisaties als de GGD, de Arbeidsinspectie of het Openbaar Ministerie. Daarbij houdt de melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds het belang van de kinderopvangorganisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Van de melder wordt met andere woorden verwacht dat hij proportioneel handelt.

Onderzoek van het Huis van Klokkenluiders
Met de invoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders is een Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders ingesteld. Die ontvangt en beoordeelt ook externe meldingen. De externe melding bij een Afdeling onderzoek dient te worden gedaan door middel van een verzoekschrift en moet aan een aantal wettelijke vereisten voldoen. Verwezen wordt naar artikel 5 en artikel 6 van de Wet Huis voor Klokkenluiders. Onder andere zal de Afdeling onderzoek het verzoekschrift in beginsel niet in behandeling nemen als de melder niet eerst intern het vermoeden van een misstand heeft gemeld, tenzij dat van de melder in redelijkheid niet kan worden gevraagd. Als het verzoekschrift in behandeling wordt genomen door de Afdeling onderzoek, dan zal deze afdeling onderzoek doen naar het vermoeden van een misstand, de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand en een algemene aanbeveling formuleren over het omgaan met een vermoeden van een misstand.

Hoofdstuk 4: Rechtsbescherming melder
De rechtsbescherming van de te goeder trouw handelende melder vormt de kern van deze regeling. Die bescherming houdt in dat deze melder op geen enkele wijze wegens de melding van een vermoeden van een misstand mag worden benadeeld in zijn of haar rechtspositie binnen de kinderopvangorganisatie. Anonieme melding dient zoveel mogelijk voorkomen te worden. Reden daarvoor is dat het niet mogelijk is de melder aldus aan te kunnen spreken en om nadere uitleg te vragen over de onregelmatigheid of misstand. Ook kan aan een anonieme melder geen rechtsbescherming worden geboden vanwege zijn anonimiteit. Deze rechtspositionele bescherming betekent overigens niet dat er geen arbeidsrechtelijke maatregelen meer kunnen worden getroffen ten aanzien van een melder. Dit mag alleen niet indien en voor zover een dergelijk besluit verband houdt met een melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand.