



KLOKKENLUIDERSREGELING

*Regeling inzake het omgaan met een vermoeden
van een misstand of onregelmatigheid*

Inleiding

Woej hecht groot belang aan integriteit. Integer handelen houdt in dat medewerkers en bestuurder hun functie goed en zorgvuldig uitoefenen, met inachtneming van de verantwoordelijkheden en de geldende normen en waarden binnen de organisatie en de functie. Naast geldende wet- en regelgeving, geven de visie, van toepassing zijnde beroepscode en de gedragscode aan wat wel en niet toelaatbaar is.

Maar niet alles kan in regels vastgelegd worden. Als regels ontbreken of onhelder zijn verwacht Woej dat medewerkers en bestuurder handelen volgens algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Integer werken betekent dat medewerkers professioneel, dienstbaar, onafhankelijk, betrouwbaar en zorgvuldig werken. Zij nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, zijn aanspreekbaar op hun gedrag en spreken anderen hierop aan.

Woej vindt het belangrijk dat misstanden en onregelmatigheden worden voorkomen en, waar nodig, aangepakt. Daarom is het van belang dat (een vermoeden van) een misstand of onregelmatigheid gemeld wordt en dat melders van (vermeende) misstanden die te goeder trouw handelen bescherming verdienen

In deze klokkenluidersregeling wordt uitgelegd op welke wijze een melding van een misstand of onregelmatigheid gedaan kan worden. De klokkenluidersregeling van Woej is gebaseerd op de modelregeling van het adviespunt Klokkenluiders 2016 en past bij de per 1 juli 2016 geldende Wet Huis voor klokkenluiders.

Woej

Gelet op het belang dat Woej hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid wordt de navolgende regeling vastgesteld;

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **medewerker/vrijwilliger**: 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**: De stichting Woej, 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 medewerker/vrijwilliger, 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^e - het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de medewerker/vrijwilliger bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker/vrijwilliger heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en

2^e - 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 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 medewerker overstijgt;

e. **adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een medewerker/vrijwilliger in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;

f. **vertrouwenspersoon:** de voor medewerkers/vrijwilligers aangestelde functionaris bij meldingen of klachten over ongewenst gedrag.

g. **afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkeluiders;

h. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;

i. **melder:** de medewerker/vrijwilliger die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;

j. **directeur/bestuurder:** het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de medewerker;

k. **Raad van Toezicht:** het toezichtsorgaan dat binnen Woej toezicht houdt op de directeur/bestuurder;

m. **contactpersoon:** degene die door de directeur/bestuurder na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon voor de melder met het oog op het tegengaan van benadeling;

n. **onderzoekers:** degenen aan wie de directeur/bestuurder het onderzoek naar de misstand opdraagt;

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 bij 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;

q. **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 medewerker/vrijwilliger

1. Een medewerker/vrijwilliger kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.

2. In overeenstemming met lid 1 kan de medewerker/vrijwilliger de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

3. In overeenstemming met lid 1 kan de medewerker/vrijwilliger ook 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 medewerker/vrijwilliger van de werkgever

1. Een medewerker/vrijwilliger van Woej of een medewerker/vrijwilliger van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Woej in aanraking is gekomen met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Woej kan daarvan melding doen bij de directeur/bestuurder. Indien de medewerker/vrijwilliger een redelijk vermoeden heeft dat de directeur/bestuurder bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor "de directeur/bestuurder" verder "de Raad van Toezicht" te worden gelezen.

2. De medewerker/vrijwilliger kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker/vrijwilliger, door naar de directeur/bestuurder.

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 medewerker/vrijwilliger als ziek geregistreerd laten.
- n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
- 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 tot staat tot die grond.

4. Indien de werkgever jegens de melder binnen een kwartaal na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij op de gebruikelijke wijze waarom hij deze maatregel nodig acht en aanvullend daarop expliciet 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, naar vermogen, zorg voor dat 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;
- d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

6. De werkgever spreekt medewerker/collega's van de melder 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 medewerker/vrijwilliger 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 directeur/bestuurder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De directeur/bestuurder draagt er zorg voor dat zo nodig maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. Woej zal de adviseur niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. Woej zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. Woej zal de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Woej zal de onderzoekers die in dienst zijn van de organisatie niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Woej zal een medewerker/vrijwilliger die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
6. Woej zal een medewerker/vrijwilliger 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. Woej 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 medewerker/vrijwilliger de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij de directeur/bestuurder doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de directeur/bestuurder, 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 medewerker/vrijwilliger 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 vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de directeur/bestuurder binnen de organisatie van de werkgever.

5. De directeur/bestuurder 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 directeur/bestuurder, 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 directeur/bestuurder 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 directeur/bestuurder besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daarover binnen twee weken na de interne melding schriftelijk. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de directeur/bestuurder 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 directeur/bestuurder 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 directeur/bestuurder de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. De directeur/bestuurder 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 directeur/bestuurder informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De directeur/bestuurder stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De directeur/bestuurder 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. Medewerker/vrijwilligers 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 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 twaalfweken 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 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. Woej stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Woej te reageren.

2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Woej 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 Woej sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Woej 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 Woej 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 Woej 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 lid 1 of lid 2.

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 RvT 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;
- 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;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

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 zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

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 directeur/bestuurder 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 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 een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De directeur/bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

2. De directeur/bestuurder 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 over 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 directeur/bestuurder stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Personeelsvertegenwoordiging/Ondernemingsraad en de Vrijwilligersraad, waarna dit in overlegvergaderingen met de Personeelsvertegenwoordiging/Ondernemingsraad en de Vrijwilligersraad wordt besproken.

4. De directeur/bestuurder stelt de Personeelsvertegenwoordiging/Ondernemingsraad en de Vrijwilligersraad 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 directeur/bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunten van de Vrijwilligersraad en de Personeelsvertegenwoordiging/Ondernemingsraad in de rapportage en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de hen voor.

Artikel 17. Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op **1 november 2017**.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Woej, of kortweg "Klokkenluidersregeling Woej".