

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid (klokkenluidersbeleid)

Ter inleiding

Deze regeling draagt er aan bij dat de werkmaatschappijen van Participe zorgvuldig omgaan met een (vermoeden van een) misstand. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van een (vermoeden van een) misstand die te goeder trouw handelen, bescherming genieten. Voor Participe is een voorziening voor het intern melden van een (vermoeden van een) misstand een belangrijk instrument om zo nodig haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.

Een goede regeling draagt ook bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin de medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor hun organisatie.

Deze regeling is gebaseerd op de modelregelingen van het Huis voor Klokkenluiders en de brancheorganisaties Zorg. De regeling sluit aan op de Wet Huis voor Klokkenluiders (wet HvK) die op 1 juli 2016 in werking is gegaan. Vanuit de wet HvK moet een werkgever waar minimaal 50 personen werkzaam zijn een procedure vaststellen voor het omgaan met het melden van een vermoeden van misstand binnen zijn organisatie. Daarin moet minimaal opgenomen worden wanneer er sprake is van een vermoeden van misstand (met inachtneming van de definitie hiervan in de wet), bij welke functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, welke mogelijkheid de werknemer heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen, de verplichting van de werkgever om de melding vertrouwelijk te behandelen, onder welke omstandigheden een vermoeden van de organisatie buiten de organisatie kan worden gemeld en de rechtsbescherming van de werknemer.

De klokkenluiderregeling beschrijft achtereenvolgens:

Artikel 1:	Begripsbepalingen
Artikel 3 t/m 7:	De interne meldingsprocedure
Artikel 8:	De externe meldingsprocedure
Artikel 9 t/m 12:	De rechtsbescherming van de melder en het voorkomen van benadeling.
Bijlage:	Omdat de tekst van de regeling vrij juridisch is, is in de bijlage een verkorte samenvatting voor medewerkers opgenomen.

Op basis van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geldt een instemmingsrecht voor deze regeling of een aangepaste versie daarvan.

Werkmaatschappijen Participe

gelet op het belang dat **Participe** hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, aan een goed klokkenluidersbeleid en gelet op de instemmende besluiten van de ondernemingsraden

BESLUIT

vast te stellen de navolgende regeling d.d. 26 maart 2019 en herzien op 10 juli 2024;

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid of anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht bij één van de werkmaatschappijen van Participe.
Dit betekent dat deze regeling in overeenstemming met de wet ook geldt voor zzp-ers, stagiaires, vrijwilligers, uitzendkrachten of gedetacheerden, consultants, schoonmakers, en andere personen die bij Participe werk verrichten.
Daarnaast geldt deze regeling ook voor werknemers van andere organisaties die door samenwerking met de Participe maatschappij in aanraking komen.
- b. **Werkgever:** alle werkmaatschappijen van Participe -Participe Delft, Participe Alphen aan den Rijn, Participe Amstelland, Participe Projecten, Participe Advies en Participe Holding- welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of anders dan uit dienstbetrekking arbeid laten of hebben laten verrichten, en deze regeling hebben vastgesteld;
- c. **Vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waar hij werkt of heeft gewerkt of door zijn werkzaamheden mee in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - 1e. Het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij de werkgever heeft opgedaan.
Redelijke gronden betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat er sprake is van een misstand, maar dat hij zijn vermoeden wel enigszins kan onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en gebaseerd zijn op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld emails, verslagen, brieven, foto's, etc.). Geruchten en verhalen van 'horen zeggen' zijn niet voldoende.
En:
 - 2e. 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

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

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. Een vermoeden van een onregelmatigheid kan alleen intern worden gemeld. Reden hiervoor is dat bij een enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

- e. **Melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt op grond van deze regeling;
- f. **Melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- g. **Hoogste leidinggevende:** de persoon die is benoemd tot directeur van de werkmaatschappij en de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever.
Uitzondering: bij een melding over de directeur, word met de hoogste leidinggevende de bestuurder bedoeld. Wanneer het een melding betreft over de bestuurder, is de hoogst leidinggevende de Raad van Toezicht.
- g. **Bestuurder:** de persoon die is benoemd tot bestuurder van de Participe groep;
- h. **Raad van Toezicht:** degenen die zijn benoemd tot lid van de Raad van Toezicht die extern toezicht houdt op de organisatie (Alphen: Raad van Toezicht Participe Alphen aan den Rijn. Alle andere werkmaatschappijen: Raad van Toezicht Participe Holding).
- i. **Adviseur:** een persoon die uit hoofde van zijn beroep of ambt een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand.
Onder adviseurs met een geheimhoudingsplicht vallen in ieder geval: een adviseur van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat of jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar of vakbond, een bedrijfsarts.
- j. **Vertrouwenspersoon:** degene die door de werkgever is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor werknemers van de werkmaatschappij te fungeren;
- k. **Contactpersoon:** degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding met het oog op het tegengaan van benadeling in overleg met de melder is aangewezen als contactpersoon;
- l. **Onderzoekers:** degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- m. **Externe derde/instantie:** een organisatie of vertegenwoordiger daarvan die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in staat wordt geacht de vermoede misstand direct te kunnen oplossen of doen oplossen en derhalve het meest in aanmerking komt om daarbij de externe melding van een misstand bij te doen.
Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - Een instantie die belast zijn met de opsporing van strafbare feiten, zoals Openbaar Ministerie;
 - Een instantie die belast is met of het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften, zoals Inspectie SZW (arbeidsinspectie) en Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd;
 - Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.Een externe derde die geen instantie is: een minister of leden van de Tweede Kamer.
- n. **Huis:** Huis voor klokkenluiders, als bedoeld in artikel 3 van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- o. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

p. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, van de 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 en zich desgewenst door deze adviseur laten vertegenwoordigen.
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 de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 8 lid 3 van deze regeling, dient de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid intern te melden.
Indien een melding alleen betrekking heeft op een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, dan kan de melding uitsluitend intern worden gedaan.
2. De werknemer doet de melding bij de hoogste leidinggevende van de werkmaatschappij waarin hij werkt of heeft gewerkt.
3. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende van de werkmaatschappij bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is of de melding het functioneren en/of het handelen van de hoogst leidinggevende betreft, dan wordt de melding gedaan bij de bestuurder van de Participe Groep.
4. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de bestuurder van Participe Groep bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is of de melding het functioneren en/of het handelen van de bestuurder betreft, dan wordt de melding gedaan bij de voorzitter van de Raad van Toezicht van Participe Holding.
5. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid ook intern melden via de vertrouwenspersoon van de werkmaatschappij. De vertrouwenspersoon stuurt de melding in overleg met de werknemer door naar de hoogst leidinggevende als bedoeld in lid 2, 3 of 4 van dit artikel.

Artikel 4. Vastlegging van de interne melding

1. De werknemer doet de melding schriftelijk.
2. Indien de werknemer de melding (deels) mondeling doet, dan draagt de hoogst leidinggevende in overleg met de melder zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De hoogst leidinggevende stuurt binnen één week na ontvangst een ontvangstbevestiging van de melding aan de melder. De ontvangstbevestiging bevat in ieder geval een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen, en een afschrift van de melding.

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

4. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand doet via de vertrouwenspersoon, stuurt de vertrouwenspersoon de melding in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen door naar de hoogste leidinggevende. Bij een (deels) mondelinge melding, draagt de vertrouwenspersoon in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt een afschrift van de schriftelijke vastlegging en de melding van de vertrouwenspersoon bij werkgever.

Artikel 5. Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. De hoogst leidinggevende bij wie de melding binnengekomen is, draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Al degenen 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 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.

Artikel 6. Onderzoek

1. Na de melding stelt de hoogste leidinggevende een zorgvuldig onderzoek in naar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het gemelde 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 daarover schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. 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. Tijdens het onderzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld te worden gehoord.
4. Indien de werknemer de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kan de hoogst leidinggevende schriftelijk vragen aan de werknemer stellen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de werknemer die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan de hoogste leidinggevende.

Artikel 6.1. Onderzoeksopdracht aan onafhankelijk en onpartijdige onderzoekers

5. Indien de hoogste leidinggevende het onderzoek niet zelf verricht, dan draagt hij het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. De hoogst leidinggevende laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

6. De hoogste leidinggevende informeert de werknemer schriftelijk door wie het onderzoek wordt uitgevoerd en stuurt daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. 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 werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
8. 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.
9. 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.
10. Andere 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.
11. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daarbij opmerkingen te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
12. De onderzoekers stellen vervolgens het definitieve onderzoeksrapport vast. Zij hsturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 7. Standpunt van de werkgever

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, stelt de hoogst leidinggevende de melder op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid.
Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
2. De hoogst leidinggevende zal in een gesprek met de melder dan wel de vertrouwenspersoon het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hier op te reageren.
3. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder hiervan voor het verstrijken van de periode van acht weken schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn bedraagt maximaal vier weken.
4. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een externe instantie als bedoeld in artikel 8 lid 4 van het onderzoek en het standpunt op de hoogte moet worden gebracht.
Indien de hoogst leidinggevende een externe instantie op de hoogte stelt, dan stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
5. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden overeenkomstig geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 4, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

Artikel 8. Externe melding van een vermoeden van een misstand

1. Enkel bij het vermoeden van een misstand kan een werknemer een melding op basis van dit artikel extern doen. Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid bestaat geen mogelijkheid tot externe melding melden.
2. De werknemer kan een redelijk vermoeden van een misstand extern melden na het doorlopen van de interne procedure van een interne melding, indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 7 en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd en dit aan de hoogste leidinggevende heeft laten weten;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 7 lid 1 of lid 3.
3. De werknemer 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;
 - f. een wettelijke plicht tot directe externe melding.
4. De werknemer 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 Klokkenluiders.
5. Indien naar het redelijk oordeel van de werknemer het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de werknemer 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 9. Rechtsbescherming

1. De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie jegens de organisatie beschermd en op geen enkele wijze door de werkgever benadeeld.
2. Van formeel zorgvuldig handelen door de werknemer is sprake indien:
 - a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld als bedoeld in artikel 3, tenzij dat in redelijkheid niet van hem/haar kon worden gevergd zoals voorzien in deze regeling;

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

- b. de melder bij externe melding zoals voorzien in deze regeling de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.
- Van materieel zorgvuldig handelen door de werknemer is sprake indien:
- a. de melder een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de betreffende feiten juist zijn;
 - b. de externe bekendmaking een maatschappelijk belang betreft als bedoeld in Artikel 1 lid 2 onder b in het geding is;
 - c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van de organisatie bij geheimhouding.
3. Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een misstand die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn besluiten 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 in een vast dienstverband;
 - d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - g. onthouden van promotiekansen;
 - h. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt verstaan het nemen van maatregel indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van misstand, zoals:
- i. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - j. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - k. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - l. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - m. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - n. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
4. Van benadeling is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een besluit of maatregel jegens hem te nemen als bedoeld in lid 3, maar het besluit of de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
5. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een rechtspositioneel besluit of een maatregel als bedoeld in lid 3, motiveert hij waarom hij dit nodig acht en het besluit of de maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Artikel 10. Het voorkomen en tegengaan van benadeling

1. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling van de werknemer die een melding doet te voorkomen of tegen te gaan.
2. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende (respectievelijk de bestuurder of de Raad van Toezicht), in overleg met de werknemer een contactpersoon aan tot wie de
- 3.

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

werknemer zich bij benadeling kan wenden. Dat kan bijvoorbeeld iemand van P&O of een leidinggevende zijn die het vertrouwen van de werknemer heeft.

4. De werkgever draagt er ook zorg voor dat leidinggevend 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;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.

Collega's en leidinggevend en die zich hieraan schuldig maken worden daarop aangesproken.

Artikel 11. Onderzoek naar benadeling

De werknemer die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, heeft de volgende mogelijkheden:

- a. De werknemer kan zich wenden tot de aangewezen contactpersoon. De contactpersoon en de werknemer bespreken 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 door aan de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
- b. De werknemer kan de hoogste leidinggevende (respectievelijk bestuurder of Raad van Toezicht) verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- c. De werknemer 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 12. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal de vertrouwenspersoon, contactpersoon en de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. De werkgever zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
3. De werkgever zal een (andere) 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.
4. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 bedoelde personen is artikel 9 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026

Artikel 13. Rapportage en evaluatie

1. De hoogste leidinggevende van de werkmaatschappij stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het uitgevoerde en toekomstige beleid inzake het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden;
 - b. informatie over eventueel ingediende meldingen: aantal en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - c. informatie over eventueel ingediende verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding: aantal/aard en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De hoogste leidinggevende van de werkmaatschappij 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.
3. De hoogste leidinggevende van de werkmaatschappij stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over 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 14. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op **26 maart 2019**
2. Deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar gemaakt op de externe website van Participe.
3. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, of kortweg **klokkenluidersregeling Participe**.

Document: Klokkenluidersregeling	Versie: 1.2	Vaststelling: maart 2019
Beheerder: P&O	Versiedatum: juli 2024	Herbeoordeling: juli 2026