

Klokkenluidersregeling

**Regeling betreffende het zorgvuldig
omgaan met een vermoeden van
onregelmatigheid of misstand**

P&O

Januari 2016 , Zeist

Inhoudsopgave

Klokkenluidersregeling	1
Regeling betreffende het zorgvuldig omgaan met een vermoeden van onregelmatigheid of misstand	1
1. Inleiding / Doelstelling	3
2. Definities	3
3. Reikwijdte	4
4. Werkwijze	4
4.1 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	5
4.2 Interne melding	5
4.2.1 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	5
4.2.2 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	5
4.2.3 Behandeling van de interne melding door de werkgever	6
4.2.4 De uitvoering van het onderzoek	7
4.2.5 Standpunt van de werkgever	7
4.2.6 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	7
4.3 Externe melding	8
5. Bescherming	9
5.1 Bescherming van de melder tegen benadeling	9
5.2 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling	10
5.3 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	10
6. Slotbepalingen	10

1. Inleiding / Doelstelling

Op 2 juli 2015 heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel Huis voor Klokkeluiders met algemene stemmen aangenomen. Als de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt, zal deze omstreeks april 2016 in werking treden.

De wet HvK heeft tot doel de mogelijkheden tot het melden van een vermoeden van een misstand met een maatschappelijk belang door werknemers te verbeteren en de melder beter te beschermen tegen benadeling.

Deze klokkenluidersregeling van Youké is gebaseerd op de modelregeling die het adviespunt klokkenluiders heeft opgesteld en draagt eraan bij dat Youké zorgvuldig omgaat met een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van potentiële onregelmatigheden of misstanden die te goeder trouw handelen, bescherming verdienen. Deze regeling verschaft duidelijkheid over de wijze van melden en wie de melder kan inschakelen bij het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand. Voor Youké is een voorziening voor het intern melden van vermoedens een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen. Deze regeling draagt daarmee bij aan een open organisatiecultuur waarin de medewerkers trots zijn op Youké en daar loyaal en respectvol mee omgaan.

2. Definities

1 In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **werknemer:** degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. **werkgever:** Youké, 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. **melder:** de werknemer en anderen die in een contractuele relatie tot Youké staan en voor wiens werkzaamheden Youké de verantwoordelijkheid draagt. Hieronder zijn mede begrepen uitzendkrachten, gedetacheerden en andere ingehuurd medewerkers;
- d. **een vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Youké. Het betreft onregelmatigheden die zodanig ernstig zijn dat die vallen buiten de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgen;
- e. **een vermoeden van een misstand:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een wantoestand, te weten een illegale of immorele praktijk, die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van Youké en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - een (dreigend) strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
 - een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
 - een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;

- een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
 - een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.
- f. **raad van bestuur:** degenen die zijn benoemd als lid van het bestuur van Youké;
- g. **raad van toezicht:** degenen die zijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht van Youké;
- h. **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;
- i. **vertrouwenspersoon:** diegene die door de Raad van Bestuur is aangewezen om als zodanig voor Youké te fungeren;
- j. **contactpersoon**¹: degene die door de Raad van Bestuur na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- k. **adviespunt klokkenluiders:** het adviespunt dat is ingesteld bij het Tijdelijk besluit Commissie advies- en verwijspunt klokkenluiders (zie Staatsblad 2011, 427 en Staatsblad 2015, 202);
- l. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**²: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
- m. **externe melding:** melding aan een externe derde persoon of organisatie als bedoeld in hoofdstuk 4.3 van het vermoeden van een misstand.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

3. Reikwijdte

Deze regeling geldt voor alle medewerkers binnen Youké voor wiens werkzaamheden Youké de verantwoordelijkheid draagt.

4. Werkwijze

In deze regeling staan twee begrippen centraal: het vermoeden van een onregelmatigheid en het vermoeden van een misstand. Een onregelmatigheid heeft betrekking op een ongewenste situatie van algemene, operationele of financiële aard binnen Youké, die niet binnen normale werkprocessen en/of met de eigen leidinggevende kunnen worden opgelost. Bij een misstand is sprake van een ernstige immorele praktijk, waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is.

De interne melding geldt voor beide situaties, dus voor zowel onregelmatigheden als misstanden.

In beginsel zal eerst de interne procedure omtrent een misstand doorlopen moeten zijn. Na de afhandeling van de interne melding, kan de melder een externe melding doen bij de instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt. Dat zal in de meeste gevallen een inspectie of toezichthouder zijn, maar dat kan ook de afdeling onderzoek van het Huis zijn.

Externe melding is gerechtvaardigd als van een zodanig zwaarwegende maatschappelijk belang sprake is, dat het belang van Youké bij geheimhouding daarvoor moet wijken.

¹ Dit kan de vertrouwenspersoon zijn of een werknemer die binnen de organisatie hiërarchisch een gelijke of hogere positie bekleedt dan de melder. Het is van belang dat de contactpersoon iemand is in wie de melder vertrouwen heeft. Daarom wordt de contactpersoon aangewezen in overleg met de melder. (4.2.2 lid 6)

² Met het aannemen van de het wetsvoorstel Huis voor Klokkenluiders zal de taak van het Adviespunt Klokkenluiders overgaan naar het Huis voor Klokkenluiders. Vermoedelijk zal rond april 2016 de wet inwerking treden.

4.1 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.

4.2 Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Youké kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Youké hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor “de Raad van Bestuur” verder “de Raad van Toezicht” te worden gelezen.
2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Youké in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen Youké kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen Youké hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de Raad van Bestuur 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 Raad van Bestuur” verder “de Raad van Toezicht” te worden gelezen.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen Youké 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, respectievelijk de Raad van Toezicht.

4.2.1 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.

4.2.2 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 Raad van Bestuur.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat de Raad van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de Raad van Toezicht. In dat geval dient in deze regeling voor "de Raad van Bestuur" verder "de Raad van Toezicht" te worden gelezen.
5. De Raad van Bestuur 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 Raad van Bestuur, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

4.2.3 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De Raad van Bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
 - op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de Raad van Bestuur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op grond waarvan de Raad van Bestuur van oordeel is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of dat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De Raad van Bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in 4.3 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 Raad van Bestuur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De Raad van Bestuur 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 Raad van Bestuur 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 Raad van Bestuur 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.

4.2.4 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.

4.2.5 Standpunt van de werkgever

1. De Raad van Bestuur 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 acht weken kan worden gegeven, informeert de Raad van Bestuur de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. De verlenging van de termijn mag maximaal vier weken bedragen.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de Raad van Bestuur of een externe instantie als bedoeld in 4.3 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. Lid 1 t/m 3 zijn van overeenkomstige toepassing op de personen op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

4.2.6 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 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 zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn 4.6 t/m 4.9 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in 4.3 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.

4.3 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 4.8 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 4.8 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 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 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.

5. Bescherming

5.1 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De melder van een onregelmatigheid respectievelijk misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn melding van een onregelmatigheid of misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens Youké³.
2. Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of 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;
 - g. onthouden van promotiekansen;
 - h. afwijzen van verlof.
3. 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;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
4. 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.
5. Van formeel zorgvuldig handelen is sprake indien:
 - a. de melder de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde heeft gesteld als bedoeld in 4.2 tenzij dat in redelijkheid niet van hem kon worden gevergd zoals voorzien in deze regeling;
 - b. de melder bij externe melding zoals voorzien in deze regeling de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.
6. Van materieel zorgvuldig handelen 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 als bedoeld in 2 e in het geding is;

³ Deze rechtspositionele bescherming betekent niet dat zulke besluiten niet meer ten aanzien van een melder kunnen worden getroffen. 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.

- c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht prevaleert boven het belang van Youké bij geheimhouding.

5.2 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 een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. 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.
6. Op benadeling van de in lid 1 t/m 5 bedoelde personen zijn 5.1 lid 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

5.3 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 Raad van Bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 4.2.3 t/m 4.2.6 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in 5.2 lid 1 t/m 5 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders⁴ 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 v

6. Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt.
3. Vanaf het moment van inwerkingtreding is mevrouw Rita Wielemaker als vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd. Zij is bereikbaar op T 06-10736743. Rita Wielemaker is bedrijfsmaatschappelijk werkster bij GIMD en vervult voor Youké de rol van vertrouwenspersoon. Haar e-mail adres is: r.wielemaker@gimd.nl.

⁴ Met inachtneming van aanname van het wetsvoorstel Huis voor Klokkeluiders door de eerste kamer en verwachtte inwerkingtreding van de wet per april 2016.