

Procedure Melding Vermoeden Misstand WerkSaam Westfriesland

Inleiding

Op basis van de Ambtenarenwet is WerkSaam verplicht om een procedure voor het melden van en omgaan met vermoedens van een misstand te hebben. Het is voor medewerkers van groot belang dat zij weten bij wie en hoe zij een melding kunnen doen. Uitgangspunt is dat er eerst intern gemeld wordt. Een directe melding bij een extern meldpunt is mogelijk. In deze procedure is beschreven hoe we bij WerkSaam omgaan met vermoedens van een misstand.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de OR van WerkSaam Westfriesland van 17 juli 2020;

gelet op:

- de Wet Huis voor klokkenluiders en het bepaalde in artikel 5 lid 1 sub e Ambtenarenwet 2017 en artikel 7:658c Burgerlijk Wetboek de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland;

b e s l u i t :

- de procedure melding vermoeden misstand WerkSaam vast te stellen. De tekst is als volgt:

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Directeur: de directeur van WerkSaam Westfriesland;
- b. Externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken;
- c. Medewerker: de persoon, in dienst of in dienst geweest bij WerkSaam Westfriesland of WerkSaam Verloning B.V. zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- d. Melder: de medewerker die een vermoeden van een misstand meldt;
- e. Melding: de melding van een vermoeden van een misstand door de melder;
- f. Onderzoekers: de persoon of personen aan wie de directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- g. Vermoeden van een misstand: een vermoeden van een medewerker dat er binnen WerkSaam sprake is van:
 - een schending van wettelijke voorschriften;
 - een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een gevaar voor het goed functioneren van WerkSaam als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- h. Vertrouwenspersoon Integriteit: de persoon die is aangesteld door de directeur aan wie men vertrouwelijke zaken kwijt kan. De vertrouwenspersoon Integriteit biedt een luisterend oor, ondersteunt en/of adviseert.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een medewerker kan bij een vermoeden van een misstand:

- a. de vertrouwenspersoon Integriteit als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3. Interne melding

1. Een medewerker met een vermoeden van een misstand binnen WerkSaam kan daarvan melding doen:
 - bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - bij de vertrouwenspersoon Integriteit.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon Integriteit stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de directeur of naar het dagelijks bestuur als de melder een vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand betrokken is.

3. Een medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met WerkSaam in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand binnen WerkSaam, kan ook een interne melding doen.
4. Als de melder een vermoeden heeft dat de directeur bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor "directeur" "het bestuur" worden gelezen.
5. Bij een melding is nog steeds de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit van toepassing.

Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De medewerker die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, ondervindt in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie. Niet tijdens en niet na de behandeling van deze melding bij WerkSaam, een andere organisatie of een externe instantie.
2. Onder nadelige gevolgen 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 aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - d. het opleggen van een disciplinaire maatregel;
 - e. een opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. WerkSaam zorgt ervoor dat de melder ook niet op een andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als WerkSaam na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert WerkSaam waarom deze maatregel nodig is en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
5. WerkSaam spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon Integriteit bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de medewerker kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon Integriteit. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring van de melder naar de directeur.
3. De directeur zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

WerkSaam zal:

- a. de vertrouwenspersoon Integriteit niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- b. de onderzoekers die in dienst zijn van WerkSaam niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. een medewerker die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Artikel 7. 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 verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen WerkSaam met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen WerkSaam met hen wordt omgegaan.

3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop WerkSaam zich tegenover hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. WerkSaam zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
3. Als 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 Integriteit. De vertrouwenspersoon stuurt dit direct door aan de melder.

Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon Integriteit die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de directeur.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De directeur stuurt de melder direct een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur stelt meteen een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, 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.
2. Als de directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert zij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. De directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
4. Als de directeur een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan zij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.
5. De directeur informeert de melder direct en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
6. De directeur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het interne onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen WerkSaam alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Medewerkers 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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast en geven deze aan de directeur. Zij sturen ook naar de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
7. De directeur brengt advies uit aan het dagelijks bestuur van WerkSaam.

Artikel 12. Standpunt van WerkSaam

1. Het dagelijks bestuur van WerkSaam neemt een besluit en informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de directeur de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het dagelijks bestuur of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van WerkSaam op de hoogte moet worden gebracht. Indien WerkSaam een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt WerkSaam

1. Het dagelijks bestuur stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van WerkSaam te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van WerkSaam onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van WerkSaam sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert het dagelijks bestuur hier op en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als WerkSaam een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt WerkSaam ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van WerkSaam aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 14. Externe melding

1. Een medewerker kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij of zij:
 - a. het niet eens is met het standpunt van WerkSaam of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over de interne melding.
2. De medewerker kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde als dit uit een wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een vermoeden dat WerkSaam als organisatie 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 die ook binnen deze procedure valt van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding;
3. In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

Artikel 15. Rapportage en evaluatie

1. De directeur rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van WerkSaam;
 - b. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;

-
- c. 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 WerkSaam.
 2. De directeur stuurt het sociaal jaarverslag ter bespreking aan de Ondernemingsraad.

Artikel 16 . Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze procedure treedt in werking met terugwerkende kracht per 01 januari 2020.
2. Deze procedure wordt aangehaald als: Procedure Melding Vermoeden Misstand WerkSaam Westfriesland.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 10 september 2020.

De voorzitter, D. te Grotenhuis

De directeur, M.J. Dölle

Gerelateerde documenten:

- Regeling Vertrouwenspersoon WerkSaam Westfriesland

Bijlage:

- stroomschema melding vermoeden misstand
- Infografic VNG