

KLOKKENLUIDERSREGELING

AVENTUS

Een regeling inzake het omgaan met
een vermoeden van een ernstige misstand

CB17.056

PvB 1 mei 2017

procedures Aventus\CB17.056.klokkenluidersregeling Aventus

versie 4.0 def. goedgekeurd RvT 26.06.2017



Historie document: Klokkenluidersregeling

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende revisies en bespreekmomenten van dit document.

Versie	Datum	Status
Versie 1.0 - CB07.246	29-08-2007	Vastgesteld CvB
Versie 1.0	17-12-2007	Goedgekeurd RvT
Versie 2.0 - CB08.201	10-09-2008	Vastgesteld CvB
Versie 2.0	29-09-2008	Goedgekeurd RvT
Versie 3.0 - CB09.083	13-05-2009	Vastgesteld CvB
Versie 3.0	08-06-2009	Goedgekeurd RvT
Versie 4.0 – CB17.056	01-05-2017	Vastgesteld CvB
	17-05-2017	Instemming ondernemingsraad
	26-06-2017	Goedgekeurd RvT



Inleiding

Aventus vindt het belangrijk dat zijn medewerkers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van ernstige misstanden in enig onderdeel van Aventus zonder bang te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling. Daarom heeft zij deze Klokkenluidersregeling opgesteld. De regeling is bedoeld om intern aan de bel te kunnen trekken om zo samen ervoor te zorgen dat misstanden voorkomen of rechtgezet worden.

Medewerkers die te goeder trouw zijn en volgens de hierna omschreven procedure een vermoeden van een ernstige misstand aan de orde stellen, gedragen zich op een wijze die bij een goede uitoefening van de functie hoort. Zij mogen niet in hun belangen worden geschaad en dienen daarom bescherming te krijgen. Het melden van een vermoeden van een ernstige misstand alleen, mag op geen enkele wijze de positie van de medewerker bij de werkgever benadelen.



KLOKKENLUIDERSREGELING ROC AVENTUS

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. **Werknemer**: degene die op grond van een dienstverband bij ROC Aventus of daaraan gelieerde rechtspersonen arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht.
 - b. **Werkgever**: ROC Aventus, 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 (verder Aventus).
 - c. **Vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - I. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - II. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - III. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - IV. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - V. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
 - d. **Adviseur**: een persoon die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand.
 - e. **Vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor Aventus te fungeren.
 - f. **Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders.
 - g. **Melding**: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling.
 - h. **Melder**: de werknemer of een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Aventus in aanraking is gekomen, die een vermoeden van een misstand binnen Aventus heeft gemeld op grond van deze regeling.
 - i. **College van bestuur**: het bevoegd gezag van Aventus.
 - j. **Raad van toezicht**: het interne toezichtorgaan van Aventus.
 - k. **Contactpersoon**: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.
 - l. **Commissie**: de interne commissie klokkenluider van Aventus aan wie het college van bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt.
 - m. **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.
 - n. **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.
 - o. **Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders.



- p. **Voorzitter college van bestuur:** bij afwezigheid van de voorzitter het lid van het college van bestuur als plaatsvervanger.
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

Artikel 2. Algemene bepalingen

1. Deze regeling is niet bedoeld voor klachten van persoonlijke aard van een werknemer waarin andere regelgeving voorziet.
2. De werknemer die een melding maakt van een vermoeden van een misstand dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
3. De werknemer die een melding maakt van een misstand waar hijzelf bewust aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van sancties.
4. Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat (één van de leden van) het college van bestuur bij de vermoede misstand betrokken is dient in deze regeling voor "het college van bestuur" verder "de raad van toezicht" te worden gelezen.

Artikel 3. Termijnen

De aan de instelling vastgestelde vakanties hebben in voorkomende gevallen een opschortende werking met betrekking tot de in deze regeling genoemde termijnen.

Artikel 4. Instelling en samenstelling van de interne commissie klokkenluider

1. De commissie bestaat uit een voorzitter en twee leden, alsmede een plaatsvervangend lid voor ieder van hen.
2. De commissie zal worden samengesteld uit één lid benoemd op voordracht van de raad van toezicht, één lid benoemd op voordracht van het college van bestuur en één lid benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad.
3. De leden van de commissie zijn onpartijdig en onafhankelijk van (deel)belangen van ROC Aventus of daaraan gelieerde rechtspersonen. De commissie zal worden bijgestaan door een ambtelijk secretaris.
4. Tot lid van de commissie klokkenluider kunnen niet worden benoemd personen:
 - a. die in dienst zijn of zijn geweest van de stichting, of die regelmatig in of ten behoeve van de stichting betaalde diensten verrichten;
 - b. die als toezichthouder verbonden zijn of zijn geweest aan de stichting;
 - c. die een zodanige andere functie bekleden dat het lidmaatschap van de commissie kan leiden tot onverenigbaarheid dan wel strijdigheid van deze functie met de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de commissie.
5. De leden en plaatsvervangend leden van de commissie dienen vooraf schriftelijk te verklaren dat zij bereid zijn hun taken te vervullen.
6. De commissie kan ter nadere regeling van haar werkzaamheden een huishoudelijk reglement vaststellen.
7. De leden en plaatsvervangend leden van de commissie en de ambtelijk secretaris nemen ter bescherming van de belangen van alle direct betrokkenen de grootst mogelijke zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid in acht bij de behandeling van de melding.
8. Het college van bestuur stelt de commissie in de gelegenheid haar taken naar behoren te vervullen.
9. De leden van de commissie worden benoemd voor een periode van vier jaar. Zij zijn eenmalig herbenoembaar voor eenzelfde periode.
10. De commissie doet verslag van haar activiteiten in het jaarverslag van Aventus met inachtneming van de grootst mogelijke zorgvuldigheid. De anonimiteit van de melder wordt in acht genomen.

Artikel 5. 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 de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 6. Interne melding

1. Een werknemer van Aventus of een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met Aventus in aanraking is gekomen, die een vermoeden heeft van een misstand binnen Aventus kan daarvan melding doen:
 - a. bij het college van bestuur of
 - b. via een van de vertrouwenspersonen van Aventus. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het college van bestuur.

Artikel 7. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij het college van bestuur doet, draagt het college van bestuur, 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 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 het college van bestuur.
4. Het college 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.
5. Na ontvangst van de melding wijst het college van bestuur, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

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

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. De vertrouwenspersoon kan niet worden gedwongen de identiteit bekend te maken van een betrokkene die heeft aangegeven een vertrouwelijke melding te willen doen.
4. 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.
5. 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. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. Het college van bestuur laat een onderzoek instellen 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. Indien het college 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 het college 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.

3. Het college van bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien het college van bestuur een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het college van bestuur draagt het onderzoek op aan de interne commissie klokkenluider van Aventus.
5. Het college van bestuur informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek wordt ingesteld en dat de interne commissie klokkenluider het onderzoek uitvoert. Het college van bestuur stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het college 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 artikel 13 lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 10. Onderzoek door de interne commissie klokkenluider

1. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van de opdracht stelt de commissie een onderzoek in.
2. De commissie verricht haar onderzoek geheel onafhankelijk van het college van bestuur.
3. De behandeling van de melding en het onderzoek naar aanleiding van de melding geschieden vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de commissie kan er geen informatie omtrent de melding, de behandeling en/of de resultaten van het onderzoek worden verstrekt aan derden binnen of buiten Aventus. Bij het verschaffen van informatie zal de anonimiteit van de melder voorzover mogelijk worden gewaarborgd.
4. De commissie stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De commissie draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
5. De commissie kan ook anderen horen. De commissie draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
6. De commissie kan binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig acht.
7. Melders mogen de commissie alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de commissie daar in het kader van het onderzoek kennis van neemt.
8. De commissie stelt een concept onderzoeksrapport op en stelt de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
9. De commissie stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
10. De commissie legt haar bevindingen en de volgens haar te nemen stappen binnen vier weken neer in een advies gericht aan de voorzitter van het college van bestuur.
11. Indien het niet mogelijk is om binnen een termijn van vier weken tot een advies te komen, kan deze termijn worden verlengd met maximaal acht weken. De voorzitter van de commissie meldt dit aan de voorzitter van het college van bestuur.
12. De melder ontvangt van de commissie schriftelijk mededeling van de verlengde onderzoeksperiode.
13. Het advies van de commissie is niet bindend.
14. Mocht uit het onderzoek van de commissie blijken dat er volgens de commissie een ernstig vermoeden is van een strafbaar feit, dan zal de commissie – na overleg met de voorzitter van het college van bestuur - aangifte doen bij justitie.

Artikel 11. Standpunt van de werkgever

1. De voorzitter van het college 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. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid of zal leiden.



2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert de voorzitter van het college 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 voorzitter van het college van bestuur of een externe instantie als bedoeld in artikel 13 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.

Artikel 12. 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 misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 9 t/m 12 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 13. 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 11 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 11 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;



- een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
- b. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien 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 14. 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 voorzitter van het college van bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 9 t/m 12 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 17 lid 1 t/m 5 bedoelde personen van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 15. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer een interne melding heeft gedaan bij het college van bestuur of een vertrouwenspersoon of een externe melding bij het Huis voor Klokkenluiders, van het vermoeden van een misstand.
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, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar



behoren melden van een vermoeden van een misstand, 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 werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
 7. De werknemer kan het Huis voor Klokkenluiders verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een gedane melding inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 16. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 7 lid 5 aangewezen contactpersoon bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De contactpersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het college van bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het college van bestuur draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 17. 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 commissie Klokkenluider 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 commissie Klokkenluider 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 artikel 16 lid 2 t/m 7 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18. Publicatie van de regeling

1. Het college van bestuur zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van Aventus.

Artikel 19. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 26 juni 2017.
2. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand bij Aventus of kortweg klokkenluidersregeling Aventus.
3. De klokkenluidersregeling met kenmerk CB09.083 wordt ingetrokken.

