

Regeling omgaan met melden vermoeden misstand

SWOA streeft naar een open bedrijfscultuur die wordt gekenmerkt door transparantie, zorgvuldigheid en integriteit, die kan bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van praktijken die de onderneming in diskrediet kunnen brengen of schade kunnen berokkenen en waarin misstanden veilig kunnen worden gemeld. Afspraken voor het intern en eventueel extern melden van vermoedens van misstanden zijn een belangrijk instrument voor het MT om zo nodig haar verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

Onderstaande afspraken zijn een vereenvoudigde en op SWOA toegepaste weergave van de [‘Modelregeling omgaan met vermoedens misverstand’](#) zoals opgenomen in de ‘Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen’ van de Stichting van de Arbeid uit februari 2023. Zie de bijlage voor deze regeling. Het is nodig de details van deze regeling in voorkomende gevallen te raadplegen.

De ondernemingsraad heeft ingestemd met deze regeling op 14 april 2025.

Wat is een (werkgerelateerde) misstand?

Volgens [de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit \(NVWA\)](#) is een misstand een ernstige situatie die (dreigt te) ontstaan en gevolgen heeft voor de samenleving. Denk bijvoorbeeld aan het overtreden van wetten waardoor er gevaar ontstaat voor de gezondheid van mensen, hun veiligheid of voor het milieu. Het gaat om iets dat meerdere mensen raakt, regelmatig voorkomt of al langere tijd speelt.

De misstand is werkgerelateerd als het plaatsvindt bij de organisatie waar je werkt, hebt gewerkt of een andere werkrelatie mee hebt.

Let op: Een persoonlijk conflict met je werkgever is géén misstand.

Melding

- Een (vrijwillige) medewerker van SWOA met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie kan daarvan mondeling of schriftelijk melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie óf, alleen indien de (vrijwillige) medewerker een redelijk vermoeden heeft dat de leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, bij de Raad van Toezicht. De melding kan ook via de vertrouwenspersoon worden gedaan.
- Een melding wordt schriftelijk gemeld bij de leidinggevende. De (vrijwillige) medewerker krijgt uiterlijk 7 dagen na ontvangst een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding van de leidinggevende.
- De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het melden van een vermoeden van een misstand bij de werkgever en draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega’s van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het melden.¹

¹ Zie art.5 in de bovenstaande modelregeling voor details.



- Na ontvangst van de melding wijst de leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling. Deze bespreekt de mogelijkheden van benadeling met de melder en maakt hier schriftelijk verslag van.
- Ook andere betrokkenen (bijvoorbeeld contactpersoon, collega's) mogen niet worden benadeeld in verband met de melding.

Behandeling en onderzoek

- 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.
- Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van andere betrokkenen niet bekend tenzij op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van betrokkenen.
- De leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand en draagt dit onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. Hij beoordeelt tevens of een bevoegde autoriteit moet worden geïnformeerd. Hij informeert de melder hierover.
- De onderzoekers horen de melder en eventueel anderen, kunnen alle benodigde documenten inzien en leggen hun bevindingen vast in een onderzoeksrapport.
- De leidinggevende reageert binnen 8 weken op de inhoud van het rapport en informeert indien nodig alsnog een bevoegde autoriteit.
- Er volgt hoor en wederhoor ten aanzien van het standpunt van de werkgever.
- De leidinggevende stuurt het concept van de rapportage aan de ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de ondernemingsraad wordt besproken.
- De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met de melding kan de leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
- De melder kan ook 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.

Afhandeling

- De leidinggevende draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
- De leidinggevende stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling.
- De leidinggevende stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. Hij draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de ondernemingsraad voor.

