

# **Regeling Melding Misstanden Universiteit Maastricht (Klokkenluidersregeling)**

# Regeling Melding Misstanden Universiteit Maastricht

Gelet op:

- de Code Goed Bestuur Universiteiten 2017, door de VSNU vastgesteld op 10 mei 2017.
- de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening, VSNU 2004, herzien in 2012 en 2014
- de Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit Universiteit Maastricht 1 september 2012
- artikel 2 lid 1 van de Wet Huis voor Klokkenuiders, in werking getreden per 1 juli 2016

stelt het College van Bestuur de Regeling Melding Misstanden (Klokkenuidersregeling) voor de Universiteit Maastricht als volgt vast.<sup>1</sup>

## **Artikel 1 Definities**

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- adviseur:** een interne of externe derde die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld een bedrijfsarts, een advocaat, een rechtshulpverlener van de vakbond e.d.;
- afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenuiders;
- afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders;
- secretaris:** de secretaris die het meldingsproces secretariael en beleidsmatig zal ondersteunen en als zodanig is benoemd door het bevoegd gezag in het kader van deze regeling;
- bevoegd gezag:** Het College van Bestuur van de Universiteit Maastricht (hierna: CvB) of een daartoe door het CvB aangewezen bevoegd persoon of orgaan krachtens de Mandatenregeling UM. Indien een melding van een vermoeden van een misstand betrekking heeft op een of meer leden van het CvB, is de Raad van Toezicht het bevoegd gezag.
- externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of de adviseur, aan wie de werknemer een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig maatschappelijk belang is, dat dat belang in concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te (kunnen) heffen;
- leidinggevende:** de door het College van Bestuur aangewezen bevoegd persoon krachtens de Mandatenregeling UM, zoals bijvoorbeeld de beherend baas van de werknemer;
- melder:** de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- melding:** de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- onderzoekers:** degenen aan wie het bevoegd gezag het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- Raad van Toezicht:** het orgaan dat binnen de organisatie van de UM toezicht houdt op het bevoegd gezag;
- vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie van de UM, sprake is van een misstand voor zover:

---

<sup>1</sup> Deze regeling is gebaseerd op de 'Modelregeling inzake het omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid' van het Adviespunt Klokkenuiders.

- 1e. 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,; **én**
  - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - i. een grove (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift,
    - ii. een ernstig (dreigend) strafbaar feit,
    - iii. een grove (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
    - iv. een groot (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of voor de aantasting van het milieu,
    - v. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen,
    - vi. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld, en
    - vii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vi hierboven genoemde feiten;
  - m. **vertrouwenspersoon**: degene die als zodanig is benoemd door het bevoegd gezag in het kader van deze regeling
  - n. **werkgever**: de Universiteit Maastricht (hierna: de UM)
  - o. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht voor de UM;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.
  3. Een klacht met betrekking tot (vermeende) inbreuken op wetenschappelijk handelen waaronder wordt verstaan wetenschappelijk wangedrag, misleiding en onrechtmatige uitoefening van intellectuele eigendomsrechten wordt behandeld volgens de procedure zoals opgenomen in de Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit UM.

## **Artikel 2 Raadpleging**

1. Alvorens een werknemer een vermoeden van een misstand meldt, kan de werknemer een adviseur in vertrouwen raadplegen over het 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.
4. De eventuele kosten van raadpleging van een bedrijfsarts of van het Huis voor Klokkenluiders worden door de werkgever gedragen. Overige kosten van raadpleging blijven voor rekening van de werknemer.

## **Artikel 3 Interne melding**

1. Een werknemer die krachtens arbeidsovereenkomst bij de UM arbeid verricht of heeft verricht met een vermoeden van een misstand binnen de UM kan daarvan melding doen bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de vertrouwenspersoon, tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 14 lid 2. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan het bevoegd gezag.
2. Een werknemer die anders dan uit dienstbetrekking bij de UM arbeid verricht of heeft verricht met een vermoeden van een misstand binnen de UM kan daarvan melding doen bij de vertrouwenspersoon, tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 14 lid 2.

De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, onverwijld door naar het bevoegd gezag.

3. Indien de melding van het vermoeden van een misstand betrekking heeft op het bevoegd gezag, dan kan de werknemer de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. Indien een werknemer van een andere organisatie zoals bedoeld in lid 2 een redelijk vermoeden heeft dat het bevoegd gezag bij de vermoede misstand betrokken is en een melding daarvan doet bij de vertrouwenspersoon, stuurt de vertrouwenspersoon de melding door aan de Raad van Toezicht. In dat geval dient in deze regeling voor het 'bevoegd gezag' verder de 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.
4. Van de werknemer wordt niet verwacht dat hij kan aantonen dat wat hij beweert waar is. Hij moet echter kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden van een misstand. Hij verstrekt bij de melding zoveel mogelijk informatie: namen, data, plaatsen en de reden van de melding.
5. Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen.

#### **Artikel 4 Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. Het bevoegd gezag zal de melder op geen enkele wijze in zijn rechtspositie benadelen.
2. 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 jegens hem te nemen, maar de maatregel die het bevoegd gezag neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
3. Indien het bevoegd gezag jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel, 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.
4. Het bevoegd gezag 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, dat 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.
5. Het bevoegd gezag spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een andere passende maatregel opleggen.
6. Lid 1 is niet van toepassing indien de werknemer niet te goeder trouw heeft gehandeld en/of persoonlijk gewin heeft beoogd bij de misstand of de melding daarvan.
7. De werknemer kan voor schade die het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aansprakelijk worden gesteld.

#### **Artikel 5 Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De vertrouwenspersoon bespreekt binnen vijf werkdagen na kennisgeving van de ontvangstbevestiging zoals bedoeld in artikel 8 lid 2 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 vertrouwenspersoon 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.

2. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het bevoegd gezag. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. Het bevoegd gezag zal de adviseur die in dienst is van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. Het bevoegd gezag zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. Het bevoegd gezag zal de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Het bevoegd gezag zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
5. Het bevoegd gezag 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 is artikel 4 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 7 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. Het bevoegd gezag 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 is gemeld bij 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.<sup>2</sup>
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.

---

<sup>2</sup> Toelichting: Indien het vermoeden van een misstand is gemeld bij de vertrouwenspersoon en de melder niet wil dat zijn identiteit bekend gemaakt wordt, dan geleidt de vertrouwenspersoon de geanonimiseerde melding door. De vertrouwenspersoon wordt dan als het ware de melder, zodat alle correspondentie over de melding via de vertrouwenspersoon verloopt en de vertrouwenspersoon dit doorgeleidt aan de eigenlijke melder.

## **Artikel 8 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij zijn leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende of vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Het bevoegd gezag stuurt de melder binnen vijf werkdagen 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. De leidinggevende en de vertrouwenspersoon ontvangen een afschrift.
3. Indien de melding is gedaan bij de leidinggevende van de werknemer bevat de ontvangstbevestiging de mededeling dat de werknemer zich tot de vertrouwenspersoon kan wenden met het oog op het tegengaan van benadeling.

## **Artikel 9 Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. Het bevoegd gezag stelt 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. Indien het bevoegd gezag 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 bevoegd gezag 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 bevoegd gezag beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 14 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe derde op de hoogte stelt, stuurt het bevoegd gezag de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het bevoegd gezag 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.
5. Het bevoegd gezag informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Het bevoegd gezag stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het bevoegd gezag informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe derde zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

## **Artikel 10 De uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers voeren het onderzoek uit binnen acht weken nadat zij op grond van artikel 9 lid 4 de opdracht hiertoe hebben gekregen van het bevoegd gezag. Na uiterlijk acht weken rapporteren de onderzoekers hun bevindingen aan het bevoegd gezag. Indien gedurende de termijn van acht weken duidelijk wordt dat het onderzoek niet binnen de gestelde termijn afgerond kan worden, informeren de onderzoekers het bevoegd gezag hier onverwijld over.
2. De onderzoekers stellen de melder en degene op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Deze ontvangt hiervan een afschrift.

3. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
4. Indien de melding betrekking heeft op een persoon, zal deze worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan en leggen deze ter goedkeuring voor aan betrokkene.
5. 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.
6. Werknemers mogen de onderzoekers daarnaast documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
7. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
8. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
9. De secretaris ondersteunt de onderzoekers bij alle werkzaamheden.

#### **Artikel 11      Standpunt van de werkgever**

1. Het bevoegd gezag informeert de melder binnen een periode van maximaal twaalf weken vanaf het moment van de interne 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.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert het bevoegd gezag de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het bevoegd gezag of een externe derde als bedoeld in artikel 14 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 derde op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad. Tevens zal vertrouwelijk met de informatie worden omgegaan zolang er sprake is van een vermoeden van een misstand.
5. De secretaris ondersteunt het bevoegd gezag bij alle werkzaamheden.

#### **Artikel 12      Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt**

1. Het bevoegd gezag stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van het bevoegd gezag 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 past hij zo nodig het rapport aan.
3. Indien het bevoegd gezag een externe derde als bedoeld in artikel 14 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van het bevoegd gezag aan die externe derde toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

## **Artikel 13 Raad van Toezicht**

Indien de werknemer:

- a. geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 11, hetzij
- b. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 11, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en de werknemer hiervan schriftelijk beklag heeft gedaan bij het bevoegd gezag, hetzij
- c. zich niet kan verenigen met het standpunt van het bevoegd gezag, hetzij
- d. een redelijk vermoeden heeft dat het bevoegd gezag bij de vermoede misstand betrokken is zoals bedoeld in artikel 3 lid 3, wendt hij zich tot de voorzitter van de Raad van Toezicht. De voorzitter van de Raad van Toezicht bericht de werknemer binnen tien dagen over de verdere voortgang.

## **Artikel 14 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, met inachtneming van artikel 13, niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 11 **of**;
  - b. als sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder b doet zich voor, indien sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de Raad van Toezicht bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - d. een eerdere interne melding in overeenstemming met de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - e. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe derde die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe derde 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.
4. De melder houdt rekening met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en met het belang van de werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
5. Naarmate de mogelijkheid van schade voor de werkgever als gevolg van de externe melding groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij de melder sterker te zijn.

## **Artikel 15 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 het bevoegd gezag 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 6 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. De melder stelt het bevoegd gezag van dit verzoek in kennis.

#### **Artikel 16 Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. Het College van Bestuur draagt zorg voor communicatie over - en publicatie van deze regeling.
2. Het College van Bestuur wijst een secretaris aan die jaarlijks een rapportage opstelt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat geanonimiseerde informatie omtrent:
  - a. het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
  - b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. het aantal ondernomen onderzoek en de aard van de maatregelen.
3. De secretaris stuurt het jaarverslag aan het College van Bestuur.

#### **Artikel 17 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling is gewijzigd in verband met de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) en treedt in werking op 31 december 2019
2. Deze regeling wordt aangehaald als Regeling Melding Misstanden Universiteit Maastricht.
3. De Regeling Melding Misstanden Universiteit Maastricht (klokkenluidersregeling) d.d. 1 juli 2018 komt hiermee te vervallen.