

# Klokkenluidersregeling

Reglement inzake melding van vermoeden van misstand of onregelmatigheid

Vastgesteld door het CvB op: 27 juni 2016.

Instemming OR op: 7 juli 2016.

Goedkeuring RvT op: 7 oktober 2016.

## **Artikel 1. Begripsbepalingen**

*Werknemer*: degene die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is of is geweest bij het Friesland College, uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiaires en personen die in het kader van een opdracht arbeid verrichten voor het Friesland College;

*Werkgever*: Het Friesland College, Stichting voor Algemeen Voortgezet Onderwijs, Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie;

*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:
  - a. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
  - b. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
  - c. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
  - d. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
  - e. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
  - f. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
  - g. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
  - h. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;

*Vermoeden van een onregelmatigheid*: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;

*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;

*Vertrouwenspersoon*: de werknemer die door het College van Bestuur van het Friesland College is aangewezen om als intern meldpunt voor vermoedens van misstanden en onregelmatigheden bij te fungeren;

*Adviespunt klokkenluiders*: het adviespunt dat is ingesteld bij het Tijdelijk besluit Commissie advies- en verwijspunt klokkenluiders (zie Staatsblad 2011, 427 en Staatsblad 2015, 202);

*Huis voor klokkenluiders*: de Nationale ombudsman, bedoeld in artikel 2 van de Wet Nationale ombudsman, voor zover het betreft de taken die in de wet aan het Huis voor klokkenluiders zijn opgedragen

*Wet HvK*: wet Huis voor Klokkenluiders

*Melding*: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;

*Melder*: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;

*Leidinggevende*: degene die direct leiding geeft aan de werknemer;

*Interne toezichtsorgaan*: de Raad van Toezicht van de Stichting voor Algemeen Voortgezet Onderwijs, Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie;

*Verantwoordelijke*: het College van Bestuur van de Stichting voor Algemeen Voortgezet Onderwijs, Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie;

*Betrokkene*: ieder ander die betrokken is bij de melding, dan de melder of werknemer over wie een melding is gedaan.

*Onderzoeker*: een vertrouwenspersoon van het Friesland College, dan wel een door het College van Bestuur of de voorzitter van de Raad van Toezicht aangewezen persoon, die niet betrokken is of is geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid of de melding hiervan.

*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;

Daar waar in dit reglement een mannelijke persoonsaanduiding wordt gebruikt kan ook de vrouwelijke worden gelezen.

## **Artikel 2: Algemene bepalingen**

1. Deze regeling is van toepassing op alle werknemers van de instelling en heeft als doel hen, zonder gevaar voor hun rechtspositie, de mogelijkheid te bieden te rapporteren over een (vermoeden van) een misstand of (vermoeden van) een onregelmatigheid van ethische, operationele of financiële aard binnen de instelling.
2. Deze regeling is niet bedoeld voor:
  - a. klachten van persoonlijke aard van een werknemer;
  - b. klachten waarin andere regelgeving voorziet.
3. De werknemer die een melding maakt van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid dient niet uit persoonlijk gewin te handelen.
4. De werknemer die een melding maakt van een misstand of onregelmatigheid waar hijzelf aan heeft deelgenomen, is niet gevrijwaard van sancties.
5. De Raad van Toezicht ziet erop toe dat deze regeling wordt uitgevoerd door de voorzitter van het College van Bestuur. Het College van Bestuur rapporteert in dit kader eenmaal per jaar aan de Raad van Toezicht.

## **Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

Een werknemer mag een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval een vertrouwenspersoon, een adviseur van het Adviespunt Klokkeluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

#### **Artikel 4. Vertrouwelijke omgang met gegevens**

1. De identificatiegegevens van de werknemer worden niet opgenomen in de communicatie naar derden. Hiertoe wordt gewerkt met geanonimiseerde gegevens.
2. Zolang de werknemer niet anders te kennen geeft, wordt de door hem gewenste anonimiteit gerespecteerd.
3. De werknemer over wie een melding is gedaan, heeft, voordat een besluit over zijn positie is genomen, het recht tot inzage in het dossier, zulks met uitzondering van de persoonsgegevens van de melder.
4. Iedereen die uit hoofde van deze regeling informatie verkrijgt over een melding van een vermoeden van misstand of onregelmatigheid, zal daarover geheimhouding betrachten tegen derden, tenzij hij op basis van deze regeling of bij of krachtens de wet bevoegd of verplicht is om die informatie aan een derde te verstrekken.
5. De vertrouwenspersoon, alsmede de voorzitter van het College van Bestuur, zal nooit de naam van de werknemer of adviseur openbaren, tenzij de wet hen daartoe verplicht.
6. De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden vernietigd. De overige meldingsdossiers worden vernietigd na interne afhandeling respectievelijk nadat de externe rechtsgang is doorlopen.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van misstand of onregelmatigheid heeft gemeld en die te goeder trouw is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het melden. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan:
  - 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, bonus, 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;
2. Van benadeling 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 tot staat tot die grond.
3. 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 1, 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 of onregelmatigheid.
4. Het College van Bestuur 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.
5. Het Friesland College kan leidinggevend en collega's die zich hier wel schuldig aan maken, een waarschuwing of disciplinaire maatregel opleggen.
  6. De vertrouwenspersoon, adviseur en betrokkenen als bedoeld in artikel 1, worden op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling. Het in lid 2 van dit artikel genoemde is overeenkomstig van toepassing op de vertrouwenspersoon, adviseur en betrokkenen.
  7. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het College van Bestuur en stuurt de melder hiervan een afschrift.
  8. De melder die meent dat sprake is van benadeling, kan het College van Bestuur verzoeken onderzoek in te stellen naar de wijze waarop binnen het Friesland College met hem wordt omgegaan.

#### **Artikel 6. Interne melding van een misstand of onregelmatigheid**

1. Een werknemer die melding maakt van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid hoeft niet te kunnen aantonen dat het beweerde waar is. Volstaan wordt dat kan worden aangetoond dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden van een misstand.
2. De werknemer meldt een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid intern bij zijn leidinggevende, of indien hij de melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.
3. Indien de leidinggevende een melding heeft ontvangen van een werknemer zal hij deze schriftelijk vastleggen, met de datum waarop de melding is ontvangen en deze doorsturen aan de vertrouwenspersoon.
4. De werknemer vermeldt bij de melding tenminste zijn naam, het organisatieonderdeel en de locatie waar hij werkzaam is en de wijze waarop de vertrouwenspersoon met hem contact kan opnemen en verder alle informatie die nodig is om de melding te beoordelen.
5. De werknemer ontvangt desgevraagd van de vertrouwenspersoon een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding, waarin tenminste de naam van de werknemer, een korte omschrijving van de gemelde misstand of onregelmatigheid en de datum waarop de melding is ontvangen door de vertrouwenspersoon, is opgenomen.
6. a) Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid de vertrouwenspersoon betreft, wordt de informatie door de leidinggevende doorgestuurd aan de voorzitter van het College van Bestuur, dan wel kan de melding door een werknemer gericht worden aan de voorzitter van het College van Bestuur. De voorzitter van het College van Bestuur draagt in dat geval zorg voor de bevestiging zoals genoemd in de leden 2 en 4 van dit artikel.

b) Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid de voorzitter of leden van het College van Bestuur betreft, wordt de informatie door de leidinggevende doorgestuurd aan de voorzitter van de Raad van Toezicht, dan wel kan de melding door een vertrouwenspersoon gericht worden aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. De voorzitter van de Raad van Toezicht draagt in dat geval zorg voor de bevestiging zoals genoemd in de leden 2 en 4 van dit artikel.

#### **Artikel 7. Afwikkeling melding**

1. De vertrouwenspersoon stelt:
  - a) de voorzitter van het College van Bestuur in kennis van een melding van een misstand of onregelmatigheid.
  - b) de voorzitter van de Raad van Toezicht in kennis van de melding van een misstand of onregelmatigheid indien het een vermoeden betreft van een misstand aangaande het College van Bestuur.
2. Het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht, stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 of onregelmatigheid.
3. Indien het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht 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 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.
4. Het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 11 lid 3 van de interne melding op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, ontvangt de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
5. Het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht draagt het onderzoek op aan de vertrouwenspersoon, mits die onafhankelijk en onpartijdig is, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid.
6. Het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht 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.
7. Het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het eventueel op de hoogte brengen van een externe instantie zoals bedoeld in lid 4, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
8. Binnen een periode van acht weken vanaf de ontvangstbevestiging wordt de melder op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Indien deze termijn niet kan worden gerealiseerd, wordt de melder hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn verdere afwikkeling zal plaatsvinden. De genoemde termijnen worden verlengd met de tussen het Friesland College en de melder vastgestelde onderwijsvrije periodes

#### **Artikel 8. Uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoeker(s) stelt/stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze

Vastgesteld door het CvB op: 27 juni 2016.

Instemming OR op: 7 juli 2016.

Goedkeuring RvT op: 7 oktober 2016.

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 het Friesland College alle documenten inzien, opvragen en ontvangen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. De onderzoekers stellen een onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. Vervolgens wordt het onderzoeksrapport vastgesteld. De melder ontvangt hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 9. Reactie op onderzoeksrapport en standpunt Friesland College**

1. Het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht, stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het door het Friesland College ingenomen standpunt te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt 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 sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert het Friesland College hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.
3. Indien het College van Bestuur, respectievelijk de voorzitter van de Raad van Toezicht, een externe instantie als bedoeld in artikel 11 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 aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### **Artikel 10. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met het Friesland College in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen het Friesland College hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de voorzitter of leden van het College van Bestuur bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen het Friesland College 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.

#### **Artikel 11. 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 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 7.8 van dit reglement.
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 het bevoegd gezag 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, het Huis voor Klokkenluiders.
  4. Het Huis voor Klokkenluiders kan door de melder ook verzocht worden 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, waarbij de melder van mening is te zijn benadeeld in de zin van dit reglement.

#### **Artikel 12. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.
2. Het bevoegd gezag stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
  - a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
  - b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
  - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. 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 de werkgever.
3. Het College van Bestuur stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.
4. Het College van Bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. Het bevoegd gezag draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.



**Artikel 13. Slotbepalingen**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 7 oktober 2016.
2. De Raad van Toezicht is bevoegd tot aanpassing van deze regeling.
3. In de gevallen dat deze regeling niet voorziet beslist de Raad van Toezicht.