

Klokkenluidersregeling

**Regeling inzake het omgaan met een
vermoeden van een ernstige misstand**

In werking vanaf 1 augustus 2018





Voorwoord

De regeling betreffende het omgaan met een vermoeden van een ernstige misstand binnen Stichting Openbaar Onderwijs Apeldoorn, Leerplein055, biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat. De regeling brengt het uitgangspunt tot uitdrukking dat een vermoeden van een misstand in beginsel eerst intern aan de orde moet worden gesteld. Daardoor wordt Leerplein055 in de gelegenheid gesteld om zelf onderzoek te doen, cq maatregelen te nemen. In bepaalde gevallen biedt de regeling echter de mogelijkheid om een externe melding te doen. In gevallen waarin in redelijkheid niet verwacht kan worden dat de interne procedure doorlopen wordt, kan (direct) melding worden gedaan bij een onafhankelijke externe derde.

De regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de betrokkene bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het (intern) melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

De onderhavige regeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van betrokkenen en moet onderscheiden worden van de Klachtenregeling.





Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
<i>Artikel 1 Begripsbepalingen</i>	8
<i>Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning</i>	9
<i>Artikel 3 Interne melding</i>	9
<i>Artikel 4 Vastleggen interne melding</i>	9
<i>Artikel 5 Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder</i>	10
<i>Artikel 6 Onderzoek</i>	10
<i>Artikel 7 Standpunt</i>	11
<i>Artikel 8 Hoor en wederhoor met betrekking tot het onderzoeksverslag en standpunt</i>	11
Artikel 9 Externe melding	12
Artikel 10 Rechtsbescherming melder en andere betrokkenen	13
Artikel 11 Slotbepalingen	14





Aanleiding

De wet Huis voor klokkenluiders geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden.

Alle organisaties waar 50 of meer mensen werken, moeten een klokkenluidersregeling hebben.

In de wet is vastgelegd wat hier in ieder geval in moet zijn opgenomen:

- op welke manier met de interne melding wordt omgegaan
- wanneer er sprake is van een misstand (met als uitgangspunt de wettelijke definitie daarvan)
- bij welke functionaris een interne melding gedaan moet worden
- dat de organisatie vertrouwelijk met de melding omgaat als de melder aangeeft dat hij dat wil
- dat de werknemer een adviseur in vertrouwen mag nemen om advies in te winnen.

Op grond van artikel 10 sub g van de Wet medezeggenschap op scholen heeft de (G)MR een instemmingsbevoegdheid ten aanzien van de vaststelling of wijziging van de klokkenluidersregeling. Dit voorstel is gebaseerd op het model van VOS/ABB

De organisatie is daarnaast verplicht om iedere werknemer schriftelijk of digitaal te informeren over de hierboven genoemde punten.





Inleiding

De klokkenluidersregeling ziet toe op zaken die niet via de klachtenregeling en via het medezeggenschapsstatuut aan de orde worden gesteld. Via de klachtenregeling kunnen ouders en leerlingen klagen over gedragingen of beslissingen van het bevoegd gezag of personeel dat werkzaam is bij het schoolbestuur, of juist over het uitblijven van bepaalde gedragen of beslissingen.

Hierbij gaat het vooral om kwesties waarbij het eigenbelang in het geding is.

Daarnaast biedt de wet Medezeggenschap scholen personeelsleden en ouders de mogelijkheid om via de (G)MR zaken betreffende de scholen aan de orde te stellen en daarover een standpunt te bepalen.

Ondanks deze voorzieningen blijft een beperkte categorie misstanden over, waarbij niet in redelijkheid van een medewerker of ouder verwacht kan worden dat hij van bovenstaande procedures gebruik maakt.

Met de klokkenluidersregeling wordt beoogd: het bijdragen aan de verbetering van de organisatie en het corrigeren van de misstand waarbij:

- er een zo gering mogelijke schade optreedt voor melder en organisatie;
- de grootst mogelijke zorgvuldigheidseisen worden toegepast.

Gebruik van de regeling is bedoeld als een uiterst middel; daarom is het begrip misstand nauwkeurig omschreven. Er moet sprake zijn van een (vermoeden van een) ernstige misstand. De melding dient bovendien deugdelijk onderbouwd zijn.

De belangrijkste vragen rond een klokkenluidersregeling zijn:

1. Voor wie?
2. Wat is een misstand volgens de regeling.

Voor wie?

De essentie van een klokkenluidersregeling is dat deze rechtsbescherming en vertrouwelijkheid biedt aan een lid van de organisatie dat gronden heeft om te menen dat zijn positie in die organisatie op het spel staat indien bekend wordt dat hij degene is die een ernstige misstand heeft aangekaart.

Essentieel is tevens dat een klokkenluider bewust de normen overtreedt (namelijk die van loyaliteit, geheimhouding en solidariteit) om een hogere norm (de noodzaak tot het bestrijden van een ernstige misstand) te dienen.

Voor het onderwijs is de centrale vraag voor wie de regeling open zou moeten staan: alleen voor medewerkers of ook voor leerlingen en hun ouder/verzorger. In deze regeling wordt er vanuit gegaan dat ouders/verzorgers en leerlingen intern belanghebbenden zijn van de school.

Redenerend vanuit de hierboven genoemde essentie van de definitie, geldt dat ook leerlingen en



ouders deel uit maken van de school en dat zij in incidentele gevallen voor hun positie binnen die school hebben te vrezen bij openbaarmaking van een misstand. Hun positie is – als gezegd – ook een wezenlijk andere dan die van klanten in een klant-leveranciersrelatie, al was het alleen maar door de leerplicht. De conclusie is dan ook dat een klokkenluidersregeling in het primair of voortgezet onderwijs idealiter open staat voor:

- medewerkers;
- ouders/verzorgers van leerlingen of gezien de leeftijd van de leerlingen als vertegenwoordiger van hun kind;
- leerlingen indien deze 18 jaar of ouder zijn.

Wat is een misstand volgens de regeling?

Een klokkenluider zet veel op het spel: zijn eigen positie, die van anderen en mogelijk die van de totale organisatie. Een klokkenluider meent immers dat sprake is van ernstige misstanden die niet volgens de reguliere procedures kunnen worden opgelost.

Zoals in deze toelichting al is aangegeven, is gebruik van de klokkenluidersregeling bedoeld als uiterst middel nadat eerst alle andere procedures zijn gevolgd, dan wel, om te billijken redenen, zijn genegeerd. Helder moet zijn dat de klokkenluidersregeling uitsluitend dient voor ernstige misstanden dan wel op redelijke gronden onderbouwde vermoedens daarvan.

Een melding wordt altijd bekeken aan de hand van deze criteria.

Wat biedt de regeling?

Deze regeling betreffende het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen Leerplein055 biedt een heldere beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat.

De regeling brengt het uitgangspunt tot uitdrukking dat een vermoeden van een misstand in beginsel eerst intern aan de kaak moet worden gesteld. De organisatie moet (in beginsel) in de gelegenheid worden gesteld om zelf orde op zaken te stellen. In bepaalde gevallen biedt de regeling echter de mogelijkheid om een externe melding te doen. In gevallen waarin in redelijkheid niet verwacht kan worden dat de interne procedure doorlopen wordt, kan (direct) melding worden gedaan bij een onafhankelijke externe derde.

De regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de betrokkene bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het (intern) melden van een misstand gezien



wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

De onderhavige regeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van betrokkenen en moet onderscheiden worden van de Klachtenregeling.





Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
- b. bevoegd gezag: één of meer leden van het College van bestuur van Leerplein055
- c. toezichthouder: de persoon of personen die belast zijn met het intern toezicht op het College van bestuur; dit is de Raad van toezicht,
- d. adviseur: een persoon¹ die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- e. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor Leerplein055 te fungeren;
- f. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld;
- g. een vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen Leerplein055, 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 de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten; een schending van binnen de onderwijsinstelling geldende gedragsregels, het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten;
- h. onderzoeker(s): de persoon of de personen aan wie het onderzoek is opgedragen.

¹De adviseur heeft een geheimhoudingsplicht. Een adviseur kan de interne vertrouwenspersoon zijn. Buiten de organisatie kunnen dat bijvoorbeeld zijn een advocaat, een medewerker van een vakbond, een bedrijfsarts.



Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

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

Artikel 3 Interne melding

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van het bevoegd gezag kan daarvan melding doen bij:
 - a. ieder leidinggevende met een hogere positie dan zichzelf of
 - b. de toezichthouder indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat het bevoegd gezag bij de vermoede misstand betrokken is. In dat geval dient in deze regeling voor “het bevoegd gezag” gelezen te worden “de toezichthouder”.
2. Indien de melding of de toelichting op een schriftelijke melding mondeling plaatsheeft, stelt de ontvanger een verslag op en legt deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder.
3. De werknemer kan het vermoeden van een misstand ook melden via de vertrouwenspersoon.
4. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar het bevoegd gezag.

Artikel 4 Vastleggen interne melding

Het bevoegd gezag legt de melding, met de datum waarop deze is ontvangen, schriftelijk vast en verstrekt de melder daarvan een afschrift.





Artikel 5 Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. Het bevoegd gezag en/of de vertrouwenspersoon draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Niemand, die bij de behandeling van een melding betrokken is, maakt de identiteit van de melder bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaat met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. 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.

Artikel 6 Onderzoek

1. Het bevoegd gezag start naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand, onverwijld een onderzoek tenzij
 - a. het vermoeden niet is gebaseerd op redelijke gronden of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
2. Indien besloten wordt om geen onderzoek in te stellen, wordt de melder hierover binnen twee weken na ontvangst van de melding, schriftelijk ingelicht. Daarbij wordt gemotiveerd aangegeven, waarom geen onderzoek ingesteld wordt.
3. Het bevoegd gezag draagt het onderzoek op aan een of meerdere onafhankelijke of onpartijdige onderzoekers. De melder wordt schriftelijk geïnformeerd dat een onderzoek is ingesteld en wie de onderzoeker is of wie de onderzoekers zijn. De melder wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord. De onderzoeker kan ook anderen horen. Het horen wordt schriftelijk vastgelegd en wordt ter ondertekening voorgelegd aan degene die gehoord is.
4. Het bevoegd gezag informeert diegene(n) op wie de melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang daardoor zou kunnen worden geschaad.
5. De onderzoeker kan binnen de organisatie van het bevoegd gezag alle documenten opvragen en inzien die hij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs noodzakelijk acht. Werknemers mogen alle documenten binnen de organisatie aan de onderzoeker verstrekken.



6. De onderzoeker stelt een concept-onderzoeksverslag op en stelt de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken. De melder is tot geheimhouding van het concept-verslag verplicht.
7. De onderzoeker stelt het onderzoeksverslag op en verstrekt deze aan het bevoegd gezag. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 7 Standpunt

1. Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van ontvangst van de interne melding wordt de melder door het bevoegd gezag schriftelijk op de hoogte gebracht van het inhoudelijke standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de melder hiervan in kennis gesteld en wordt schriftelijk en gemotiveerd aangegeven binnen welke redelijke termijn de melder een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 8 Hoor en wederhoor met betrekking tot het onderzoeksverslag en standpunt

1. Het bevoegd gezag stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksverslag en het standpunt te reageren.
2. Indien de melder gemotiveerd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet adequaat is onderzocht of dat het verslag of het standpunt fouten bevat, reageert het bevoegd gezag hier inhoudelijk op. Zo nodig wordt een aanvullend onderzoek ingesteld.
3. Op dit aanvullende onderzoek zijn de artikelen 6, 7 en 8 van overeenkomstige toepassing.





Artikel 9 Externe melding

1. De werknemer kan na een interne melding van het vermoeden van een misstand extern melden indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 7;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn, genoemd in het eerste en tweede lid van artikel 7.

2. De werknemer kan direct extern melden wanneer het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Hiervan is in elk geval sprake indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of indien
 - a. de termijn genoemd in artikel 7, gelet op alle omstandigheden, onredelijk lang is en de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij het bevoegd gezag doch deze daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangegeven;
 - b. het vermoeden van een misstand een bestuurder dan wel een toezichthouder betreft;
 - c. het een situatie betreft waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die misstand niet heeft weggenomen;
 - e. sprake is van een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal.

3. De werknemer kan de externe melding doen bij een externe instantie, die daarvoor naar redelijk oordeel van de werknemer het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe instantie kan ingrijpen en anderzijds met het belang dat de onderwijsorganisatie heeft bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die belast is 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 (Inspectie SZW, Onderwijsinspectie); en
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.



Artikel 10 Rechtsbescherming melder en andere betrokkenen

1. De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw en naar behoren intern dan wel extern een melding heeft gedaan, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege de melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld².
2. Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan.
3. Van benadeling is ook sprake indien een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel te treffen, maar deze niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
4. Indien het bevoegd gezag de melder binnen afzienbare tijd na het doen van de melding een benadelende maatregel oplegt, motiveert het bevoegd gezag waarom hij deze maatregel nodig acht én dat deze geen verband houdt met de melding.
5. Wanneer de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan de melder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop het bevoegd gezag zich tegenover hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.
6. Het bevoegd gezag zal de adviseur, de vertrouwenspersoon, de onderzoeker(s) en mogelijk ook andere betrokkenen, die in dienst zijn bij het bevoegd gezag, niet benadelen wegens het uitoefenen van de in deze regeling omschreven taken. De leden 1 tot en met 5 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.
7. Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat de leidinggevende(n) en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling wegens het melden van een vermoeden van een misstand, die het functioneren van de melder belemmert.³ Hij spreekt werknemers die zich aan benadeling van de melder schuldig maken daarop aan en kan hun een disciplinaire maatregel opleggen.

² Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel zoals onder andere ontslag, het treffen van een disciplinaire maatregel, het afwijzen van verlof, het overplaatsen.

³ Hieronder wordt onder meer verstaan: pesten, negeren, uitsluiten, het maken van verwijten, het intimideren van de melder, het opleggen van een spreek- of contactverbod aan melder of collega's van de melder



Artikel 11 Slotbepalingen

1. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft op 17 april 2018 schriftelijk ingestemd met deze regeling⁴.
2. Het bevoegd gezag heeft op 6 juli 2018 de regeling vastgesteld.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2018..
4. De medezeggenschapsraad (MR) van Praktijkschool Apeldoorn heeft op de vergadering van 25 september 2019 ingestemd met deze regeling.
5. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op de website⁵.

⁴ De (g)mr heeft een instemmingsbevoegdheid op de klokkenluidersregeling op grond van artikel 10 onder de Wet medezeggenschap op scholen

⁵ Het is wettelijk verplicht de klokkenluiders regeling schriftelijk of elektronisch te verstrekken aan werknemers via intranet of via de website, en aan (ex) werknemers via ope

