



## **Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand (Klokkenluidersregeling)**

Stichting christelijk ROC Noord en Oost Nederland

Versie: 06 april 2023

## Preambule

De regeling betreffende het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen de Stichting christelijk ROC Noord en Oost Nederland (hierna: Alfa-college) biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat.

Sinds 2019 is er een nieuwe Europese richtlijn die klokkenluiders beter moet beschermen. De richtlijn is inmiddels ook overgenomen in het Nederlands recht (Wet bescherming klokkenluiders). Een belangrijk gevolg is dat klokkenluiders niet meer verplicht zijn om kwesties eerst intern (bij de werkgever) te melden, maar er ook voor kunnen kiezen die extern te melden (bij een autoriteit) of zelfs direct een kwestie openbaar te maken. De regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de melder bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het melden van een misstand of inbreuk gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie en dat de melding serieus zal worden onderzocht. Van de melder wordt niet verwacht dat men kan aantonen dat wat men beweert waar is. Men moet echter wel kunnen aantonen dat er voldoende aanleiding is voor een redelijk vermoeden dat er een misstand is. Meldingen dienen dan ook gebaseerd te zijn op een redelijk vermoeden. De melding mag nimmer als doel hebben de organisatie of personen te beschadigen.

De klokkenluidersregeling is bedoeld voor vermoedens van ernstige misstanden waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en welke niet volgens de reguliere procedures kunnen worden opgelost. De klokkenluidersregeling is niet bedoeld voor geschillen en klachten van persoonlijke aard en het uiten van kritiek op gemaakte beleidskeuzes. Dergelijke klachten vallen buiten de orde en reikwijdte van onderhavige Klokkenluidersregeling. Tevens vallen buiten de reikwijdte van deze regeling, geschillen die kunnen worden voorgelegd aan de Interne Geschillencommissie. Het hiertoe vastgestelde reglement ziet namelijk op gevallen waarin de werknemer en de werkgever een verschil van mening hebben over de toepassing van de cao-mbo.

## Definities

### Artikel 1: Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **werknemer**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht-aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht;
  - b. **werkgever**: [Alfa-college], 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;
  - c. **bevoegd gezag**: de (onderwijs)rechtspersoon, die voor de toepassing van deze regeling wordt vertegenwoordigd alle leden van het (college van) bestuur;
  - d. **hoogste leidinggevende**: het orgaan of de persoon die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever, te weten het bevoegd gezag.
  - e. **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<sup>e</sup>. 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<sup>e</sup>. 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,
      - VI. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
      - VII. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
      - VIII. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m viii hierboven genoemde feiten;
  - f. **adviseur**: een persoon die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand
  - g. **vertrouwenspersoon**: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
  - h. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders**: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet bescherming klokkenluiders;
  - i. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders**: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet bescherming klokkenluiders.
  - j. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
  - k. **melder**: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
  - l. **raad van toezicht**: het toezichthoudend orgaan, in de zin van de Web, van het Alfa-college (hierna te noemen: RvT).

- m. **contactpersoon:** degene die door het bevoegd gezag, na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
  - n. **onderzoekers:** degenen aan wie het bevoegd gezag het onderzoek naar de misstand opdraagt;
2. Daar waar in deze regeling de hij-vorm wordt gebruikt, dient mede de zij-vorm te worden gelezen.

### **Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning**

1. De melder kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de melder de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. In overeenstemming met lid 1 kan de melder ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

### **Artikel 3. Interne melding**

1. Een melder met een vermoeden van een misstand binnen het Alfa-college kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen het Alfa-college hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.
2. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.
3. De melder kan het vermoeden van een misstand binnen het Alfa-college ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Raad van Toezicht.
4. De melder krijgt zo spoedig mogelijk een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding, doch uiterlijk binnen zeven dagen na die ontvangst.

### **Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie**

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met het Alfa-college in aanraking is gekomen en een vermoeden heeft van een misstand het Alfa-college, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen het Alfa-college een hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor 'de hoogste leidinggevende' verder 'Raad van Toezicht' te worden gelezen.
2. De werknemer van een andere organisatie als bedoeld in het vorige lid kan het vermoeden van een misstand binnen het Alfa-college ook melden via de vertrouwenspersoon van het Alfa-college. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een de hoogste leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Raad van Toezicht.
3. De werknemer krijgt zo spoedig mogelijk een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de melding, doch uiterlijk binnen zeven dagen na die ontvangst.

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

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het melden van een vermoeden van een misstand bij het Alfa-college, een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 of in verband met openbaarmaking onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 14 lid 5.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. schorsing, ontslag of soortgelijke maatregelen;
  - b. degradatie of het onthouden van bevordering;
  - c. overdracht van taken, verandering van locatie van de arbeidsplaats, loonsverlaging, verandering van de werktijden, benoeming in een andere functie;
  - d. het onthouden van opleiding;
  - e. een negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie;
  - f. het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, zoals een financiële sanctie;
  - g. dwang, intimidatie, pesterijen en uitsluiting;
  - h. discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling;
  - i. niet-omzetting van een tijdelijk dienstverband in een dienstverband voor onbepaalde tijd, in het geval de werknemer de gerechtvaardigde verwachting had dat hem een dienstverband voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden;
  - j. niet-verlenging of vroegtijdige beëindiging van een tijdelijk dienstverband;
  - k. het afwijzen van een verzoek;
  - l. het niet accepteren van een ziekmelding of de werknemer als ziek geregistreerd laten;
  - m. schade, met inbegrip van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel nadeel, met inbegrip van omzetsderving en inkomstenderving;
  - n. opname op een zwarte lijst op basis van een informele of formele overeenkomst voor een hele sector of bedrijfstak, waardoor de melder geen baan meer kan vinden in de sector of de bedrijfstak;
  - o. vroegtijdige beëindiging of opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten;
  - p. intrekking van een licentie of vergunning;
  - q. psychiatrische of medische verwijzingen.
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 melden van een vermoeden van een misstand.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het 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 werkgever stelt aan de werknemers schriftelijk of elektronisch informatie beschikbaar over hun rechtsbescherming bij het melden van een vermoeden van een misstand.

#### **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De op de voet van artikel 9 lid 7 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 de hoogste leidinggevende. De melder ontvangt hier van een afschrift.
3. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

#### **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. Het bevoegd gezag zal de adviseur die in dienst is van het Alfa-college 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 contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
4. Het bevoegd gezag zal de onderzoekers die in dienst zijn van het Alfa-college niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
5. Het bevoegd gezag zal een werknemer die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het afleggen van een verklaring.
6. 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.
7. Het bevoegd gezag zal familieleden van de melder niet benadelen vanwege de melding.
8. Op benadeling van de in lid 1 t/m 7 bedoelde personen is artikel 5 lid 2 t/m 6 van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 8. 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 tenzij op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de melder en gaan 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.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend tenzij op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de melder en de adviseur.
5. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van al diegenen die bij de melding betrokken zijn alsmede die van diegenen op wie de melding betrekking heeft evenmin bekend.

## **Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, 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 melder 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 leidinggevende bij wie de melding is gedaan stuurt de melding onverwijld door aan de hoogste leidinggevende binnen de organisatie van de werkgever.
4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden heeft dat de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de Raad van Toezicht binnen het Alfa-college. In dat geval dient in deze regeling voor “de hoogste leidinggevende” verder “de Raad van Toezicht” te worden gelezen.
5. De hoogste leidinggevende 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.
6. De hoogste leidinggevende legt de schriftelijke dan wel de mondelinge melding met de datum waarop deze ontvangen is schriftelijk vast in een daarvoor ingericht register<sup>1</sup> en laat die

---

<sup>1</sup> Het Alfa-college moet de meldingen over misstanden of inbreuken op een goede manier registreren. De gegevens over een melding mogen niet langer worden opgeslagen dan nodig is om aan wet- en regelgeving te voldoen. Als een melding wordt gedaan via de telefoon of een ander spraakberichtsysteem, moet deze melding worden geregistreerd door:

vastlegging voor akkoord tekenen door de melder (dan wel de vertrouwenspersoon integriteit), die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt.

7. Na ontvangst van de melding wijst de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, onverwijld een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling

#### **Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
  - a. het vermoeden naar zijn oordeel 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 de hoogste leidinggevende 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 de hoogste leidinggevende 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. Indien het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand wordt tevens aangegeven waar de melder zijn melding kan doen.
3. De hoogste leidinggevende beoordeelt of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt de hoogste leidinggevende de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De hoogste leidinggevende 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. De hoogste leidinggevende informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een bevoegde autoriteit zoals bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder 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 de melder. De melder ontvangt hier van een afschrift.
2. 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.
3. De onderzoekers kunnen binnen het Alfa-college alle documenten in zien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

- 
- het gesprek op te nemen en als zodanig op te slaan;
  - door een nauwkeurige schriftelijke weergave (transcriptie) van het gesprek op te slaan.

Wil het bevoegd gezag/Raad van Toezicht het gesprek opnemen, dan moet de melder van tevoren toestemming geven. Wordt er een schriftelijke weergave opgeslagen, dan moet de melder de kans krijgen om de schriftelijke weergave te controleren, eventueel te corrigeren en goed te keuren.



4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 12. Standpunt van het bevoegd gezag**

1. De hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijke 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 de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. De totale termijn voor afronding van het onderzoek bedraagt niet meer dan twaalf weken na ontvangst van de melding.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de hoogste leidinggevende of een bevoegde autoriteit als bedoeld in artikel 14 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 bevoegde autoriteit 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.

#### **Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt bevoegd gezag**

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 10 t/m 13 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de werkgever een bevoegde autoriteit 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 bevoegde autoriteit toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

#### **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 niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 12 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 12 lid 1 of lid 2.

2. De melder kan ook direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand bij een bevoegde autoriteit. Hij hoeft dit niet te motiveren. Wel mag van hem worden verlangd dat hij rekening houdt met een eventueel verzoek van het bevoegd gezag, die daartoe de nodige randvoorwaarden heeft gecreëerd, om misstanden in elk geval ook intern te melden. Ook mag van hem worden verlangd dat hij bij een externe melding rekening houdt met het belang van het Alfa-college bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van die melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder bevoegde autoriteit wordt in ieder geval verstaan:
  - a. Een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten, zoals Openbaar Ministerie;
  - b. Een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift, zoals de Arbeidsinspectie of de Inspectie voor de Gezondheidszorg;
  - c. Een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld door een werknemer, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis.
4. De melder kan de misstand openbaar maken indien zijn eerdere – al dan niet door een interne melding voorafgegane – externe melding niets heeft opgeleverd of indien hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat sprake is van een dreigend of reëel gevaar voor het algemeen belang, een noodsituatie of een risico op onherstelbare schade.
5. De werkgever mag een werknemer noch mondeling noch schriftelijk verbieden om een misstand extern te melden of openbaar te maken, hetzij tijdens het dienstverband hetzij bij beëindiging daarvan.

#### **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 de hoogste leidinggevende verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen het Alfa-college met hem wordt omgegaan.
2. De artikelen 10 t/m 13 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Lid 1 en 2 zijn op de in artikel 7 lid 1 t/m 6 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 16. Publicatie, rapportage en evaluatie**

1. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op sharepoint en openbaar wordt gemaakt op de website [www.alfa-college.nl](http://www.alfa-college.nl)
2. Het bevoegd gezag stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden 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 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 bevoegd gezag 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 bevoegd gezag 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. 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 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling**

1. Deze regeling treedt in werking op [datum].
2. Deze regeling wordt aangehaald als 'Regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand (Klokkenluidersregeling) Stichting christelijk ROC Noord en Oost Nederland'.
3. De regeling 'klokkenluidersregeling Alfa-college d.d. 8 februari 2013 wordt ingetrokken.