

wijzer

opvang &
onderwijs



Klokkenluidersregeling

2024-2025

Inleiding

Iedere organisatie met meer dan 50 personeelsleden is wettelijk verplicht over een zogenaamde “klokkenluidersregeling” te beschikken. Deze regeling is bedoeld om melders van een mogelijke misstand in de organisatie te beschermen tegen ongewenste gevolgen van het aan de orde stellen hiervan. Door het aanstellen van een vertrouwenspersoon integriteit kan de organisatie een veilig meldpunt creëren. In onderstaande regeling wordt beschreven hoe dat bij Wijzer in Opvang en Onderwijs is uitgewerkt.

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *adviseur*: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
2. *Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a , tweede lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
3. *Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, derde lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
4. *betrokken derde*:
 - a. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werkgerelateerde context verbonden is, en
 - b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;
5. *bevoegde autoriteit*: een autoriteit als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders;
6. *bureau*: het bureau, bedoeld in artikel 3d van de Wet bescherming klokkenluiders;
7. *degene die een melder bijstaat*: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
8. *Huis*: Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
9. *melder*: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
10. *melding*: melding van een vermoeden van een misstand;
11. *misstand*:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid

niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

12. *opvolging*: optreden van een werkgever of van een bevoegde autoriteit om de juistheid van de gedane beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
13. *schending van het Unierecht*: handeling of nalatigheid die:
 - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen.
14. *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een melder 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 het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
15. *vertrouwenspersoon*: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
16. *verzoeker*: de melder die de afdeling onderzoek verzoekt een onderzoek in te stellen;
17. *werkgerelateerde context*: toekomstige, huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
18. *werkgever*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
19. *werknemer*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.
20. *vertrouwenspersoon*: diegene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de kinderopvangorganisatie te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert; dit kan een interne en/of externe vertrouwenspersoon zijn.

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Bij het vermoeden van een misstand, kan de melder alvorens hij een melding doet een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen. Dit kan een interne vertrouwenspersoon zijn, of iemand van buiten de organisatie, zoals; de afdeling Advies van het Huis voor de Klokkenluiders, een advocaat, (vakbonds)jurist, rechtsbijstandsverzekeraar of de bedrijfsarts.
2. Ter zake het vermoeden van een misstand kan de melder de personen in lid 1 verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. De vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid

onafhankelijk van (de leiding van) de kinderopvangorganisatie, de school of het bestuurskantoor.

Artikel 3: Interne melding

1. Een werknemer kan een interne melding doen over het vermoeden van een misstand bij de kinderopvangorganisatie, de school of het bestuurskantoor waar hij werkzaam is.
2. Ook anderen die in werkgerelateerde context in aanraking zijn gekomen met de kinderopvangorganisatie, de school of het bestuurskantoor, kunnen een interne melding doen over het vermoeden van een misstand. Hieronder vallen bijvoorbeeld: ex-werknemers, zzp'ers, uitzendkrachten, stagiaires, vrijwilligers, sollicitanten of mensen die via het eigen werk direct te maken hebben (gehad) met de kinderopvangorganisatie, de school of het bestuurskantoor waar de situatie zich voordoet.
3. De melder kan het vermoeden van een misstand melden bij de hoogst leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon van de kinderopvangorganisatie, de school of het bestuurskantoor waar de vermoede misstand plaatsvindt.
4. De melder kan in ieder geval op de volgende wijze een melding kan doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een melding kan tevens anoniem worden gedaan bij de vertrouwenspersoon van de organisatie.

Artikel 4: Vastlegging van de interne melding

1. Indien de melder de melding van een vermoeden (deels) mondeling doet, draagt de functionaris waarbij de melding is ingediend, zoals bedoeld in artikel 3 lid 3, 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 van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
2. De functionaris die de melding heeft ontvangen stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.
3. De werkgever stuurt de melder binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging. De bevestiging vermeldt de datum waarop de melding is ontvangen en bevat een korte beschrijving dan wel een afschrift van de melding.
4. De werkgever registreert de melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
5. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders, andere wetten of het Unierecht. Zolang er een onderzoek loopt of opvolging wordt gegeven blijven de gegevens bewaard.

Artikel 5: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. De hoogst leidinggevende 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. Eenieder 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 (en de persoon die in verband wordt gebracht met de melding) vertrouwelijk om, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling

verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

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. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Artikel 6: Behandeling van de interne melding, intern onderzoek en standpunt

1. De werkgever beoordeelt de melding en stelt na ontvangst van de melding een onderzoek in naar de vermoeden van een misstand, tenzij het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op het vermoeden van een misstand.
2. De werkgever draagt het onderzoek op aan onafhankelijke onderzoekers, namelijk:

Opvang & Onderwijs

De CED-groep – Angela Groen

Contactgegevens: 010-4071599 – a.groen@cedgroep.nl

3. De werkgever informeert de melder schriftelijk direct na instelling van het onderzoek dat er een onderzoek is ingesteld en door wie dit onderzoek wordt uitgevoerd.
4. Indien de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daarover schriftelijk binnen twee weken na de ontvangstbevestiging van de melding. Dit besluit wordt met redenen omkleed.
5. De onderzoekers stellen de melder in gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor 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.
6. Indien de melder de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kunnen de onderzoekers haar vragen schriftelijk aan de melder stellen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan onderzoekers.
7. 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. Melders 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.
8. De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij daar ernstige bezwaren tegen bestaan.
9. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hier van een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
10. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de werkgever of vertrouwenspersoon schriftelijk op de hoogte gesteld van het

inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.

11. De werkgever respectievelijk de vertrouwenspersoon zal in een gesprek met de melder het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hierop te reageren.
12. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de werkgever of door de vertrouwenspersoon hiervan voor het verstrijken van de periode van acht weken schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.
13. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
14. De personen op wie de melding betrekking heeft worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 7: Externe melding

1. De melder kan op grond van de Wet bescherming klokkenluiders een vermoeden van een misstand extern melden.
2. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit. De volgende autoriteiten hebben een zogeheten 'extern meldkanaal' voor het ontvangen van meldingen van misstanden:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt;
 - b. de Autoriteit Financiële Markten;
 - c. de Autoriteit persoonsgegevens;
 - d. De Nederlandsche Bank N.V.;
 - e. het Huis voor de Klokkenluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit;
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming.
3. Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die externe derde/externe instantie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de kinderopvangorganisatie, de school of het bestuurskantoor bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen.

Artikel 8: Rechtsbescherming melder

1. Een melder die melding maakt van een vermoeden van een misstand, gebaseerd op redelijke vermoedens, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld.
2. Ook betrokken derden en personen die de melder bijstaan hebben recht op bescherming tegen benadeling, zoals bedoeld in lid 1.

3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals het:
 - a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. onthouden van salarisverhoging;
 - g. onthouden van promotiekansen;
 - h. afwijzen van verlof.
4. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan een dreiging met een poging tot benadeling.
5. 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 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
6. 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 3, 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.
7. 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 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.
8. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hun een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
9. De vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende bespreekt onverwijld, samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden vermindert en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende 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.
10. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende. Er wordt ook besproken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende 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.
11. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.

Artikel 9: Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 18 februari 2023.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op www.wijzer.nu
3. Deze regeling vervangt de eerdere meldregeling 'Klokkenluidersregeling Wijzer in Opvang en Onderwijs, versie 2021'.

“Ik draag bij aan de toekomst van mijn omgeving, neem verantwoordelijkheid voor mijn eigen ontwikkeling en ben nieuwsgierig.”

