

# Regeling melden van vermoede misstanden

## INLEIDING

ROC Midden Nederland (hierna: ROC MN) hecht waarde aan integriteit. Gevaarlijke, immorele of illegale praktijken **waarbij het maatschappelijk belang in het geding is** en die onder verantwoordelijkheid van ROC MN plaatsvinden, dienen gemeld te worden.

Wij vinden het belangrijk dat alle medewerkers van ROC MN vermoede misstanden op een veilige en adequate manier kunnen melden, zonder dat je bang hoeft te zijn voor nadelige gevolgen voor je rechtspositie. Het melden van (een vermoeden van) een misstand wordt niet gezien als klikken of gebrek aan loyaliteit. Integendeel, ROC MN krijgt hierdoor de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van de misstand of het voorkomen daarvan.

Deze regeling maakt deel uit van de Gedragscode van ROC MN. ROC MN volgt hierbij de wettelijke verplichtingen conform de [wet Huis voor klokkenluiders](#)<sup>1</sup> en de [branchecode mbo](#).

*Bijgevoegd is het meldingsproces illustratief weergegeven*

### Artikel 1: Vermoeden van een misstand

Onder een vermoeden van een misstand wordt verstaan: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een toestand waarbij het **maatschappelijk belang** in het geding is, in verband met:

- a) een (dreigend) strafbaar feit, zoals bijvoorbeeld: diefstal, fraude, corruptie en valsheid in geschrifte;
- b) een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- c) een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of aantasting van het milieu;
- d) (een dreiging van) het bewust onjuist informeren van publieke organen;
- e) een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- f) een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
- g) (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

---

<sup>1</sup> Volgens artikel 1 lid d van de Wet Huis voor klokkenluiders wordt onder 'een vermoeden van een misstand' verstaan: "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 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 openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten."

## Artikel 2: Reikwijdte

1. Deze regeling ziet toe op vermoede misstanden die het **maatschappelijk belang** raken, zoals hierboven genoemd. Deze regeling is dus niet bedoeld voor persoonlijke klachten die het maatschappelijk belang niet raken.
2. Deze regeling is van toepassing op alle medewerkers van ROC MN (personen die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn). Ook is deze regeling van toepassing op:
  - Ex-werknemers van ROC MN;
  - Inhuur, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten en zzp'ers;
  - Stagiairs en vrijwilligers;
  - Personen die ROC MN heeft uitgeleend of gedetacheerd bij andere organisaties;
  - Medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met ROC MN in aanraking zijn gekomen.

## Artikel 3: Rechtsbescherming

1. Iedere medewerker die een vermoeden van een misstand - **te goeder trouw** - meldt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Deze rechtsbescherming is vastgelegd in de wet Huis voor klokkenluiders die per 1 juli 2016 van kracht is. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:
  - a) Je handelt te goeder trouw;
  - b) Je meldt eerst intern. Het is de bedoeling dat ROC MN de kans krijgt om misstanden eerst zelf op te lossen;
  - c) Je vermoeden van een misstand moet een redelijk vermoeden zijn. Je mag ROC MN niet zomaar van misstanden beschuldigen. Je moet je melding kunnen onderbouwen met documenten (zoals e-mails, verslagen, brieven, foto's) of met zaken die je zelf hebt waargenomen.
2. Deze rechtsbescherming geldt ook voor getuigen, de beschuldigde en andere betrokkenen bij een misstand. ROC MN hecht waarde aan de integriteit van zijn medewerkers. Om die te kunnen bewaken hanteren we het adagium: 'iedereen is onschuldig totdat het tegendeel is bewezen'.
3. ROC MN aanvaardt niet dat een medewerker een melding van een overtreding doet waarvan hij/zij weet of redelijkerwijs kan weten dat die onjuist is. Een dergelijke onjuiste melding heeft negatieve (arbeidsrechtelijke) gevolgen voor de desbetreffende medewerker, die bovendien aansprakelijk zal worden gesteld voor de schade die door een dergelijke onjuiste melding is geleden of zal worden geleden door ROC MN of een persoon die door de melding wordt getroffen. Uitgangspunt is dat wij verantwoordelijkheid kunnen nemen voor het oplossen van de misstanden en voorkomen daarvan.

## Artikel 4: Procedure intern melden

1. Volgens de wet Huis voor klokkenluiders dien je eerst intern te melden. Dit kan bij:
  - a) **Direct leidinggevende of een andere (hogere) leidinggevende:** Indien je het melden bij je eigen leidinggevende te dichtbij vindt of als je leidinggevende zelf onderdeel van de misstand is, dan mag je ook altijd melden bij een andere (hogere) leidinggevende. Dit gaat als volgt:
    - Je melding wordt schriftelijk vastgelegd;
    - Je tekent voor akkoord;
    - Je ontvangt een afschrift;
    - De leidinggevende stuurt direct een afschrift naar het College van Bestuur (hierna: CvB) via [secretariaatcvb@rocmn.nl](mailto:secretariaatcvb@rocmn.nl). Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de medewerker – met een afschrift naar de Manager

Compliance – en zal meteen een onderzoek (laten) starten conform het onderzoeksprotocol.

- b) **Meldpunt:** indien je het niet wenselijk acht eerst je eigen (of een andere) leidinggevende te informeren, kun je direct melden bij een specifiek meldpunt. Dit kan per e-mail aan: [vermoedemisstand@rocmn.nl](mailto:vermoedemisstand@rocmn.nl) . Je melding komt bij de Manager Compliance terecht. Je melding wordt schriftelijk vastgelegd, je tekent voor akkoord en je ontvangt een afschrift. De Manager Compliance stuurt direct een afschrift naar het CvB via [secretariaatcvb@rocmn.nl](mailto:secretariaatcvb@rocmn.nl). Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de medewerker – met een afschrift naar de Manager Compliance – en zal meteen een onderzoek (laten) starten conform het onderzoeksprotocol.
- c) **Externe Vertrouwenspersoon:** je mag ook melden bij de externe vertrouwenspersoon. Je melding wordt schriftelijk vastgelegd, je tekent voor akkoord en je ontvangt een afschrift. De vertrouwenspersoon stuurt direct een afschrift naar het CvB via [secretariaatcvb@rocmn.nl](mailto:secretariaatcvb@rocmn.nl). Het CvB stuurt vervolgens een ontvangstbevestiging naar de medewerker – met een afschrift naar de Manager Compliance – en zal meteen een onderzoek (laten) starten conform het onderzoeksprotocol.
- d) **College van Bestuur:** indien je bovenstaande opties niet wenselijk acht, kun je bij het CvB terecht. Je melding wordt schriftelijk vastgelegd, je tekent voor akkoord en je ontvangt een afschrift. Het CvB zal meteen een onderzoek (laten) starten conform het onderzoeksprotocol; of
- e) **Voorzitter van de Raad van Toezicht:** in onderstaande situaties kun je direct melding doen bij de voorzitter van de Raad van Toezicht (RvT)\*:
- Je hebt geen standpunt van het CvB ontvangen c.q. deze heeft de procedure niet juist gevolgd;
  - Je bent het niet eens met het standpunt van het CvB;
  - De termijn van afhandeling van je melding wordt onredelijk langer dan zes weken, ondanks schriftelijk bezwaar hiertegen;
  - Na behandeling van een misstand volgens deze regeling blijkt – na redelijke tijd – dat de misstand niet is weggenomen;
  - Het vermoeden van een misstand betreft een bestuurder van ROC MN.
- De voorzitter van de RvT legt de melding schriftelijk vast. Je tekent voor akkoord en ontvangt een afschrift. De voorzitter van de RvT zal meteen een onderzoek (laten) starten conform het onderzoeksprotocol.

\*Indien de vermoede misstand de voorzitter van de RvT zelf betreft, wijzen de overige leden van de RvT iemand aan die de zaak gaat behartigen.

2. Anoniem melden kan niet; de melding wordt wel geanonimiseerd. Op deze manier heeft ROC MN de mogelijkheid een onderzoek in te stellen met het oog op waarheidsvinding en feitelijke verificatie.
3. Degene die de melding ontvangt, behandelt deze **vertrouwelijk**. Zonder toestemming van het CvB verschaft niemand informatie hierover aan derden binnen of buiten ROC MN. De naam van de medewerker wordt niet genoemd en ook andere informatie wordt alleen maar gegeven als daaruit niet te achterhalen is wie de melding heeft gedaan.
4. Binnen zes weken na de melding krijgt de medewerker schriftelijk het standpunt van het CvB/de RvT toegestuurd. Hierin wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Als het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven – bijvoorbeeld omdat het onderzoek niet binnen die termijn kan worden afgerond – krijgt de medewerker hiervan

schriftelijk bericht. Ook wordt aangegeven binnen welke termijn de medewerker dan wel een standpunt tegemoet kan zien.

### Artikel 5: Extern melden

1. Extern melden kan indien:
  - a) Je eerst intern hebt gemeld conform artikel 4;
  - b) Je het niet eens bent met de uitkomst van je interne melding en je van oordeel bent dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - c) Je geen standpunt hebt ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 4.
2. Direct extern melden kan in geval het eerst doen van een interne melding niet redelijk is. Dit is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a) Acut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b) Een redelijk vermoeden dat (een lid van) de RvT bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c) Een situatie waarin je 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 van dezelfde misstand die de misstand niet heeft weggenomen.
3. Extern melden kan bijvoorbeeld bij (niet limitatief):
  - a) Een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten (OM);
  - b) Inspectie voor het Onderwijs;
  - c) Een andere daartoe bevoegde instantie, zoals de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, de Belastingdienst, Centraal Meldpunt Nederland: **Meld.nl**.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van ROC MN bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde (zie punt 3,) die naar zijn/haar oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

### Artikel 6: Advies en kosten externe raadsman

1. Heb je een vermoeden van een misstand of twijfel je hieraan, dan kun je advies inwinnen, bijvoorbeeld bij de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders. Dit is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk. De afdeling Advies kan onder meer:
  - Inschatten of er sprake is van een werkgerelateerde misstand en je doorverwijzen naar de instantie waar je een melding kan doen;
  - Advies en ondersteuning geven bij het doen van een interne melding;
  - Advies geven over het omgaan met de gevolgen van een interne melding;
  - Je wegwijs maken in je rechten en plichten;
  - Psychosociale ondersteuning bieden bij vervelende gevolgen en stress die de melding met zich kan meebrengen.
2. Voor zover je geen gebruik maakt van kosteloos advies, komen kosten voor (juridische) bijstand in principe voor je eigen rekening, tenzij ROC MN anders bepaalt. Het CvB kan na overleg en een redelijkheidstoets besluiten dat de kosten door ROC MN betaald worden.

### Artikel 7: Onderzoeksprotocol

1. Het onderzoeksprotocol dat het gehele onderzoeksproces beschrijft, maakt integraal deel uit van deze regeling.



2. Het CvB/de RvT stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
  - a) Het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
  - b) Op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.
3. Indien het CvB/de RvT besluit geen onderzoek in te stellen, wordt de melder daar binnen twee weken over geïnformeerd. Daarbij wordt aangegeven op grond waarvan het bestuur 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.

### Artikel 8: Archivering

De meldingsdossiers die ongegrond zijn verklaard worden aan het eind van het boekjaar vernietigd. Overige meldingsdossiers worden uiterlijk vijf jaar na interne afhandeling, of nadat extern de rechtsgang is doorlopen, op een afgesloten plaats gearchiveerd en zijn alleen toegankelijk voor de Manager Compliance en Bestuurssecretaris.

### Artikel 9: Akkoordverklaring en inwerkingtreding

1. De OR heeft op 12 maart 2021 ingestemd met deze regeling.
2. Deze regeling treedt na definitieve vaststelling door CvB op 31 maart 2021 in werking op 1 april 2021 en geldt voor onbepaalde tijd.
3. Het CvB publiceert deze regeling op het intranet en op de website van ROC MN.
4. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het CvB.

#### Bijlage Weergave meldingstraject op hoofdlijnen bij vermoeden misstanden

