

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

### Reglement van de Stichting Noorderpoort

#### Inhoudsopgave

- 1 Definities**
- 2 Procedure**
- 3 Melding aan de voorzitter van de Raad van Toezicht**
- 4 Rechtsbescherming**
- 5 Inwerkingtreding**

Het Noorderpoort acht het van belang dat medewerkers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de school dan wel de dienst van het Noorderpoort waarin zij werkzaam zijn of een andere school dan wel dienst van het Noorderpoort. De regeling van het Noorderpoort inzake het omgaan met vermoedens van een misstand, die is gebaseerd op de standaardregeling zoals gepubliceerd door de Stichting van de Arbeid, treft u hieronder, aan.

#### 1 Definities

##### Artikel 1.

- a. de werknemer: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van het Noorderpoort;
- b. leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de werknemer;
- c. vertrouwenspersoon: de door het Noorderpoort daartoe aangewezen functionaris;
- d. de Commissie Klachtenbehandeling: de commissie die in het Noorderpoort is ingesteld om als zodanig te functioneren;
- e. een vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen Noorderpoort, sprake is van een misstand voor zover:
  - 1°. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij Noorderpoort 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;

## 2 Procedure

### Artikel 2.

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 3 lid 3, meldt de werknemer een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende.
2. Werknemer heeft de mogelijkheid om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand.
3. De adviseur die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een werknemer bijstaat die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het bijstaan van die werknemer.
4. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling een afschrift van de vastlegging ontvangt.
5. De voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
6. Onverwijld wordt door de Commissie Klachtenbehandeling een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand, gestart
7. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de Stichting. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is, tenzij de werknemer heeft aangegeven geen bezwaar te hebben tegen het noemen van zijn naam.
8. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Commissie Klachtenbehandeling schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven óf, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

## 3 Melding aan de voorzitter van de Raad van Toezicht

### Artikel 3.

1. De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter van de

Raad van Toezicht, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt of de verlengingstermijn voor behandeling als bedoeld in artikel 2;
  - b. het vermoeden van een misstand een lid van de Commissie Klachtenbehandeling betreft, of;
  - c. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het derde lid.
2. Een melding aan de Voorzitter van de Raad van Toezicht wordt gedaan aan het secretariaat van de Raad van Toezicht Noorderpoort, Postbus 530 9700 AM Groningen. Indien de envelop voorzien is van de aanduiding “persoonlijk en vertrouwelijk” wordt deze ongeopend doorgezonden naar het huisadres van de Voorzitter van de Raad van Toezicht.
  3. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het eerste lid onder c doet zich voor, indien sprake is van
    - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
    - b. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
    - c. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
    - d. een wettelijke plicht tot direct extern melden.
  4. De voorzitter van de Raad van Toezicht legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.
  5. De voorzitter van de Raad van Toezicht stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
  6. Onverwijld wordt door of namens de voorzitter van de Raad van Toezicht een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.
  7. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de voorzitter van de Raad van Toezicht wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten de Stichting en haar sectoren. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de werknemer niet worden genoemd en ook overigens de informatie zo worden verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer voor zover mogelijk gewaarborgd is tenzij de werknemer heeft aangegeven geen bezwaar te hebben tegen het noemen van zijn naam.
  8. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de voorzitter van de Raad van Toezicht schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand (dan wel omtrent een verlengingstermijn voor behandeling). Daarbij wordt aangegeven óf, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid.

## 4 Rechtsbescherming

### Artikel 4.

1. De werkgever zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de werkgever of een externe instantie als het Huis voor Klokkenluiders of bij een andere instantie die daartoe bevoegd is zoals inspectiediensten of het Openbaar Ministerie.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - 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;
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 tot 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

te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5. De werkgever 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.
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. De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden daarvan.

## 5 Inwerkingtreding

### Artikel 5.

Deze regeling is in werking op 1 oktober 2006 en is laatstelijk gewijzigd op 10 maart 2021.