

## Toelichting (september 2011)

### Regeling melden vermoeden van een misstand in de sector VO

#### Algemeen

##### *Termgebruik*

Vaak wordt voor een regeling voor het melden van een vermoede misstand onterecht de term “klokkenluiderregeling” gebruikt. De regeling is juist gericht is op het voorkomen dat extern “de klokken worden geluid”. Het bestuur van de school (of de toezichthouder) krijgt de gelegenheid om een mogelijke misstand intern aan te pakken en op te lossen. Daarom wordt de melding van een vermoede misstand allereerst bij de school gedaan. De regeling biedt daarvoor een heldere en veilige procedure, zodat (te goeder trouw) afgegeven signalen over mogelijke misstanden op een adequate manier kunnen worden behandeld.

##### *Ouders en leerlingen*

Bijzonder is dat ook ouders en leerlingen van de regeling gebruik kunnen maken. Zo hebben alle direct betrokkenen bij de school de mogelijkheid om een (vermoeden van een) misstand met behulp van deze regeling te melden. Leerlingen en vooral ook ouders zijn steeds intensiever bij (het functioneren van) de school betrokken en zullen daarom ook steeds meer waarnemen wat er binnen de school gebeurt. Om die reden is er voor gekozen hen binnen het kader van deze regeling zoveel mogelijk een gelijkwaardige positie te geven. Ouders en leerlingen kunnen deze regeling natuurlijk niet gebruiken voor individuele klachten van persoonlijke aard. Daarvoor staan andere middelen ter beschikking.

##### *Zelfreinigend vermogen*

Het is de primaire verantwoordelijkheid van het bestuur om de melding serieus te (laten) onderzoeken en zo nodig passende maatregelen te treffen om een geconstateerde misstand op te heffen en voorzieningen te treffen om herhaling te voorkomen. Op die manier kan de school invulling geven aan het “zelfreinigend vermogen” van de organisatie.

Als de melder vindt dat de interne procedure tot een onbevredigend resultaat leidt, geven hoofdstuk 5 en 6 van de regeling hem of haar de mogelijkheid om zich te wenden tot een externe onafhankelijke commissie. Deze commissie kan de melding alsnog nader onderzoeken. In uitzonderlijke gevallen kan de melder (werknemer, ouder of leerling) zich met overslaan van de interne procedure direct tot deze commissie wenden.

##### *Meerwaarde*

Een heldere procedure voor het melden van vermoede misstanden draagt bij aan een transparante, zorgvuldige en integere organisatiecultuur. Ook ondersteunt de regeling een open communicatie over normen en waarden in schoolsituaties en het voorkomen van praktijken die schadelijk kunnen zijn voor de school en de sector.

Tot slot draagt een meldingsregeling bij aan het (beter) functioneren van de school en de sector, en is het een onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

##### *Veilig*

Het beschikken over een heldere procedure maakt duidelijk dat het melden van een vermoede misstand veilig kan gebeuren en dat de behandeling ervan in goede banen wordt geleid. De werknemer die te goeder trouw en volgens de voorgeschreven procedure een melding doet, mag ervan uitgaan dat hij zich als een goede werknemer gedraagt, bescherming geniet en geen nadelige gevolgen van zijn melding ondervindt. Dit geldt eveneens voor ouders en leerlingen die een melding doen. Ook geldt de bescherming voor de vertrouwenspersoon integriteit (VPI) die door de school is aangesteld.

*Rechtspositionele en beleidszaken*

De regeling geldt niet voor het oplossen van persoonlijke (rechtspositionele) conflicten of klachten van een werknemer op het gebied van zijn functie, takenpakket, arbeidsomstandigheden en loopbaanontwikkeling of de wijze waarop hij door (personen binnen) de school wordt bejegend. Daarvoor gelden andere rechtspositionele of klachtenprocedures.

Ook is de regeling niet bedoeld voor het aankaarten of ter discussie stellen van beleidskeuzes van het schoolbestuur waarmee iemand zich niet kan verenigen.

**Artikelsgewijs**

Een aantal bepalingen van de regeling wordt hieronder nader toegelicht.

**Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**Artikel 1Lid 1 onder a (bestuur)

Het bestuur is het orgaan, zijn de personen dat/die volgens de statuten met het bestuur van de school/scholen is/zijn belast.

In het (voortgezet) onderwijs kan het bestuur op verschillende wijzen worden vormgegeven. Het kan uit één persoon bestaan of uit meerdere personen. Het is van belang om dit altijd in de statuten na te kijken. Een gemandateerd schoolleider zal in de regel niet onder het begrip bestuur vallen, omdat deze niet als zodanig in de statuten zal zijn opgenomen. Via delegatie of mogelijk mandaat kan de bestuurdersrol wel (gedeeltelijk) worden vervuld en is deze persoon voor deze regeling dan ook het aanspreekpunt.

Lid 1 onder b (toezichthouder)

Voor de functie van toezichthouder geldt ook dat de statuten uitsluitend geven welk orgaan, welke personen daarmee is/zijn belast. De functie van toezichthouder kan eveneens op verschillende wijzen worden vormgegeven. Wel moet het altijd gaan om het toezicht houden op het bestuur.

Het vervullen van de bestuurdersrol sluit die van toezichthouder uit en andersom.

Lid 1 onder c (werknemer)

Uit de omschrijving volgt dat zowel degene die een dienstverband volgens burgerlijk recht (artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek) met een werkgever in het bijzonder onderwijs heeft, als degene die een publiekrechtelijke aanstelling bij een werkgever in het openbaar onderwijs heeft en waarop krachtens besluit van de werkgever de CAO voor het voortgezet onderwijs van toepassing is verklaard, onder de definitie van werknemer valt.

Een ruime opvatting van goed werkgeverschap rechtvaardigt dat ook voor personen die in een andere arbeidsrelatie dan zojuist bedoeld bij de werkgever werkzaam zijn (geweest) de mogelijkheid bestaat om met gebruikmaking van de in deze regeling opgenomen procedure een vermoeden van een misstand te melden.

Hierbij worden personen bedoeld die niet als werknemer gedurende een bepaalde periode bij de werkgever werkzaam zijn (geweest). Daarbij kan gedacht worden aan een ingeleende uitzendkracht, een gedetacheerde werknemer, een ingehuurde zelfstandige zonder personeel (zzp-er) of een stagiair.

Gezien het ontbreken van een gewone arbeidsverhouding van deze personen met de werkgever is de in hoofdstuk 2 opgenomen beschermingsbepaling logischerwijs niet op hen van toepassing.

Waar hierna wordt gesproken over werknemer kunnen daaronder, tenzij anders vermeld, ook de zojuist bedoelde personen worden begrepen.

Lid 1 onder i (vermoeden van een misstand)

Uit het gebruik van het woord "misstand", dat gelijk staat aan "wantoestand" of "maatschappelijk onrecht", vloeit voort dat het moet gaan om schendingen (situaties,

omstandigheden, handelingen, gebeurtenissen) die op zichzelf genomen of in onderlinge samenhang met elkaar van voldoende zwaarte en ernst zijn om als een misstand bestempeld te kunnen worden.

Dat wordt ook onderstreept door het karakter van de procedure, die het mogelijk maakt om een beroep te doen (na een gevolgde interne procedure) op een externe onafhankelijke commissie (zie hoofdstuk 5 en 6).

Dit betekent dat de regeling niet is bedoeld voor allerlei (vermoedens van) schendingen, gebreken of onregelmatigheden van duidelijk lichte of geringe aard. In dat geval wordt de melding wegens duidelijk te weinig gewicht niet in behandeling genomen.

Overigens wil dat niet zeggen dat zulke meldingen niet moeten worden aangekaart en bespreekbaar gemaakt.

Ook dergelijke meldingen behoren door het bestuur van de school serieus en adequaat te worden opgepakt. Daarvoor is alleen deze regeling niet bedoeld.

Het vermoeden moet daarnaast op redelijke gronden zijn gebaseerd. Indien niet op grond van eigen waarneming of informatie aannemelijk kan worden gemaakt dat sprake is van een vermoede "misstand", wordt de melding wegens het duidelijk ongegrond zijn niet in behandeling genomen.

Het begrip "misstand" wordt omschreven met behulp van verschillende criteria. Een nog verdere, meer gedetailleerde omschrijving is achterwege gelaten om niet op voorhand inhoudelijke drempels op te werpen.

Een schending van een "wettelijk voorschrift" kan betekenen dat een strafbaar feit is begaan. In dat geval kan, afhankelijk van de aard en ernst hiervan, sprake zijn van een plicht (artikel 160 Wetboek van Strafvordering) of een bevoegdheid (artikel 161 Wetboek van Strafvordering) tot het doen van aangifte bij de politie of het openbaar ministerie.

Indien een melder tevens aangifte heeft gedaan of van plan is dit te doen, moet deze dit bij de melding aangeven.

In beginsel mag de melder bij een interne melding ervan uitgaan dat het bestuur aangifte doet, indien daartoe aanleiding bestaat.

Het door het bestuur (doen) verrichten van een intern onderzoek in het kader van deze regeling mag een eventueel justitieel onderzoek niet (ver)hinderen.

Het criterium "een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu" kan op zichzelf staan, en dit gevaar hoeft niet het gevolg te zijn van het schenden van een wettelijk voorschrift of van een onbehoorlijke manier van handelen of nalaten. Te denken valt bijvoorbeeld aan een tekortschieten in het uitoefenen van controle of inspectie, waardoor een gevaarlijke situatie aanwezig is of kan ontstaan, dan wel het bewust achterhouden van informatie of het misleiden van derden hieromtrent.

Bij een "onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten ....." kan het om allerlei zaken gaan. Het gaat uitdrukkelijk niet om eventuele tekortkomingen van een werknemer in de primaire functie-uitoefening. Dat moet langs andere (rechtspositionele) wegen worden aangepakt c.q. opgelost. Het handelt hier om een wijze van functioneren waardoor het belang van de school of de sector wordt geraakt en de integriteit daarvan in het geding wordt gebracht.

Te denken valt bijvoorbeeld aan frauduleuze handelingen (deze kunnen ook een strafbaar feit inhouden) of het achterhouden van belangrijke informatie dan wel het bewust verstrekken van verkeerde informatie.

### Lid 2 (voormalige werknemer)

Ook de werknemer die niet meer bij de werkgever werkzaam is kan nog een melding doen, mits dat gebeurt binnen twee jaar na het einde van de dienstbetrekking. De ervaring wijst uit dat, ook al is er binnen een organisatie sprake van een (streven naar een) open en transparante cultuur, een werknemer na zijn vertrek uit een organisatie mogelijk eerder vrijuit spreekt over tijdens zijn dienstbetrekking waargenomen zaken en opgedane ervaringen.

## Hoofdstuk 2 Rechtsbescherming melder

De werknemer die te goeder trouw en conform de regeling een melding doet, mag hiervan geen nadeel ondervinden. Dit geldt eveneens voor een ouder of leerling.

Het is aan het bestuur (of eventueel de toezichthouder) om dit te bewaken.

De bescherming van de werknemer heeft zowel betrekking op diens rechtspositie, als op diens functie-uitoefening, arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling en bejegening binnen de organisatie van werkgever.

In het tweede lid van artikel 2 wordt wat betreft de rechtspositie een aantal besluiten genoemd die in ieder geval onder de werking van de beschermingsbepaling vallen. Dit is geen volledige opsomming.

Voorts betekent dit niet in dat een dergelijk besluit helemaal niet meer ten aanzien van een werknemer kan worden genomen. Alleen mag dat niet gebeuren alleen of mede omdat de werknemer te goeder trouw een melding heeft gedaan.

Behalve in zijn rechtspositie mag de werknemer ook niet op een andere wijze van zijn melding nadelige gevolgen ondervinden. Bijvoorbeeld op het gebied van onheuse bejegening binnen de organisatie van werkgever. Ook in dat geval mag van het bestuur (of eventueel de toezichthouder) worden verwacht dat daartegen corrigerend wordt opgetreden. Een dergelijk optreden vloeit ook voort uit het beginsel van goed werkgeverschap.

Daarnaast vloeit uit de arbeidsomstandighedenwetgeving voor de werkgever de verplichting voort een beleid te voeren gericht op het voorkomen dan wel beperken van psychosociale arbeidsbelasting van werknemers. Hieronder worden factoren verstaan als (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie, die bij de werknemer stress teweegbrengen.

### Hoofdstuk 3 Aanstelling, taak en rechtsbescherming vertrouwenspersoon integriteit

Een effectief integriteitbeleid bestaat uit het toepassen van een aantal instrumenten, waarvan de vertrouwenspersoon integriteit (VPI) er één is.

De werkgever moet volgens artikel 3, eerste lid, over een VPI beschikken. Bij organisaties van grote(re) omvang en/of geografische spreiding kan het vanuit het oogpunt van toegankelijkheid nuttig zijn om meer dan één VPI aan te stellen.

De VPI kan een belangrijke rol vervullen in het proces van integriteitbewustwording, advisering en het voorkomen en tegengaan van integriteitsinbreuken.

De VPI fungeert als klankbord, adviseur en als meldpunt.

In artikel 3, tweede lid onder a en b, staat de kerntaak van de VPI beschreven, te weten (potentiële) melders van een vermoeden van een misstand die contact zoeken informeren en adviseren en (desgewenst) de melding naar het bestuur of eventueel de (voorzitter van de) toezichthouder doorgeleiden. Daarnaast kan de VPI het bestuur of de toezichthouder over vermoedens van misstanden informeren en/of adviseren, zowel in een individueel concreet geval alsook in algemene zin.

Tussen het bestuur en de VPI moeten goede werkafspraken worden gemaakt.

Een (potentiële) melder die een vermoeden van een misstand vertrouwelijk wil melden kan zich tot de VPI wenden. In dat geval geleidt de VPI de melding door naar het bestuur of eventueel de (voorzitter van de) toezichthouder zonder de identiteit van de melder bekend te maken, tenzij deze daar toestemming voor geeft (zie artikel 3, derde lid). Het bestuur of de toezichthouder mag geen druk op de VPI uitoefenen om de identiteit van de melder bekend te maken (verschoningsrecht).

De VPI is bekend bij en geniet het vertrouwen van het personeel. Daarnaast heeft de VPI tevens voldoende "slagkracht" richting het bestuur of de toezichthouder. De VPI bewaart een "professionele" afstand tot zowel de melder als het bestuur of de toezichthouder.

De VPI kan zowel vanuit de organisatie afkomstig zijn als een externe persoon betreffen.

De VPI is bekend met de instelling voor voortgezet onderwijs ten behoeve waarvan hij/zij in die functie is benoemd.

Het benoemen van de VPI in overleg met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (G)MR draagt bij aan het draagvlak bij alle betrokkenen.

Als persoonlijke competenties waarover een VPI in ieder geval zou moeten beschikken kunnen worden genoemd:

sociale en communicatieve vaardigheden, het vermogen om te kunnen gaan met vertrouwelijke informatie en weerstanden, relativiseringsvermogen en objectieve en onafhankelijke oordeelsvorming.

In artikel 3, vierde lid, is geregeld dat de beschermingsbepaling van hoofdstuk 2 eveneens geldt voor de (voormalige) VPI.

## Hoofdstuk 4 Interne procedure voor het melden van een (vermoede) misstand

### Artikel 4

De melder meldt het vermoeden van een misstand in beginsel bij het bestuur (eerste lid). Het bestuur moet op grond van zijn functie op de hoogte zijn van eventuele misstanden binnen de organisatie. Het bestuur is immers primair aangewezen om waar nodig orde op zaken te stellen en maatregelen te treffen.

Indien het bestuur eventueel bij de melding is betrokken, kan de melder de vermoede misstand bij de (voorzitter van de) toezichthouder melden en is hoofdstuk 4 van overeenkomstige toepassing (tweede lid).

Indien de melder niet bij het bestuur of de (voorzitter van de) toezichthouder wil melden, kan deze zijn melding bij de VPI doen (derde lid).

In dat geval geleidt de VPI de melding door naar het bestuur of de (voorzitter van de) toezichthouder zonder de identiteit van de melder bekend te maken.

De melder blijft zelf verantwoordelijk voor de melding. De VPI bewaakt de voortgang van de melding en de verdere procedure.

De melder moet uitdrukkelijk toestemming geven indien de VPI zijn identiteit bekend zou willen maken. Het bestuur noch andere personen betrokken bij de instelling voor voortgezet onderwijs mogen de VPI onder druk zetten om de identiteit van de melder vrij te geven.

De vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder kan overigens niet in alle gevallen worden gegarandeerd. Daarvan is bijvoorbeeld sprake indien een strafrechtelijk onderzoek moet worden ingesteld. In dat geval moet de melder aan het openbaar ministerie (OM) de noodzakelijke informatie verschaffen. Daarnaast zal bij het vermoeden van ernstige strafbare feiten sprake kunnen zijn van een aangifteplicht.

Verder kan het zich voordoen dat bij een intern onderzoek naar de vermoede misstand uit de aard en inhoud daarvan kan worden afgeleid van wie de melding waarschijnlijk afkomstig is.

Het is daarom raadzaam dat de VPI in het gesprek met een (potentiële) melder aangeeft dat de vertrouwelijkheid niet altijd gewaarborgd kan worden.

In uitzonderlijke gevallen, als daar voldoende aanleiding voor is, kan de melder zich met zijn (potentiële) melding ook rechtstreeks tot de in hoofdstuk 5 geregelde externe commissie wenden (vierde lid).

Daar dit afwijkt van het algemene uitgangspunt dat een melding primair bij het bestuur van de school (of eventueel de toezichthouder) geschiedt, zal de melder voldoende moeten concretiseren waarom deze dat niet wil of kan doen.

Van een situatie waarin voor afwijking voldoende aanleiding kan bestaan is bijvoorbeeld sprake als wordt vermoed dat zowel het bestuur als de toezichthouder betrokken zijn bij de vermoede misstand. Of indien bijvoorbeeld bij een interne melding de mogelijkheid bestaat dat bewijsmateriaal wordt verduisterd of vernietigd.

Ook een bedreigende situatie voor de melder of een eerdere overeenkomstige interne melding waarmee niets is gedaan kan een voldoende reden opleveren.

Het hangt steeds van de specifieke omstandigheden van de situatie af of direct extern kan worden gemeld. Dit is ter beoordeling van de externe commissie. Tegen dat oordeel is geen bezwaar of beroep mogelijk.

Deze regeling voorziet niet in de mogelijkheid van anoniem melden (vijfde lid).

Een dergelijke mogelijkheid verdraagt zich niet met het streven naar transparantie en integriteit binnen organisaties. Voorts werkt die mogelijkheid het risico van het ontstaan van een onwenselijke "klikcultuur" in de hand.

Indien een melder informatie over een mogelijk (ernstig) strafbaar feit (misdrijf) of een (ernstige) integriteitschending anoniem wil melden, kan deze dit doen bij de landelijke Stichting Meld Misdaad Anoniem, meestal meldpunt M genoemd.

Dit kan alleen telefonisch (0800 – 7000). Meldpunt M is geen politielijn en hier kan ook niet rechtstreeks aangifte worden gedaan. Meldpunt M neemt de informatie telefonisch in ontvangst, beoordeelt deze en geeft de gemelde informatie zo nodig ter verdere behandeling door aan de politie, het openbaar ministerie of een (bijzondere) opsporingsdienst (bijv. rijksrecherche, fiscale inlichtingen- en opsporingsdienst, etc.).

Het zesde lid geeft aan dat een melding niet de verantwoordelijkheid wegneemt tot het doen van aangifte, indien sprake is van (ernstige) strafbare feiten.

#### Artikel 5

Voor de melder geldt geen termijn waarbinnen hij de melding moet doen.

Wel geeft artikel 8, derde lid onder c, aan dat kan worden afgezien van het behandelen van een melding, indien deze kennelijk onredelijk laat wordt gedaan. Wanneer daarvan sprake is hangt af van de beoordeling van de specifieke omstandigheden van het geval.

Voor het kunnen doen van een melding door een voormalige werknemer geldt een (maximale) periode van twee jaar na de datum waarop diens dienstverband bij de werkgever is geëindigd. Dit is een fatale termijn (zie artikel 8, derde lid onder b).

Reden voor het in de tijd begrenzen van deze extra mogelijkheid tot melden voor de voormalige werknemer is ondermeer dat na verloop van tijd problemen ontstaan rond de bewijsvoering.

#### Artikel 6

Als de melding bij het bestuur is gedaan moet dit en moeten eventuele anderen die bij het onderzoek naar de vermoede misstand worden betrokken eveneens zorgvuldig met de identiteit van de melder omgaan. Zij moeten ervoor zorg dragen dat die identiteit niet breder bekend wordt dan voor het onderzoek strikt noodzakelijk is.

#### Artikel 7

Primair zendt het bestuur een ontvangstbevestiging aan de melder die het vermoeden van een misstand heeft gemeld (eerste lid, onder a).

Indien de melding vertrouwelijk is gedaan, wordt de ontvangstbevestiging aan de VPI toegezonden en stuurt die de bevestiging door aan de melder (eerste lid, onder a, en tweede lid).

Van het informeren van de in het eerste lid onder b bedoelde personen kan bijvoorbeeld worden afgezien als daardoor het risico bestaat dat bewijsmateriaal wordt vernietigd. Dit geldt ook als vrijwel direct duidelijk is dat de melding wegens een in artikel 8, derde lid, vermelde reden niet in behandeling wordt genomen.

Deze uitzondering is ook in enkele andere artikelen opgenomen en geldt voor alle procedurele mededelingen aan bedoelde personen.

Op het bestuur rust een zorgplicht om te bewaken dat de identiteit van de melder binnen de organisatie niet verder bekend wordt gemaakt dan voor het behandelen van de melding strikt nodig is (eerste lid, onder c).

De (voorzitter van de) toezichthouder moet door het bestuur over meldingen van vermoedens van misstanden binnen de organisatie op de hoogte worden gesteld (derde lid). Het is aan de toezichthouder te bepalen hoe deze over het verdere behandelingstraject wenst te worden geïnformeerd.

#### Artikel 8

Het bestuur moet een melding van een vermoeden van een misstand serieus nemen.

Dit betekent dat het bestuur zo spoedig mogelijk een onderzoek moet starten naar de vermoede misstand.

Het is aan het bestuur te bepalen op welk niveau, door wie en hoe het onderzoek wordt uitgevoerd.

De aard, ernst en omvang van de vermoede misstand, de plaats in de organisatie en de daarbij betrokkenen, evenals de voor het onderzoek benodigde expertise, zijn hiervoor relevante factoren. Het onderzoek kan zowel intern worden verricht als worden uitbesteed.

Ter voorkoming van vooringenomenheid, beïnvloeding of de schijn van belangenverstremgeling mag het onderzoek niet worden gedaan door degenen die mogelijk bij de vermoede misstand betrokken zijn (geweest).

Van het instellen van een onderzoek kan worden afgezien indien:

- geen sprake is van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder i (bijvoorbeeld de melding betreft in feite een arbeidsconflict);
- bij de melding niet de juiste procedure is gevolgd;
- de melding niet binnen de in artikel 5 genoemde termijn van twee jaar is gedaan;
- de melding betrekking heeft op een kwestie uit het verre verleden (derde lid, onder c).

Het bestuur bericht het achterwege laten van het onderzoek en de verdere behandeling zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee weken na de ontvangstbevestiging, schriftelijk en gemotiveerd aan de melder of bij een vertrouwelijke melding aan de VPI, die dit bericht doorstuurt aan de melder (vierde en vijfde lid).

Bij die berichtgeving wijst het bestuur op de mogelijkheid voor de melder om zich te wenden tot de in hoofdstuk 5 geregelde externe commissie (zesde lid).

Ook gedurende het onderzoek kunnen nog feiten of omstandigheden naar boven komen die alsnog ertoe leiden dat de melding niet-ontvankelijk wordt gevonden of dat van verdere behandeling wordt afgezien.

#### Artikel 9

De melder die bij het bestuur een vermoeden van een misstand heeft gemeld, heeft er recht op om binnen een redelijke termijn van het bestuur uitsluitsel te krijgen over hoe met zijn melding is omgegaan, of er maatregelen zijn of worden getroffen en zo ja welke maatregelen dat zijn. Wat een redelijke termijn is hangt, ook ingeval van verlenging (tweede lid), af van de aard, omvang en complexiteit van de melding en het onderzoek.

Uitgangspunt is dat het bestuur de melder, of bij een vertrouwelijke melding de VPI, binnen twaalf weken na ontvangst van de melding informeert (eerste lid). De VPI stuurt de ontvangen informatie door aan de melder (derde lid).

Het informeren van degene(n) op wie de melding betrekking heeft, kan bijvoorbeeld achterwege worden gelaten indien de melding aanleiding geeft tot aangifte bij het openbaar ministerie (OM) en voorkomen moet worden dat bewijsmateriaal verdwijnt (vierde lid).

Bij het verstrekken van de zojuist bedoelde informatie wijst het bestuur op de mogelijkheid voor de melder om zich te wenden tot de in hoofdstuk 5 geregelde externe commissie (vijfde lid).



## Hoofdstuk 5 Commissie Integriteit VO

Deze externe commissie bestaat uit drie personen (een voorzitter en twee leden), die ter zake deskundig zijn en onafhankelijk kunnen optreden.

De commissie wordt ondersteund door een deskundig en onafhankelijk secretariaat, dat is ondergebracht bij de Stichting Centrum voor Arbeidsverhoudingen te Den Haag ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

Naast de in het vierde lid van artikel 10 vermelde onderzoek- en adviesfunctie, heeft (het secretariaat van) de commissie ook tot taak (potentiële) melders informatie over de regeling en procedure te verschaffen en eventueel door te verwijzen.

## Hoofdstuk 6 Externe procedure voor het melden van een (vermoede) misstand

### Artikel 11

Zoals in de toelichting bij artikel 4, vierde lid, is aangegeven, kan de (potentiële) melder zich in bijzondere gevallen rechtstreeks tot de in hoofdstuk 5 geregelde externe commissie wenden.

De melder kan het er niet mee eens zijn indien het bestuur afziet van een onderzoek en verdere behandeling van de melding.

Of de melder kan zich niet vinden in de manier waarop het bestuur met de melding is omgegaan, met de bevindingen van het onderzoek en/of met het standpunt dat het bestuur naar aanleiding daarvan over de melding inneemt.

Ook als de melder vanaf het begin onvoldoende gehoor vindt voor zijn interne melding en hij niet binnen twaalf weken of een redelijke verlenging van die termijn een schriftelijke reactie van het bestuur ontvangt, kan hij zich tot de commissie wenden. Hetzelfde geldt als volgens de melder sprake is van een onredelijk lange verlenging van de termijn van twaalf weken.

### Artikel 12

Het vertrouwelijk en zorgvuldig omgaan met de identiteit van de melder door de VPI, zoals in de toelichting bij artikel 3 en 4 is vermeld, geldt eveneens voor de commissie.

### Artikel 13

De regels ten aanzien van het bevestigen van een melding door het bestuur, zoals in (de toelichting bij) artikel 7 vermeld, gelden eveneens voor de commissie.

### Artikel 14

De gevallen waarin een onderzoek en verdere behandeling achterwege kan worden gelaten zijn voor de commissie anders dan in (de toelichting bij) artikel 8 genoemd voor het bestuur. Kort gezegd gaat het erom dat niet is voldaan aan de voorwaarden om een (rechtstreekse) melding bij de commissie te kunnen doen of dat de melding zelf niet voldoet aan de in artikel 11, tweede lid, genoemde vereisten. In het laatste geval moet de melder wel de gelegenheid worden gegeven eventuele gebreken te herstellen.

Het is ter beoordeling van de commissie op welke wijze het onderzoek geschiedt.

In de regel zal na een schriftelijke voorbereiding een mondelinge behandeling in een hoorzitting plaatsvinden, waarin de melder en het bestuur in elkaars bijzijn hun mening kunnen toelichten en de commissie vragen kan stellen ter verduidelijking.

Eventueel kan met een schriftelijke behandeling worden volstaan als de melding en de reactie daarop geen nadere toelichting behoeven.

Het bestuur is verplicht aan het onderzoek alle medewerking te verlenen. Een eventueel beroep op de vertrouwelijkheid van stukken of informatie mag niet lichtvaardig worden gedaan en moet worden gemotiveerd.

Het is aan de commissie om te bepalen of degene(n) op wie de melding betrekking heeft in het onderzoek wordt (worden) betrokken.

### Artikel 15

De commissie stuurt haar bevindingen naar aanleiding van het onderzoek in de vorm van een advies aan het bestuur. De commissie geeft hierin aan of de melding van de vermoede misstand naar haar oordeel in de zin van de regeling gegrond of ongegrond is.

Uitgangspunt is dat dit advies binnen twaalf weken na ontvangst van de melding wordt toegezonden. Deze termijn kan zo nodig worden verlengd, waarbij de aard, omvang en

complexiteit van de melding en het onderzoek een rol kunnen spelen. Aan het advies kunnen eventueel nadere aanbevelingen worden toegevoegd.

Het advies is niet bindend maar heeft wel een zwaarwegend karakter.

Dit betekent dat het bestuur aan de melder moet berichten hoe het met het advies van de commissie omgaat en welke stappen naar aanleiding hiervan al of niet worden ondernomen. Tevens houdt dit in dat de beslissing van het bestuur deugdelijk moet worden gemotiveerd. Dat geldt in het bijzonder indien het bestuur besluit van het advies af te wijken.

#### Artikel 16

Het bestuur zendt binnen twaalf weken na ontvangst van het advies zijn standpunt over de melding en het uitgebrachte advies aan de melder en de commissie.

Indien sprake is van een vertrouwelijke melding stuurt de commissie het standpunt door aan de melder.

Het bestuur stelt tevens de (voorzitter van de) toezichthouder in kennis van zijn standpunt.

Het bestuur en de commissie maken hun standpunt respectievelijk advies in geanonimiseerde vorm in beginsel openbaar, tenzij zwaarwegende belangen zich hiertegen verzetten.

Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het advies en het ingenomen standpunt hierover een strafrechtelijk onderzoek impliceren en bij openbaarmaking het risico van verdwijning van bewijsmateriaal bestaat. Het bestuur kan zijn standpunt bijvoorbeeld openbaar maken door plaatsing op intranet en/of opname in het (sociaal) jaarverslag.

### **Hoofdstuk 7 Slotbepalingen**

#### Artikel 17

Mede vanuit het belang van een breed draagvlak ligt het voor de hand dat het van toepassing verklaren van deze regeling in overleg met de medezeggenschap geschiedt.