



**MELDEN VAN HET VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND
OF ONREGELMATIGHEID**

MEDEWERKERS EN EXTERNEN

<i>Datum</i>	<i>20 juli 2018</i>
<i>Status</i>	<i>Definitief vastgesteld door College van Bestuur Met instemming OR 20 juli 2018</i>

Inhoud

Inhoud	2
Algemeen.....	3
Wat te doen bij een melding integriteit?	4
Vertrouwenspersoon Integriteit	4
Intern en extern melden	4
Huis voor Klokkeluiders.....	5
Overige externe instanties	6
Wat is nu wel of niet een vermoeden van een misstand?.....	6
Reglement omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid.....	7
Artikel 1. Begripsbepalingen.....	7
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker.....	8
Artikel 3. Interne melding door een medewerker van ROC TOP	8
Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	9
Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling	9
Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder	10
Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling.....	11
Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	11
Artikel 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding.....	11
Artikel 10. Behandeling van de interne melding door ROC TOP	12
Artikel 11. De uitvoering van het onderzoek.....	13
Artikel 12. Standpunt van ROC TOP.....	13
Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	13
Artikel 14. Externe melding	14
Artikel 15. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder	15
Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie	15
Artikel 17. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling.....	16

Algemeen

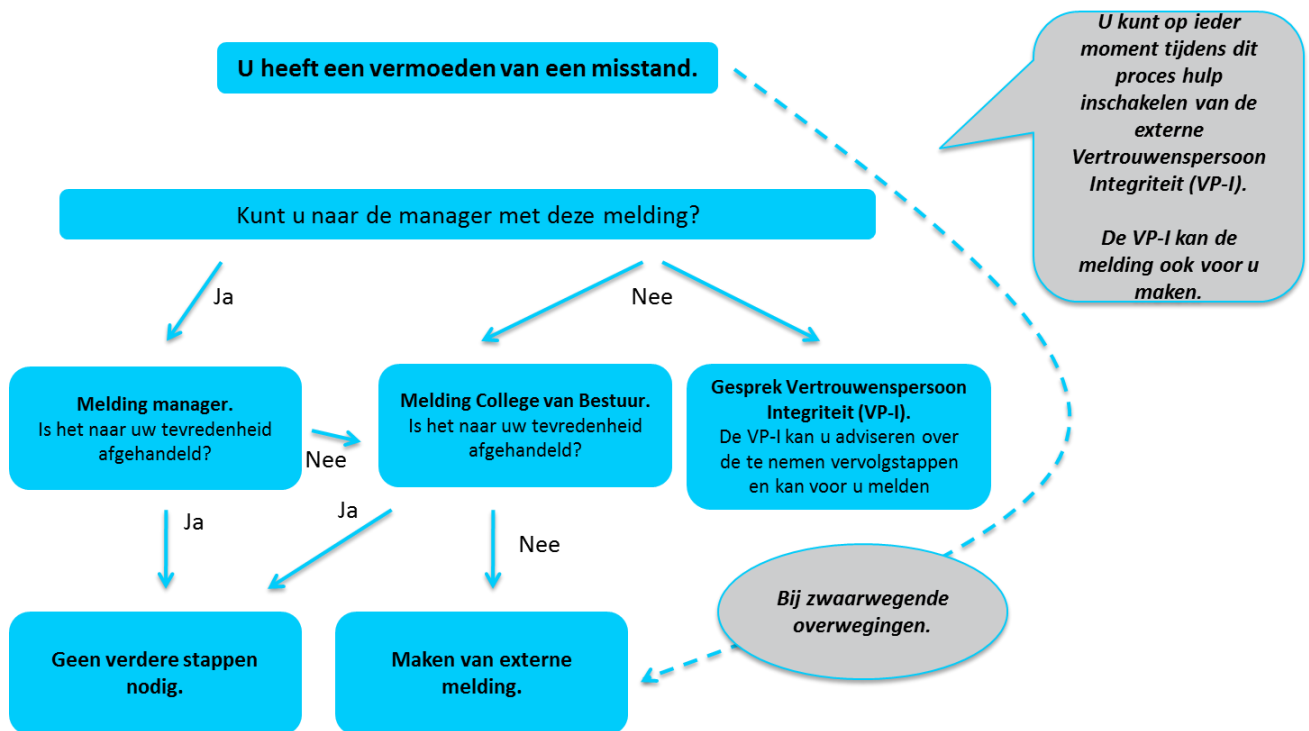
ROC TOP kent openheid als een kernwaarde en is zich bewust van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid:

- TOP houdt zich bezig met activiteiten, die de waardigheid van betrokkenen niet aantasten.
- TOP is zich bewust van zijn maatschappelijke gevolgen van haar activiteiten en houdt hier rekening mee.
- TOP heeft oog voor duurzaamheid en gaat zorgvuldig om met materialen en het gebruik van energie.
- TOP legt in het openbaar rekenschap af van de wijze waarop zij haar publieke taken vervult en de resultaten van haar werkzaamheden.

Werkend vanuit bovengenoemde vindt TOP het dan ook van groot belang dat (vermoedens van) misstanden of onregelmatigheden binnen de organisatie gemeld kunnen worden zonder dat melders daar nadelige consequenties van ondervinden.

Met dat doel beschikt TOP over een **“Reglement omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid”**.

Wat te doen bij een melding integriteit?



Vertrouwenspersoon Integriteit

TOP beschikt over een externe Vertrouwenspersoon Integriteit (VP-I). U kunt de Vertrouwenspersoon Integriteit raadplegen als u een vermoeden heeft van een misstand of een onregelmatigheid binnen TOP maar niet precies weet of u dit moet melden of op welke wijze u dit kunt melden. U kunt de VP-I benaderen voor advies over de meldprocedure of voor ondersteuning voor, tijdens en na de melding. U kunt een vermoeden van een misstand ook bij de VP-I zelf melden.

Indien u niet wilt dat uw identiteit bekend wordt bij het doen van een melding, heeft de vertrouwenspersoon Integriteit die wens te honoreren.

Intern en extern melden

U kunt een vermoeden van een misstand zowel intern als extern melden. In de wet staat dat u eerst intern een melding moet doen, voordat u verdere stappen onderneemt. Hoe u dat doet kunt u lezen in "Reglement omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid". Uitgangspunt bij het intern melden is dat u een melding doet bij uw leidinggevende of (als melding bij uw leidinggevende niet mogelijk of wenselijk is) direct bij het College van Bestuur of als de melding over het College van Bestuur gaat bij de Raad van Toezicht.

Indien de interne melding niet (voldoende) wordt opgepakt of de melding betreft het College van Bestuur of Raad van Toezicht, dan bestaat ook de mogelijkheid om bij externe instanties te melden. Er bestaan diverse instanties waar u misstanden kunt melden:

-Huis voor Klokkenuiders

-Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

-Onderwijsinspectie

Het hangt van de aard van de misstand af bij welke externe instantie u een misstand meldt. De vertrouwenspersoon Integriteit kan u daarbij adviseren. Voor advies kunt u ook terecht bij het Huis voor Klokkenuiders.

Mocht u nadelige gevolgen ondervinden van uw melding, kunt u ook terecht bij het Huis voor Klokkenuiders.

Huis voor Klokkenuiders

Met ingang van 1 juli 2016 is de wet **Huis Voor Klokkenuiders** in werking getreden. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden. De wet verplicht organisaties groter dan 50 medewerkers om een zogenaamde klokkenuidersregeling vast te stellen.

Het Huis voor Klokkenuiders bestaat uit twee geledingen:

Adviseurs van het Huis voor klokkenuiders en *onderzoekers* van het Huis voor klokkenuiders.

Adviseurs van het Huis voor klokkenuiders kunnen het volgende voor u doen:

- Inschatten of er wel of niet sprake kan zijn van een werk gerelateerde misstand en u eventueel doorverwijzen naar de instantie waar u een melding kunt doen.
- Advies geven over de procedure rond het doen van een interne melding.
- Advies geven over het omgaan met de mogelijke gevolgen van een interne melding.
- U wegwijs maken in de rechten en plichten die u hebt als werknemer en klokkenuider.

Onderzoekers van het Huis voor klokkenuider

Als het Huis zelf onderzoek doet, gebeurt dat door onderzoekers van het Huis voor klokkenuiders. Zij kunnen de situatie op uw werk onderzoeken. Het team onderzoekers doet dit onderzoek helemaal onafhankelijk.

Op de website www.huisvoorklokkenuiders.nl vindt u verder alle informatie vinden over het Huis voor Klokkenuiders.

Overige externe instanties

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

U kunt een klacht indienen bij de inspectie van SZW als u een sterk vermoeden heeft dat:

- ROC TOP zich niet aan de wettelijke voorschriften op het terrein van de Arbeidsomstandigheden- of Arbeidstijdenwet houdt.
- ROC TOP zich niet aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag houdt (betaling onder het wettelijk minimumloon).
- ROC TOP zich niet aan de Wet arbeid vreemdelingen houdt (er wordt illegale arbeid verricht).

Onderwijsinspectie

De onderwijsinspectie houdt toezicht op de kwaliteit en de examinering van het onderwijs. Als u het vermoeden heeft dat ROC TOP op het gebied van kwaliteitszorg en examinering moedwillig regels overtreedt, kunt u dit melden bij de Onderwijsinspectie. Uiteraard nadat u het eerst intern heeft gemeld.

Wat is nu wel of niet een vermoeden van een misstand?

Deze regeling is voor vermoedens van misstanden zoals gedefinieerd in artikel 1 begripsbepaling én waarvoor geen gebruik te maken is van de andere klachtenregelingen (zoals voor ongewenste omgangsvormen of onderwijs, besluit, handelwijze).

Voorbeelden van vermoedens van misstanden zijn:

- een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen
- een (dreigende) verspilling van overheidsgeld
- een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten

De regeling melden vermoeden van een misstand is niet:

- bedoeld voor allerlei (vermoedens van) schendingen, gebreken of onregelmatigheden van duidelijk lichte of geringe aard;
- te gebruiken voor individuele klachten van persoonlijke aard van studenten of derden;
- geldig voor het oplossen van persoonlijke (rechtspositionele) conflicten of klachten van medewerkers
- bedoeld voor het aankaarten of ter discussie stellen van beleidskeuzes van het schoolbestuur waarmee iemand zich niet kan verenigen.

Voor (ouders van) studenten is een vergelijkbaar 'Reglement omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid'. Het hierna volgende reglement is voor medewerkers en externen (van bijvoorbeeld een leerbedrijf of zorgorganisatie waar TOP mee samen werkt).

Reglement omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Het college van bestuur van ROC TOP,

gelet op het belang dat ROC TOP hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, een goed klokkenluidersbeleid,

gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad d.d. 20 juli 2018;

BESLUIT

Vast te stellen de navolgende regeling;

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **medewerker**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht bij ROC TOP dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht bij ROC TOP;
- b. **ROC TOP**: 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. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een medewerker, 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 medewerker bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.
 - 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 vii hierboven genoemde feiten;

- d. **vermoeden van een onregelmatigheid:** een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van ROC TOP en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
 - e. **vertrouwenspersoon Integriteit:** degene die is aangewezen om als zodanig voor ROC TOP te fungeren, hierna ook genoemd vertrouwenspersoon;
 - f. **afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenluiders;
 - g. **melding:** de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
 - h. **melder:** de medewerker die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
 - i. **hoogste leidinggevende:** de persoon die de dagelijkse leiding heeft binnen ROC TOP;
 - j. **college van bestuur:** het orgaan dat binnen ROC TOP toezicht houdt op de hoogst leidinggevende;
 - k. **raad van toezicht** het interne toezichtorgaan;
 - l. **onderzoekers:** degenen aan wie het college van bestuur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
 - m. **externe instantie:** de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
 - n. **externe derde:** iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen;
 - o. **afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenluiders;
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 voor de medewerker

1. In overeenstemming met lid 1 kan de medewerker de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning betreffende het vermoeden van een misstand.
2. In overeenstemming met lid 1 kan de medewerker ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning betreffende het vermoeden van een misstand.

Artikel 3. Interne melding door een medewerker van ROC TOP

1. Een medewerker met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen ROC TOP kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de medewerker een redelijk vermoeden heeft dat het college van bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding ook bij de Raad van Toezicht doen. In

dat geval dient in deze regeling voor “College van Bestuur” verder “De Raad van Toezicht” te worden gelezen.

2. De medewerker kan het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen ROC TOP ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het College van Bestuur.

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

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met ROC TOP in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen ROC TOP kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen ROC TOP hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij. Indien de werknemer van een andere organisatie een redelijk vermoeden heeft dat het College van Bestuur 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 “College van Bestuur” 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 ROC TOP ook melden via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk het College van Bestuur.

Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. ROC TOP 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 ROC TOP, een andere organisatie, een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 of een externe derde onder de omstandigheden als bedoeld in art. 14 lid 4.
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 medewerker 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 ROC TOP neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien ROC TOP 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. ROC TOP 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.
 6. ROC TOP spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De op de voet van artikel 9 lid 6 aangewezen vertrouwenspersoon 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 medewerker kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. Vertrouwenspersoon 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 Vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon draagt zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De vertrouwenspersoon stuurt het verslag onverwijld door aan het College van Bestuur. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. Het College van Bestuur 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. ROC TOP zal de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
2. ROC TOP zal de onderzoekers die in dienst zijn van ROC TOP niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. ROC TOP zal een medewerker die wordt gehoord door de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
4. ROC TOP zal een medewerker 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.
5. Op benadeling van de in lid 1 t/m 6 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. ROC TOP 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 zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 Integriteit en stuurt de vertrouwenspersoon Integriteit dit onverwijld door aan de melder.

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

1. Indien de medewerker de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 medewerker de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid 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 het College van Bestuur van ROC TOP.

4. Indien de melder of de leidinggevende bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat het College van Bestuur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, stuurt de leidinggevende de melding onverwijld door aan de Raad van Toezicht van ROC TOP. In dat geval dient in deze regeling voor “Het College van Bestuur” verder “De Raad van Toezicht” te worden gelezen.
5. Het College van Bestuur 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. Na ontvangst van de melding wijst het College van Bestuur, in overleg met de melder, onverwijld door naar een Vertrouwenspersoon Integriteit met het oog op het tegengaan van benadeling.
7. De behandelde dossiers in het kader van onderhavig reglement worden drie jaar bewaard.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door ROC TOP

1. Het College van Bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, 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 of onregelmatigheid.
2. Indien het College van Bestuur 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 het College van 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 of onregelmatigheid.
3. Het College van Bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien ROC TOP een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt het College van Bestuur de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. Het College van Bestuur 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 of onregelmatigheid.
5. Het College van Bestuur informeert de melder onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De hoogst leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. Het College van Bestuur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en over het op de hoogte brengen van een externe instantie 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 vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling 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 de organisatie van ROC TOP alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Medewerkers 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 ROC TOP

1. Het College van Bestuur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. 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 het College van Bestuur de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt het College van Bestuur of een externe instantie 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 ROC TOP op de hoogte moet worden gebracht. Indien ROC TOP een externe instantie 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 werkgever

1. ROC TOP stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van ROC TOP te reageren.

2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van ROC TOP onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van ROC TOP sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert ROC TOP 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 ROC TOP een externe instantie 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 ROC TOP aan die externe instantie 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 direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen ROC TOP bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder 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 overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van ROC TOP bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag

worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

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 het College van Bestuur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie 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 5 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 ROC TOP zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van ROC TOP.
2. Het College van Bestuur stelt met de vertrouwenspersoon Integriteit jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden 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 onregelmatigheden 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 ROC TOP;
 - 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 ROC TOP.
3. Het College van Bestuur 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 College van Bestuur stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. Het College van Bestuur 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 1 augustus 2018.
- 2.** Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij ROC TOP, of kortweg regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid ROC TOP.
- 3.** De Klokkenluidersregeling van 25 juni 2013 wordt ingetrokken.