

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

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: een ieder die een arbeidsovereenkomst heeft met de stichting Christelijke Hogeschool Windesheim waarop de CAO voor het hoger beroepsonderwijs van toepassing is;
- b. leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de werknemer;
- c. College van Bestuur: bestuursorgaan van de hogeschool krachtens artikel 10.2 WHW met taken en bevoegdheden geregeld bij en krachtens de statuten van de stichting Christelijke Hogeschool Windesheim;
- d. hogeschool : de Christelijke Hogeschool Windesheim, in stand gehouden door de stichting Christelijke Hogeschool Windesheim die statutair te Zwolle is gevestigd;
- e. een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand binnen de hogeschool omtrent:
 - i. een strafbaar feit;
 - ii. een grove schending van regelgeving of beleidsregels;
 - iii. het misleiden van wettelijke opsporingsambtenaren of autoriteiten of personen die belast zijn met de uitvoering van of het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen;
 - iv. een ernstig gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu; of
 - v. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

Artikel 2 Grondslag

Deze regeling wordt vastgesteld door het College van Bestuur en na instemming door de Centrale Medezeggenschapsraad van de hogeschool.

Artikel 3 Werkingssfeer

1. Deze regeling is van toepassing indien een werknemer melding doet van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1 onder e.
2. Deze regeling is niet bedoeld voor:
 - a. het melden van persoonlijke klachten van werknemers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
 - b. het melden van ongewenst gedrag als bedoeld in de klachtenregeling ongewenst gedrag;
 - c. het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten; of
 - d. het uiten van kritiek op door de werkgever gemaakte beleidskeuzen binnen wettelijke kaders.

Artikel 4 Melding

1. Tenzij er sprake is van een situatie als bedoeld in het vijfde lid, meldt een werknemer die een vermoeden van een misstand heeft dat vermoeden:
 - a. bij zijn leidinggevende; of
 - b. indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de directeur van de school of dienst waarin hij werkzaam is; of
 - c. indien hij melding aan zijn leidinggevende of de directeur van de school of dienst niet wenselijk acht, rechtstreeks bij het College van Bestuur.
2. De werknemer doet de melding schriftelijk, voorzien van de datum van verzending en zijn naam en handtekening.
3. De leidinggevende of directeur stuurt de melding door aan het College van Bestuur. Het College stuurt de werknemer een ontvangstbevestiging.
4. Na ontvangst van de melding start het College van Bestuur onverwijld een onderzoek.
5. Bij een vermoeden van een misstand waarbij het College van Bestuur of één van zijn leden is betrokken, meldt de werknemer het vermoeden rechtstreeks bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht behandelt een binnengekomen melding zoveel mogelijk overeenkomstig het

bepaalde in deze regeling, waarbij in de desbetreffende bepalingen in plaats van College van Bestuur, Raad van Toezicht wordt gelezen.

Artikel 5 Standpunt College van Bestuur

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens het College van Bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens het College van Bestuur hiervan in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 6 Bijzondere procedure

1. Nadat de werknemer door of namens het College van Bestuur in kennis is gesteld van het inhoudelijke standpunt kan de werknemer het vermoeden van een misstand melden bij de Raad van Toezicht, indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt als genoemd in artikel 5;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen genoemd in artikel 5; of
 - c. de termijn genoemd in artikel 5 tweede lid, gelet op alle omstandigheden, onredelijk lang is en de werknemer daartegen bezwaar heeft gemaakt bij het College van Bestuur, doch deze daarop niet een kortere, redelijke termijn heeft aangewezen.
2. De Raad van Toezicht behandelt een binnengekomen melding zoveel mogelijk overeenkomstig het bepaalde in deze regeling, waarbij in de desbetreffende bepalingen in plaats van College van Bestuur, Raad van Toezicht wordt gelezen.

Artikel 7 Vertrouwelijkheid en rechtsbescherming

1. De werknemer die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Alleen met toestemming van het College van Bestuur wordt informatie omtrent de melding, de behandeling of de resultaten gegeven. Bij het verschaffen van informatie wordt de naam van de werknemer niet genoemd en wordt de informatie zo verstrekt dat de anonimiteit van de werknemer gewaarborgd is. Voor zover dit niet mogelijk is, wordt geen informatie verstrekt zonder voorafgaande toestemming van de werknemer.
2. 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 bij de hogeschool benadeeld als gevolg van het melden.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt per 1 januari 2013 in de plaats van de regeling die op 1 maart 2010 in werking is getreden.

Artikel 9 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als de 'Klokkenluidersregeling Windesheim'.

Artikel 10 Evaluatie

Vier jaar na inwerkingtreding wordt deze regeling door het College van Bestuur geëvalueerd.