

Regeling melden vermoeden misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending of inbreuk op het Unierecht.

HR Beleid
Datum 5-Apr-22
Versie 3

REGELING MELDEN VERMOEDEN MISSTAND, ONREGELMATIGHEID, INTEGRITEITSSCHENDING OF INBREUK OP HET UNIERECHT

1.1 Preambule

Vanzelfsprekend onderschrijft de HvA het grote belang van een deugdelijk integriteitsbeleid en, als onderdeel daarvan, een goed meldbeleid en veilig meldklimaat. Integriteit is immers een onmiskenbaar kwaliteitsaspect van elke organisatie. Incidenten komen in elke organisatie voor. Als zo'n incident grote of maatschappelijke gevolgen heeft, is er sprake van een misstand. Deze regeling geeft mogelijkheden voor meldingen van een misstand maar ook van integriteitsschendingen, onregelmatigheden en de dreiging van een misstand. De HvA wil immers ook zulke incidenten, in een zo vroeg mogelijk stadium, signaleren en aanpakken. In het kader van de EU Richtlijn inzake de bescherming van personen die inbreuken op het EU-recht melden, vallen ook inbreuken op het Unierecht voortaan onder deze regeling.

De wet Bescherming Klokkenluiders (februari 2022 nog wetsvoorstel) zal de Wet Huis voor Klokkenluiders vervangen, onder andere ter implementatie van de genoemde richtlijn. Op basis van deze wet is de HvA verplicht om een meldregeling te hebben voor misstanden. De Branchecode goed bestuur hogescholen (artikel II.1.5) verplicht de HvA deze meldregeling uit te breiden naar (vermoedens van) onregelmatigheden. Met deze regeling voldoet de HvA ruimschoots aan deze (wettelijke) verplichtingen en door deze aanpassing loopt de HvA vooruit op de komende wetswijziging.

Medewerkers en studenten moeten er op kunnen vertrouwen dat de melding van (vermoedens over) misstanden of onregelmatigheden, geen rechtspositionele gevolgen voor hen of eventuele andere getuigen heeft. Een melding is meestal gebaseerd op oprechte zorg en betrokkenheid. De meeste mensen zullen voor het melden van een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid een zekere drempel ervaren. Het melden van een dergelijk vermoeden kan immers een grote impact hebben. De HvA kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden en de relatie met de student, medewerker of andere melder kan onder druk komen te staan.

Hoewel de situaties waar de melding over kan gaan vanzelfsprekend onwenselijk zijn, is het wel wenselijk dat iedereen zich veilig genoeg voelen om een dergelijke melding te doen. Een duidelijke en begrijpelijke meldregeling zorgt ervoor dat misstanden vroegtijdig, laagdrempelig, vertrouwelijk en veilig kunnen worden aangekaart. Tegelijk zorgt de regeling dat een vermoeden eerst intern aan de orde wordt gesteld, zodat de HvA de gelegenheid krijgt eerst zelf – zo nodig - orde op zaken te stellen, waarbij ook aandacht is voor de positie van degene(n) over wie de melding gaat.

Deze regeling maakt duidelijk hoe de HvA omgaat met meldingen van misstanden en onregelmatigheden en inbreuken op EU-recht (Unierecht), wat de melder kan verwachten, welke bescherming hij en eventuele andere getuigen, kan krijgen, hoe hij een melding moet doen, hoe het proces eruit ziet en wie verantwoordelijk is voor de behandeling van de melding.

Deze regeling is in januari 2022 geactualiseerd, in verband met de EU-richtlijn inzake de bescherming van personen die inbreuken op het EU-recht melden, en de Wet Bescherming Klokkenluiders waarmee deze richtlijn in Nederlands recht wordt geïmplementeerd. Hoewel de

wet nog niet van kracht was op dat moment rust op overheids- en semi-overheidsinstellingen wel de verplichting sinds het van kracht worden van de richtlijn op 17 december 2021 om deze toe te passen en te verwerken in hun meldregeling.

In deze regeling wordt de hij-vorm gebruikt, maar daarmee is ook zij/hen bedoeld.

1.2 Met deze regeling samenhangende regelingen en andere relevante informatiebronnen

Overzicht Klachtproces medewerkers HvA
Integriteitscode HvA
Regeling ongewenst gedrag HvA
Privacybeleid en beleid verwerking persoonsgegevens
Gedragscode praktijkgericht onderzoek

1.3 Definities en begripsbepalingen

Artikel 1 In deze regeling wordt verstaan onder:

Adviseur: een persoon die op basis van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand.

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, wet Huis voor Klokkenuiders.

Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, wet Huis voor Klokkenuiders.

Benadeling: benadeling in de rechtspositie, zoals schorsing, ontslag, degradatie, onthouden van bevordering, loonsverlaging en verandering van werklocatie en elke andere vorm van benadeling, waaronder bijvoorbeeld het plaatsen op een zwarte lijst, het weigeren om een referentie te geven, pesten, intimideren en uitsluiting.

College van Bestuur: het instellingsbestuur als bedoeld in artikel 1.1 en 10.8 WHW en in het kader van deze regeling hoogst leidinggevende.

Contactpersoon: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling.

Externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat is direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen.

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.

Hogeschool van Amsterdam (HvA): hogeschool die in stand wordt gehouden door de Stichting Hogeschool van Amsterdam. Valt samen met het begrip werkgever in de wet Huis voor Klokkenuiders.

Inbreuk op het Unierecht (of: EU-recht): een handeling of nalatigheid die betrekking heeft op het Unierecht zoals overheidsopdrachten, financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismebestrijding, productveiligheid en productconformiteit, veiligheid van vervoer, bescherming van het milieu, stralingsbescherming en nucleaire veiligheid, veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en

dierenwelzijn, volksgezondheid, consumentenbescherming en bescherming van persoonsgegevens.

Integriteitschending: een schending van de Integriteitscode HvA

Medewerker: degene die een arbeidsovereenkomst heeft of had met de HvA alsmede degene die zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht of verrichtte voor de HvA, zoals stagiaires, zelfstandigen, uitzendkrachten en vrijwilligers.

Melder: de medewerker, student of de (ex)werknemer van een andere organisatie die door werkgerelateerde activiteiten, ongeacht de aard van de werkrelatie, met de HvA in aanraking is gekomen, die een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending of inbreuk op het Unierecht heeft gemeld op grond van deze regeling.

Melding: de melding van een vermoeden van een misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending of inbreuk op het Unierecht op grond van deze regeling.

Misstand: een schending, dreiging of gevaar waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het betreft:

- de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit
- een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu;
- een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
- een (dreigende) schending van regelgeving of beleidsregels;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder 1 t/m 5 hierboven genoemde feiten.

Ombudsman Personeel: de instantie waar een medewerker of student een melding kan doen. De Ombudsman Personeel kan ook als adviseur in de zin van deze regeling optreden.

Onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt.

Onregelmatigheid: een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de HvA en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt.

Raad van Toezicht: het orgaan dat het toezicht op het College van Bestuur uitoefent conform artikel 5 van de statuten van de HvA.

Vermoeden: een op redelijke gronden gebaseerde aanwijzing met betrekking tot de HvA of een andere organisatie indien de melder door zijn werkzaamheden voor of opleiding aan de HvA kennis van die organisatie heeft gekregen.

Werknemer: medewerker zoals omschreven in deze regeling en zoals bedoeld in de toepasselijke (wettelijke) regelingen.

1.4 Algemene bepalingen

Artikel 2 Bereik van deze regeling

a. Tenzij anders vermeld is deze regeling van toepassing op het vermoeden van een (dreiging van een) misstand, een integriteitsschending, onregelmatigheid of schending van het Unierecht. Hierna kortweg vermoeden.

b. Artikel 11 geldt uitdrukkelijk alleen voor een melding over een vermoeden van een misstand

en schending van Unirecht en is uitgesloten voor een melding over een vermoeden van een integriteitsschending, een onregelmatigheid of een dreiging van een misstand.

Artikel 3 Informatie, advies en ondersteuning

- a. Een medewerker, student of (ex)werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen kan de Ombudsman Personeel als adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden.
- b. Een medewerker, student of (ex)werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen, kan de Ombudsman Personeel verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden.
- c. Een medewerker of (ex)werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden.

1.5 Procedure en onderzoek

Artikel 4 Melding

- a. Een medewerker met een vermoeden kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij.
- b. Een student met een vermoeden binnen de HvA kan daarvan melding doen bij de opleidingsmanager van zijn opleiding, of als het de opleidingsmanager betreft iedere leidinggevende die hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan de opleidingsmanager.
- c. Een (ex) medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de HvA hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij.
- d. Indien de melder een redelijk vermoeden heeft dat het College van bestuur is betrokken bij de misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending of inbreuk op Unirecht, kan hij de melding bij de Raad van Toezicht doen. In dat geval dient in deze regeling voor “het College van bestuur” verder “de Raad van Toezicht” te worden gelezen.
- e. De medewerker, student of (ex)werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen kan het vermoeden van een misstand ook melden via de Ombudsman Personeel. De Ombudsman Personeel stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar een leidinggevende als bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de Raad van Toezicht. De Ombudsman Personeel kan de identiteit van de melder, indien hij dat wenst, geheim houden. In dat geval dient voor “melder” verder “Ombudsman Personeel” worden gelezen.
- f. De medewerker, student of (ex)werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen kan het vermoeden van een misstand ook direct extern melden, zie artikel 11.

Artikel 5 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

- a. Een mondelinge melding of een mondelinge toelichting op een schriftelijke melding wordt door degene bij wie de melding wordt gedaan schriftelijk vastgelegd. Deze vastlegging wordt ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd aan de melder en deze ontvangt een afschrift.
- b. Degene bij wie de melding is gedaan stuurt de melding direct door aan het College van bestuur, tenzij de melder of degene bij wie de melding is gedaan een redelijk vermoeden hebben dat het College van bestuur bij het vermoeden betrokken is. In dat geval wordt de

melding direct aan de Raad van Toezicht doorgestuurd. In dat geval dient in deze regeling voor “het College van Bestuur” verder “de Raad van Toezicht” te worden gelezen.

c. Het College van Bestuur stuurt de melder per omgaande 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.

d. Indien de identiteit van de melder niet bekend is, wordt de ontvangstbevestiging aan de Ombudsman Personeel gestuurd.

Artikel 6 Contactpersoon tegengaan benadeling

Na ontvangst van de melding wijst het College van Bestuur, in overleg met de melder respectievelijk de Ombudsman Personeel, direct een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

Artikel 7 Behandeling van de interne melding

a. Het College van Bestuur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:

- het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of
- op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden in de zin van deze regeling

b. Als het College van Bestuur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de melding schriftelijk en met een deugdelijke onderbouwing over.

c. 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 situatie waar melding over gaat.

d. Het College van Bestuur houdt de melder steeds schriftelijk op de hoogte van de stappen die het neemt bij het in behandeling nemen van de melding en het instellen van het onderzoek, tenzij dit niet wenselijk is gezien het onderzoeks- en handhavingsbelang.

e. Het College van Bestuur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding en het extern melden zoals bedoeld in artikel 12, tenzij dit niet wenselijk is gezien het onderzoeks- en handhavingsbelang.

Artikel 8 De uitvoering van het onderzoek

a. De onderzoekers horen de melder en zorgen voor een verslag hiervan dat ze aan de melder voorleggen ter goedkeuring en ondertekening. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

b. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een schriftelijk verslag en leggen dat ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is.

Degene die gehoord is krijgt hiervan een afschrift.

c. De onderzoekers kunnen binnen de HvA alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

d. Medewerkers en studenten 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.

e. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan gezien het onderzoeks- en handhavingsbelang.

f. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan gezien het onderzoeks- en handhavingsbelang.

Artikel 9 Standpunt van de HvA

- a. 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. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
- b. 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.
- c. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij dit niet wenselijk is gezien het onderzoeks- handhavingsbelang.

Artikel 10 Reactie melden

- a. Het College van Bestuur stelt de melder in de gelegenheid op het inhoudelijk standpunt te reageren.
- b. Indien de melder in deze reactie onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek zijn artikel 5 t/m 9 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11 Externe melding door de melder

- a. De melder van een vermoeden van een misstand of schending van Unierecht kan een 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:
 - een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
- b. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de HvA 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 12 Externe melding door College van Bestuur

- a. Het College van Bestuur beoordeelt of een externe instantie als bedoeld in artikel 11 lid b van de melding op de hoogte moet worden gebracht.
- b. Indien het College van Bestuur een externe instantie als bedoeld in artikel 11 lid b op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de HvA aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 13 Vertrouwelijkheid

- a. De HvA zorgt dat de informatie over de melding alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de melding zijn betrokken.

b. Degenen die bij een melding zijn betrokken gaan met alle informatie vertrouwelijk om en zorgen dat de identiteit van de melder niet bekend wordt tenzij deze daar uitdrukkelijk toestemming voor geeft.

1.6 Bescherming van de melder

Artikel 14 Bescherming tegen benadeling van melder

a. De HvA zal de melder, degene die de melder bijstaat en anderen betrokkenen niet benadelen. De melder hoeft daarbij niet aan te tonen dat er een verband is tussen de benadeling en de melding of openbaarmaking van het vermoeden.

b. De HvA zorgt dat leidinggevenden en medewerkers 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.

c. De HvA werkgever spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 15 Bescherming tegen benadeling van andere betrokkenen

a. De HvA zorgt dat een door de melder ingeschakelde adviseur of contactpersoon of enig andere betrokkenen bij de melding niet wordt benadeeld.

b. De HvA zorgt dat een medewerker, student of (ex-)medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de HvA in aanraking is gekomen, niet wordt benadeeld in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring aan de onderzoekers, of het verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek.

Artikel 16 Het tegenaan van benadeling van de melder

a. De contactpersoon (zie artikel 6) bespreekt direct met de melder welke risico's op benadeling er zijn, hoe die kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij vindt dat sprake is van benadeling.

b. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan.

c. Het College van Bestuur zorgt dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

d. De contactpersoon maakt van de gesprekken een schriftelijk verslag, dat hij ter goedkeuring aan de melder voorlegt en geeft hem daar een afschrift van.

Artikel 17 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder

a. 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.

b. De artikelen 5 t/m 10 zijn van toepassing.

c. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

1.7 Slotbepalingen

Artikel 18 Publicatie, rapportage en evaluatie

a. Het College van Bestuur stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

- informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak
- informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
- algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- 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 de werkgever.

b. Het concept voor deze rapportage wordt ter bespreking aan de CMR voorgelegd waarbij de CMR

in de gelegenheid wordt gesteld 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 standpunt van de CMR wordt opgenomen in de rapportage.

Artikel 19 Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

Deze regeling treedt in werking op 5 april 2022, kan worden aangehaald als Regeling melding vermoeden misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending of schending van Unierecht HvA en vervangt de Regeling melding vermoeden misstand, onregelmatigheid, integriteitsschending HvA 2019.