



Klokkenluidersregeling AHK

Preambule

Klokkenluiden kan worden omschreven als het extern bekendmaken door een medewerker (de klokkenluider) van vermoedens van illegale of immorele praktijken, die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de werkgever en waarbij een groot maatschappelijk of instellingsbelang in het geding is, aan personen die mogelijk actie daartegen zouden kunnen ondernemen.

Klokkenluiden kan grote gevolgen hebben. De betrokken organisatie kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Klokkenluiden kan ook de relatie van de medewerker met de organisatie ernstig onder druk zetten. Desondanks is het voor de leiding van belang om tijdig geïnformeerd te worden over (vermoedens van) misstanden in de organisatie, zodat maatregelen kunnen worden getroffen. Medewerkers moeten er op kunnen vertrouwen dat de melding van (vermoedens over) misstanden, geen rechtspositionele gevolgen voor hen heeft. Gelet hierop is het zowel voor de organisatie als de medewerker van belang om vast te leggen hoe met (vermoedens over) misstanden in de organisatie dient te worden omgegaan. Voor de AHK wordt dit in deze regeling vastgelegd.

Het aan de orde stellen van (een vermoeden van) een misstand in de zin van deze regeling moet proportioneel zijn. Dit betekent dat niet elke melding van (een vermoeden van) een misstand onder de werking van deze regeling valt. In beginsel gaat het om misstanden met een groot maatschappelijk of instellingsbelang. Ook de concrete omstandigheden van het geval kunnen daarbij een rol spelen. De aard en ernst van de misstand beïnvloeden dus de wijze waarop daarvan melding kan worden gedaan. Van een medewerker mag worden verwacht dat hij of zij (een vermoeden van) een misstand in de organisatie in de regel eerst intern aan de orde stelt, zonodig bij de vertrouwenspersoon; de organisatie moet de gelegenheid worden gegeven eerst zelf over de (vermoede) misstand te oordelen om vervolgens - zonodig - orde op zaken te stellen.

Als een medewerker de misstand extern meldt, mag van hem of haar worden verlangd dat hij of zij de meest in aanmerking komende instantie benadert. Daarbij moet de medewerker enerzijds rekening houden met de effectiviteit waarmee de instantie kan ingrijpen en in staat zal zijn om de misstand op te heffen of te helpen opheffen. Anderzijds moet de medewerker rekening houden met het belang van de organisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Het ligt dus voor de hand dat een externe melding in de regel allereerst wordt gedaan bij de bevoegde instanties.

Medewerkers die als (potentiële) klokkenluiders met inachtneming van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stellen genieten bescherming. De (potentiële) klokkenluider die in afwijking van deze regeling (vermoedens van) misstanden aan de orde stelt, zal aannemelijk moeten maken dat hij of zij goede gronden had om van de regeling af te wijken. Klokkenluiders die (een vermoeden van) een misstand naar buiten hebben gebracht zullen zich moeten realiseren dat ook de wijze waarop zij dit hebben gedaan, meeweegt bij de beoordeling van hun handelen.

Hoofdstuk 1 Inleidende bepalingen

Artikel 1.1 Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - o Medewerker: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst met de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten of als gedetacheerde werkzaamheden verricht ten behoeve van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. De voorzitter van het College van Bestuur is geen medewerker in de zin van deze regeling;
 - o De leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan de medewerker;
 - o De vertrouwenspersoon: één van de 'vertrouwenspersonen ongewenst gedrag' die als zodanig door het College van Bestuur zijn aangewezen;



- extern meldpunt: een meldpunt ingesteld door het College van Bestuur bestaand uit leden niet gelieerd aan de AHK;
- een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand binnen de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten omtrent:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) grove schending van regels;
 - c. een ernstig gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen of
 - e. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Artikel 1.2 Werkingssfeer regeling

Deze regeling is niet bestemd voor:

- Het melden van persoonlijke klachten van medewerkers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
- Het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten en
- het uiten van kritiek op door de werkgever gemaakte beleidskeuzes.

Hoofdstuk 2 Interne procedure

Artikel 2.1 Interne melding

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 3.2. lid 2 of van de situatie als bedoeld in lid 5 van dit artikel, meldt een medewerker die een vermoeden van een misstand heeft, dat vermoeden intern
 - bij zijn leidinggevende of
 - indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij zijn directeur of
 - indien hij melding aan de hiervoor genoemde functionarissen niet wenselijk acht, bij de secretaris van de hogeschool ⁱ.
2. De in het eerste lid bedoelde functionaris, die een melding heeft ontvangen, legt die melding met vermelding van de ontvangstdatum schriftelijk vast, laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de medewerker (die daarvan een afschrift ontvangt) en draagt er zorg voor dat het College van Bestuur ⁱⁱ onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand.
3. Na ontvangst van een melding start het College van Bestuur onverwijld een onderzoek.
4. Het College van Bestuur stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
5. Bij een vermoeden van een misstand, waarbij het College van Bestuur of één van zijn leden is betrokken, meldt de medewerker dat 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 'het College van Bestuur' moet worden gelezen 'de Raad van Toezicht'.

Artikel 2.2 Inschakelen vertrouwenspersoon

1. Indien de medewerker melding aan de in artikel 2.1. genoemde functionarissen (nog) niet wenselijk acht, kan hij het vermoeden van een misstand eerst voor advies bespreken met één van de vertrouwenspersonen, alvorens te besluiten om al dan niet tot melding over te gaan.
2. Als de medewerker na bespreking met een vertrouwenspersoon besluit over te gaan tot interne melding, doet hij die melding aan één van de artikel 2.1 genoemde personen of direct aan een vertrouwenspersoon. Melding aan een vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden in combinatie met de melding aan de in artikel 2.1 genoemde functionarissen.



3. Indien de medewerker kiest voor melding aan een vertrouwenspersoon, brengt die vertrouwenspersoon het College van Bestuur, dan wel - in de situatie van het vijfde lid van artikel 2.1 - de Raad van Toezicht op de hoogte van de melding op een met de medewerker overeengekomen wijze en tijdstip. Lid 3 en lid 4 van artikel 2.1 zijn van overeenkomstige toepassing.
4. Aan de vertrouwenspersoon komt het recht van verschoning toe.

Artikel 2.3 Standpunt van het College van Bestuur

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

Hoofdstuk 3 Externe procedure bij het externe meldpunt

Artikel 3.1 Het externe meldpunt

1. Het College van Bestuur wijst een of meer personen aan die het meldpunt vormt of vormen. De leden van het meldpunt worden benoemd voor een periode van in beginsel vijf jaar, welke periode twee maal met vijf jaar mag worden verlengd.
2. De leden van het meldpunt zijn onafhankelijk van de AHK; zij hebben geen dienstverband met de AHK noch is er sprake van enige gezagsverhouding tussen de AHK en de leden van het meldpunt.
3. Indien het meldpunt uit meerdere personen bestaat kan het College van Bestuur een voorzitter en een secretaris aanwijzen.
4. Op het verzoek van het meldpunt voorziet de AHK in secretariële ondersteuning van het meldpunt.
5. Het externe meldpunt heeft tot taak een door de medewerker gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het College van Bestuur daaromtrent te adviseren.
6. Indien de melding betrekking heeft op een vermoeden van een misstand waarbij (een lid van) het College van Bestuur betrokken is, brengt het externe meldpunt zijn advies uit aan de Raad van Toezicht en moet in de bepalingen van dit hoofdstuk in plaats van 'het College van Bestuur' gelezen worden 'de Raad van Toezicht'.

Artikel 3.2 Melding bij het extern meldpunt

1. De medewerker kan het vermoeden van een misstand binnen redelijke termijn melden bij het extern meldpunt indien:
 - a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 2.3;
 - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld artikel 2.3;
2. De medewerker kan het externe meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.
3. In het geval zwaarwegende belangen de toepassing van de interne procedure in de weg staan kan de medewerker, in afwijking van de artikelen 2.1 en 2.2 het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.

Artikel 3.3 Ontvangstbevestiging en onderzoek

1. Het externe meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de medewerker die het vermoeden heeft gemeld.
2. Indien het externe meldpunt dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt het een onderzoek in.
3. Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het externe meldpunt bevoegd bij het College van Bestuur alle



- inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. Het College van Bestuur verschaft het externe meldpunt de gevraagde inlichtingen.
4. Het externe meldpunt kan het onderzoek of gedeelten daarvan opdragen aan één van de leden of een deskundige.
 5. Wanneer de inhoud van bepaalde door het College van Bestuur verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijke karakter uitsluitend ter kennisneming van het externe meldpunt dient te blijven, wordt dit aan het externe meegedeeld. Het externe meldpunt beveiligd informatie met een vertrouwelijk karakter tegen kennisneming door onbevoegden.

Artikel 3.4 Niet ontvankelijk/ongegrond

Het externe meldpunt verklaart de melding niet ontvankelijk indien:

- a. de medewerker de procedure bedoeld in paragraaf 2 niet heeft gevolgd en artikel 3.2 niet van toepassing is, of
- b. de medewerker de procedure bedoeld in paragraaf 2 heeft gevolgd, maar de termijnen bedoeld in paragraaf 2 nog niet zijn verstreken;
- c. de melding niet binnen redelijke termijn is geschied.

Het externe meldpunt verklaart de melding ongegrond indien:

- d. de misstand niet van voldoende gewicht is.

Artikel 3.5 inhoudelijk advies van het externe meldpunt

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het externe meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het College van Bestuur. Het externe meldpunt zendt een afschrift van het advies aan de medewerker met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de aan het meldpunt verstrekte informatie.
2. Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de termijn door het meldpunt met ten hoogste vier weken verlengd. Het meldpunt stelt het College van Bestuur alsmede de medewerker daarvan schriftelijk in kennis.
3. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van aan het meldpunt verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die het meldpunt geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 3.6 (Nader) standpunt College van Bestuur

1. Binnen twee weken na ontvangst van het advies bedoeld in artikel 3.5 stelt het College van Bestuur de medewerker en het externe meldpunt schriftelijk op de hoogte van zijn (nader) standpunt. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen en/of maatregelen het advies heeft geleid.
2. Aan de medewerker die het externe meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken geschiedt de berichtgeving van het nader standpunt via het externe meldpunt.
3. Een van het advies afwijkend (nader) standpunt wordt gemotiveerd.

Hoofdstuk 4 Rechtsbescherming

Artikel 4.1 Beperking geheimhoudingsplicht krachtens de CAO

De voor de werknemer geldende geheimhoudingsplicht is niet van toepassing

1. indien de werknemer advies vraagt of een melding doet bij de vertrouwenspersoon en
2. indien hij bij melding aan het externe meldpunt voldoet aan de voorwaarden uit hoofdstuk 3.

Artikel 4.2 Rechtsbescherming

1. De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn



- positie benadeeld als gevolg van het melden.
2. Een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die werkzaam is aan de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5.1 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 15 december 2009.

Artikel 5.2 Citeertitel

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

Deze regeling is vastgesteld in de Raad van Toezichtvergadering van 15 december 2009

ⁱ Een schriftelijke melding gaat rechtstreeks naar de secretaris van de hogeschool, als op de envelop de naam en functie van de secretaris met de toevoeging 'Vertrouwelijk en persoonlijk' wordt vermeld.

ⁱⁱ Leidinggevende meldt dus rechtstreeks naar College van Bestuur, niet via decaan of directeur.