

Model Klokkenluidersregeling Brancheorganisatie Kinderopvang

Preambule

Deze regeling draagt eraan bij dat kinderopvangorganisaties zorgvuldig omgaan met een (vermoeden van een) misstand of schending van het Europese Unierecht. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van een (vermoeden van een) misstand of schending van het Unierecht en de personen die de melder bijstaan, bescherming genieten.

Voor een kinderopvangorganisatie is een voorziening voor het melden van een vermoeden van een misstand of schending van het Unierecht een belangrijk instrument om zo nodig haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.

Een goede regeling draagt ook bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin de medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor hun organisatie.

De Brancheorganisatie Kinderopvang en de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang hebben de toepassing van de Governancecode Kinderopvang 2019 van de VTOI-NVTK & bdKO als lidmaatschapsverplichting opgenomen. Met de toepassing van deze modelregeling geeft een kinderopvangorganisatie uitvoering aan de Governancecode Kinderopvang.

Dat laat onverlet dat het hier een modelregeling betreft, die naar eigen inzicht van de kinderopvangorganisatie kan worden aangepast. Hierbij dienen wel de regels van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in acht te worden genomen. Op basis van de WOR geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad voor de vaststelling, wijziging of afschaffing van deze regeling. Uiteraard geldt voor elke instellingsregeling dat ook deze uitwerking dient te geven aan de bepaling in de Governancecode Kinderopvang.

Dit model sluit aan bij de Wet bescherming klokkenluiders die op 18 februari 2023 in werking is getreden. Deze Nederlandse wet is een implementatie van de Europese Richtlijn (EU) 2019/1937 en de wet vervangt de Wet Huis voor klokkenluiders.

December 2023

Artikel 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *adviseur*: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een melder in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
2. *Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, tweede lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
3. *Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders*: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, derde lid van de Wet bescherming klokkenluiders;
4. *betrokken derde*:
 - a. een derde die verbonden is met een melder en die kan worden benadeeld door de werkgever van de melder of een persoon of organisatie waarmee de melder anderszins in een werk gerelateerde context verbonden is, en
 - b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werk gerelateerd verbonden is;
5. *bevoegde autoriteit*: een autoriteit als bedoeld in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders;
6. *bureau*: het bureau, bedoeld in artikel 3d van de Wet bescherming klokkenluiders;
7. *degene die een melder bijstaat*: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werk gerelateerde context en wiens advisering vertrouwelijk is;
8. *Huis*: Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
9. *melder*: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
10. *melding*: melding van een vermoeden van een misstand;
11. *misstand*:
 - a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - ii. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.
12. *opvolging*: optreden van een werkgever of van een bevoegde autoriteit om de juistheid van de gedane beweringen van de melder na te gaan en zo nodig en voor zover bevoegd nader onderzoek te doen of maatregelen te treffen;
13. *schending van het Unierecht*: handeling of nalatigheid die:

- a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
 - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen.
14. *vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een melder 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 melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
 15. *vertrouwenspersoon*: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;
 16. *verzoeker*: de melder die de afdeling onderzoek verzoekt een onderzoek in te stellen;
 17. *Werk gerelateerde context*: toekomstige, huidige of vroegere werk gerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over misstanden en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling als bedoeld in artikel 17da van de Wet bescherming klokkenluiders, indien zij dergelijke informatie zouden melden;
 18. *werkgever*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
 19. *werknemer*: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht dan wel degene die anderszins in een ondergeschiktheidsrelatie tegen een vergoeding arbeid verricht.
 20. *vertrouwenspersoon*: diegene die door de werkgever is aangewezen om als zodanig voor de kinderopvangorganisatie te fungeren en van wie intern bekend is gemaakt dat hij of zij als zodanig fungeert; dit kan een interne en/of externe vertrouwenspersoon zijn.

Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Bij het vermoeden van een misstand, kan de melder alvorens hij een melding doet een adviseur met geheimhoudingsplicht in vertrouwen raadplegen. Dit kan een interne vertrouwenspersoon zijn, of iemand van buiten de organisatie, zoals; de afdeling Advies van het Huis voor de Klokkenluiders, een advocaat, een (vakbond) jurist, rechtsbijstandsverzekeraar of de bedrijfsarts.
2. Ter zake het vermoeden van een misstand kan de melder de personen in lid 1 verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
3. De vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) de kinderopvangorganisatie. De contactgegevens van de interne vertrouwenspersoon is : Siri Witten (Siriwitten@gmail.com).

Artikel 3: Interne melding

1. Een werknemer kan een interne melding doen over het vermoeden van een misstand bij de kinderopvangorganisatie waar hij werkzaam is.
2. Ook anderen die in werk gerelateerde context in aanraking zijn gekomen met de kinderopvangorganisatie, kunnen een interne melding doen over het vermoeden van een misstand. Hieronder vallen bijvoorbeeld: ex-werknemers, zzp'ers, uitzendkrachten, stagiaires, vrijwilligers, sollicitanten of mensen die via het eigen werk direct te maken hebben (gehad) met de kinderopvangorganisatie waar de situatie zich voordoet.
3. De melder kan het vermoeden van een misstand melden bij de hoogst leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon van de kinderopvangorganisatie waar de vermoede misstand plaatsvindt.
4. De melder kan in ieder geval op de volgende wijze een melding kan doen:
 - a. schriftelijk;
 - b. mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem, of
 - c. op zijn verzoek binnen een redelijke termijn door middel van een gesprek op een locatie.
5. Een melding kan tevens anoniem worden gedaan bij de vertrouwenspersoon van de organisatie.

Artikel 4: Vastlegging van de interne melding

1. Indien de melder de melding van een vermoeden (deels) mondeling doet, draagt de functionaris waarbij de melding is ingediend, zoals bedoeld in artikel 3 lid 3, 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 van de schriftelijke vastlegging een afschrift.
2. De functionaris die de melding heeft ontvangen stuurt de melding in overleg met de melder door naar de werkgever.
3. De werkgever stuurt de melder binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging. De bevestiging vermeldt de datum waarop de melding is ontvangen en bevat een korte beschrijving dan wel een afschrift van de melding.
4. De werkgever registreert de melding van een vermoeden van een misstand bij de ontvangst ervan in een daarvoor ingericht register.
5. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming klokkenluiders, andere wetten of het Unierecht. Zolang er een onderzoek loopt of opvolging wordt gegeven blijven de gegevens bewaard.

Artikel 5: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder

1. De hoogst leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon draagt/dragen er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Eenieder 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 (en de persoon die in verband wordt gebracht met de melding) vertrouwelijk om, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot

mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

3. Indien het vermoeden van een misstand 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 en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Ingeval enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure tot mededeling van de identiteit van een melder verplicht, wordt deze daarvan vooraf in kennis gesteld, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Artikel 6: Behandeling van de interne melding, intern onderzoek en standpunt

1. De werkgever beoordeelt de melding en stelt na ontvangst van de melding een onderzoek in naar het 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 het vermoeden van een misstand.
2. De werkgever draagt het onderzoek op aan onafhankelijke onderzoekers, namelijk : Dit is meestal de toezichthouder van de GGD.
3. De werkgever informeert de melder schriftelijk direct na instelling van het onderzoek dat er een onderzoek is ingesteld en door wie dit onderzoek wordt uitgevoerd.
4. Indien de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daarover schriftelijk binnen twee weken na de ontvangstbevestiging van de melding. Dit besluit wordt met redenen omkleed.
5. De onderzoekers stellen de melder in gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor schriftelijke vastlegging hiervan en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.
6. Indien de melder de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder zijn of haar identiteit niet bekend wil maken, dan kunnen de onderzoekers haar vragen schriftelijk aan de melder stellen via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal de vragen doorgeleiden aan de melder die de vragen schriftelijk en anoniem kan beantwoorden. Vervolgens zal de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem doorgeleiden aan onderzoekers.
7. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten. Melders 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.
8. De onderzoekers stellen een concept-onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij daar ernstige bezwaren tegen bestaan.
9. De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hier van een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
10. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, wordt de melder door de werkgever of vertrouwenspersoon schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de interne melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-)informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.

11. De werkgever respectievelijk de vertrouwenspersoon zal in een gesprek met de melder het inhoudelijke standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en de melder in staat stellen hierop te reageren.
12. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de melder door de werkgever of door de vertrouwenspersoon hiervan voor het verstrijken van de periode van acht weken schriftelijk in kennis gesteld. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier weken bedragen.
13. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
14. De personen op wie de melding betrekking heeft worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of handavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 7: Externe melding

1. De melder kan op grond van de Wet bescherming klokkenluiders een vermoeden van een misstand extern melden.
2. De melder kan de externe melding doen bij een bevoegde autoriteit. De volgende autoriteiten hebben een zogeheten 'extern meldkanaal' voor het ontvangen van meldingen van misstanden:
 - a. de Autoriteit Consument en Markt;
 - b. de Autoriteit Financiële Markten;
 - c. de Autoriteit persoonsgegevens;
 - d. De Nederlandsche Bank N.V.;
 - e. het Huis voor de Klokkenluiders;
 - f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - g. de Nederlandse Zorgautoriteit;
 - h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming.

Daarbij geldt dat de melding van het vermoeden van een misstand plaats dient te vinden aan die externe derde/externe instantie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. De melder houdt enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van de kinderopvangorganisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen.

Artikel 8: Rechtsbescherming melder

1. Een melder die melding maakt van een vermoeden van een misstand, gebaseerd op redelijke vermoedens, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld.
2. Ook betrokken derden en personen die de melder bijstaan hebben recht op bescherming tegen benadeling, zoals bedoeld in lid 1.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals het:
 - a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;

- c. niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - e. treffen van een disciplinaire maatregel;
 - f. onthouden van salarisverhoging;
 - g. onthouden van promotiekansen;
 - h. afwijzen van verlof.
4. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan een dreiging met een poging tot benadeling.
5. 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 3 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding staat tot die grond.
6. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 3, 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.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden 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.
8. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hun een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
9. De vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende 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 werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende 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.
10. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat onverwijld bespreken met de vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende. Er wordt ook besproken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon of hoogst leidinggevende 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.
11. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan, worden genomen.



Artikel 9: Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2024.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op www.kdv-devlindertuin.nl.

Toelichting

Hoofdstuk 1: Definities

Centrale begrippen

In de regeling staat één begrip centraal: (het vermoeden van) een misstand. Misstanden zijn onder te verdelen in twee categorieën:

- Een inbreuk op het Unierecht: een inbreuk op een verordening of richtlijn van de Europese Unie op een bepaald beleidsterrein.
- Een maatschappelijke misstand.

Een inbreuk op het Unierecht is een handeling of een nalatigheid die onrechtmatig is of die het doel van het Unierecht ondermijnt.

Bij een maatschappelijke misstand is het maatschappelijk belang in het geding door een handelen of een nalatigheid. De handeling of de nalatigheid bevat dan één of meer van de volgende kenmerken:

- Er is sprake van overtreding van de wet en regelgeving;
- Er is gevaar voor de volksgezondheid;
- Er is gevaar voor veiligheid van personen;
- Er is gevaar voor de aantasting van het milieu;
- Er is gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

Wie kunnen er melden? Een melder is een natuurlijke persoon die in de context van zijn werk gerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. Dit kan een werknemer zijn, of eenieder die een werkrelatie heeft (gehad) met de organisatie.

Iemand kan alleen als melder in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders worden beschouwd, als hij een redelijk vermoeden van een misstand heeft en dat kan onderbouwen.

Een melder kan advies vragen alvorens hij een melding gaat doen. Een melding kan zowel intern als extern bij een bevoegde autoriteit worden gedaan.

De externe melding van het vermoeden van een misstand gebeurt niet toevallig of met het oogmerk van eigen belang: de klokkenluider heeft nadrukkelijk de bedoeling de noodklok te luiden om de gemeenschap te waarschuwen voor een specifieke, acute of dreigende misstand. Met de openbaarmaking dient de klokkenluider aldus het algemeen belang. Deze externe melding vindt op proportionele wijze plaats aan personen of organen die met het oog op effectief ingrijpen, het meest in aanmerking komen. Daarbij dient de melder de klokkenluidersregeling in acht te nemen.

Hoofdstuk 2: Interne procedure

Rol Raad van Bestuur/Raad van Toezicht

Niet iedere organisatie beschikt over een Raad van Bestuur/Toezicht. In de regeling zijn daarom de bepalingen die zagen op het doen van meldingen bij de Raad van Bestuur of de Raad van Toezicht gewijzigd naar 'melden bij hoogste leidinggevende of

vertrouwenspersoon'. Indien gewenst kunnen organisaties bepaalde bepalingen nader aanvullen (bijvoorbeeld indien zij wél wensen dat er gemeld wordt bij de RvB of RvT).

Het vermoeden van een misstand betreft aangelegenheden van een zodanige ernst, dat die tot de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur behoren. Daarom vindt de melding in principe aan de (voorzitter van de) Raad van Bestuur plaats. Betreft de melding het functioneren van de Raad van Bestuur, dan wordt de melding in behandeling genomen door de Raad van Toezicht.

Voor de kinderopvangorganisatie is de interne melding een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De Raad van Bestuur dient daarom tijdig kennis te dragen van vermoedens van een misstand, zodat zij passende maatregelen kan nemen.

Vertrouwenspersoon

De organisatie kan er ook voor kiezen een vertrouwenspersoon aan te wijzen en de melding bij hem of haar te laten plaatsvinden. Het bieden van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon te raadplegen, kan ertoe bijdragen dat de melding (op de juiste wijze) wordt gedaan. De onafhankelijke vertrouwenspersoon kan, naast het registreren en doorgeleiden van de melding, eventueel optreden als procesbewaker en kan een belangrijke raadgever zijn voor de melder. Zo kan de vertrouwenspersoon de melder behoeden voor procedurele fouten, samen met de melder de ernst van de melding beoordelen en de melder eventueel doorverwijzen naar andere instanties.

De vertrouwenspersoon kan hierdoor een belangrijke bijdrage leveren aan de doelstelling van de regeling, dat een veilig klimaat wordt geschapen waarin meldingen van een vermoeden van een misstand gewaardeerd worden.

Voor de goede orde wordt aangegeven dat de vertrouwenspersoon niet zelf de meldingsinstantie is, niet zelf klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen.

De kinderopvangorganisatie kan desgewenst zelf het aantal personen bij wie de melding van een misstand intern kan worden gedaan, uitbreiden. Het is voorstelbaar dat de kinderopvangorganisatie om haar moverende redenen bijvoorbeeld ook (direct of hogere) leidinggevenden van de melder in de regeling opneemt als persoon waaraan de melding kan worden gedaan. Ook voor deze persoon geldt dat hij niet zelf de meldingsinstantie is, niet zelf klachten behandelt, geen oordelen velt, geen uitspraken doet en geen sancties kan opleggen. De direct of hogere leidinggevenden geeft de melding in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door naar de Raad van Bestuur.

Adviseur

Met een adviseur doelt deze regeling op een persoon die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat. Deze adviseur kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de adviseur hem/haar wijzen op eventuele risico's. De hier bedoelde adviseur heeft uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht. We wijzen erop dat de melder die de door hem/haar vermoede onregelmatigheid of misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps- of ambtsgeheim, die de misstand vervolgens in de publiciteit brengt, er rekening mee dient te houden dat hem/haar dat kan worden aangerekend. Als de kinderopvangorganisatie ervoor kiest een ruimere omschrijving voor adviseur te hanteren dan de groep met een beroeps- of

ambtsgeheim, dan is het raadzaam een geheimhoudingsplicht ter zake van het gemelde voor te schrijven.

Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders

Een melder heeft de mogelijkheid om informatie, advies of ondersteuning bij de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders te vragen over de te ondernemen stappen inzake het vermoeden van een misstand. Daarnaast geeft deze afdeling algemene voorlichting over het omgaan met een vermoeden van een misstand. Ook kan deze afdeling verwijzen naar bestuursorganen of diensten die zijn belast met de opsporing van strafbare feiten of met het toezicht op de naleving van wettelijke voorschriften.

Hoofdstuk 3: Externe melding

Kenmerkend voor de klokkenluidersregeling is de mogelijkheid tot externe melding van redelijke vermoedens van misstanden die plaatsvinden onder verantwoordelijkheid van de kinderopvangorganisatie en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, aan personen of organisaties die daartegen effectief in kunnen grijpen.

Het klokkenluiden kan grote gevolgen hebben. De kinderopvangorganisatie kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Deels is schade vaak niet te voorkomen, wel kan onnodige schade voorkomen worden. Daarom dient externe melding van het vermoeden van een misstand plaats te vinden aan die externe persoon of organisatie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Dit zijn primair organisaties als de GGD, de Arbeidsinspectie of het Openbaar Ministerie. Daarbij houdt de melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds het belang van de kinderopvangorganisatie bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. Van de melder wordt met andere woorden verwacht dat hij proportioneel handelt.

Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders

Er bestaat een Afdeling onderzoek van het Huis van Klokkenluiders. Die ontvangt en beoordeelt ook externe meldingen. De externe melding bij een Afdeling onderzoek dient te worden gedaan door middel van een verzoekschrift en moet aan een aantal wettelijke vereisten voldoen. Verwezen wordt naar de Wet bescherming klokkenluiders. Onder andere zal de Afdeling onderzoek het verzoekschrift in beginsel niet in behandeling nemen als de melder niet eerst intern het vermoeden van een misstand heeft gemeld, tenzij dat van de melder in redelijkheid niet kan worden gevraagd.

Als het verzoekschrift in behandeling wordt genomen door de Afdeling onderzoek, dan zal deze afdeling onderzoek doen naar het vermoeden van een misstand, de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand en een algemene aanbeveling formuleren over het omgaan met een vermoeden van een misstand.

Hoofdstuk 4: Rechtsbescherming melder

De rechtsbescherming van de te goeder trouw handelende melder vormt de kern van deze regeling. Die bescherming houdt in dat deze melder op geen enkele wijze wegens de melding

van een vermoeden van een misstand mag worden benadeeld in zijn of haar rechtspositie binnen de kinderopvangorganisatie.

Anonieme meldingen dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden. Reden daarvoor is dat het niet mogelijk is de melder aldus aan te kunnen spreken en om nadere uitleg te vragen over de onregelmatigheid of misstand. Ook kan aan een anonieme melder lastiger rechtsbescherming worden geboden vanwege zijn anonimiteit.

Deze rechtspositionele bescherming betekent overigens niet dat er geen arbeidsrechtelijke maatregelen meer kunnen worden getroffen ten aanzien van een melder. Dit mag alleen niet indien en voor zover een dergelijk besluit verband houdt met een melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand.