

Besluit van het algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Sociale werkvoorziening 'Fryslân' houdende regels omtrent het van toepassing verklaren van de klokkenluidersregeling Caparis NV

De GR SW 'Fryslân' heeft een groot aantal medewerkers in dienst, zowel kaderpersoneel met een ambtelijke status, als personeel in het kader van de Wsw.

Ingevolge:

- de gemeenschappelijke regeling sociale werkvoorziening 'Fryslân' 2001, laatstelijk gewijzigd in 2016, waarin de colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten Achtkarspelen, Heerenveen, Leeuwarden, Ooststellingwerf, Opsterland, Smallingerland, Tytsjerksteradiel en Weststellingwerf hebben besloten om de Wet sociale werkvoorziening gezamenlijk uit te voeren;
- het aanwijzingsbesluit d.d. 27 februari 2002, waarmee het bestuur van het openbaar lichaam SW 'Fryslân' heeft besloten om Caparis NV aan te wijzen als uitvoerder van de sociale werkvoorziening en Caparis NV heeft gemachtigd om namens hem een dienstbetrekking aan te gaan op grond van de Wsw;
- de samenwerkingsovereenkomst d.d. 27 februari 2002, waarin de afspraken omtrent de uitvoering van de Wsw tussen het openbaar lichaam SW 'Fryslân' en Caparis NV zijn vastgelegd;
- de detacheringsovereenkomst d.d. 25 mei 2005, waarin afspraken zijn gemaakt omtrent de detachering van ambtenaren in dienst van het openbaar lichaam SW "Fryslân" bij Caparis NV en de invulling van het werkgeverschap;

zijn zowel de werknemers in het kader van de Wsw als de ambtenaren in dienst bij het openbaar lichaam SW 'Fryslân', feitelijk werkzaam bij Caparis NV. De algemeen directeur van Caparis NV is tevens belast met de invulling van het werkgeverschap, namens het openbaar lichaam.

Van toepassing verklaren regelingen

Nu genoemde werknemers werkzaam zijn bij en onder dagelijkse leiding staan van Caparis NV, is het wenselijk dat een aantal regelingen die worden gehanteerd binnen Caparis NV, van toepassing worden verklaard voor de GR SW 'Fryslân', omdat die direct van toepassing zijn c.q. betrekking hebben op de werkzaamheden die de medewerkers verrichten tijdens hun dagelijks werk.

Het gaat om de volgende regelingen:

- de regeling melden vermoeden misstand
- de klachtenregeling
- het protocol datalekken.

De regeling melden vermoeden misstand ("klokkenluidersregeling")

In deze regeling is vastgelegd bij wie en op welke wijze een werknemer melding kan maken van een door hem gesignaleerde misstand en op welke wijze deze melding wordt behandeld en afgehandeld door Caparis NV. De regeling is als bijlage bij dit voorstel gevoegd.

De algemeen directeur van Caparis NV heeft in dit kader een vertrouwenspersoon aangewezen.

De klachtenregeling

In deze regeling is vastgelegd bij wie en op welke wijze een werknemer een klacht kan indienen omtrent ongewenst gedrag en op welke wijze deze klacht wordt behandeld en afgehandeld door Caparis NV.

De regeling is als bijlage bij dit voorstel gevoegd.

De algemeen directeur van Caparis NV heeft in dit kader een vertrouwenspersoon aangewezen.

Het protocol datalekken

In dit protocol is geregeld wat te doen bij een vermoedelijk datalek – een inbreuk op de beveiliging van persoonsgegevens waarbij deze zijn blootgesteld aan verlies of onrechtmatige verwerking ervan. De regeling is als bijlage bij dit voorstel gevoegd.

De algemeen directeur van Caparis NV heeft een Chief information en security officer (CISO) aangewezen en zal tevens een functionaris gegevensbescherming aanwijzen.

Rapportage

Aan de algemeen directeur van Caparis NV wordt verzocht om jaarlijks, vóór 1 februari van dat jaar, te rapporteren op welke wijze de regelingen zijn toegepast ten behoeve van (werknemers in dienst van) de GR.

Besluit

Voorgesteld wordt om te besluiten:

de regeling "melden vermoeden misstand", de klachtenregeling en het protocol datalekken, die van toepassing zijn voor de onderneming Caparis NV, van toepassing te verklaren voor (de werknemers in dienst van) de GR SW 'Fryslân'.

Bijlagen:

1. regeling "melden vermoeden misstand"
2. klachtenregeling
3. protocol datalekken

Aldus besloten, Drachten 8 december 2017

E. van Esch, voorzitter
R. Haverkort, secretaris

Inleiding

Deze regeling over het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen Caparis NV biedt een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een gegrond vermoeden van een misstand bestaat en sluit daarmee aan bij de 'Wet Huis voor Klokkenluiders' die per 1 juli 2016 van kracht is.

Een vermoeden van een misstand moet in beginsel eerst intern aan de orde worden gesteld. De organisatie moet eerst zelf de gelegenheid krijgen om orde op zaken te stellen. In bepaalde gevallen biedt de regeling ook de mogelijkheid om extern melding te doen.

De regeling biedt de medewerker bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het (intern) melden van een misstand gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie. Caparis en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

Toepassingsbereik

Deze regeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten die (mede) zijn gericht op het persoonlijk belang van medewerkers. Op de persoonlijke klachten is de 'Interne klachtenregeling' van toepassing.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- **werkgever:** GR SW 'Fryslân' en Caparis NV;
- **medewerker:** degene die arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht bij werkgever. Hieronder vallen medewerkers in dienst van Stichting Meteos Friesland die naar werkgever zijn gedetacheerd, maar ook uitzendkrachten, cliënten en stagiaires;
 - a) **vermoeden van een misstand:** het vermoeden van een medewerker dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie van werkgever of bij een andere organisatie (indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen) voor zover:
 - a. 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, en
 - b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - 1°. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - 2°. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - 3°. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - 4°. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - 5°. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
 - b) **vertrouwenspersoon:** degene die door werkgever speciaal belast is met de afhandeling van meldingen in het kader van deze regeling en dient als adviseur voor de medewerker die melding van een vermoeden van een misstand doet

- afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 2 van de Wet Huis voor klokkenluiders;
- afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 3 van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling;
- melder: de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;
- onderzoekers: de persoon of personen aan wie de algemeen directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- 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 te onderzoeken.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker

Een medewerker kan bij een vermoeden van een misstand:

- a) de vertrouwenspersonen als adviseur in vertrouwen raadplegen; de bedrijfsjurist fungeert als vertrouwenspersoon voor deze regeling.
- b) de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3. Interne melding

1. Een medewerker met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
 - a. bij de algemeen directeur;
 - b. bij de vertrouwenspersoon.
2. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de medewerker, door naar de algemeen directeur of naar de voorzitter van de RvC als de medewerker een vermoeden heeft dat de algemeen directeur bij de vermoede misstand betrokken is.
3. Een medewerker van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
4. Als de medewerker een vermoeden heeft dat de algemeen directeur bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor 'algemeen directeur' de voorzitter van de RvC worden gelezen.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 14 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
6. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

Artikel 4. Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De medewerker die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval het nemen van een benadelende maatregel verstaan, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - g. het onthouden van promotiekansen;
 - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever 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.
5. De 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 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon bespreekt 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.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de algemeen directeur.
3. De algemeen directeur zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de vertrouwenspersoon in dienst van de werkgever in de rol van adviseur niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. een medewerker die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

Artikel 7. 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 de algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de algemeen directeur verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. 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 ten opzichte van hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 8. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
3. Als 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. De vertrouwenspersoon stuurt dit direct door aan de melder.
4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

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

1. De vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de algemeen directeur. Namens de algemeen directeur treedt de bestuurssecretaris op als procesbewaker en coördinator van de melding.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De bestuurssecretaris stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

Artikel 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De algemeen directeur stelt direct een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
 - b. op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

2. Als de algemeen directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De algemeen directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de algemeen directeur een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De algemeen directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de algemeen directeur een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.
6. De bestuurssecretaris informeert de melder direct en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. De bestuurssecretaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. De uitvoering van het interne onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. 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.
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. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 12. Standpunt van de werkgever

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 13. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever 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 op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie 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 werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

Artikel 14. Externe melding

1. Een medewerker kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:

-
- a) het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b) niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De medewerker kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als 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 vermoeden dat de werkgever 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 of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f) een plicht tot directe externe melding.
 3. In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor Klokkeluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

Artikel 15. Rapportage en evaluatie

De algemeen directeur vermeldt jaarlijks in het jaarverslag het aantal meldingen en de uitkomsten van de onderzoeken;

Indien er in een jaar één of meerdere meldingen zijn gedaan, wordt nadat de uitkomst van het onderzoek bekend is, geëvalueerd.

Drachten, (datum)

Algemeen directeur Caparis NV