



zorg en welzijn



KLOKKENLUIDERSREGELING SAMENVATTING





Voor wie: werknemers die een vermoeden of kennis hebben van een misstand binnen de organisatie.

“Misstand”- definitie: een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:

- a. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever, dan wel
- b. 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;

VOORBEELD: (Dreigende) verspilling van overheidsgeld

Samenvatting regeling

1. Melden

Intern melden:

- Een misstand mag anoniem gemeld worden bij de **Vertrouwenspersoon**. Die gaat het verder melden bij de (hoogst) leidinggevende. In dit geval gaat vanaf dat moment alle communicatie via de vertrouwenspersoon.
- De misstand mag bij **elke leidinggevende gemeld worden die hiërarchisch op een hogere positie zit** dan de melder
- Indien er een vermoeden bestaat dat de hoogste leiding (directie) bij de misstand betrokken is, mag de misstand bij de **toezichthouder** (raad van toezicht) gemeld worden.

Extern melden:

Een vermoede misstand mag je ook direct aan **bevoegde autoriteiten** melden. Dit zijn:

- a. De Autoriteit Consument en Markt (ACM);
- b. De Autoriteit Financiële Markten (AFM);
- c. De Autoriteit persoonsgegevens (AP);
- d. De Nederlandsche Bank (DNB);
- e. Het Huis voor Klokkenluiders;
- f. De Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ);
- g. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZ);
- h. De Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS), en
- i. Bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen, of onderdelen daarvan.

Deze melding mag schriftelijk, mondeling via de telefoon of andere spraakberichtsysteem. De melding mag ook anoniem zijn.

De organisatie moet de melder beschermen tegen *benadeling* binnen de organisatie.

Belangrijk: Indien de melding niet op de bovengenoemde wijze is gemeld maar zonder bovengenoemde stappen openbaar is gemaakt verliest de melder het recht op bescherming tegen benadeling.

2. Doorsturen van de melding

De leidinggevende bij wie de melding is gedaan legt deze schriftelijk vast en geeft de melder een kopie. Daarna wordt de melding doorgestuurd naar de hoogste leidinggevende (directie). Indien er vermoedens van een misstand zijn bij wie de directie betrokken is, wordt de melding direct doorgestuurd naar het toezichtsorgaan (Raad van Toezicht).

3. Na de melding

Het interne onderzoeksprotocol wordt in gang gezet om de daadwerkelijke feiten van de misstand te onderzoeken. Het stappenplan uit het interne onderzoeksprotocol worden hierin uitgevoerd.

Melder ontvangt **2 weken na de melding** schriftelijke bevestiging van de leiding of er daadwerkelijk een onderzoek komt.

4. Onderzoeksopdracht

Indien besloten wordt dat een onderzoek nodig is geeft de werkgever een **onderzoeksopdracht** uit. Het onderzoeksteam kan extern of intern zijn, afhankelijk van de misstand.

5. Uitvoeren onderzoek:

Onderzoekers voeren hun **onderzoek** uit, ze bevragen de melder en eventueel andere betrokkenen. Ze kiezen de onderzoeksmethoden uit het onderzoeksprotocol (dat door de OR goedgekeurd is).

6. Informeren Melder vanuit Directie:

De hoogste leidinggevende (directie) informeert de melder binnen **acht weken** na de melding schriftelijk over zijn **inhoudelijk standpunt** over de melding. Wanneer dat niet kan wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt alsnog zal ontvangen.

Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij ook aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

7. Afronding onderzoek

De werkgever beoordeelt ahv onderzoek of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte gebracht moet worden. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie.

8. Gelegenheid tot reageren.

De melder krijgt de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

9. Reactie op tegenreactie.

Indien de melder (onderbouwt) er niet eens is met het rapport of de bevindingen van de directie, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een **nieuw of aanvullend onderzoek** in.

10. Beschikbaarheid van de regeling.

Deze regeling is ten alle tijden beschikbaar op het **intranet** en openbaar gemaakt op de **website**.

11. Rapporteren.

Jaarlijks wordt het beleid, de uitvoering en eventuele (verbeter)maatregelen **gerapporteerd** en besproken met de **OR**.