


Klokkenluidersregeling ZGR			
Documentverantwoordelijke	Directeur- Bestuurder	Laatste evaluatiedatum	September 2024
Datum eerste vaststelling	December 2010	Te evalueren	September 2027

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1:	Definities	2
Hoofdstuk 2:	Interne procedure	4
Artikel 2.1:	Interne melding	4
Artikel 2.2:	Vertrouwelijkheid melding en identiteit	5
Artikel 2.3:	Ondersteuning.....	6
Artikel 2.4:	Standpunt.....	6
Artikel 2.5:	Meldingen over de directeur-bestuurder	6
Hoofdstuk 3:	Externe melding	7
Hoofdstuk 4:	Rechtsbescherming melder	8
Hoofdstuk 5:	Slotbepalingen.....	9

Hoofdstuk 1: Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. *melder*: een natuurlijke persoon die in de context van diens werkgerelateerde activiteiten een (vermoeden van) een misstand openbaar maakt. Hieronder worden dus onder meer begrepen werknemers, maar ook uitzendkrachten, gedetacheerden, vrijwilligers en alle anderen die overeengekomen werkzaamheden bij of ten behoeve van werkgever uitvoeren..
 2. *een onregelmatigheid*: een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de zorgorganisatie. Het betreft onregelmatigheden die zodanig ernstig zijn dat die vallen buiten de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct) leidinggevende overstijgen.
 3. *een misstand*:
 - een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
 - een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. 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
 2. een gevaar voor:
 - a. de volksgezondheid;
 - b. de veiligheid van personen;
 - c. voor de aantasting van het milieu of;
 - d. 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.
4. *een vermoeden van een misstand*: het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin de melder 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.
 5. *directeur-bestuurder*: degene(n) die is (zijn) benoemd als (lid van) het bestuur van de zorgorganisatie. In de situatie van ZGR is dit de directeur-bestuurder.
 6. *Raad van Toezicht*: degenen die zijn benoemd als lid van de Raad van Toezicht van de zorgorganisatie.
 7. *adviseur*: de adviseur is iedere persoon die het vertrouwen van de melder geniet en op wie uit hoofde van zijn beroep of ambt een geheimhoudingsplicht rust omtrent het aan hem/haar gemelde.
 8. *externe melding*: melding aan een externe derde persoon of organisatie als bedoeld in hoofdstuk 3 van het vermoeden van een misstand.
 9. *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 werkgerelateerde context verbonden is, of
- b. een rechtspersoon die eigendom is van de melder, waarvoor de melder werkt of waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;

10. *werkgever*. ZGR.

11. *vertrouwenspersoon*: een onafhankelijke persoon, als zodanig aangewezen door de werkgever, waar een werknemer terecht kan voor een vertrouwelijk gesprek over problemen en klachten op de werkvloer. Ook kan een werknemer hier terecht voor melding van vermoedelijke onregelmatigheden of misstanden. De vertrouwenspersoon kan een medewerker van de organisatie zijn, of een externe functionaris.

Hoofdstuk 2: Interne procedure

Toelichting

Klokkenluidersregeling vs. klachtenregeling

Voor werkgever is de interne melding een belangrijk instrument om zo nodig haar verantwoordelijkheid te nemen en in te grijpen. De ondernemingsleiding dient daarom tijdig kennis te dragen van vermoedens van eventuele onregelmatigheden of misstanden, zodat zij onderzoek kan instellen en zo nodig correctieve maatregelen kan treffen. Deze **klokkenluidersregeling** is bedoeld voor melding van (vermoedens) misstanden, dus ernstige problemen. Voor meldingen over onregelmatigheden en andere klachten is de interne **klachtenregeling medewerkers/vrijwilligers** ingesteld. ZGR vindt het belangrijk dat werknemers en andere betrokkenen met hun meldingen en klachten gemakkelijk terecht kunnen bij een vertrouwde persoon, ongeacht of dat een leidinggevende is, de vertrouwenspersoon of de directeur-bestuurder. Het is aan degene die de klacht/melding ontvangt om de juiste regeling en procedure in gang te zetten.

Rol directeur-bestuurder/ Raad van Toezicht

Betreft de melding het functioneren van de directeur-bestuurder, dan wordt de melding gedaan bij de Raad van Toezicht. De voorzitter van de RvT neemt dan de volledige rol van de directeur-bestuurder bij de afhandeling van de melding over (art. 2.5).

Adviseur

De melder kan zich vertrouwelijk laten adviseren in het meldingsproces door een adviseur die uit hoofde van zijn functie geheimhouding is verschuldigd, zoals een advocaat. Een adviseur kan de melder adviseren over de passende weg voor de melding. Bovendien kan de adviseur hem/haar wijzen op eventuele risico's. In dit reglement wordt met adviseur alleen een adviseur met een geheimhoudingsplicht uit hoofde van diens functie bedoeld. Als de melder de door hem/haar vermoede onregelmatigheid of misstand in goed vertrouwen voorlegt aan iemand zonder beroeps- of ambtsgeheim, die de onregelmatigheid of misstand vervolgens in de publiciteit brengt, moet de melder er rekening mee houden dat alle gevolgen van die publicatie hem/haar kunnen worden aangerekend. De kosten van een adviseur worden niet door de werkgever vergoed, omdat het al mogelijk is om de onafhankelijke vertrouwenspersoon te raadplegen over een mogelijke melding. Daaraan zijn geen kosten verbonden voor de werknemer.

Artikel 2.1: Interne melding

1. De melder doet de melding van een misstand aan de directeur-bestuurder volgens de in deze regeling beschreven procedure.
2. De melder kan de misstand ook intern melden via de vertrouwenspersoon. Indien de melder de melding doet via de vertrouwenspersoon, stuurt de vertrouwenspersoon de melding, in overleg met de melder en op de wijze zoals met de melder is overeengekomen, door naar de directeur-bestuurder, met vermelding van de ontvangstdatum.
3. De melder kan de melding op de volgende manieren doen:
 - i. schriftelijk
 - ii. mondeling via de telefoon of andere spraakberichten;
 - iii. op verzoek binnen een redelijke termijn in een gesprek op locatie.
4. Als de melding (gedeeltelijk) mondeling wordt gedaan dan draagt de directeur-bestuurder, dan wel de vertrouwenspersoon, in overleg met de melder zorg voor:

- a. een schriftelijke vastlegging van de melding. Deze schriftelijke vastlegging wordt vooraf ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd aan de melder. De melder ontvangt een afschrift van de melding, of
 - b. een opname van het gesprek in duurzame en overdraagbare vorm, mits de melder daarvoor voorafgaand toestemming heeft verleend.
5. De directeur-bestuurder stuurt binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding.
6. Indien uit de melding blijkt dat dit geen misstand maar een onregelmatigheid of klacht betreft, wordt de melding verder afgehandeld volgens de geldende Klachtenregeling medewerkers en vrijwilligers. Dit wordt vermeld in de ontvangstbevestiging.
7. De melding wordt geregistreerd in een daarvoor ingericht register, dat wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon.

Artikel 2.2: Vertrouwelijkheid melding en identiteit

1. De directeur-bestuurder 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 betrokken is bij een melding of het onderzoek naar een vermoeden van een misstand, maakt de identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder. Daarnaast is iedereen die daarbij beschikking krijgt over gegevens waarvan die persoon het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, verplicht tot geheimhouding van de gegevens behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit diens taak bij de uitvoering van de wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit. In dat geval zal de melder in beginsel hiervan vooraf in kennis worden gesteld met een schriftelijke toelichting van de redenen voor de bekendmaking, tenzij die informatie het gerelateerde onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.
3. Onder gegevens met een vertrouwelijk karakter worden in ieder geval begrepen:
 - a) gegevens over de identiteit van een melder en van degene aan wie de misstand wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht en informatie die daartoe herleidbaar is, en
 - b) informatie over bedrijfsgeheim.
4. Indien het vermoeden van een misstand is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven diens identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
5. Voor degene die onderwerp is van de melding geldt het volgende:
 - a. er wordt vertrouwelijk met diens gegevens en identiteit omgegaan;
 - b. de persoon wordt van het onderzoek op de hoogte gesteld en gehoord tijdens het onderzoek;
 - c. de persoon krijgt inzage in het gespreksverslag en heeft de mogelijkheid om hierop commentaar te geven;
 - d. de persoon wordt geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en krijgt de mogelijkheid hierop te reageren.

Artikel 2.3: Ondersteuning

1. De melder kan zich laten bijstaan door een adviseur die de geheimhouding kan waarborgen, zoals een advocaat.
2. Als de werknemer zich laat adviseren door een adviseur die in dienst is van de zorgorganisatie, dan wordt ervoor zorg gedragen dat deze adviseur niet wordt benadeeld wegens het functioneren als adviseur van de melder.
3. De melder kan ook de vertrouwenspersoon raadplegen over een vermoeden van een misstand en zich desgewenst door deze persoon laten vertegenwoordigen.

Artikel 2.4: Standpunt

1. Na ontvangst van de melding wordt zo spoedig mogelijk een onderzoek gestart door de directeur-bestuurder. Tijdens het onderzoek zullen de melder en diegene aan wie de misstand wordt toegeschreven worden gehoord. Tevens zal door de directeur-bestuurder worden beoordeeld of een externe derde als bedoeld in hoofdstuk 3 op de hoogte moet worden gebracht van het vermoeden van een misstand.
2. Indien de melder de melding bij de vertrouwenspersoon heeft gedaan en de melder diens identiteit niet bekend wil maken, dan kan de directeur-bestuurder zijn 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 de directeur-bestuurder.
3. Binnen een redelijke termijn, maar ten hoogste drie maanden, na de ontvangstbevestiging wordt de melder door de directeur-bestuurder schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke eventuele stappen de 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.

Artikel 2.5: Meldingen over de directeur-bestuurder

1. Indien de melding het functioneren van de directeur-bestuurder betreft, vindt de melding plaats aan de voorzitter van de Raad van Toezicht, eventueel via de vertrouwenspersoon. De in artikel 2.1 tot en met 2.4 beschreven procedure wordt gevolgd waarbij de voorzitter van de Raad van Toezicht de rol van de directeur-bestuurder geheel overneemt.

Hoofdstuk 3: Externe melding

Artikel 3.1: Externe melding

1. Het doen van eerst een interne melding heeft de voorkeur, maar een melder kan ook direct een externe melding van een redelijk vermoeden van een misstand doen bij een daartoe bevoegde autoriteit.
2. De externe melding moet worden gedaan aan de autoriteit die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Bevoegde autoriteiten zijn onder andere:
 - de Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
 - het Huis voor klokkenluiders;
 - de Inspectie gezondheidszorg en jeugd;
 - de Nederlandse Zorgautoriteit (NZA);
 - de Autoriteit Consument en Markt (ACM);

Toelichting

Hierboven zijn de autoriteiten genoemd die het meest relevant zijn voor zorginstellingen en hun medewerkers. In uitzonderlijke gevallen zouden ook andere autoriteiten relevant kunnen zijn, zoals:

- *de Autoriteit Financiële Markten (AFM);*
- *De Nederlandsche Bank N.V. (DNB);*
- *de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS);*
- *bij algemene maatregel van bestuur of ministeriële regeling aangewezen organisaties en bestuursorganen.*

Hoofdstuk 4: Rechtsbescherming melder

Toelichting

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 onregelmatigheid of misstand mag worden benadeeld in zijn of haar rechtspositie binnen de zorgorganisatie.

Artikel 4.1 Benadelingsverbod

1. De melder van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand wordt tijdens en na de melding tegen elke vorm van benadeling beschermd, mits de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist is.
2. Rechtspositionele besluiten, indien en voor zover deze verband houden met de melding van een redelijk vermoeden van een onregelmatigheid of misstand die in ieder geval onder de in lid 1 bedoelde rechtsbescherming vallen, zijn besluiten gericht op het:
 - a. verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek, of een schorsing;
 - 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. een boete als bedoeld in artikel 7:650 BW;
 - f. treffen van een disciplinaire maatregel;
 - g. onthouden van salarisverhoging;
 - h. een demotie;
 - i. onthouden van bevordering;
 - j. afwijzen van verlof;
 - k. een negatieve beoordeling;
 - l. discriminatie;
 - m. intimidatie, pesterijen of uitsluiting;
 - n. smaad of laster;
 - o. voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten;
 - p. intrekking van een vergunning.
3. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.
4. Het benadelingsverbod uit dit artikel is ook van toepassing op degene die een melder bijstaat, een betrokken derde en een onafhankelijke functionaris waar het vermoeden van een misstand wordt gemeld.

Artikel 4.2: Openbaarmaking

1. Om in aanmerking te komen voor rechtsbescherming bij openbaarmaking dient de melder voorafgaand aan de openbaarmaking eerst een melding bij de werkgever en/of een bevoegde autoriteit te hebben gedaan. Daarnaast dient de melder redelijke gronden te hebben om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft. De melder kan zich hierbij baseren op de informatie die hij binnen een redelijke termijn heeft gekregen over de beoordeling of opvolging van de melding door de werkgever, dan wel een bevoegde autoriteit.
2. Indien de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de misstand of inbreuk een dreigend reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang, er een risico bestaat op

benadeling of dat het, als hij de misstand of inbreuk zou melden, niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk doeltreffend zal worden verholpen, komt hij in aanmerking voor rechtsbescherming. Daarnaast geldt, evenals bij een melding, altijd de voorwaarde dat de melder redelijke gronden moet hebben om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2024.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt.