

## **Klokkenluidersregeling**

**Hoe we bij Perspectief Zutphen omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid**

Vastgesteld door Mt	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

## Inhoud

De klokkenluidersregeling in het kort .....	2
Artikel 1: Interne meldingsprocedure .....	4
Artikel 2: Uitvoering onderzoek.....	5
Artikel 3: Uitkomsten onderzoek.....	5
Artikel 4: Ondersteuning bij melding .....	5
Artikel 5: Externe melding .....	6
Artikel 6: Rechtsbescherming melder .....	6
Artikel 7: Tegengaan van benadeling van de melder .....	7
Artikel 8: Vertrouwelijke omgang met de melding en identiteit melder .....	8
Artikel 9: Publicatie, rapportage en evaluatie .....	8

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

## De klokkenluidersregeling in het kort

Perspectief Zutphen (verder te noemen Perspectief) vindt het belangrijk dat (ex)medewerkers op een adequate en veilige wijze melding kunnen doen van een eventueel vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie.

Als er in deze regeling gesproken wordt over medewerker gaat dit om alle personen die al dan niet betaald, nu of in het verleden arbeid/diensten hebben verricht bij Perspectief, zoals (ex)medewerkers, vrijwilligers, stagiaires, ZZP'ers, etc.

De wet 'Huis voor Klokkenluiders' geldt vanaf 1 juli 2016. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van medewerkers die een misstand willen melden. Hieronder een aantal belangrijke punten uit de wet Huis voor Klokkenluiders op een rij.

### Waarover een melding gedaan kan worden

Een medewerker kan een melding doen als hij/zij denkt dat er sprake is van een misstand binnen de organisatie waar hij/zij werkt of heeft gewerkt. Hij/zij kan ook een melding doen over een misstand bij een organisatie waarmee hij/zij in aanraking is gekomen via zijn/haar werk. De melder moet dan zelf feitelijk zaken weten of bemerkt hebben.

Het moet dus gaan om een vermoeden van een misstand wat gebaseerd is op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat er sprake is van een misstand, maar hij/zij moet zijn vermoeden wel kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld: mails, verslagen, brieven, foto's enzovoort). Verhalen en geruchten van horen zeggen zijn niet voldoende.

Er kan een melding gedaan worden bij een vermoeden van een onregelmatigheid of een vermoeden van een misstand.

Een onregelmatigheid heeft betrekking op een ongewenste situatie van algemene, operationele of financiële aard binnen de organisatie.

Bij een misstand is er sprake van een ernstige immorele praktijk, waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is.

Groot maatschappelijk belang gaat om situaties die het niveau van enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat er sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter. Een voorbeeld: een diefstal van enkele zaken en goederen door één individu is nog geen misstand, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, maar wanneer het om grootschalige diefstal gaat of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit juist weer wel.

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

Een melding kan betrekking hebben op bijvoorbeeld:

- schending van een wettelijk voorschrift;
- gevaar voor de volksgezondheid;
- gevaar voor de veiligheid van personen;
- gevaar voor de aantasting van het milieu;
- een strafbaar feit, zoals diefstal, corruptie en valsheid in geschrifte;
- bewust onjuist informeren van publieke organen;
- verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen;
- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- een (dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

### **Hoe gemeld kan worden**

Een medewerker doet een interne melding bij zijn/haar werkgever. Als die melding niet of niet naar tevredenheid is afgehandeld, kan hij/zij een melding doen bij een externe instantie. Dit is meestal een inspectie of toezichthouder. De medewerker kan er ook voor kiezen direct extern te melden, bijvoorbeeld bij het Huis voor Klokkenluiders.

Een medewerker kan bij het Huis voor Klokkenluiders advies krijgen als hij/zij een misstand vermoedt dat werk gerelateerd is. Het advies is gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk. Meer info:

<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/>.

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

## Artikel 1: Interne meldingsprocedure

- 1.1 De medewerker die een misstand of onregelmatigheid vermoedt (de melder), meldt dit vermoeden mondeling of schriftelijk bij zijn/haar leidinggevende. Als de melding van een onregelmatigheid het functioneren van de leidinggevende betreft, kan dit bij de directeur-bestuurder worden gemeld. Betreft de melding de directeur-bestuurder, dan doet de medewerker de melding direct aan de voorzitter van de Raad van Toezicht, die vervolgens dezelfde procedure als hierna wordt aangegeven doorloopt. De gegevens van de voorzitter van de Raad van Toezicht staan in de interne telefoonlijst.
- 1.2 Een melding wordt door de leidinggevende schriftelijk vastgelegd met de datum waarop de melding is gedaan. De medewerker tekent deze voor akkoord en ontvangt hiervan een kopie. De leidinggevende zorgt ervoor dat de directeur-bestuurder<sup>1</sup> op de hoogte wordt gebracht van het vermoeden van een misstand. De medewerker kan aan de leidinggevende verzoeken zijn identiteit (vooralsnog) niet bij de directeur-bestuurder bekend te maken.
- 1.3 De directeur-bestuurder stuurt binnen 7 dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de medewerker die de misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding, wordt aangegeven of de melding al dan niet in behandeling wordt genomen, wie het onderzoek gaat/gaan uitvoeren, wat de onderzoeksopdracht is en wat de vermoedelijke duur van het onderzoek is. Als de identiteit niet bekend is gemaakt aan de directeur-bestuurder, wordt de bevestiging gestuurd naar de leidinggevende, die deze doorstuurt aan de medewerker.
- 1.4 De directeur-bestuurder beoordeelt of een externe derde (zoals beschreven in artikel 5.3) van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.
- 1.5 Na ontvangst van de melding wordt zo spoedig mogelijk een onderzoek gestart. De directeur-bestuurder draagt het onderzoek op aan externe onderzoekers, die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen, die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij het vermoede misstand of de vermoede onregelmatigheid.
- 1.6 De medewerker die het vermoeden van een misstand meldt en degene(n) aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld en eventuele getuigen, behandelen de melding vertrouwelijk.

---

<sup>1</sup> Als het de directeur-bestuurder betreft, kan overal waar directeur-bestuurder staat voorzitter van de Raad van Toezicht gelezen worden.

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

## **Artikel 2: Uitvoering onderzoek**

- 2.1 De onderzoekers kunnen zowel de medewerker als ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan diegene die gehoord is. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift.
- 2.2 De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van Perspectief alle documenten inzien en opvragen, die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs noodzakelijk achten.
- 2.3 De onderzoekers stellen het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de medewerker hiervan een afschrift.

## **Artikel 3: Uitkomsten onderzoek**

- 3.1 Binnen een periode van zes weken vanaf het moment van de melding, wordt de medewerker door de directeur-bestuurder schriftelijk op de hoogte gesteld van het inhoudelijke standpunt over de melding. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke 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.
- 3.2 Indien het standpunt van Perspectief naar aanleiding van het rapport niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt de medewerker door of namens de directeur-bestuurder hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
- 3.3 Perspectief stelt medewerker in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van Perspectief te reageren.
- 3.4 Indien medewerker in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van Perspectief onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van Perspectief sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert Perspectief hier inhoudelijk op en stelt zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Dit nieuwe of aanvullende onderzoek wordt op dezelfde manier behandeld zoals beschreven in artikel 1.
- 3.5 Afsluitend wordt de medewerker uitgenodigd door de directeur-bestuurder en leidinggevende voor een mondelinge toelichting en afsluitend gesprek (wanneer de naam van de melder niet bekend is bij de directeur-bestuurder zal de leidinggevende dit doen).

## **Artikel 4: Ondersteuning bij melding**

- 4.1 De medewerker heeft meerdere mogelijkheden om ondersteuning te krijgen. Hij/zij kiest zelf wat het beste past. Hij/zij kan om advies of ondersteuning vragen aan de externe

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

vertrouwenspersoon (gegevens staan in de interne telefoonlijst). Ook bij twijfel van de medewerker of hij iets wel of niet kan en wil melden kan hij dit bespreken met de vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon is er enkel ter ondersteuning van de medewerker en functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is onafhankelijk van (de leiding) van Perspectief en heeft een wettelijke geheimhoudingsplicht.

4.2 De medewerker kan voor informatie, advies of ondersteuning ook terecht bij het adviespunt Huis voor Klokkeluiders.

#### **Artikel 5: Externe melding**

5.1 De medewerker kan na het doorlopen van de interne procedure, het vermoedde misstand melden bij een externe derde indien:

- a. Perspectief heeft besloten dat er geen gronden zijn om een onderzoek uit te voeren en medewerker van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd.
- b. Medewerker het niet eens is met het standpunt van Perspectief als bedoeld in artikel 3.
- c. Medewerker geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn(en) als bedoeld in artikel 3.1 c.q. 3.2

5.2 De medewerker kan er ook voor kiezen direct extern te melden.

5.3 De medewerker doet zijn melding aan een externe derde die daarvoor, naar zijn oordeel (gelet op de omstandigheden) het meest in aanmerking komt. Voorbeelden van de externe derde zijn: de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Arbeidsinspectie, Autoriteit Financiële Markten (AFM) of het Openbaar Ministerie.

5.4 Als er geen geschikt extern meldpunt is, kan medewerker, mits de melding een werk gerelateerd misstand betreft, een externe melding doen bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

#### **Artikel 6: Rechtsbescherming melder**

6.1 Als je als melder te goeder trouw en zorgvuldig handelt wordt je rechtspositie beschermd. 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 rechtsbescherming vallen, zijn besluiten van de werkgever gericht op 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. treffen van een disciplinaire maatregel;
- e. opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder;
- f. de opgelegde benoeming in een andere functie;

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023

- g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- h. onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
- i. wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
- j. verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
- k. weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
- l. onthouden van promotiekansen;
- m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de medewerker als ziek geregistreerd laten;
- n. afwijzen van verlof;
- o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek;
- p. aan de orde stellen van disfunctioneren.

6.2 Als Perspectief een medewerker een maatregel oplegt, zie lid 1, terwijl een melding van een misstand is gedaan, motiveert Perspectief waarom deze maatregel nodig acht en dat deze geen verband houdt met het te goeder trouw melden van de misstand.

6.3 Perspectief draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw melden van een (vermoeden) van een misstand, die melder in werk of persoonlijk functioneren belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:

- a. pesten, negeren en uitsluiten
- b. het maken van ongefundeerde en buitenproportionele aanmerkingen ten aanzien van jouw functioneren
- c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek, en/of contactverbod aan jezelf of collega's, op welke wijze dan ook geformuleerd
- d. je intimideren door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als je de melding doorzet.

Perspectief spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van melders daarop aan en kan hen een waarschuwing of disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 7: Tegengaan van benadeling van de melder**

7.1 Wanneer de medewerker vindt dat er sprake is van benadeling, kan deze in overleg met de leidinggevende bespreken welke maatregelen er genomen worden om de benadeling tegen te gaan. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend en een kopie wordt (mits de melder bekend is) aan de directeur-bestuurder verstrekt.

7.2 Blijft de medewerker het gevoel houden benadeeld te worden door de melding die hij heeft gedaan, dan kan hij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen een bejegeningsonderzoek te starten.

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023



**Artikel 8: Vertrouwelijke omgang met de melding en identiteit melder**

- 8.1 Allen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.
- 8.2 Perspectief draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

**Artikel 9: Publicatie, rapportage en evaluatie**

- 9.1 De directeur-bestuurder draagt zorg voor een jaarlijkse rapportage over:
- a. het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever en melder (zonder de naam van de melder te noemen).
  - b. het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
- 9.2 De directeur-bestuurder stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna het in het overleg met de OR wordt besproken. Het standpunt van de OR, evenals reactie op de rapportage, over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van de regeling, en de rapportage wordt vervolgens in de rapportage opgenomen. De rapportage, inclusief de reactie van de OR wordt vervolgens aan de RvT gezonden.

Vastgesteld door MT	d.d. 10 januari 2023
Akkoord OR	d.d. 25 april 2023