

## Klokkenluidersregeling Zorggroep Amsterdam Oost (ZGAO)

### Inleiding

In deze Klokkenluidersregeling hebben wij geprobeerd een zorgvuldige procedure op te stellen voor situaties waarvan wij hopen dat zij zich nooit zullen voordoen. Onder normale omstandigheden zouden wij graag zien dat een betrokkene zijn of haar verantwoordelijkheid neemt en een vermoeden van een misstand zelf direct bespreekt met de verantwoordelijke voor de misstand. De betrokkene zou het vertrouwen en de veiligheid moeten voelen die hiervoor noodzakelijk is. De verantwoordelijke zou onmiddellijk actie moeten ondernemen of duidelijk moeten aangeven dat geen actie noodzakelijk is. Komen beide partijen er niet uit dan moet de lijn worden ingeschakeld. Achtereenvolgens de leidinggevende van de werknemer, MT-leden, de bestuurder tot tenslotte de Raad van Toezicht zouden zich over het vermoeden van een misstand kunnen en moeten buigen. Een Klokkenluidersregeling is natuurlijk bedoeld om de betrokkene en het maatschappelijke belang te beschermen.

In de bescherming van de persoonlijke belangen van de betrokkene gaan wij nog verder. Wij ondersteunen een betrokkene door ook een melding van een vermoeden van een misstand via een vertrouwenspersoon mogelijk te maken. Daarbij hoort een iets andere afhandeling van de procedure. Het betekent echter niet dat daarmee de taak van een betrokkene makkelijker wordt. We gaan er van uit dat de betrokkene een zorgvuldige afweging maakt tussen persoonlijke (voor zichzelf maar ook voor anderen), maatschappelijke, maar ook organisatie belangen en gaan ervan uit dat deze regeling hem of haar zal helpen bij het uitvoeren van deze moeilijke taak.

### Artikel 1: Inleidende bepalingen

#### 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a.** het Meldpunt: een onafhankelijke commissie of persoon die als zodanig door de Raad van Bestuur is aangewezen;
- b.** de Raad van Bestuur: is bedoeld de bestuurder;
- c.** een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot ZGAO betreffende:
  - 1. een strafbaar feit;
  - 2. een grove schending van de regels;
  - 3. een ernstig gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  - 4. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten;
  - 5. het misleiden van justitie;
  - 6. het bewust onjuist informeren van publieke organen;
  - 7. een verspilling van maatschappelijk geld;
- d.** de Raad van Toezicht: het orgaan dat als taak heeft intern toezicht uit te voeren op de organisatie, in dit geval de Raad van Toezicht van ZGAO;
- e.** de medewerker: degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met ZGAO;
- f.** de betrokkene: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van de werkgever;
- g.** de vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren.

## **2. Werkingsfeer regeling**

Deze regeling is niet bestemd voor:

- Het melden van persoonlijke klachten van medewerkers over persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
- Het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van normale ondernemingsactiviteiten;
- Het uiten van kritiek op door de werkgever gemaakte beleidskeuzes;
- Het melden van klachten over bejegening, discriminatie en andere klachten die vallen onder de klachtenregeling.

## ***Interne procedure***

### **Artikel 2: Interne melding**

**1.** De medewerker van Zorggroep Amsterdam-Oost die een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn direct leidinggevende of, indien hij melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk acht, bij diens leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon van Zorggroep Amsterdam-Oost.

**2.** De leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de Raad van Bestuur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is. Indien de medewerker het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt de vertrouwenspersoon tevens de leidinggevende van betrokkene op de hoogte. De medewerker kan de vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij de Raad van Bestuur of de leidinggevende niet bekend te maken. De vertrouwenspersoon garandeert vervolgens deze anonimiteit. De medewerker kan dit verzoek te allen tijden herroepen.

**3.** De leidinggevende of vertrouwenspersoon legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die verslaglegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt.

**4.** Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt de Raad van Bestuur onverwijld een onderzoek in. De Raad van Bestuur kan hiervoor ook het Meldpunt (zie artikel 5) inschakelen.

**5.** De Raad van Bestuur zendt aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld, een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en het moment waarop de medewerker het vermoeden aan de leidinggevende of de vertrouwenspersoon heeft gemeld. Indien de medewerker verzocht heeft zijn identiteit niet bekend te maken aan de Raad van Bestuur, zendt de Raad van Bestuur een ontvangstbevestiging aan de vertrouwenspersoon.

**6.** Bij een vermoeden van een misstand waarbij de Raad van Bestuur of een van zijn leden is betrokken meldt de medewerker of de vertrouwenspersoon dat vermoeden rechtstreeks bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht behandelt een binnengekomen melding in overeenstemming met het bepaalde in deze regeling, waar bij de desbetreffende bepalingen Raad van Toezicht moet worden gelezen in plaats van Raad van Bestuur.

### **Artikel 3: Standpunt**

1. De Raad van Bestuur stelt de medewerker, dan wel, indien de medewerker heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken, de vertrouwenspersoon, binnen zes weken op de hoogte van het standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.

2. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kan de Raad van Bestuur de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. De Raad van Bestuur stelt de medewerker, dan wel de vertrouwenspersoon, hiervan schriftelijk op de hoogte.

### ***Externe procedure***

### **Artikel 4: Melding bij het Meldpunt**

1. De medewerker kan het vermoeden van een misstand melden bij het Meldpunt indien:
  - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 3 dus de uitkomst van de interne procedure;
  - b. hij geen standpunt ontvangen heeft binnen de termijnen bedoeld in artikel 3.
2. De medewerker kan in uitzonderlijke situaties de misstand rechtstreeks bij het meldpunt melden, mits met redenen omkleed waarom de interne procedure niet gevolgd is.
3. De medewerker kan het Meldpunt verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijden herroepen.

### **Artikel 5: Het Meldpunt**

1. De Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad benoemen gezamenlijk drie personen die het Meldpunt (de Zorggroep Amsterdam-Oost klokkenluiderscommissie) vormen. Zij worden benoemd voor vier jaar. Na vier jaar kan eenmaal herbenoeming plaatsvinden voor vier jaar. De totale zittingsperiode is niet langer dan acht jaar.
2. De leden van het Meldpunt hebben geen zakelijke relatie met Zorggroep Amsterdam-Oost.
3. Het Meldpunt heeft tot taak een door de medewerker gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de Raad van Bestuur daaromtrent te adviseren.
4. Het Meldpunt beslist bij gewone meerderheid van stemmen.

## **Artikel 6: Ontvangstbevestiging en onderzoek**

1. Het Meldpunt bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand aan de medewerker.
2. Het Meldpunt stelt een onderzoek in.
3. Ten behoeve van het onderzoek omtrent een melding van een vermoeden van een misstand is het Meldpunt bevoegd bij de Raad van Bestuur alle inlichtingen in te winnen die het voor de vorming van zijn advies nodig acht. De Raad van Bestuur moet alle informatie verstrekken waar om wordt verzocht, maar om gewichtige redenen – bijvoorbeeld ter bescherming van belangen van derden – mag hij besluiten bepaalde informatie niet of alleen onder voorwaarden te verstrekken.
4. Wanneer de inhoud van bepaalde door de Raad van Bestuur verstrekte informatie vanwege het vertrouwelijk karakter uitsluitend ter kennisneming van het Meldpunt dient te blijven wordt dit aan het Meldpunt meegedeeld.

## **Artikel 7: Niet ontvankelijk**

Het Meldpunt adviseert de Raad van Bestuur gemotiveerd de melding niet ontvankelijk te verklaren indien:

- a. De misstand niet van voldoende gewicht is;
- b. De medewerker de procedure bedoeld in artikel 2 niet heeft gevolgd én hierbij conform artikel 4, lid 2, niet de redenen heeft genoemd waarom de interne procedure niet is gevolgd;
- c. De medewerker de procedure bedoeld in artikel 2 wel heeft gevolgd maar de termijnen bedoeld in artikel 3 nog niet zijn verstreken.

## **Artikel 8: Inhoudelijk advies van het Meldpunt**

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt het Meldpunt binnen zes weken zijn bevindingen omtrent de melding neer in een advies aan de Raad van Bestuur. Het Meldpunt bericht de medewerker dat een advies is uitgebracht. Indien de medewerker het Meldpunt heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken dan zal dit worden gewaarborgd.
2. Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven, wordt dit door het Meldpunt aan de Raad van Bestuur meegedeeld en kan deze termijn met ten hoogste vier weken worden verlengd. Het Meldpunt stelt de medewerker hiervan schriftelijk in kennis.

## **Artikel 9: Nader standpunt**

1. De Raad van Bestuur stelt op basis van het advies van het Meldpunt, bedoeld in artikel 7 en 8 binnen twee weken een nader standpunt vast, en stelt de medewerker dan wel, indien de medewerker heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken, de vertrouwenspersoon en het Meldpunt, daarvan schriftelijk op de hoogte.

2. De medewerker dan wel de vertrouwenspersoon ontvangt tevens een afschrift van het advies, als bedoeld in artikel 7 en artikel 8, met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan het Meldpunt verstekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen.

### **Artikel 10: Rechtsbescherming**

1. De medewerker die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
2. Een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 2, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

### **Artikel 11: Jaarverslag**

1. Jaarlijks wordt door het Meldpunt een verslag opgemaakt.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen gemeld:
  - a. het aantal en de aard van de meldingen van een vermoeden van een misstand;
  - b. het aantal meldingen dat niet tot een onderzoek heeft geleid;
  - c. het aantal onderzoeken dat het Meldpunt heeft verricht;
  - d. het aantal adviezen en de aard van de adviezen die het Meldpunt heeft uitgebracht.
3. Dit jaarverslag wordt aan de Raad van Bestuur en de ondernemingsraad gestuurd en openbaar gemaakt; het is onderdeel van het Jaardocument.

### **Artikel 12: Inwerkingtreding**

Deze regeling is dd 1 juli 2010 door de Raad van Bestuur van Zorggroep Amsterdam-Oost vastgesteld.