

# Klokkenluidersregeling

Datum		13 december 2017
Versienummer		1.4

Goedgekeurd door een besluit van de Raad van Toezicht, genomen op 19 april 2018 en ingaande per 20 april 2018



preventie



ondersteuning



zorg

## Inleiding

Siriz staat voor een open en transparante organisatiecultuur. Mochten er toch misstanden zijn of zorgen over integriteit dan kan dit intern gemeld worden. Deze klokkenluidersregeling voorziet daarbij in handvatten.

Het doel van het klokkenluidersregeling is:

- medewerkers<sup>1</sup> de mogelijkheid bieden om (vermeende) misstanden te melden en adequate opvolging te geven aan de gedane meldingen;
- leidinggevenden in staat stellen op een vroeg tijdstip geïnformeerd te worden over (vermeende) misstanden;
- medewerkers duidelijk maken dat het melden van (vermeende) misstanden niet zal leiden tot strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze regeling handelen;
- bijdragen aan de ontwikkeling van een cultuur die gekenmerkt wordt door openheid, aanspreekbaarheid en integriteit.

---

<sup>1</sup> Onder medewerkers wordt in dit document verstaan: werknemers, ZZP'ers, vrijwilligers en stagiairs.

## **1 Wat verstaat Siriz onder (vermeende) misstanden?**

Siriz onderscheidt de volgende misstanden:

- een (dreigend) strafbaar feit;
- een (dreigende) schending van wet- en regelgeving;
- een (dreiging van) bewust onjuist informeren van belanghebbenden;
- een (dreiging van) schending van binnen Siriz geldende gedragsregels;
- (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten, of
- een gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid of het milieu.

## **2 (Vermeende) misstanden melden bij leidinggevende**

(Vermeende) misstanden in Siriz dienen gemeld te worden aan de direct leidinggevende van de klokkenluider, die de melding bekijkt en een oplossing zoekt. Indien een medewerker (vermeende) misstanden constateert in een andere (zorg)organisatie of in een (zorg)organisatie waarin de medewerker heeft gewerkt dient dit ook te worden gemeld aan de direct leidinggevende van de klokkenluider, die de melding bekijkt en een oplossing zoekt. De leidinggevende legt binnen twee weken een oplossing voor aan de medewerker. Indien de medewerker vindt dat zijn melding niet afdoende is afgehandeld, maken de medewerker en de leidinggevende afspraken over de te volgen vervolgstappen. Een van de vervolgstappen zou kunnen zijn het doorzenden van de melding door de klokkenluider aan de bestuurder van Siriz of, wanneer het de bestuurder betreft, de voorzitter van de Raad van Toezicht.

## **3 (Vermeende) misstanden melden bij bestuurder**

Normaliter dienen (vermeende) misstanden gemeld te worden aan de direct leidinggevende, die de melding bekijkt en een oplossing zoekt. Als de medewerker om een bepaalde reden niet bij zijn leidinggevende terecht kan of de melding niet tot de gewenste opvolging leidt, kan hij zich rechtstreeks wenden tot de bestuurder. Meldingen die vallen onder de definitie van (vermeende) misstanden en gemeld worden bij de bestuurder, worden met ontvangstdatum door hem vastgelegd. Van elke melding wordt een ontvangstbevestiging verstuurd aan de medewerker die een vermeende misstand heeft gemeld.

Meldingen die vallen onder de definitie van (vermeende) misstanden, worden door de bestuurder in behandeling genomen. De bestuurder bepaalt de wijze waarop de melding wordt afgehandeld. Hij kan besluiten om zelf een onderzoek te (laten) starten, de melding te bespreken in het managementteam of te bespreken met de voorzitter van de Raad van Toezicht met als doel om de melding adequaat af te handelen. Indien de medewerker dat wenst, kan de melding anoniem behandeld worden.

Meldingen die geen betrekking hebben op (vermeende) misstanden, worden door de bestuurder afgehandeld in overleg met de medewerker en eventueel op verzoek van de medewerker de vertrouwenspersoon. Mocht men er samen niet uitkomen dan kan de medewerker zich richten tot de voorzitter van de Raad van Toezicht. Als de melding betrekking heeft op de bestuurder, dient de betrokken medewerker zich rechtstreeks tot de voorzitter van de Raad van Toezicht te wenden.

#### **4 Vertrouwenspersoon**

Siriz heeft een vertrouwenspersoon benoemd, die de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid respectievelijk misstand in ontvangst neemt. De vertrouwenspersoon kan optreden als procesbewaker bij de meldingsprocedure. De vertrouwenspersoon functioneert met gezag, geloofwaardigheid en is in die hoedanigheid onafhankelijk van (de leiding van) Siriz.

#### **5 Externe melding**

Kenmerkend voor de klokkenluidersregeling is de mogelijkheid tot externe melding. Hoofddregel daarbij is dat eerst de interne procedure omtrent een misstand doorlopen moet zijn.

Externe melding is gerechtvaardigd als van een zodanig zwaarwegend maatschappelijk belang sprake is, dat het belang van Siriz bij geheimhouding daarvoor moet wijken.

Siriz kan in diskrediet worden gebracht en schade lijden. Deels is schade vaak niet te voorkomen, wel kan onnodige schade voorkomen worden. Daarom dient externe melding plaats te vinden aan die externe persoon of organisatie die daarvoor naar redelijk oordeel het meest in aanmerking komt. Dit zijn primair organisaties als de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, de Inspectie SZW of het Openbaar Ministerie. Daarbij houdt de melder enerzijds rekening met de effectiviteit waarmee die externe derde kan ingrijpen en anderzijds het belang van Siriz bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen. De melder dient met andere woorden proportioneel te handelen.

#### **6 Uitzonderingsgrond**

De klokkenluidersregeling geldt niet wanneer sprake is van een van de hieronder genoemde uitzonderingsgronden:

- Bij acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- Wanneer er een wettelijke plicht is om direct extern te melden.

## **7 Termijn van afhandeling**

Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de melding wordt de medewerker door de leidinggevende, de bestuurder, dan wel de voorzitter van de Raad van Toezicht op de hoogte gebracht omtrent de voortgang in de afhandeling van de melding. Daarbij wordt te kennen gegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

## **8 Vertrouwelijkheid**

De medewerker die een vermeende misstand meldt en degene aan wie de vermeende misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Er wordt geen informatie verschaft aan derden binnen of buiten Siriz, tenzij wettelijke regelingen of bevoegde autoriteiten daartoe verplichten.

## **9 Rechtsbescherming**

De medewerker die met inachtneming van bepalingen in deze regeling een vermeende misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn rechtspositie benadeeld als gevolg van de melding.

## **10 Rapportage**

Jaarlijks rapporteert de bestuurder over het aantal meldingen, de aard en de afhandeling daarvan, aan de ondernemingsraad en de Raad van Toezicht door middel van een geanonimiseerde rapportage.

## **11 Bekendmaking klokkenluidersregeling**

De klokkenluidersregeling wordt gepubliceerd op [www.siriz.nl](http://www.siriz.nl), intranet en staat genoemd in de gedragscode.