



## Klokkenluidersregeling Siza<sup>1</sup>

### Inleiding

Siza zet zich in voor een open en veilige organisatiecultuur, waarin jij je als medewerker betrokken en verantwoordelijk voelt voor de gang van zaken. En waarin je je vrij voelt aan de bel te trekken als je iets signaleert dat volgens jou niet in orde is. Hiervoor zijn verschillende wegen, afhankelijk van waar het over gaat.

Wat onder deze Klokkenluidersregeling valt:

#### *Misstand van maatschappelijk belang*

Heb je het vermoeden dat er sprake is van een misstand bij Siza, waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, dan kun je dit melden volgens deze 'Klokkenluidersregeling'.

De regeling gaat er vanuit dat je in beginsel *intern* melding doet bij de voorzitter van de raad van bestuur. Siza kan dan haar verantwoordelijkheid nemen en zo nodig ingrijpen. Je kunt de melding zelf doen of via de vertrouwenspersoon medewerkers.

Uitgangspunt is dat melders, die te goeder trouw handelen, bescherming genieten. Om die reden heeft anoniem melden niet de voorkeur. Ook wordt het dan moeilijker je te vragen om nadere uitleg over je vermoeden van een misstand. Anoniem melden is echter wel mogelijk.

*Externe* melding, het 'klokkenluiden', is voorbehouden aan ernstige, immorele praktijken met een groot maatschappelijk belang.

Wat **niet** onder deze Klokkenluidersregeling valt:

#### *Ongewenst gedrag*

Voor advies over wat te doen bij ongewenst gedrag, kun je terecht bij de vertrouwenspersonen, klachtenfunctionaris, de klachtencommissie, de aandachtfunctionaris grensoverschrijdend gedrag en het Medewerkers Opvang Team.

Weet je niet bij wie je moet zijn, dan kun je contact opnemen met het [adviespunt ongewenst gedrag](#). Alles is te vinden op Sizanet en [www.siza.nl](http://www.siza.nl).

#### *Incident*

Door het melden en onderzoeken van incidenten kunnen we ervoor zorgen dat soortgelijke incidenten niet meer, of zo min mogelijk, plaatsvinden. Niet de verwijtbaarheid, maar de vermijdbaarheid staat centraal.

Heb je te maken met een incident, dan kun je dit melden via Cura.

---

<sup>1</sup>gebaseerd op Model Klokkenluidersregeling Brancheorganisaties Zorg, oktober 2016, aansluitend op de Wet Huis voor klokkenluiders; <https://huisvoorklokkenluiders.nl>



## Artikel 1: Definities

In deze regeling bedoelen we met:

1. *je/jij*: de medewerker die met een arbeidsovereenkomst, of op andere gronden, werkt of heeft gewerkt voor Siza; dus ook zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs. Met je/jij bedoelen we ook medewerkers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor Siza werken.
2. *een vermoeden van een misstand*: jouw vermoeden dat binnen Siza sprake is van een misstand. Het kan ook gaan om een misstand binnen een andere (zorg)organisatie, waarmee je zelf door je werkzaamheden in aanraking bent gekomen. Zie hiervoor de regeling van desbetreffende organisatie.  
Voor het vermoeden van een misstand moeten er *redelijke gronden* zijn, vanuit de kennis die je bij Siza hebt opgedaan. Daarnaast moet het *maatschappelijk belang in het geding* zijn door:
  - a. een (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
  - b. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
  - c. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
  - d. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
  - e. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
  - f. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen,
  - g. een (dreigende) verspilling van maatschappelijke/collectieve middelen,
  - h. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de feiten die onder a. t/m g. genoemd zijn;
3. *Siza of andere (zorg)organisatie*: je vermoeden van een misstand kan betrekking hebben op Siza of op een andere (zorg)organisatie, waarmee je door je werkzaamheden voor Siza in aanraking bent gekomen.
4. *melder*: de medewerker die een melding van een vermoeden van een misstand doet;
5. *adviseur*: iedere persoon die jouw vertrouwen heeft en op wie vanuit zijn beroep een geheimhoudingsplicht rust over dat wat aan hem/haar gemeld is. Denk aan een jurist van een vakbond of van een rechtsbijstandsverzekeraar, een bedrijfsarts, een advocaat. Deze adviseur kan jou adviseren over de passende weg voor de melding en wijzen op eventuele risico's.
6. *vertrouwenspersoon*: degene die door de raad van bestuur is aangewezen als vertrouwenspersoon medewerkers voor Siza en van wie dit intern bekend is gemaakt;
7. *externe derde*: iedere instantie die naar jouw mening de vermoede misstand kan (doen) oplossen en daarom het meest in aanmerking komt om de externe melding bij te doen.

## Artikel 2: Informatie, advies en ondersteuning voor de medewerker c.q. melder

1. Je kunt een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand. Als je dat wilt, kun je je door deze adviseur laten vertegenwoordigen. Kies bij voorkeur een niet-betaalde adviseur. Indien Siza vindt dat je redelijke argumenten hebt om een betaalde adviseur te raadplegen en het betreft een melding van vermoeden van een misstand bij Siza, dan neemt Siza deze kosten voor haar rekening.
2. Je kunt de vertrouwenspersoon vragen om informatie, advies en ondersteuning bij het vermoeden van een misstand. De vertrouwenspersoon functioneert onafhankelijk van (de leiding van) Siza of de andere (zorg)organisatie.
3. Je kunt de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders vragen om informatie, advies en ondersteuning bij het vermoeden van een misstand.



### **Artikel 3 : Interne melding**

1. Je meldt een vermoeden van een misstand bij de voorzitter van de raad van bestuur van Siza (tenzij sprake is van een uitzonderingsreden als bedoeld in artikel 7 lid 2).
2. Indien de melding gaat over het functioneren van de raad van bestuur, doe je de melding aan de voorzitter van de raad van toezicht van Siza.
3. Je kunt het vermoeden van een misstand ook intern melden via de vertrouwenspersoon medewerkers van Siza. Jij kunt zelf bepalen of de vertrouwenspersoon je identiteit bekend mag maken of dat deze geheim blijft.

### **Artikel 4: Vastlegging van de interne melding**

1. Je doet de melding schriftelijk bij de voorzitter van de raad van bestuur (in geval lid 2 van artikel 3 van toepassing is, bij de voorzitter van de raad van toezicht).
2. Indien je de melding (deels) mondeling doet bij de voorzitter van de raad van bestuur (en in geval lid 2 van artikel 3 van toepassing is, de voorzitter van de raad van toezicht), zorgt deze voor een schriftelijke vaststelling hiervan. Hij/zij legt deze ter goedkeuring en ondertekening aan je voor. Je ontvangt hiervan een afschrift.
3. De voorzitter van de raad van bestuur (respectievelijk van de raad van toezicht) stuurt jou binnen één week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging. Hierin wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke (mondelinge) melding.
4. Indien je de melding doet via de vertrouwenspersoon, stuurt de vertrouwenspersoon de melding, in overleg met jou, door naar de raad van bestuur (en in geval lid 2 van artikel 3 van toepassing is, de voorzitter van de raad van toezicht). Hierbij wordt de ontvangstdatum vermeld. Indien je de melding (deels) mondeling doet, zorgt de vertrouwenspersoon voor een schriftelijke vastlegging hiervan. De vertrouwenspersoon legt deze ter goedkeuring en ondertekening aan jou voor. Je ontvangt hiervan een afschrift.

### **Artikel 5: Vertrouwelijkheid melding en identiteit van de melder**

1. De raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) en/of de vertrouwenspersoon zorgt ervoor dat informatie over de melding alleen toegankelijk is voor degenen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. Allen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken jouw identiteit niet bekend zonder jouw uitdrukkelijke schriftelijke instemming. Zij gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien je het vermoeden van een misstand hebt gemeld via de vertrouwenspersoon en je geen toestemming hebt gegeven je identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon deze direct door aan jou.

### **Artikel 6: Standpunt**

1. Nadat de melding is gedaan, onderzoekt de raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) zorgvuldig, met ondersteuning van een onafhankelijke partij, het gemelde vermoeden van een misstand. Tijdens het onderzoek word je gehoord.
2. Met een 'onafhankelijke partij' bedoelt Siza: 'geen personen die misschien betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid; ook niet de vertrouwenspersoon of mensen die betrokken zullen zijn bij de arbeidsrechtelijke maatregelen als gevolg van het onderzoek' (bron: Huis voor Klokkeluiders).
3. Indien je de melding bij de vertrouwenspersoon hebt gedaan en je jouw identiteit niet bekend wil maken, kan de raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) schriftelijk, via de vertrouwenspersoon, vragen aan je stellen. Vervolgens zal de vertrouwenspersoon je schriftelijke



antwoorden op de vragen anoniem doorsturen naar de raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht).

4. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding, word je door de raad van bestuur (respectievelijk door de raad van toezicht) of vertrouwenspersoon schriftelijk geïnformeerd over het inhoudelijke standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij geven zij aan tot welke stappen de interne melding heeft geleid. Bij de formulering hiervan houden zij rekening met het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken (bedrijfs-)informatie en wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
5. De raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) zal in een gesprek met jou, dan wel de vertrouwenspersoon, het inhoudelijke standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand toelichten en je in staat stellen hierop te reageren.
6. Als het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert de raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) of de vertrouwenspersoon jou hierover schriftelijk, voor het verstrijken van deze periode van acht weken. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn je het standpunt wel ontvangt. Deze termijn mag maximaal nog vier weken bedragen.

#### **Artikel 7: Externe melding; het klokkenluiden**

1. Je kunt na het doorlopen van de procedure voor interne melding (artikel 3 en 6) overgaan tot extern melden, als:
  - a. je het niet eens bent met het standpunt als bedoeld in artikel 6 en vindt dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd; en je dit in lijn met artikel 6 lid 5 aan de raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) hebt laten weten;
  - b. je het niet eens bent met de wijze waarop de werkgever zich tegenover jou heeft gedragen naar aanleiding van je melding; en je dit in lijn met artikel 6 lid 5 aan de raad van bestuur (respectievelijk de raad van toezicht) hebt laten weten.
  - c. je geen standpunt hebt ontvangen binnen de termijn(en) als bedoeld in artikel 6 leden 4 en 6.
2. Je kunt direct een externe melding doen, als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van jou kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval zo als er sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat één of meerdere leden van de raad van bestuur én één of meerdere leden van de raad van toezicht bij de vermoede misstand betrokken zijn;
  - c. een situatie waarin je in redelijkheid kunt vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van de interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - e. een eerdere melding, overeenkomstig de procedure, van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - f. een wettelijke plicht tot directe externe melding.
3. Je kunt de externe melding doen bij een externe derde. Dat is een instantie die, naar jouw redelijk oordeel, daarvoor het meest in aanmerking komt. Je houdt hierbij rekening met de effectiviteit waarmee die instantie kan ingrijpen. Daarnaast houd je zoveel mogelijk rekening met de mate van schade die Siza hierbij kan oplopen. Onder externe derde wordt in ieder geval verstaan:
  - a. een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten (denk aan de Politie);
  - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van wettelijk voorschriften (denk aan Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Arbeidsinspectie)
  - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.



#### **Artikel 8: Rechtsbescherming melder**

1. Als je te goeder trouw handelt (dat wil zeggen procedureel en materieel zorgvuldig handelt; zie lid 3 en 4 in dit artikel), word je in je rechtspositie beschermd. Dat betekent dat je vanwege je melding op geen enkele wijze wordt benadeeld in je rechtspositie jegens Siza. Wil je aanspraak maken op rechtsbescherming, dan zal je je identiteit bekend moeten maken.
2. Besluiten met betrekking tot je rechtspositie zijn in dit verband:
  - 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. verplaatsen of overplaatsen of het weigeren van een verzoek daartoe;
  - e. treffen van een disciplinaire maatregel;
  - f. belemmeren van salarisverhoging;
  - g. belemmeren van promotiekansen;
  - h. afwijzen van verlof.
3. Van procedureel zorgvuldig handelen is sprake als:
  - a. je de desbetreffende feiten eerst intern aan de orde hebt gesteld als bedoeld in artikel 3, tenzij dat in redelijkheid niet van jou kon worden verlangd;
  - b. je bij externe melding de feiten op een passende en evenredige wijze bekend maakt.
4. Van materieel zorgvuldig handelen is sprake als:
  - a. je een redelijk vermoeden hebt dat de betreffende feiten juist zijn en je dit kunt onderbouwen met zaken die je zelf hebt gezien of met documenten (e-mails, verslagen, brieven, foto's);
  - b. de externe bekendmaking een maatschappelijk belang betreft, zoals bedoeld in artikel 1 lid 2;
  - c. het belang van externe bekendmaking in maatschappelijk opzicht uitstijgt boven het belang van Siza bij geheimhouding.
7. Vind je dat je toch wordt benadeeld in je rechtspositie, dan geef je dit intern aan bij de raad van bestuur. Blijft er vervolgens naar jouw idee sprake van benadeling, dan kun je de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders vragen om een bejegeningsonderzoek te starten naar de manier waarop je bent behandeld. Je kunt dit verzoek ook al doen als het interne onderzoek naar de vermoede misstand nog loopt. Concludeert het Huis voor Klokkenluiders dat je inderdaad bent benadeeld, dan kun je compenserende maatregelen eisen van je werkgever.

#### **Artikel 9: Slotbepalingen**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 maart 2017.
2. Deze regeling wordt algemeen bekend gemaakt en is te vinden op Sizanet en [www.siza.nl](http://www.siza.nl).
3. Vanaf het moment van inwerkingtreding is de vertrouwenspersoon medewerkers Siza ook als vertrouwenspersoon ten behoeve van deze regeling benoemd. Gegevens over de vertrouwenspersoon zijn te vinden op Sizanet en [www.siza.nl](http://www.siza.nl).