

Soms móet je wel aan de bel trekken

Iedereen stelt zichzelf wel eens vragen als een collega met iets bezig is dat we NIET OK vinden. Maar soms gaat het een stapje verder en vermoeden we dat er meer speelt. En dan niet alleen iets dat we als organisatie niet willen, maar omdat het maatschappelijk echt 'niet kan'.

Het is onze taak om te organiseren dat cliënten goede ondersteuning ontvangen. En dat betekent ook dat we moeten ingrijpen op het moment dat een collega die taak mogelijk in gevaar brengt. In situaties waar een luchtje aan lijkt te zitten. Die gaan over geld of macht. Of over zaken verdraaien of verzwijgen. Kortom, echt ernstige misstanden, die de wet schenden of onze organisatie of zelfs de maatschappij schade kunnen berokkenen. Als je zoiets denkt te zien gebeuren dan is het belangrijk dat je actie neemt. Deze regeling vertelt welke stappen nodig zijn. Allereerst intern; lost dit niets op of als je vindt dat je wordt benadeeld omdat je een melding hebt gedaan, dan kun je de misstand extern melden.

Dit protocol gaat over wat je kunt doen met een vermoeden van een misstand, als iemand iets doet dat niet te tolereren is.

- Het vertelt je wat je kunt doen voordat je daadwerkelijk een melding gaat indienen.
- Het beschrijft hoe het proces verloopt en wie er wat doet met jouw melding.

- Het maakt je duidelijk dat jouw eventuele melding jouw positie binnen Philadelphia nooit zal benadelen.

Flowchart stappen

- Schat in of je jouw vermoeden kunt bespreken met de persoon in kwestie of zijn leidinggevende.
- Als zo'n gesprek niet kan, meld dan jouw vermoeden van een misstand bij de meldingsfunctionaris (z.o.z.).
- Samen met de meldingsfunctionaris leggen jullie de melding schriftelijk vast. De meldingsfunctionaris informeert de RvB in overleg met de melder.
- De meldingsfunctionaris stelt een vooronderzoek in.
- Als het vooronderzoek serieuze aanwijzingen voor een misstand oplevert, meldt de meldingsfunctionaris dit aan de bedrijfsjurist en stemt af over het instellen van een vervolgonderzoek.
- Binnen 12 weken na de melding volgen het rapport over het vervolgonderzoek en een advies aan de RvB.
- Binnen 14 weken na de melding ontvang je het standpunt van de RvB over de melding en welke stappen er zullen worden gezet.

“De klokkenluidersregeling beschermt de werknemer die eerlijk denkt een misstand waar te nemen. En zorgt ervoor dat we als organisatie ons functioneren kunnen verbeteren als er echt iets aan de hand is.”

Facts & Figures

Wie heeft een taak?

- Medewerkers en vrijwilligers
- Meldingsfunctionaris
- Leidinggevende
- Bedrijfsjurist
- Raad van Bestuur

Status

Zorgbrede Governancecode 2010
Wet Huis voor Klokkenluiders 2016

Document eigenaar

Directeur HR

Voor het laatst aangepast

Augustus 2016

Evaluatietermijn

Iedere twee jaar

Gerelateerde documenten

- Protocol Grensoverschrijdend Gedrag tussen Medewerkers Onderling
- Regeling Individueel Klachtrecht voor Medewerkers
- Regeling Interne Klachtenopvang voor Cliënten
- Protocol Ongewenste gebeurtenissen
- Protocol Misbruik Cliënten

Goed om te weten

Deze regeling gaat over het melden van vermoede ernstige misstanden waarbij een maatschappelijk belang in het geding is. Een aantal meldingen kun je niet via dit protocol doen. Hiervoor gelden andere regels. Denk aan misbruik van cliënten, grensoverschrijdend gedrag van collega's en jouw individueel klachtrecht. Vanzelfsprekend behandelen zowel de melder als de meldingsfunctionaris de melding vertrouwelijk.

Advies vragen

Sinds 1 juli 2016 kun je als jij de klok wilt luiden advies vragen bij het Huis van Klokkenluiders: www.huisvoorklokkenluiders.nl. Het Huis voor Klokkenluiders kan ook een onderzoek starten.

Meldloket

Het online Meldloket is dé plek om ongewenste gebeurtenissen te melden. Ook bijvoorbeeld meldingen rondom 'zorg onder de maat'. In 2014 waren dat er 62, in 2015 steeg dat met 8,1% naar 67 meldingen. Bespreek deze meldingen met je leidinggevende en met je collega's; wat kun je zelf doen om de zorg te verbeteren?

Persoonlijke coaching nodig?

Bel Resiliants: 0800 - 4565758 (24/7)
Dit geldt voor alle medewerkers (en hun gezinsleden). De gesprekken met Resiliants zijn vertrouwelijk. Resiliants heeft een geheimhoudingsplicht.

Wie doet wat?

Medewerkervrijwilliger

- Neemt zijn eigen vermoedens dat er iets aan de hand is serieus en trekt op tijd aan de bel; als het kan bij de persoon in kwestie of zijn leidinggevende.
- Voelt verantwoordelijkheid en maakt dus zelf de afweging tussen waar zijn geheimhoudingsplicht eindigt en een maatschappelijk belang begint.
- Zoekt eventueel vertrouwelijk contact met een raadsman (iemand met geheimhoudingsplicht) om zijn vermoeden te bespreken voor een daadwerkelijke melding te doen.
- Weet dat hij door de klokkenluidersregeling de organisatie kan helpen en onrecht kan voorkomen maar ook zelf beschermd wordt.

Meldingsfunctionaris

- Legt samen met de medewerker een melding van de vermoede misstand vast, dateert die en bewaakt de verdere procedure. Informeert de RvB over de melding en de datum daarvan.
- Stelt een vooronderzoek in om een redelijke grond voor de melding vast te stellen; spreekt met de persoon in kwestie of zijn leidinggevende en informeert de RvB en de melder.
- Beslist in overleg met bedrijfsjurist over het al dan niet instellen van een vervolgonderzoek.
- Zorgt dat de RvB rapportage van het vervolgonderzoek en advies over te nemen stappen tijdig ontvangt.

Leidinggevende

- Gaat het gesprek met de betrokken collega aan.
- Stelt zich neutraal op en zorgt voor een zorgvuldige behandeling van de inhoud van de melding.
- Hanteert het uitgangspunt 'onschuldig tot tegendeel bewezen'.
- Zorgt voor opvang van de melder en de persoon in kwestie.

Bedrijfsjurist

- Beoordeelt het resultaat van het vooronderzoek.
- Adviseert de meldingsfunctionaris over het al dan niet starten van een vervolgonderzoek en de inhoud daarvan.

Hoe werkt een interne melding van een vermoede misstand?

1. Eerst wordt met een vooronderzoek bepaald of er gegronde aanwijzingen zijn voor een ernstige misstand.
2. Als er serieuze indicaties zijn, stelt de meldingsfunctionaris in overleg met de bedrijfsjurist een vervolgonderzoek in.
3. Binnen 12 weken na de melding is het rapport over het onderzoek beschikbaar en ontvangt de RvB een advies.
4. De RvB brengt de medewerker op de hoogte van haar standpunt en geeft aan welke stappen er worden genomen.

Wanneer is er sprake van een vermoede misstand?

Als je een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden hebt van een actie of juist iets niet doen binnen Philadelphia, waarbij een maatschappelijk belang speelt, dat:

- een (dreigend) strafbaar feit betekent.
- een (dreigende) overtreding inhoudt van regels of beleid (ook rond zaken als accounting, boekhouding en auditing).
- een gevaar is voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu.
- de overheid, opsporingsambtenaren of het publiek probeert te misleiden.
- leidt tot ernstige verspilling van geld of spullen.
- leidt tot het verzwijgen, vernietigen of veranderen van informatie over dergelijke zaken.



Meldingsfunctionaris

Mevrouw A. Heitmeijer, directeur Zorg, T (033) 760 24 01, (06) 55 16 04 60
Postbus 1255, 3800 BG Amersfoort

Geheimhouding:

Alle betrokkenen bij een klacht, die beschikking krijgen over vertrouwelijke gegevens, hebben een geheimhoudingsplicht. Behalve als de wet anders voorschrijft. Alleen op verzoek van melder worden de stukken in zijn personeelsdossier opgenomen.

Extern melden?

Als je van mening bent dat jouw interne melding door Philadelphia niet of onvoldoende wordt opgepakt, of als je vindt dat je onmogelijk een interne melding kan doen, of als je vindt dat je benadeeld wordt omdat je een melding hebt gedaan, dan kun je de misstand melden via het Huis voor Klokkenluiders: www.huisvoorklokkenluiders.nl. In overleg met de adviseurs van Het Huis voor Klokkenluiders kun je een verzoek indienen voor een onderzoek bij het onderzoeksteam van Het Huis.