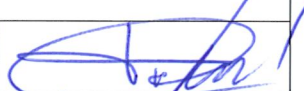
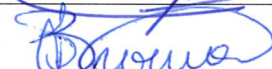
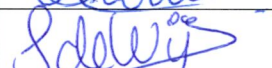


Klokkenluidersregeling Residentie Molenwijck



Residentie
Molenwijck

Loon op Zand

Vastgesteld 15 december 2023 door:		
Frans Mannaerts	Directeur	
Irma Brouwers	Manager Welzijn & Zorg	
Sabine de Wijs	Manager Verhuur	
Floor Peijs	Adviseur Bedrijfsvoering	
Ilona Kuijpers	Voorzitter OR	

Klokkenluidersregeling Residentie Molenwijck



Residentie
Molenwijck

Loon op Zand

Vastgesteld 6 november 2023 door:		
Frans Mannaerts	Directeur	
Irma Brouwers	Manager Welzijn & Zorg	
Sabine de Wijs	Manager Verhuur	
Floor Peijs	Adviseur Bedrijfsvoering	
Ilona Kuijpers	Voorzitter OR	

Inhoud

1 Inleiding	3
1.1 In het kort	3
Artikel 1. Definities	3
Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer	4
Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever	4
Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie	5
Artikel 5. Rechtsbescherming	5
Artikel 6. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	5
Artikel 7. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding	5
Artikel 8. Behandeling van de interne melding door de werkgever	5
Artikel 9. De uitvoering van het onderzoek	6
Artikel 10. Standpunt van de werkgever	6
Artikel 11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever	6
Artikel 12. Externe melding	7
Artikel 13. Publicatie, rapportage en evaluatie	7
Artikel 14. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling	7

1 Inleiding

Residentie Molenwijck hecht aan het voeren van een deugdelijk integriteitsbeleid en als onderdeel daarvan een goed klokkenluidersbeleid: onze medewerkers moeten op een adequate en veilige manier melding kunnen doen van (vermoedens van) misstanden binnen de organisatie. Deze regeling vloeit voort uit de wet Huis voor Klokkenluiders en de Zorgbrede Governance Code.

1.1 In het kort

Deze klokkenluidersregeling van Residentie Molenwijck is een complete, formele regeling. Daarom hebben we hieronder een korte versie uitgeschreven.

- Heb je het vermoeden van een misstand of een schending van de integriteit, meld dit dan bij je teamleider. Je kunt je ook melden bij het managementteam, een andere teamleider of de vertrouwenspersoon. Voor meer informatie benader je het managementteam of de vertrouwenspersoon. Kijk voor de gegevens van de vertrouwenspersoon in de wegwijzer voor medewerkers.
- Gaat de (vermoedelijke) kwestie over (de leden van) het managementteam dan kun je melding doen bij de vertrouwenspersoon.

Artikel 1. Definities

1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid verricht en hiervoor een vergoeding ontvangt en bezoldigde vrijwilligers en stagiaires
- b. werkgever: Residentie Molenwijck, welke krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten;
- c. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - I. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - II. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - III. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - IV. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
 - V. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - VI. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - VII. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld,
 - VIII. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten;
 3. er sprake is van schending van het Unierecht zoals schendingen van richtlijnen op het gebied van (bijvoorbeeld) financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en

terrorismedinanciering, productveiligheid en productconformiteit, volksgezondheid en consumentenbescherming.

d. vermoeden van een integriteitsschending: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen.

e. adviseur: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand. Liefst is dit de vertrouwenspersoon;

f. vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van de werkgever te fungeren;

g. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of integriteitsschending op grond van deze regeling;

h. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling, maar tevens personen die op andere grond activiteiten verrichten voor de werkgever zoals zzp'ers, stagiaires, vrijwilligers, sollicitanten, ex-werknemers, aannemers, leveranciers en bestuurders en die een melding doen op grond van deze regeling. Daarbij omvat het begrip ook mensen die een melder bijstaan, zoals vertrouwenspersonen en vakbondsvertegenwoordigers of collega's en familieleden die verbonden zijn met een melder en kunnen worden benadeeld in hun werkzaamheden;

i. hoogste leidinggevende: het orgaan of de persoon, die de dagelijkse leiding heeft over de organisatie van de werkgever; bij Residentie Molenwijck de directeur/bestuurder

j. hoogste verantwoordelijke: de Raad van Toezicht;

k. contactpersoon: degene die door de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder is aangewezen, als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;

l. onderzoekers: degenen aan wie de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

1. Een werknemer kan een adviseur (bij voorkeur de vertrouwenspersoon) in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

2. In overeenstemming met lid 1 kan de werknemer de vertrouwenspersoon verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een integriteitsschending en/of onregelmatigheid en/of misstand.

Artikel 3. Interne melding door een werknemer van de werkgever

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of integriteitsschending binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij het managementteam of de teamleider, Indien de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat het managementteam bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, kan hij de melding bij de vertrouwenspersoon doen De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de directeur/bestuurder.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen bij de directeur/bestuurder.

Artikel 5. Rechtsbescherming

1. Betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie bedreigd met benadeling of benadeeld als gevolg van het melden in de vorm van bijvoorbeeld ontslag, schorsing, boete, demotie
2. Een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 2 die in dienst van de werkgever is, wordt op geen enkele wijze bedreigd met benadeling of benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Artikel 6. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek of digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder.

Artikel 7. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Indien de melder de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan binnen zeven dagen een afschrift.
2. Indien de werknemer de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de vertrouwenspersoon doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze vertrouwenspersoon, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging eveneens ter goedkeuring en ondertekening binnen zeven dagen voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
3. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, stuurt de melding onverwijld door aan de directeur/bestuurder.
4. Meldingen worden geregistreerd in een hiervoor ingericht register en worden maximaal 5 jaar bewaard.

Artikel 8. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De directeur/bestuurder stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

2. De melder ontvangt binnen een redelijke gestelde termijn van maximaal drie maanden informatie over de beoordeling van zijn melding. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan 3 maanden bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.

Artikel 9. De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 10. Standpunt van de werkgever

1. De directeur/bestuurder informeert de melder binnen drie maanden na de melding schriftelijk over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de hoogste leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt De directeur/bestuurder of de RvC of een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 van de interne melding van een vermoeden van een misstand en van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een onregelmatigheid of misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever

sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in.

3. Indien de werkgever een externe instantie als bedoeld in artikel 14 lid 3 op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 12. Externe melding

1. De melder heeft tevens het recht direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand

3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift, zoals bijvoorbeeld de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugdzorg of de Autoriteit Persoonsgegevens ;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders en bij de externe klachtencommissie Zorgbelang Brabant.

Artikel 13. Publicatie, rapportage en evaluatie

1. De directeur/bestuurder draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd intern en openbaar wordt gemaakt op de website van de werkgever.

2. De directeur/bestuurder stelt jaarlijks een rapportage op over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

- a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden.
- b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
- c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
- d. informatie over 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.

3. De directeur/bestuurder stuurt het concept voor de in het vorige lid bedoelde rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad, waarna dit in een overlegvergadering met de Ondernemingsraad wordt besproken.

4. De directeur/bestuurder stelt de Ondernemingsraad in de gelegenheid zijn standpunt over het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken. De directeur/bestuurder draagt zorg voor verwerking van het standpunt van de Ondernemingsraad in de rapportage, en legt deze verwerking ter goedkeuring aan de Ondernemingsraad voor.

Artikel 14. Inwerkingtreding regeling en intrekking vigerende regeling

1. Deze regeling treedt in werking op 6 november 2023 en wordt iedere 2 jaar geëvalueerd.

Vastgesteld: 6 november 2023

Documentverantwoordelijke: F.P. Mannaerts

2. Deze regeling wordt aangehaald als Klokkenluidersregeling of de regeling voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid of integriteitsschending.