

Regeling melding misstanden

Inhoudsopgave

Pre-ambule	1
Artikel 1: doel regeling	1
Artikel 2: toepassingsgebied regeling	1
Artikel 3: definities.....	2
Artikel 4: bescherming	2
Artikel 5: interne melding	3
Artikel 6: standpunt bij interne procedure	3
Artikel 7: raadsman.....	4
Artikel 8: externe melding	4
Artikel 9: externe derde.....	4
Artikel 10: vaststelling, inwerkingtreding en publicatie.....	5

Pre-ambule

Het Albert Schweitzer ziekenhuis heeft de plicht om als goed werkgever te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden zoals die zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en in de Arbowet. In de Governancecode Zorg is de klokkenluidersregeling opgenomen. Ook in artikel 3.2.23 van de CAO-ziekenhuizen is opgenomen dat: 'de werknemer op een veilige wijze melding kan doen van eventuele vermoedens van misstanden in de instelling. Voor de procedure wordt verwezen naar de Regeling Melding Misstanden'. Deze ASZ-regeling vindt zijn grondslag mede in de 'model-regeling melding misstanden' zoals gepubliceerd door de CAO-partijen¹ betrokken bij de CAO-ziekenhuizen.

De regeling is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Bestuur van 12 mei 2010, gehoord hebbende de instemming van de Ondernemingsraad (3 mei 2010) en het positieve advies van het Stafbestuur (22 februari 2010).

Artikel 1: doel regeling

In deze regeling staat vermeld hoe in het Albert Schweitzer ziekenhuis wordt omgegaan met vermoedens van misstanden. Het is de bedoeling van deze regeling om:

- medewerkers de mogelijkheid te bieden om misstanden of vermoedens daarvan te melden en adequate opvolging te geven aan de gedane meldingszaken;
- het management in staat te stellen op een vroeg tijdstip geïnformeerd te worden over misstanden;
- de medewerkers duidelijk te maken dat zij niet bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze procedure vermoedens van misstanden melden;
- bij te dragen tot de ontwikkeling van een cultuur die gekenmerkt wordt door openheid, aanspreekbaarheid en integriteit.

Artikel 2: toepassingsgebied regeling

Deze regeling geldt integraal voor allen die in het Albert Schweitzer ziekenhuis werken, tewerkgesteld zijn of een opleiding volgen, ongeacht de wijze waarop men aan of met het ziekenhuis verbonden is. Deze regeling staat los van en vormt een aanvulling op andere, meer specifieke bestaande of toekomstige klachtenprocedures van het Albert Schweitzer ziekenhuis. Medewerkers die een klacht willen indien met betrekking tot hun werk, of een andere klacht waarvoor een meer specifieke procedure bestaat, dienen gebruik te maken van die specifieke procedure.

¹ ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, FHZ, NU'91, De Unie Zorg en Welzijn en de NVZ Vereniging Ziekenhuizen.

Artikel 3: definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- medewerker / betrokkene: degene die al dan niet in dienst werkzaam is ten behoeve van het Albert Schweitzer ziekenhuis;
- externe derde: een externe derde als bedoeld in artikel 9 lid 1;
- raadsman: degene als bedoeld in artikel 7;
- de hoogst verantwoordelijke: degene die alleen of samen met anderen rechtstreeks de hoogste zeggenschap heeft bij de leiding van de organisatie van het Albert Schweitzer ziekenhuis;
- verantwoordelijke: leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van de organisatie waar medewerker werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- de leidinggevende: degene die direct de leiding geeft aan medewerker;
- de vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van het Albert Schweitzer ziekenhuis te fungeren;
- een vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar medewerker werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
 - a. een (dreigend) strafbaar feit;
 - b. een (dreigende) schending van de regels;
 - c. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - e. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - f. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

Artikel 4: bescherming

1. 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. Het Albert Schweitzer ziekenhuis zal geen strafmaatregelen nemen of oneerlijke behandeling toestaan van medewerkers die te goeder trouw hun bezorgdheid uitspreken over bepaalde zaken en zal waar nodig maatregelen nemen om het personeel hiertegen te beschermen.
2. Een raadsman of een vertrouwenspersoon die in dienst van het Albert Schweitzer ziekenhuis is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.
3. Het Albert Schweitzer ziekenhuis heeft begrip voor het feit dat medewerkers er de voorkeur aangeven dat meldingen in het kader van deze procedure vertrouwelijk behandeld worden. De meldingen zullen daarom met de grootst mogelijke mate van vertrouwelijkheid behandeld worden. De identiteit van de medewerkers die volgens deze procedure vermeende misstanden melden, zal door het Albert Schweitzer ziekenhuis geheim worden gehouden.
4. In sommige gevallen zal het echter vanzelf duidelijk zijn wie de melder is; kan het onderzoek ertoe leiden dat er een verklaring moet worden afgelegd, of wordt de medewerker gevraagd om bewijsmateriaal te verschaffen. In dergelijke omstandigheden, waarin het achterhalen van de waarheid belemmerd zou worden door volledige vertrouwelijkheid, kan het Albert Schweitzer ziekenhuis, geen volledige vertrouwelijkheid garanderen tegenover degene die vermoedens van misstanden meldt. De medewerker wordt door het ziekenhuis per omgaande geïnformeerd als de vertrouwelijkheid of de anonimiteit niet kan worden gegarandeerd. Hij of zij kan zich dan beraden wel of niet door te gaan met de melding.
5. Het Albert Schweitzer ziekenhuis wil anonieme meldingen vermijden, want anonimiteit kan het onderzoek naar de vermeende misstanden ernstig bemoeilijken. Als een medewerker echter van mening is dat er geen andere mogelijkheid is dan een anonieme melding, dan zal deze melding op gepaste wijze behandeld worden.

[top](#)

6. Het Albert Schweitzer ziekenhuis stimuleert zijn medewerkers om te goeder trouw melding te maken van vermoedens van misstanden. Als echter na onderzoek blijkt dat een melding niet bevestigd kan worden of onterecht is, zullen er geen maatregelen worden genomen tegen medewerkers die deze zaken te goeder trouw hebben aangekaart.
7. Een onderzoek is echter een kostbaar, tijdrovend en potentieel beschadigend proces. Als beschuldigingen kwaadwillig en niet op feiten gebaseerd blijken te zijn, kan het Albert Schweitzer ziekenhuis maatregelen nemen tegen medewerkers die dergelijke kwaadwillige beschuldigingen uiten.
8. Het aantal en de aard van de meldingen wordt geregistreerd. De Ondernemingsraad ontvangt hiervan een geanonimiseerde rapportage.

Artikel 5: interne melding

1. Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 8 lid 2, meldt medewerker een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of - indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht - bij een verantwoordelijke of - indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht - bij de vertrouwenspersoon. Als de interne melding betrekking heeft op een lid van de Raad van Bestuur dient de betrokken medewerker zich rechtstreeks tot de voorzitter van de Raad van Toezicht te wenden. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende of aan een verantwoordelijke.
2. De leidinggevende of de verantwoordelijke legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door medewerker, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de verantwoordelijke draagt er zorg voor dat de hoogst verantwoordelijke onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de hoogst verantwoordelijke een afschrift van de vastlegging ontvangt. Indien medewerker het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze eveneens de hoogst verantwoordelijke op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met medewerker overeengekomen wijze en tijdstip.
3. Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart. Afhankelijk van de aard en de ernst van de melding wordt een onderzoek gestart door een Commissie Melding Misstanden die wordt ingesteld door de Raad van Bestuur, tenzij de melding het bestuur betreft. De opdrachtformulering en de voorwaarden waaronder de commissie haar werk kan doen, worden vooraf vastgesteld. In de commissie neemt een lid op voordracht van de Ondernemingsraad zitting.
4. De hoogst verantwoordelijke stuurt een ontvangstbevestiging aan de medewerker die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien medewerker het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende of een verantwoordelijke, maar aan een vertrouwenspersoon.
5. De hoogst verantwoordelijke beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

[top](#)

Artikel 6: standpunt bij interne procedure

1. Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt medewerker door of namens de hoogst verantwoordelijke schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

2. Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt medewerker door of namens de hoogst verantwoordelijke hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 7: raadsman

1. Medewerker kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.
2. Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van medewerker geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust.

Artikel 8: externe melding

1. Medewerker kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 9 lid 1, met inachtneming van het in artikel 9 bepaalde indien:
 - hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 6;
 - hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 6;
 - de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 6, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en medewerker hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de hoogst verantwoordelijke;
 - sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.
2. Een uitzonderingsgrond als bedoeld in lid 1 doet zich voor, indien sprake is van:
 - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - een situatie waarin medewerker in redelijkheid kan vrezen voor tegen maatregelen als gevolg van een interne melding;
 - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - een eerdere interne melding conform de procedure die de misstand niet heeft weggenomen;
 - een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 9: externe derde

1. Externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie medewerker een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig groot maatschappelijk belang is dat het belang in concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van het Albert Schweitzer ziekenhuis bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen.
2. Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, kan medewerker bij een externe derde als bedoeld in het vorige lid een vermoeden van een misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 8 genoemde gevallen.
3. De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijk oordeel van medewerker gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij medewerker enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van het Albert Schweitzer ziekenhuis bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voorzover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
4. Naarmate de mogelijkheid van schade voor het Albert Schweitzer ziekenhuis als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij medewerker, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

[top](#)

Artikel 10: vaststelling, inwerkingtreding en publicatie

Deze regeling is – gehoord hebbende het advies van het bestuur VMS en met instemming van de Ondernemingsraad- vastgesteld door de Raad van Bestuur in de vergadering van 12 mei 2010.

Revisie 2012:

De regeling melding misstanden is besproken in de RvB-vergadering van 7 juni 2012 en ongewijzigd vastgesteld.

Revisie 2014:

De regeling is ongewijzigd vastgesteld.

[top](#)