



<b>KLOKKENLUIDERSREGELING</b>	
<b>Toepassingsgebied</b>	MIND Platform Psychische Gezondheid MIND
<b>In MT vastgesteld op</b>	maart 2021
<b>In PVT vastgesteld op</b>	Mei 2021
<b>Versie</b>	1
<b>Evaluatiedatum</b>	September 2022
<b>Documenteigenaar / functie</b>	HR (beleids)adviseur

**MIND en MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid, hierna te noemen MIND**, achten het van belang dat de werknemers op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden in de organisatie waarin zij werkzaam zijn.

De regeling inzake het omgaan met vermoedens van een misstand is gebaseerd op de regeling zoals gepubliceerd door de Stichting van de Arbeid en is hieronder opgenomen.

#### **Artikel 1      Definities**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

MIND:	MIIND en MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid;
Leidinggevende:	degene die hiërarchisch leiding geeft aan de werknemer;
Directie:	de Directeur/bestuurder van MIND / MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid.
Werknemer:	degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht, dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht; hieronder vallen stagiairs, vrijwilligers met een vrijwilligersovereenkomst die werkzaamheden vanuit en voor de interne organisatie verrichten, zzp-ers die uit hoofde van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden verrichten, gedetacheerden en uitzendkrachteen.
Raad van Toezicht:	de voorzitter of vice voorzitter van de Raad van Toezicht van MIND en van MIND Landelijk Platform Psychische Gezondheid;
Externe derde:	iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de interne vertrouwenspersoon, aan wie de werknemer een vermoeden van een misstand meldt;
Vertrouwenspersoon:	De interne of externe vertrouwenspersoon van MIND.

## **Artikel 2      Werkingssfeer**

2.1      Deze regeling is bestemd voor het melden van een vermoeden van een misstand. Hieronder wordt verstaan: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar de werknemer werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:

- a.      een (dreigend) strafbaar feit;
- b.      een (dreigende) schending van wet- en /of regelgeving en /of de gedragscode (indien van toepassing)
- c.      een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu
- d.      een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen en/of het publiek;
- e.      een (dreigende) verspilling van gelden;
- f.      (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

2.2.      Deze regeling is niet bestemd voor:

- het melden van persoonlijke klachten van werknemers over hen persoonlijk betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid;
- het melden van gewetensbezwaren in verband met het verrichten van activiteiten van MIND.

## **Artikel 3      Interne melding**

MIND moedigt werknemers die het vermoeden hebben dat er misstanden bestaan binnen de organisatie, aan om hiervan melding te maken.

De werknemer meldt een vermoeden van een misstand in eerste instantie intern. Alleen wanneer sprake is van een uitzonderingsgrond, zoals genoemd in artikel 6 lid 1, kan de werknemer het vermoeden van een misstand direct bij een externe derde melden (eventueel in overleg met de vertrouwenspersoon; zie 6.4.).

De werknemer die werkzaamheden verricht voor MIND in Nederland, kan het vermoeden van een misstand intern melden bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht, bij de interne vertrouwenspersoon of externe vertrouwenspersoon (van beiden worden de bereikbaarheidsgegevens vermeld op intranet). Indien het vermoeden van een misstand een leidinggevende betreft, kan de werknemer het vermoeden bij de directeur melden.

Degene aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de werknemer, die daarvan een afschrift ontvangt.

Degene aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld (anders dan de directie), draagt er zorg voor dat de directie onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding is ontvangen, almede dat de directie een afschrift van de vastlegging ontvangt. De directie stuurt een ontvangstbevestiging aan de werknemer die een

vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de melding.

Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt onverwijld een onderzoek gestart, geïnitieerd door de directie.

De werknemer die het vermoeden van een misstand intern meldt en degene aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk.

#### **Artikel 4 Standpunt**

- 4.1 Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt de werknemer door of namens de directie 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.
- 4.2 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt de werknemer door of namens de directie hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.
- 4.3 Indien de genoemde termijn in art. 4.2. gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is, kan de werknemer hiertegen bezwaar maken bij de directie.

#### **Artikel 5 Melding aan de Raad van Toezicht/Bestuur**

- 5.1 De werknemer kan het vermoeden van een misstand melden bij de voorzitter en vice voorzitter van de Raad van Toezicht/Bestuur (hierna Raad van Toezicht/Bestuur) als bedoeld in artikel 1, indien:
  - a) de melding van het vermoeden van een misstand een lid van de Directie betreft;
  - b) hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 4;
  - c) hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn genoemd in artikel 4;
  - d) de termijn, zoals bedoeld in het tweede lid van artikel 4 onredelijk lang is en de werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de Directie, maar dit niet heeft geleid tot het stellen van een kortere, redelijke termijn.
- 5.2 De Raad van Toezicht/Bestuur legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en stuurt de werknemer een ontvangstbevestiging waarin wordt gerefereerd aan de melding en indien van toepassing aan de eerder gedane melding.
- 5.4 Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt onverwijld een onderzoek gestart, geïnitieerd door de Raad van Toezicht/Bestuur.
- 5.5 De werknemer die het vermoeden van een misstand intern meldt en degene aan wie het vermoeden van een misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk.

#### **Artikel 6 Melding aan externe derde**

- 6.1 De werknemer kan een vermoeden van een misstand, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, aan een externe derde melden, indien sprake is van een van de navolgende omstandigheden:
  - a. een acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een situatie waarin de werknemer in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
  - c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, de misstand niet heeft weggenomen;
  - e. een wettelijke verplichting bestaat tot het melden van het vermoeden van een misstand.

De werknemer die een misstand meldt moet 'te goeder trouw' zijn. Dit betekent dat een werknemer een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden heeft dat de desbetreffende feiten juist zijn.

- 6.2 De melding door de werknemer vindt plaats aan een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen opheffen en die daarvoor, gelet op de omstandigheden van het geval, het meest in aanmerking komt. Hierbij dient de werknemer enerzijds rekening te houden met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van MIND bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
- 6.3 De werknemer kan als externe derde ook advies vragen bij het Huis voor de Klokkenluiders en/of een melding doen. <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand> . Dit is kosteloos.
- 6.4 Van de werknemer wordt professionaliteit verwacht om te kunnen inschatten of de schade voor MIND als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dan de schade doet vermoeden. Het is dan ook raadzaam hierover eerst in contact te treden met de interne of externe vertrouwenspersoon.

#### **Artikel 7      Rechtsbescherming**

- 7.1 De werknemer die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn/haar positie benadeeld als gevolg van het melden indien en voor zover hij te goeder trouw handelt en geen persoonlijk gewin heeft bij de misstand of de melding daarvan.
- 7.2 Een interne vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1 die werknemer van MIND is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig, krachtens deze regeling.

#### **Artikel 8      Inwerkingtreding en wijziging**

- 8.1 De regeling treedt in werking op 1 september 2021 en kan worden gewijzigd door de Directie van MIND, na instemming van de Personeelsvertegenwoordiging van MIND. Een dergelijke wijziging treedt in werking vanaf een door de Directie van MIND bepaalde datum. Meldingen die op de datum van inwerkingtreding van een wijziging van deze regeling in overeenstemming met het bepaalde in artikel 3 van deze procedure zijn gedaan, worden behandeld met inachtneming van de huidige regeling.

#### **Artikel 9      Evaluatie**

- 9.1. Deze regeling wordt jaarlijks geëvalueerd.
- 9.2. Ook wordt jaarlijks geëvalueerd of de keuze voor de interne vertrouwenspersoon voor beide partijen werkbaar is.