

## Interne klokkenluidersregeling Plan Nederland

25 oktober 2016: akkoord MT  
3 november 2016: ter instemming voorgelegd aan OR  
11 november 2016: vastgesteld na instemming OR  
Auteur: Geert Jan Braber

Deze regeling bevat de volgende onderdelen:

- een situatiebeschrijving en een definitie van wat onder misstanden valt;
- de procedure van een interne melding van een misstand;
- de omstandigheden waarin een externe melding op zijn plaats is;
- afspraken over bescherming tegen benadeling.

### **1. Situatieschets en definitie van misstand**

Sinds 1 juli 2016 zijn alle werkgevers in Nederland verplicht een interne klokkenluidersregeling vast te stellen. In deze regeling wordt vastgelegd waar medewerkers vermoedens van misstanden binnen de organisatie kunnen melden, hoe de organisatie met deze meldingen omgaat.

Voor Plan Nederland is het meest in het beeld springende voorbeeld van een misstand het overtreden van de interne Gedragscode Kindbescherming. Bij een misstand kun je echter ook denken aan:

- Schending van een wettelijk voorschrift, zoals een vermoeden van omkoping, (meewerken aan) fraude, corruptie of diefstal.
- Schending van de binnen Plan geldende Anti-Fraud and Anti-Bribery and Corruption Policy
- Overtreding van de bij Plan Nederland geldende Gedragscode Kindbescherming.
- Ongeoorloofde steun vanuit Plan Nederland als organisatie aan een politieke kandidaat of partij, zowel in Nederland als in programma-landen (anders dan op persoonlijke titel).
- Gevaar voor de veiligheid van personen, meer specifiek voor de veiligheid van kinderen. Hieronder vallen ook systematische pesterijen en seksuele intimidatie.
- Gevaar voor de volksgezondheid of aantasting van het milieu.
- Gevaar voor het goed functioneren van Plan Nederland als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Een medewerker die een melding doet, mag niet benadeeld worden omdat hij/zij een melding gedaan heeft. De medewerker moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Benadeling kan zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten.

### **Scope**

Naast deze interne klokkenluidersregeling zijn er de volgende beleidsstukken van zowel Plan Nederland als van Plan International Headquarters (IH) op dit gebied:

- IH: Code of Conduct met daarin een Whistle Blowing Policy
- IH: Anti-Fraud and Anti-Bribery and Corruption Policy
- Plan Nederland: Interne Gedragscode Kindbescherming (onderdeel van het personeelshandboek) en de verplichting om een recente Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen bij indiensttreding.

- Plan Nederland: Sanctions Policy, met daarin de procedure die Plan Nederland hanteert als Country Offices of lokale partnerorganisaties contractuele verplichtingen niet nakomen of middelen die door Plan Nederland ter beschikking zijn gesteld onheus inzet.

De in dit document beschreven interne klokkenluidersregeling gaat echter ook over andere misstanden en vormt hiermee een aanvulling op de hiervoor genoemde beleidsstukken en regelingen, die onverminderd van kracht blijven.

## **2. Eerste stap: Interne melding**

Bij het melden van een misstand is een interne melding altijd de eerste route. In de Wet Huis voor klokkenluiders die per 1 juli 2016 van kracht is, is opgenomen dat eerst een interne melding moet worden gedaan. Als die is afgehandeld, kan de melding worden gedaan bij een externe instantie, zoals een inspectie of toezichthouder, of het Huis voor Klokkenluiders.

Je kunt een interne melding doen bij de volgende functionarissen:

- Je eigen leidinggevende
- MT-lid dat specifiek is aangewezen: Mark Veen  
Contactgegevens:  
[mark.veen@plannederland.nl](mailto:mark.veen@plannederland.nl)  
020 – 5495503
- HR Adviseur Karin Bottenheft  
Contactgegevens:  
[karin.bottenheft@plannederland.nl](mailto:karin.bottenheft@plannederland.nl)  
06 – 3079 3016

### **Interne melding vertrouwenspersoon**

Een medewerker die een melding doet, mag niet benadeeld worden omdat hij/zij een melding gedaan heeft. De medewerker moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Als je het risico denkt te lopen van benadeling door een melding, kun je (eventueel anoniem) een van de hieronder aangegeven organisaties benaderen waar Plan Nederland mee samenwerkt. Belangrijk: deze organisaties werken onafhankelijk en hebben geheimhoudingsplicht als de medewerker hiernaar vraagt.

#### *Human Capital Care*

Plan Nederland heeft afspraken met Human Capital Care over het leveren van arbodienstverlening (de bedrijfsarts) en over het beschikbaar stellen van een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan een luisterend oor bieden en kan advies geven over wat je het beste met je melding kunt doen. In overleg met de medewerker kan de vertrouwenspersoon de melding ook (anoniem) doorgeven aan het management of aan HR van Plan Nederland, zodat de melding verder intern opgepakt kan worden.

De vertrouwenspersoon bij Human Capital Care is Anita de Kleer

Contactgegevens:  
[a.de.kleer@humancapitalcare.nl](mailto:a.de.kleer@humancapitalcare.nl)  
020 – 3057015

### *Safecall*

Deze organisatie werkt onafhankelijk en in samenwerking met Plan International. Bij Safecall kun je advies inwinnen over hoe je misstand kunt melden en hoe je je identiteit kunt beschermen tijdens de meldingsprocedure. Dit advies is dus niet inhoudelijk maar alleen procesmatig. Bij een melding bij Safecall, wordt de informatie die je verstrekt verzonden aan de algemeen directeur van Plan Nederland<sup>1</sup>.

Contactgegevens:

+800 72332255

[www.safecall.co.uk/report](http://www.safecall.co.uk/report)

[plan@safecall.co.uk](mailto:plan@safecall.co.uk)

### **Welke stappen worden na de interne melding gezet?**

Bij een interne melding worden de volgende stappen ondernomen:

1. De medewerker meldt het vermoeden van een misstand bij zijn/haar leidinggevende, het MT-lid of HR dan wel via Human Capital Care of Safecall.
2. De melding wordt schriftelijk vastgelegd. De medewerker tekent de schriftelijke vastlegging voor akkoord en ontvangt een afschrift van deze vastlegging. Indien de melding anoniem via de vertrouwenspersoon van Human Capital Care of via Safecall is gedaan, wordt de melding schriftelijk vastgelegd op basis van de informatie die door de medewerker via Human Capital Care of Safecall is verstrekt.
3. Het MT-lid (of HR) die de melding ontvangt, informeert zo snel als mogelijk de algemeen directeur over de melding<sup>2</sup>.
4. Het MT-lid (of HR) die de melding ontvangt, doet eerst een vooronderzoek en geeft op basis van dit vooronderzoek een advies aan de algemeen directeur over hoe om te gaan met de melding van de vermoede misstand.
5. Op basis van dit advies bepaalt de algemeen directeur of verder onderzoek nodig is, of dat voldoende informatie beschikbaar is om de melding af te handelen en voor zover noodzakelijk maatregelen te nemen om de misstand of te heffen en/of vergelijkbare misstanden in de toekomst te voorkomen.
6. Afhankelijk van de aard van de melding informeert de algemeen directeur ook de voorzitter van de Raad van Toezicht.
7. Indien de algemeen directeur een daadwerkelijk onderzoek start, stelt de algemeen directeur hiervoor een onderzoekscommissie in. In de onderzoekscommissie kunnen bijvoorbeeld een manager, de HR Adviseur of een OR-lid zitting nemen. Personen die mogelijk betrokken zijn bij de vermoede misstand, zijn niet betrokken bij het verrichten van het onderzoek. De aard en de diepgang van het onderzoek hangt af van de melding en wordt bepaald door de onderzoekscommissie. Eventueel kan de onderzoekscommissie externe expertise inhuren om het onderzoek uit te voeren of te begeleiden. Hiervoor is bijvoorbeeld expertise van Human Capital Care beschikbaar. De algemeen directeur keurt het budget voor het onderzoek goed.
8. De algemeen directeur meldt de medewerker die de melding heeft gedaan, dat een onderzoek is ingesteld. Het doel van het onderzoek is te achterhalen wat de misstand precies omvat, en

---

<sup>1</sup> Safecall is alleen een kanaal voor het melden van vermoedens van schendingen en stuurt de melding geautomatiseerd door naar de directeur van Plan Nederland. Er is dus geen contactpersoon bij Safecall.

<sup>2</sup> Als de melding de algemeen directeur betreft, wordt de voorzitter van de Raad van Toezicht geïnformeerd.

voorstellen te doen om de misstand op te heffen en vergelijkbare misstanden in de toekomst te voorkomen.

9. Binnen een redelijke termijn mag een werknemer uitsluitel over zijn melding en uitslagen van het onderzoek verwachten. Dat betekent dat voor een eerste onderzoek meestal een termijn van twee maanden voldoende is om resultaten te geven. Bij de conclusie van het onderzoek moeten ook de eventuele genomen maatregelen aan de werknemer bekend worden gemaakt.
10. Na afronding van het onderzoek informeert de algemeen directeur de medewerker die de melding heeft gedaan over bevindingen en de te nemen of genomen maatregelen om de misstand op te heffen en/of vergelijkbare misstanden in de toekomst te voorkomen.
11. Is er extra onderzoek nodig, dan wordt de werknemer daar wederom van op de hoogte worden gesteld. Daarbij wordt ook vermeld hoeveel extra tijd er nodig is om het tweede onderzoek te voltooien. Als de werknemer vindt dat er extra onderzoek nodig is, dan bespreekt hij dit met de algemeen directeur of het betreffende MT-lid. De algemeen directeur neemt in dergelijke gevallen een besluit.

### **3. Externe melding**

Alleen in hoge uitzonderingsgevallen mag een externe melding worden gedaan van een misstand. In de volgende situaties is een externe melding op zijn plaats:

- uitzonderingsgevallen waar het in redelijkheid niet gevraagd kan worden van een werknemer om een interne melding te maken, bijvoorbeeld als een melding kans op represailles oplevert.;
- als door of namens de directie van de organisatie op grond van het onderzoek naar de intern gemelde misstand geconcludeerd wordt dat het vermoeden geheel of gedeeltelijk ongefundeerd is en de medewerker van oordeel is dat zijn vermoeden ten onrechte geheel of gedeeltelijk terzijde is gelegd;
- als de directie:
  - niet terugkoppelt naar de werknemer;
  - niet binnen een redelijke termijn een standpunt inneemt (deze termijn moet in de procedure nader gespecificeerd zijn);
  - aangeeft niet binnen een redelijke termijn een standpunt in te kunnen nemen, maar ook niet aangeeft binnen welke termijn dit wel mogelijk is;
  - aangeeft dat er niet binnen een redelijke termijn een standpunt kan worden ingenomen en een nieuwe termijn noemt, maar ook niet binnen die termijn een standpunt inneemt;
  - een nieuwe termijn aangeeft waarbinnen zij alsnog tot een standpunt zullen komen, maar deze termijn onredelijk lang is.

#### **Extern melden: bij welke instantie?**

Bij een externe melding gaat een medewerker naar een instantie toe om zijn melding van een vermoeden tot een misstand in de organisatie te maken. Een aantal afwegingen die een werknemer moet maken voor externe melding en de instantie waar hij verkiest een melding te maken:

- *Schade versus vermoeden.*

Een externe melding moet goed worden afgewogen. Dat betekent dat de grootte van de schade die de organisatie oploopt door de melding afweegt tegen de sterkte van het vermoeden dat de medewerker heeft. Dit vermoeden moet sterker zijn, naarmate de schade groter is. Het Huis voor de Klokkenluiders kan de melder adviseren bij het maken van een afweging.

- *Effectiviteit van de instantie.*

Een externe melding moet bij de meest voor de hand liggende instantie terechtkomen. Daarbij moet worden afgewogen welke effectiviteit deze instantie heeft bij het ingrijpen bij een misstand. Is een instantie in staat de misstand op te lossen? Bijvoorbeeld in het geval van een dreigend strafbaar feit kan een externe melding op zijn plaats zijn bij het Openbaar Ministerie, de Rijksrecherche, Meld Misdaad Anoniem of NL Confidential. Is er sprake van een risico voor de volksgezondheid dan kan een melding bij de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) of Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) op zijn plaats zijn. De keuze van de instantie is geheel afhankelijk van de situatie en daarbij moet de schade voor de werkgever en de effectiviteit van de instantie worden meegewogen.

Het Huis voor Klokkenluiders kan de medewerker advies geven over bij welke instantie de externe melding het best gedaan kan worden. Op de website van het Huis voor Klokkenluiders vind je meer informatie: <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>

#### **4. Bescherming tegen benadeling**

Plan Nederland zal de melder niet benadelen in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij Plan Nederland, Safecall, de vertrouwenspersoon bij Human Capital Care of een externe instantie zoals het Huis voor Klokkenluiders.

Onder benadeling wordt onder andere verstaan:

- het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
- het treffen van een disciplinaire maatregel;
- het opleggen van een spreek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
- het onthouden van salarisverhoging en promotiekansen;
- het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer als ziek geregistreerd laten.
- het afwijzen van een verlofaanvraag;

De contactpersoon van de melder bij Plan Nederland of Human Capital Care bespreekt met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. Indien de melder van mening is dat sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken ook welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De hoogste leidinggevende draagt er zorg voor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen. Verder zal Plan Nederland ook de contactpersonen binnen de organisatie en bij Safecall en Human Capital Care niet benadelen vanwege hun rol binnen het interne klokkenluidersbeleid.