

Meldingsregeling (mogelijk) grensoverschrijdend handelen van medewerkers

Inhoudsopgave

1. Algemeen
2. Onderzoek
3. Formele afwikkeling
4. Evaluatie

1. Algemeen

Deze meldingsregeling gaat over incidenten met betrekking tot grensoverschrijdend handelen van de medewerker jegens de regels, normen en waarden van de werkgever zoals die op grond van de arbeidsverhouding gelden. Op grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers en patiënten is de regeling niet van toepassing.

De regeling geldt voor alle medewerkers die, al dan niet tegen beloning, onder gezag van Fivoor B.V. werkzaamheden verrichten voor en/of in opdracht van Fivoor B.V., zoals onder andere uitzendkrachten en interim personeel. In het kader van deze regeling worden als medewerker van Fivoor tevens beschouwd: de stagiair, oproepkracht, freelancer, een bij Fivoor gedetacheerde medewerker alsmede een vrijwilliger.

2. Onderzoek

- De medewerker meldt het incident bij zijn leidinggevende. Indien het incident de direct leidinggevende betreft, vindt de melding plaats bij de naast hogere leidinggevende
- De leidinggevende meldt het incident aan de directeur bedrijfsvoering.
- Indien de medewerker waarover de melding is gedaan, werkzaam is in een ander domein, stelt de directeur bedrijfsvoering de betrokken directeur bedrijfsvoering van dat andere domein hiervan in kennis.
- De directeur bedrijfsvoering van het domein, waar de medewerker waarover de melding is gedaan werkzaam is, besluit na overleg met de raad van bestuur en HR-manager of het incident nader onderzocht moet worden:

indien de melding niet onderzocht wordt, dan meldt de directeur bedrijfsvoering dat aan leidinggevende die het incident gemeld heeft. Laatstgenoemde leidinggevende informeert de medewerker die het incident gemeld heeft;

indien de melding wel onderzocht, formeert de directeur bedrijfsvoering van het domein waar de medewerker waarover de melding is gedaan werkzaam is in nauwe samenwerking met de HR-manager een onafhankelijk onderzoeksteam. Daarnaast formuleert de directeur bedrijfsvoering de opdracht aan de onderzoekscommissie.

De directeur bedrijfsvoering informeert de medewerker die het incident gemeld heeft en de medewerker waarover de melding is gedaan. De directeur bedrijfsvoering beslist in overleg met de raad van bestuur en HR-manager of de medewerker wiens handelen een onderwerp van onderzoek is, hangende het onderzoek op non-actief gesteld wordt conform CAO GGZ.

Het onderzoeksteam onderzoekt feiten en omstandigheden:

- hoort in ieder geval de medewerker(s) om wie het gaat,
- hoort de medewerker die het incident gemeld heeft,
- hoort eventuele getuigen of personen die informatie over het incident c.q. feiten en omstandigheden kunnen verstrekken,
- is bevoegd om camerabeelden te laten veiligstellen en in te zien.
- kan, met instemming van de directeur bedrijfsvoering van het betrokken domein, overgaan tot het inschakelen van externe deskundigen.
- kan bij gesprekken gebruikmaken van geluidsopnamen. Deze worden alleen door de commissie afgeluisterd en direct na het uitbrengen van de bevindingen vernietigd.
- maakt verslag van deze gesprekken. Het verslag wordt ter informatie aan de medewerker die is gehoord, voorgelegd. Deze medewerker kan vervolgens schriftelijk hierop reageren. Deze reactie wordt toegevoegd aan het dossier. De gespreksverslagen worden niet verder gedeeld en blijven in beheer bij de onderzoekscommissie.
- de leden van de commissie hebben een geheimhoudingsplicht.
- de medewerker(s) om wie het gaat wordt(worden) niet geïnformeerd over de identiteit van de medewerker die het incident bij de leidinggevende gemeld heeft.

Na het uitbrengen van het verslag van de bevindingen aan de directeur bedrijfsvoering van het betrokken domein beëindigt de commissie haar werkzaamheden.

De directeur bedrijfsvoering beslist of er nader onderzoek plaats moet vinden en over eventuele andere acties.

3. Formele afwikkeling

Er is geen sprake van grensoverschrijdend handelen:

- De directeur bedrijfsvoering bericht de medewerker(s) dat het onderzoek geen bijzonderheden aan het licht gebracht heeft.
- De leidinggevende zorgt ervoor dat de medewerker(s) gerehabiliteerd wordt. De wijze waarop dit gebeurt, is maatwerk en kan van geval tot geval anders zijn.

Er is (deels) sprake van grensoverschrijdend handelen:

- De directeur bedrijfsvoering bericht de medewerker(s) wat het onderzoek heeft opgeleverd.
- De directeur bedrijfsvoering geeft de medewerker(s) gelegenheid tot verweer.
- De directeur bedrijfsvoering bericht de raad van bestuur wat het onderzoek heeft opgeleverd, wat de inhoud van het verweer van de medewerker(s) is en welke maatregelen deze voornemens is te treffen.
- De directeur bedrijfsvoering beslist in overleg met de raad van bestuur en HR-manager over eventuele arbeidsrechtelijke gevolgen, eventueel verhaal van schade op de medewerker(s) en in het geval van strafbare feiten over aangifte daarvan bij de politie.
De te nemen arbeidsrechtelijke maatregelen moeten het resultaat te zijn van een zorgvuldige afweging van de feiten en omstandigheden.
- De directeur bedrijfsvoering informeert de medewerker die het incident gemeld heeft over het besluit.

4. Evaluatie

De evaluatie betreft:

- het onderzoek,
- de formele afwikkeling,
- maatregelen om, voor zover noodzakelijk, de gevolgen van het incident te verhelpen en maatregelen om soortgelijke incidenten voor de toekomst te voorkomen.

- De evaluatie wordt binnen 3 maanden gedaan door de directeur bedrijfsvoering die het onderzoeksteam heeft geformeerd. De uitkomst wordt gerapporteerd aan de raad van bestuur.