



Reglement

Auteur	Bedrijfsjurist/FG, Winke Uytdehaage
Afdeling	Juridische Zaken RCC
Autorisatie door	Godfried Barnasconi, Voorzitter Raad van Bestuur
Bestemd voor	Raad van Bestuur / Raad van Toezicht
Status / versie	November 2017
Geldig tot	Mei 2020
Gerelateerde documenten / evt. wet- en regelgeving	Zorgbrede Governance Code, klokkenluiderregeling
Vindplaats bronbestand / aantal en vindplaats hardcopies	Servicekloket Juridische Zaken / diverse documenten

Huis voor klokkenluiders

Inhoudsopgave

1	Doelstelling	3
2	Verantwoordelijkheid	3
3	Toepassingsgebied.....	3
4	Definities	4
5	Interne procedure (flowchart van dit artikel is opgenomen in de bijlage)	5
6	Uitspraak/standpunt.....	6
7	Taken Vertrouwenspersoon.....	6
8	Melding aan een externe derde	7
9	Rechtsbescherming	7
10.	Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder	8
	Bijlage	10

Huis voor klokkenluiders

Regeling gebaseerd op de Wet “Huis voor Klokkenluiders”, omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid (<https://huisvoorklokkenluiders.nl/>). Met inachtneming van “de landelijke modelregeling” is hierbij de GHZ klokkenluiderregeling veranderd.

Preambule

De Raad van Bestuur van het Groene Hart Ziekenhuis vindt het van belang dat de Zorgbrede Governance Code wordt nageleefd. In dat kader is een klokkenluiderregeling opgesteld. De Raad van Bestuur vindt het voorts belangrijk dat de organisatie een “zelf reinigend vermogen” heeft en dat eventuele misstanden binnen het Groene Hart Ziekenhuis op een veilige, open, transparante en adequate manier aan de orde kunnen worden gesteld en opgelost. Het Groene Hart Ziekenhuis hecht aan een deugdelijk integriteitsbeleid en als onderdeel daarvan een goed klokkenluiderbeleid. De melder die te goeder trouw een vermoeden van een misstand meldt, wordt volgens deze regeling beschermd.

1 Doelstelling

Deze regeling heeft als doel:

1. de melder van het Groene Hart Ziekenhuis de mogelijkheid te bieden om misstanden of een onregelmatigheid danwel vermoedens daarvan te melden en een adequate opvolging te geven aan deze zaken.
2. het management in staat te stellen in een vroegtijdig stadium geïnformeerd te worden over mogelijke misstanden zodat maatregelen getroffen kunnen worden die leiden tot verbetering van het functioneren van de organisatie.
3. de melder duidelijk te maken dat hij geen strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling behoeft te vrezen, als hij te goeder trouw in overeenstemming met deze regeling een vermoeden van misstand meldt.
4. bij te dragen aan ontwikkeling van een cultuur die gekenmerkt wordt door openheid, aanspreekbaarheid en integriteit.
5. te voorkomen dat melders zich gedwongen voelen rechtstreeks naar de politie of de pers te stappen.

2 Verantwoordelijkheid

De Raad van Bestuur van het Groene Hart Ziekenhuis is eindverantwoordelijk voor de totstandkoming, borging en naleving van deze regeling, waarbij de Raad van Toezicht op basis van de statuten/aanverwante reglementen een toezichthoudende rol uitoefent.

3 Toepassingsgebied

Deze regeling is binnen het Groene Hart Ziekenhuis van toepassing op vermoedens van misstanden die op redelijke gronden zijn gebaseerd waarbij een maatschappelijk (en of algemeen) belang in het geding is en wordt voldaan aan artikel 4 sub c van deze regeling. De regeling heeft geen betrekking op situaties waarvoor reeds geëigende procedures gelden en/of een gewenst resultaat hebben opgeleverd.

Onderwerpen waarvoor andere procedures gelden, betreffen:

1. Klachtenafhandeling;
2. Incident melding (MIP/vim);
3. Onderzoek calamiteiten;
4. Privacy kwesties;
5. Administratieve organisatie en interne controle (AOIC)kwesties;
6. Informatiebeveiligingskwesties.

Evenmin heeft deze regeling betrekking op gewetensbezwaren van melders in verband met het verrichten van normale werkzaamheden binnen het Groene Hart Ziekenhuis, arbeidsrechtelijke geschillen, of op het uiten van kritiek ten aanzien van gemaakte beleidskeuzes.

Huis voor klokkenluiders

4 Definities

a. **Naam van het Ziekenhuis:**

Stichting het Groene Hart Ziekenhuis (GHZ).

b. **Melder:**

Iedere persoon, die een arbeidsverhouding heeft met, of toegelaten is tot, dan wel werkzaamheden verricht ten behoeve van de GHZ en een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling.

c. **Vermeende onregelmatigheden (vermoeden van een misstand):**

Het vermoeden van een melder, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt, of indien hij bij een andere organisatie werkt en door zijn werkzaamheden met die andere organisatie een vermoeden van een onregelmatigheid of misstand heeft gekregen.

Er is sprake van een onregelmatigheid of misstand voor zover:

- het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- het maatschappelijk belang in het geding is bij een vermoeden van (een voornemen tot) een doen of nalaten binnen het GHZ dat mogelijk leidt tot:
 - een (dreigend) strafbaar feit;
 - een (dreigende) schending van de wet- en aanverwante regelgeving;
 - een gevaar vormt voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of het milieu;
 - een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - een (dreigende) verspilling van overheidsgeld;
 - een dreiging vormt voor kwesties van financiële aard waarbij het (dreigend) financieel nadeel zich in substantiële zin verhoudt tot de omzet van het GHZ of waarbij een aanschaf wordt gedaan die meer kost dan dat normaal gesproken gebruikelijk is;
 - (een aanmerkelijke kans op) belangenverstremming of het aangaan van transacties die strijdig zijn met het belang van het GHZ;
 - persoonlijk gewin, transacties met bijvoorbeeld familieleden, echtgenoten, levensgezel en andere aanverwanten zijn evenmin toegestaan bij de uitoefening van werkzaamheden of het aangaan van overeenkomsten ten behoeve van het GHZ;
 - (een dreiging op) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de hiervoor vermelde feiten;
 - een risico voor het goed functioneren van een overheidsorganisatie of bedrijf, danwel het GHZ als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

d. **(Anonieme) melding:**

Het schriftelijk (kan in precare gevallen ook mondeling) kenbaar maken van de vermeende onregelmatigheid.

e. **Vertrouwenspersoon:**

Door de Raad van Bestuur aangewezen onafhankelijke externe advocaat die een melder die een vermoeden van een misstand wenst te melden vertrouwelijk kan aanhoren inzake de melding.

f. **Externe derde:**

Iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie de melder een vermoeden van een misstand meldt, omdat die naar zijn redelijk oordeel het meest in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of te doen oplossen en derhalve het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen.

Huis voor klokkenluiders

- g. **Betrokkene:**
Degene op wie, of op wiens gedragingen de melding betrekking heeft.
- h. **Betrokkenen:**
De bij de melding betrokken functionarissen.
- i. **Afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders:**
De afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 1 c van de Wet huis voor Klokkenluiders.
- j. **Adviespunt klokkenluiders:**
De afdeling advies van het huis voor Klokkenluiders bedoeld in bedoeld in artikel 1 b van de Wet huis voor Klokkenluiders. De melder kan het adviespunt klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.
- k. **Werkgever:**
Daar waar in dit reglement wordt gesproken van werkgever kan ook opdrachtgever (MSB) worden gelezen.

5 Interne procedure (flowchart van dit artikel is opgenomen in de bijlage)

1. Uitgangspunt is dat hoor en wederhoor plaatsvindt, tenzij sprake is van een anonieme melding. In dat geval zal alleen de betrokkene worden gehoord.
2. Degene die voornemens is een melding te doen zal eerst de betrokkene op de onregelmatigheid aanspreken, tenzij zwaarwegende redenen –acuut gevaar, of een zwaarwegend en spoedeisend (maatschappelijk of patiënten) belang- hieraan in de weg staan.
3. Een melder die een vermoeden van een misstand wenst te melden, kan dit bij voorkeur bij zijn direct leidinggevende doen. Indien hij melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk acht (vanwege bijvoorbeeld veronderstelde partijdigheid) kan hij bij de naast hogere leidinggevende, of de vertrouwenspersoon, danwel de voorzitter Raad van Bestuur melden. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan de (direct/naast hogere) leidinggevende of de voorzitter Raad van Bestuur.
4. Degene die de melding ontvangt legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door de melder (indien de naam bekend is), die daarvan een afschrift ontvangt. De (direct/naast hogere) leidinggevende of de vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat –indien dit nog niet is gebeurd- de voorzitter van de Raad van Bestuur meteen op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat een lid van de Raad van Bestuur een afschrift van de vastlegging ontvangt.
5. De Raad van Bestuur brengt de betrokkene van de melding op de hoogte, tenzij dit in het belang van het onderzoek –zoals vermeld in lid 2- achterwege gelaten dient te worden.
6. Het lid van de Raad van Bestuur formuleert zo spoedig mogelijk een schriftelijke onderzoeksopdracht voor de vertrouwenspersoon en brengt deze tevens ter kennis van de betrokkenen. Tevens zal de voorzitter van de Vereniging Medische Staf door hem worden geïnformeerd indien een of meerdere specialisten zijn betrokken.
7. Direct na de ontvangst van de onderzoeksopdracht zal de vertrouwenspersoon een onderzoek starten, waarbij afstemming plaatsvindt met de leidinggevende zoals is vermeld in artikel 7 van de onderhavige regeling.
8. De vertrouwenspersoon stuurt een ontvangstbevestiging aan de melder die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt verwezen naar de oorspronkelijke melding en de betrokkenheid van de Raad van Bestuur bij de verdere afhandeling van de melding. Dit geldt ook indien de melder het vermoeden heeft gemeld aan zijn (direct/naast hogere) leidinggevende.

Huis voor klokkenluiders

9. De melder van het vermoeden van een misstand en degene aan wie het vermoeden van de misstand is gemeld, behandelen de melding vertrouwelijk. Zonder toestemming van de Raad van Bestuur wordt geen informatie verschaft -door de vertrouwenspersoon danwel een andere door de voorzitter van de Raad van Bestuur aan te wijzen functionaris- aan derden binnen of buiten het GHZ. Bij het verschaffen van informatie zal de naam van de melder niet worden genoemd en wordt de informatie zodanig verstrekt dat de anonimiteit van de melder voor zover mogelijk gewaarborgd is
10. Indien de melding van een vermoeden van een onregelmatigheid het functioneren van de Raad van Bestuur betreft, vindt een melding plaats aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is in dat geval degene die aan de vertrouwenspersoon klokkenluiderregeling een opdracht verstrekt tot het verrichten van een onderzoek. Vervolgens rapporteert de vertrouwenspersoon aan de Raad van Toezicht.

6 Uitspraak/standpunt

1. Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de interne melding wordt de melder/betrokkene door of namens de Raad van Bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemeld vermoeden van een misstand/onregelmatigheid. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, wordt de melder/betrokkene door of namens de Raad van Bestuur hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

7 Taken Vertrouwenspersoon

1. Het informeren, adviseren en ondersteunen van een melder over de te ondernemen stappen inzake het vermoeden van een misstand/onregelmatigheid.
2. Het ontvangen van meldingen van vermeende misstand/onregelmatigheden.
3. Het informeren van de Raad van Bestuur over een melding.
4. Het analyseren van deze meldingen. De vertrouwenspersoon dient zich ervan te vergewissen dat een melder eerst een poging heeft ondernomen bij de leidinggevende de zaak aan te kaarten.
5. Het verrichten van (intern)onderzoek naar de vermeende onregelmatigheden.
6. Hoor en wederhoor zal worden toegepast.
7. In die gevallen waar het om specialistische problematiek gaat en de vertrouwenspersoon de mening van een ter zake deskundige wil weten kan door de Raad van Bestuur, op advies van de vertrouwenspersoon, een deskundige worden aangetrokken. De kosten hiervan zullen worden gedragen door de Raad van Bestuur.
8. De vertrouwenspersoon rapporteert schriftelijk aan de Raad van Bestuur en de voorzitter van het bestuur van de medische staf met afschrift aan de betrokken personen.
9. De rapportage bevat in ieder geval een weergave van de volgende onderwerpen:
 - een overzicht van de gebeurtenis(sen);
 - de rol van betrokken functionarissen daarbij;
 - de bevoegdheid van betrokkenen;
 - of volgens richtlijnen en/of werkafspraken is gewerkt;
 - of sprake is fouten, nalatigheid, opzet en/of schuld;
 - het oordeel over de veronderstelde misstand in relatie tot de gebeurtenis(sen);
 - adviezen en aanbevelingen.

Huis voor klokkenluiders

10. De Raad van Bestuur stelt secretariële en andere noodzakelijke ondersteuning ter beschikking van de vertrouwenspersoon.
11. De vertrouwenspersoon heeft ten behoeve van het onderzoek de volgende bevoegdheden:
 - inzage in alle relevante documenten;
 - het voeren van gesprekken met een ieder die naar het oordeel van de vertrouwenspersoon in het kader van het onderzoek dient te worden gehoord;
 - het raadplegen van relevante literatuur;
 - het adviseren tot het aantrekken van een extern deskundige;
 - het signaleren van knelpunten waardoor de goede voortgang van het onderzoek belemmerd wordt;
 - medewerking te vragen/eisen. Alle medisch specialisten, melders en vrijwilligers van het GHZ zijn gehouden medewerking te verlenen aan de activiteiten van de vertrouwenspersoon. Zo nodig kan de Raad van Bestuur daartoe een aanwijzing verstrekken;
 - het op basis van zijn bevindingen de Raad van Bestuur adviseren omtrent te nemen maatregelen.
12. De vertrouwenspersoon zal een jaarlijkse rapportage aan de Raad van Bestuur doen toekomen.
13. Met de invoering van de Wet Huis voor Klokkenluiders is het voor de melder mogelijk om informatie, advies of ondersteuning en informatie bij de afdeling advies van het Huis van Klokkenluiders te vragen. Met een advies van deze afdeling is de melder beter in staat tot het doen van een melding van een misstand. Voor meer informatie wordt u verwezen naar de volgende link: <https://www.adviespuntklokkenluiders.nl>.

8 Melding aan een externe derde

1. De melder kan na het doorlopen van de procedure inzake de interne melding als bedoeld in artikel 5 en 6 een redelijk vermoeden van een misstand extern melden, indien:
 - de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 6 en van oordeel is dat het vermoeden van een misstand ten onrechte terzijde is gelegd en dit aan de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht heeft laten weten;
 - de melder het niet eens is met de wijze waarop de werkgever zich jegens de melder heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand en dit aan de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht heeft laten weten;
 - de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn(en) als bedoeld in artikel 6;
 - sprake is van een uitzonderingsgrond.
2. Uitzonderingsgrond:
Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid doet zich voor, indien sprake is van:
 - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden. Onder een externe derde wordt in ieder geval de afdeling onderzoek voor het Huis van Klokkenluiders verstaan.

9 Rechtsbescherming

1. De melder van een vermoeden van een misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een vermoeden van een misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens de zorgorganisatie.

Huis voor klokkenluiders

2. De melder 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.
3. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de melder als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
4. Van benadeling als bedoeld in lid 2 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
5. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
6. De werkgever draagt er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
7. De werkgever spreekt melders die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

10. 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 en 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

Huis voor klokkenluiders

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 en de adviseur.

Dit reglement maakt deel uit van het Bijzonder deel Document Medische Staf GHZ (of de opvolger ervan).

Status: vastgesteld door Raad van Bestuur december 2017

Auteur: mr. W. Uytdehaage

Juridische zaken/RCC GHZ

Huis voor klokkenluiders

Bijlage 1

Brochure 'Werken aan cultuur', publicatie Huis voor Klokkenluiders

28 april 2017

Het Huis voor Klokkenluiders (HvK) heeft in april een nieuwe brochure op haar website geplaatst waarin zij ingaat op het belang van een open en ethische cultuur. Niet alleen omschrijft zij beide vormen, maar ook wordt met behulp van de 'Integriteit Infrastructuur' (een eerdere publicatie van Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) en Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS)) 21 suggesties gegeven voor het verbeteren/versterken van de open en ethische cultuur.

Hieronder volgt een korte samenvatting. De originele publicatie is zeker de moeite waard om te lezen. Het is een goede, praktische brochure die aanzet tot reflectie. Mooi aan deze publicatie is dat deze niet is geschreven voor een specifieke sector. Dit maakt dat de suggesties die worden gegeven niet in elke sector voor de hand zullen liggen, maar des te meer deze kunnen helpen aan een ander perspectief.

Het belang van cultuur

Allereerst wordt ingegaan op het belang van cultuur en wordt een 'goede' cultuur gedefinieerd door te spreken over een open én ethische cultuur. De eigenschappen die aan een open én ethische cultuur worden gegeven zijn de ruimte voor kritiek en tegenspraak, maar ook het vermogen tot veranderen als organisatie. Daarnaast zijn bij een 'goede' cultuur in de groepspatronen, het collectieve gedrag, de houding en overtuigingen van melders de algemene en organisatienormen zichtbaar.

Cultuur en structuur

Ten tweede wordt besproken op welke wijze deze open én ethische cultuur kan worden georganiseerd. Hierbij worden twee componenten genoemd: Cultuur en Structuur. Volgens HvK is cultuur gelijk aan 'soft controls' en is structuur gelijk aan 'hard controls'. Zo ziet het HvK gedragscodes en melderonderzoeken als voorbeelden van 'soft controls', en procedures, beloningssystematieken en handhaving als voorbeelden van 'hard controls'. Wanneer beide vormen van controls juist worden toegepast zal dit leiden tot een open én ethische cultuur. Onvermijdelijk is daarbij wel een integrale aanpak en de wisselwerking die plaats moet vinden bij de toepassing van beide categorieën.

Huis voor klokkenluiders

Bijlage 2

