

KLOKKENLUIDERSREGLEMENT, EEN WAARBORG VOOR INTEGRITEIT

INLEIDING

Fraude, intimidatie, bedreiging, ernstige overtreding van voorschriften en regels, er gebeuren helaas soms dingen op het werk die niet door de beugel kunnen. De klok luiden over dit soort misstanden is niet gemakkelijk. Het is vaak een eenzaam, risicovol en ingewikkeld proces. Richtlijnen en/of hulp voor diegenen die hun vermoedens van een misstand naar voren willen brengen, is geen overbodige luxe. Dat is de reden waarom een klokkenluidersreglement in bepaalde bedrijfstakken, waaronder de onze, verplicht is en er een landelijk Adviespunt Klokkenluiders bestaat.

Laten we voorop stellen dat we het bestaan van een klokkenluidersregeling belangrijk vinden. We hechten veel belang aan openheid, fatsoen en integriteit (verder samengevat tot integriteit). Daar hebben onze klanten, aannemers, werknemers en overige belanghouders recht op. Misstanden stellen we aan de kaak en overtreders kunnen rekenen op proportionele maatregelen. Uitgangspunt is dat een klokkenluidersregeling een bijdrage levert aan het bestrijden van misstanden en de veiligheid garandeert van de klokkenluiders. In dit reglement leggen we vast hoe we hier bij stichting Woontij mee omgaan.

INTERNE EN EXTERNE MOGELIJKHEID

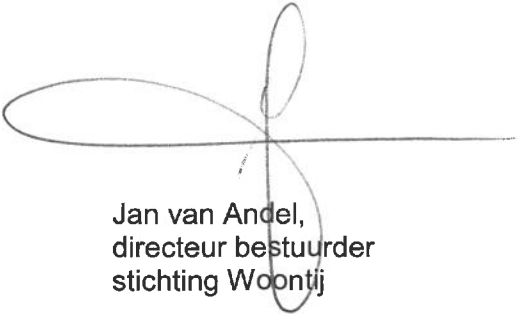
Een klokkenluidersregeling is een soort van gedragscode voor werknemers. Hierin zijn de handelswijze, de zorgvuldigheidsvereisten en de rechtsbescherming voor de klokkenluider vastgelegd. Een klokkenluidersregeling is een hulpmiddel dat de potentiële melder ondersteunt. Of dit in de praktijk echt zo werkt, is van meer factoren afhankelijk. In grote delen van de publieke sector zijn regelingen getroffen voor werknemers die vermoedens hebben van misstanden binnen hun eigen organisatie. Onderzoek maakt duidelijk dat klokkenluidersregelingen nuttig zijn, maar zeker niet zaligmakend. Het gaat er uiteindelijk met name om dat er een cultuur is waarin vermoedens veilig gemeld kunnen worden, zonder angst voor negatieve gevolgen. Een cultuur ook waarin we elkaar de maat durven te nemen, ongeacht positie of functie.

De werkelijkheid is dat klokkenluiders niet altijd veilig zijn. Ook durft niet iedereen even gemakkelijk zijn nek uit te steken. Onderzoek heeft uitgewezen dat meer dan 80 procent van de meldingen buiten de eigen organisaties wordt gedaan. Voor dat doel bestaan in Nederland veel meldpunten. Op de site van het *Adviespunt Klokkenluiders* wordt een groot aantal van deze meldpunten genoemd. Voor woningcorporaties bestaat het Meldpunt Integriteit Woningcorporaties. Het is goed dat er zoveel mogelijkheden zijn. Als dat het voor medewerkers gemakkelijker of veiliger maakt, dan is dat een prima optie. Dat is ook de reden dat we de externe meldmogelijkheid nadrukkelijk opnemen in ons reglement. Het Adviespunt Klokkenluiders biedt in ieder geval veel nuttige informatie voor diegene die een melding overweegt.

Den Burg, januari 2017



Raymond Notten,
voorzitter ondernemingsraad
stichting Woontij



Jan van Andel,
directeur bestuurder
stichting Woontij

DEEL 1 INTERNE KLOKKENLUIDERSREGELING

DOELSTELLING KLOKKENLUIDERSREGELING

Stichting Woontij hecht veel belang aan integriteit. Om dit te kunnen waarborgen creëert ze omstandigheden zodat medewerkers melding kunnen maken van (vermeende) misstanden, zonder angst voor strafmaatregelen. Bij ernstige misstanden wordt allereerst gedacht aan zaken als diefstal, omkoping of fraude. Het kan echter ook gaan om ontoelaatbaar gedrag.

DE KLOKKENLUIDERREGELING NADER UITGEWERKT BESCHERMING

We treffen geen sancties en staan geen oneerlijke behandeling toe van medewerkers die te goeder trouw hun bezorgdheid uitspreken over bepaalde zaken en we zullen hiertegen dan ook bescherming bieden.

VERTROUWELIJKHEID

Meldingen over vermeende misstanden worden vertrouwelijk behandeld. De melder kan worden gevraagd bewijsmateriaal aan te leveren of een verklaring af te leggen. Als het achterhalen van de waarheid door (volledige) vertrouwelijkheid wordt belemmerd, dan wordt in overleg getreden met de melder.

Anonieme meldingen worden niet ontvankelijk verklaard omdat deze een onderzoek naar vermeende misstanden ernstig bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken.

VALSE BESCHULDIGINGEN

We gaan er in beginsel vanuit dat meldingen van vermeende misstanden te goeder trouw worden gedaan. Wanneer de vermeende misstand na onderzoek niet bevestigd kan worden, zal tegen degene die te goeder trouw heeft gehandeld geen strafmaatregel worden genomen. Omdat een onderzoek kostbaar en tijdrovend is én mogelijk tot beschadiging leidt van personen, gelden wel maatregelen tegen de klokkenluider die met een melding kwade bedoelingen heeft.

AAN WIE EEN MISSTAND MOET WORDEN GEMELD

Wanneer het een misstap van een collega betreft, wordt hiervan melding gedaan aan de manager of leidinggevende. Als deze echter zelf het onderwerp van de melding is, wordt de melding aan de directeur bestuurder gedaan. Als deze onderwerp van de melding is, wordt de melding bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen gedaan.

HOE EEN MISSTAND KAN WORDEN GEMELD

Een misstand kan zowel mondeling als schriftelijk worden gemeld. Bij de melding wordt ondermeer aangegeven wat de vermeende misstand is en wie het betreft. Van de melder wordt niet verwacht aan te tonen dat de bewering waar is, maar de melder moet wel aannemelijk kunnen maken dat zijn vermoedens op redelijke gronden zijn gebaseerd.

WAT VOLGT OP EEN MELDING

De medewerker die een vermeende misstand heeft gemeld zal door degene aan wie hij dit heeft gedaan uitgenodigd worden voor een toelichting. Hierin wordt de melder de verzekering gegeven dat geen angst voor strafmaatregelen hoeft te bestaan. Voorts wordt gevraagd of er bij de melder behoefte bestaat aan vertrouwelijke behandeling. Als de ontvanger dit niet mogelijk acht, overlegt hij dit met de melder. Ontvanger kan melder het verzoek doen om een schriftelijke verklaring op te stellen van de melding of om een gespreksverslag van de toelichting te ondertekenen. Ontvanger bespreekt met melder op welke wijze en op welke termijn de misstand inhoudelijk wordt onderzocht.

ONDERZOEK: HOOR EN WEDERHOOR

De medewerker die wordt verdacht van de misstap, wordt tijdens een persoonlijk gesprek geconfronteerd met dit vermoeden en om een reactie gevraagd. Afhankelijk van de ernst van de vermeende misstand wordt dit gesprek, door de manager en/of de directeur bestuurder of door de leidinggevende en/of de directeur bestuurder gevoerd, tenzij een van beide zelf het onderwerp van de misstand is. In die situatie wordt voor een andere samenstelling gekozen. De onderzoeksresultaten en eventuele strafmaatregelen worden teruggekoppeld naar de melder. Als de uitkomst is dat er disciplinaire strafmaatregelen worden genomen, dan wordt dit onder vermelding van de misstand en de maatregel(en) teruggekoppeld binnen de organisatie. De gegevens van de melder blijven hierbij vertrouwelijk. Afhankelijk van de ernst van de misstand kan deze situatie aanleiding zijn om aangifte te doen bij de politie of het ministerie van justitie.

DEEL 2 EXTERNE KLOKKENLUIDERSREGELING

ADVIESPUNT KLOKKENLUIDERS

Als medewerkers gebruik willen maken van de mogelijkheid om een vermeende misstand bij een externe partij te melden, dan is dat prima. We adviseren iedereen die een melding overweegt om eerst kennis te nemen van de grote hoeveelheid nuttige informatie die het Adviespunt Klokkenluiders hierover biedt. Zie: www.adviespuntklokkenluiders.nl. Als onafhankelijke instantie adviseren zij mensen binnen de overheid en uit het bedrijfsleven bij de stappen die zij kunnen zetten. Dit doen zij in alle vertrouwelijkheid en gratis. Het Adviespunt Klokkenluiders is op verschillende manieren te bereiken.

TELEFOON

Het algemene telefoonnummer is: 070 722 24 00.

E-MAIL

Voor advies over klokkenluiden: advies@apkl.nl en voor algemene zaken: info@apkl.nl

ADRES

Het *bezoekadres* is: Bezuidenhoutseweg 78a, 2594 AX Den Haag. Het *postadres* is: Postbus 90414, 2509 LK Den Haag.

BIJZONDERHEDEN

Via het Adviespunt Klokkenluiders kan allerlei informatie worden ingewonnen over het melden van vermeende misstanden. Deze informatie kan helpen bij de overweging of het verstandig is om een melding te doen. Het is verstandig om deze informatie vooraf te raadplegen of om advies in te winnen. Dat helpt bij de afweging en geeft alvast een indruk van de mogelijke vervolprocedure.