

Klokkenluidersregeling, 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 klokkenluidersregeling in bepaalde bedrijfstakken, waaronder de onze, verplicht is en er een landelijk Huis voor Klokkenluiders bestaat.

Laten we vooropstellen 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 en werknemers 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 Dailyflex Personeelsdiensten B.V. 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.

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 Huis voor Klokkenluiders biedt in ieder geval veel nuttige informatie voor diegene die een melding overweegt.

1. Interne klokkenluidersregeling

Doelstelling klokkenluidersregeling

Dailyflex Personeelsdiensten B.V. 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, fraude of seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het kan echter ook gaan om ontoelaatbaar gedrag.

De klokkenluidersregeling 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, integriteitsschending en/of onregelmatigheid worden vertrouwelijk behandeld. 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. 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, kunnen wel maatregelen worden genomen 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 Dailyflex Personeelsdiensten B.V.. Je vaste contactpersoon kan met jou kijken hoe en met wie de melding bij de inlener gedaan kan worden. Als een medewerker van Dailyflex Personeelsdiensten B.V. echter zelf het onderwerp van de melding is, wordt de melding aan de directeur van Dailyflex Personeelsdiensten B.V. gedaan. Als deze onderwerp van de melding is, wordt de melding bij de HR Business Manager van Dailyflex Personeelsdiensten B.V. gedaan.

Hoe een misstand kan worden gemeld

Een misstand kan zowel mondeling als schriftelijk worden gemeld. Bij de melding wordt onder meer 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 weder hoor

De medewerker die wordt verdacht van de misstap, wordt, in overleg met de inlener, 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 werkgever en/of inlener-leidinggevende of door de werkgever en/of de inlener-directeur 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.

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 Huis voor Klokkenluiders hierover biedt; www.huisvoorklokkenluiders.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 Huis voor klokkenluiders is op verschillende manieren te bereiken.

- *Telefoon:* 088-1331000
- *Email:* contact@huisvoorklokkenluiders.nl
- *Bezoekadres:* Muzenstraat 89-91, 2511 WB Den Haag (alleen op afspraak)
- *Postadres:* Postbus 85680, 2508 CJ Den Haag

Bijzonderheden

Via het Huis voor 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.