



# klokkenluiders regeling

Velserbroek, 4 juni 2018

## 1.1. Inleiding

Pré Wonen acht het van belang dat alle werknemers\* op adequate en veilige wijze melding kunnen doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen de organisatie. Hiervoor is bij Pré Wonen een klokkenluidersregeling vastgesteld. De essentie van de regeling is het beschermen van werknemers die melding doen van misstanden. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan de positie van de aangeklaagde werknemer.

Het Integriteitsbeleid en de Klokkenluidersregeling gaan hand in hand. Een Klokkenluidersregeling is een wettelijke verplichting conform de wet "Huis voor de klokkenluiders", die per 1 juli 2016 van kracht is. Buiten dit feit erkennen we binnen Pré Wonen het belang van een regeling. De nu normale bedrijfscultuur, stelt het fatsoenlijk met elkaar omgaan centraal. Een regeling voor het melden van misstanden is een essentieel en logisch onderdeel hierin.

De Klokkenluidersregeling geeft aan hoe misstanden kunnen worden gemeld, hoe de melding moet worden behandeld en hoe rechtsbescherming wordt geboden. Dit conform de wet. De regeling voorziet ook in het beschermen van de aangeklaagde werknemer.

De regeling is niet gericht op het melden van ongewenste omgangsvormen zoals: discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, pesten en geweld. Binnen Pré Wonen is dit geregeld in het Arbo-beleid en de daarin opgenomen klachtenprocedure.

## 1.2. Het doel

Het doel van de Klokkenluidersregeling is werknemers met inachtneming van de bepalingen in deze regeling rechtsbescherming te bieden. Daarnaast biedt de regeling rechtsbescherming voor de vertrouwenspersonen en de aangeklaagde werknemer.

## 1.3. Rechtsbescherming

Het bestuur van Pré Wonen garandeert een werknemer (de melder) die de melding doet, die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, dat hij op geen enkele wijze in zijn positie wordt benadeeld als gevolg van het melden.

Om een beroep te kunnen doen op de rechtsbescherming moet de werknemer die de melding doet voldoen aan drie eisen:

- er moet sprake zijn van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een misstand;
- de melding moet 'te goeder trouw en naar behoren' zijn gedaan;
- en de werknemer moet in procedureel en materieel opzicht zorgvuldig hebben gehandeld. De werknemer moet een dossier aanleggen en zorgvuldig alle bewijzen hebben gedocumenteerd.

Daarnaast garandeert het bestuur aan de (externe) adviseurs, vertrouwenspersonen en onderzoekers waarbij het vermoeden van een misstand is geuit dat zij op geen enkele wijze wordt benadeeld als gevolg van het uitvoeren van deze regeling. Met benadeling wordt bedoeld; ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van promotie of pesten.

---

\* de wet definieert het begrip werknemer als degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar

burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht. Het betreft dus ook werknemers die uit dienst zijn en óók zzp'ers, vrijwilligers, gedetacheerden, flexwerkers en stagiairs.

Een werknemer heeft het wettelijk recht op advies. Een werknemer kan dit vragen bij de afdeling Advies van het Huis voor de Klokkenluiders. Het Huis voor de Klokkenluiders is een onafhankelijke instantie. Het adviseert (potentiële) klokkenluiders en ondersteunt hen bij de stappen die zij kunnen zetten. <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>

De afdeling Advies is er voor verontruste mensen op de werkvloer die vermoedens hebben van misstanden op of rond het werk die het maatschappelijk belang raken. De afdeling Advies richt zich daarmee op alle werkenden in Nederland, zowel binnen de overheid als het bedrijfsleven.

#### 1.4. Wat is een eventuele vermoeden van misstanden

De wet "Huis voor de klokkenluiders" beschrijft globaal een aantal criteria als handvat om te bepalen of een constatering een (ernstig) misstand is. In werkelijkheid is het vaak ingewikkeld. Schroom niet om bij twijfel het gesprek aan te gaan met bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen of te informeren bij het Huis van de Klokkenluiders, afdeling Advies.

Een werknemer moet (kan) zich in onderstaande gevallen melden indien sprake is van:

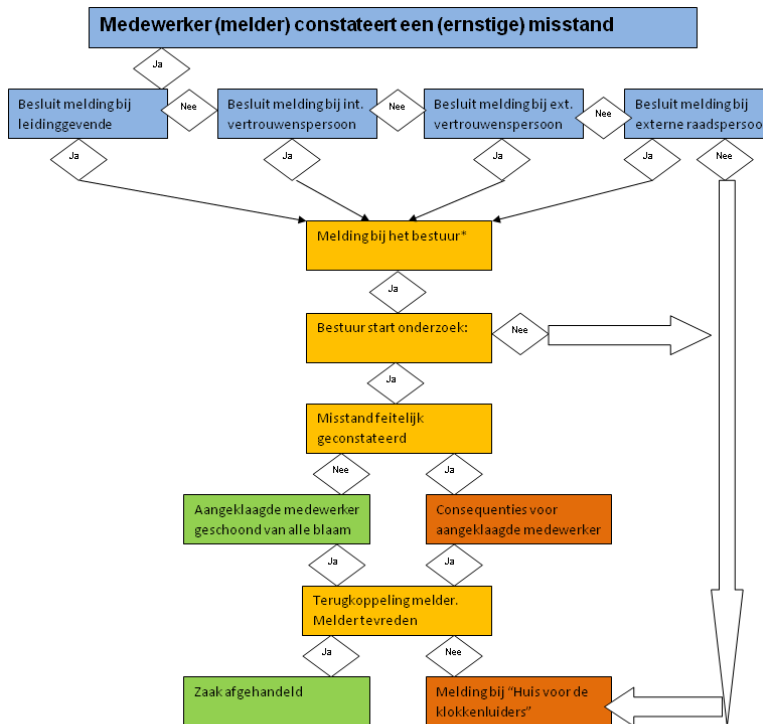
- schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een strafbaar feit;
- gevaar voor de volksgezondheid;
- gevaar voor de veiligheid van personen;
- gevaar voor de aantasting van het milieu;
- gevaar voor het goed functioneren van overheidsorganisatie of bedrijf als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten, b.v.- misbruik van positie en middelen
- een vermoeden van onvolkomenheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie;
- schending van de afspraken zoals vermeld in de integriteitscode.

In het proces wordt de werknemer die melding doet verder omschreven als **de melder**.

#### 1.5. Hoe te handelen bij een vermoeden van een (ernstig) misstand?

Het proces bestaat uit twee stappen. Een interne melding en een externe melding. In de wet staat dat éérst intern een melding gedaan moet worden, voordat een melder verdere stappen onderneemt. Een uitzondering hierop is dat de omvang van de misstand zodanig is dat deze het belang van de organisatie verre overschrijdt (maatschappelijk belang).

Onderstaand een stroomschema vanuit het perspectief van een melder:



\* als het vermoeden van een misstand het bestuur betreft, zal de RvC de positie van het bestuur overnemen.

### De Interne melding (eerste stap)

Een werknemer meldt een vermoeden van een misstand eerst intern. Een melder bepaalt zelf waar hij de melding wil doen. Een melder kan terecht bij iedere leidinggevende, naast hogere leidinggevende, de bestuurder of de vertrouwenspersonen. Indien de bestuurder bij de vermoede misstand is betrokken, dan vindt melding plaats bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen.

Bij een vermoeden van een misstand kan een medewerker een adviseur in vertrouwen raadplegen. Dit kan de vertrouwenspersoon zijn of de afdeling advies van het Huis voor Klokkensluiders zijn. Het is in ieder geval een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft (b.v. raadsman, huisarts).

Bij een zeer ernstige misstand, waarbij intern melden 'in redelijkheid', niet van de melder kan worden verwacht of indien een melding niet goed intern wordt opgepakt, kan een werknemer direct door naar de tweede stap, zijnde een externe melding. (oude tekst terug)

### Het bestuur

Als een werknemer een mondelinge melding doet, draagt de leidinggevende resp. de vertrouwenspersoon er zorg voor dat er een schriftelijke vastlegging komt. De melder ondertekent deze en ontvangt hiervan een afschrift.

Zowel de leidinggevende als de vertrouwenspersoon sturen deze melding onverwijld door naar de bestuurder. De vastlegging moet voorzien zijn van een datum van vastlegging. De bestuurder stuurt de melder uiterlijk binnen één week een bevestiging van de melding.

Als het vermoeden van een misstand het bestuur betreft, dient de melding bij de voorzitter van de Raad van Commissarissen plaats te vinden. De voorzitter van de Raad van Commissarissen zal dan de positie van het bestuur in het kader van deze regeling overnemen.

De melder kan in het uiterste geval een anonieme melding doen. In dat geval vindt de melding plaats bij de vertrouwenspersoon en wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. Deze stuurt dit direct door aan de melder. De melder kan het verzoek altijd herroepen.

### **Het onderzoek**

Het bestuur stelt altijd een onderzoek in naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand. Het bestuur stuurt binnen 1 week na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging aan de melder, de verantwoordelijke en de aangeklaagde werknemer. Indien de melder gekozen heeft voor anonimiteit wordt dit verstrekt via de vertrouwenspersoon.

Het bestuur bepaalt of bijvoorbeeld politie, justitie, advocaat of toezichthoudende instanties op de hoogte worden gebracht van de interne melding van een vermoeden van een misstand. Alle betrokken partijen die op de hoogte zijn gesteld van het vermoeden van een misstand, behandelen de melding vertrouwelijk.

In het onderzoek wordt door het bestuur gebruik gemaakt van het hoor en wederhoor principe. Betrokken partijen worden dan uitgenodigd door het bestuur. Bij zaken waarbij anonimiteit is gevraagd, loopt de communicatie via de vertrouwenspersoon.

Binnen een periode van vier weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkenen door of namens het bestuur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid. Indien het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, worden betrokkenen door het bestuur hiervan in kennis gesteld en wordt aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

### **De aangeklaagde werknemer**

De aangeklaagde werknemer geniet de rechtsbescherming conform de reguliere rechtsgang. Op alle zaken wordt hoor en wederhoor toegepast. Indien de misstand niet bewezen kan worden of de onschuld wordt bewezen, dan wordt de aangeklaagde werknemer geschoond van alle blaam. Dit zal schriftelijk worden vastgelegd.

Indien een aangeklaagde werknemer wel schuldig wordt bevonden door Pré Wonen dan volgt minimaal een schriftelijke waarschuwing. Het kan ook leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. . Afhankelijk van de ernst van de zaak, kan de zaak worden overgedragen aan justitie of politie. Op een dergelijk moment worden de consequenties voor de aangeklaagde werknemer veel groter

### **De externe melding (tweede stap)**

Na het doen van een interne melding kan de melder een externe melding doen als de melder het niet eens is met de reactie van het bestuur of geen standpunt heeft ontvangen binnen de afgesproken termijn.

De melder kan direct een externe melding doen indien het eerst doen van een interne melding in alle redelijkheid niet van hem gevraagd kan worden. Bijvoorbeeld bij een acuut gevaar of als de hoogst verantwoordelijken binnen de organisatie erbij betrokken zijn. Direct extern melden kan ook als een eerdere melding van dezelfde misstand deze niet heeft weggenomen.

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt. Bijvoorbeeld aan een instantie die belast is met de opsporing van strafbare feiten (justitie).

Binnen de branche van woningcorporaties is het toezicht op naleving van wettelijke voorschriften ondergebracht bij de Autoriteit woningcorporaties (Aw) van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT). De externe melding vindt in principe daar plaats.

[https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/meldingen\\_en\\_vragen/meldpunt\\_integriteit\\_woningcorporaties/](https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/meldingen_en_vragen/meldpunt_integriteit_woningcorporaties/)

## Tot slot

Deze versie is op 28 augustus 2018 definitief vastgesteld door het bestuur. Op 15 augustus 2018 heeft de Ondernemingsraad ingestemd met het Arbobeleid.



telefoon

e-mail

### Pré Wonen

Rijksweg 347

1991 AB Velsersbroek

Postbus 2008

2002 CA Haarlem

088 77 00 000

[mail@prewonen.nl](mailto:mail@prewonen.nl)

[www.prewonen.nl](http://www.prewonen.nl)