

*Meldregeling Integriteit
Flexfamily*

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Wat is een misstand?.....	4
2.1 Schending van het Unierecht	4
2.2 Het vermoeden van een misstand.....	4
3. Wie kan melden en op welke manier?	5
3.1 Wie kan melden?.....	5
3.2 Hoe moet de melding worden gedaan (intern)?.....	5
3.3 Is direct extern melden ook mogelijk?	5
3.4 Wanneer doe je nog meer een externe melding?	6
3.5 Hoe moet de externe melding worden gedaan?	6
3.6 Kan ik mijn melding intrekken?	6
4. Wat is het proces na het doen van een melding?.....	7
4.1 Wat kun je verwachten wanneer je een melding doet?.....	7
4.2 Wie is verantwoordelijk voor de behandeling van de melding	7
4.3 Hoe verloopt het verdere proces.....	7
4.4 Uitvoering van het intern onderzoek.....	8
4.5 Standpunt directie	8
4.6 Stroomschema Interne Melding.....	9
4.7 Hoe lang wordt een melding bewaard.....	9
4.8 Geheimhouding.....	9
5. Wat zijn de rechten van een melder?	10
5.1 Vertrouwelijkheid	10
5.2 Geen benadeling.....	10
5.2.1 Bescherming tegen benadeling	10
5.2.2 Wat wordt verstaan onder benadeling?	11
5.2.3 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling	11

1. Inleiding

De 'Wet bescherming klokkenluiders' is op 18 februari 2023 in werking getreden en vervangt de Wet 'Huis voor klokkenluiders (HvK). Elke werkgever bij wie minstens 50 mensen werken is verplicht een interne meldregeling voor misstanden te hebben. Voor zo'n meldregeling of klokkenluidersregeling gelden bepaalde wettelijke eisen. Dit document geeft invulling aan deze meldregeling voor de medewerkers van Flexfamily. Onder Flexfamily wordt verstaan: Seesing Flex, Vast., Fides, Flexfactory, Aelbers, Marquette, 2Work, Maqqie, Vitaal!, Evolon, Koers Oost en overige aan de onderneming(en) gelieerde ondernemingen.

Misstanden vormen een bedreiging voor de integriteit en reputatie van Flexfamily en haar medewerkers. Flexfamily vindt het belangrijk dat een vermoeden van een misstand wordt gemeld. Alleen zo kunnen misstanden worden onderzocht en opgelost. Op deze manier kunnen in de toekomst ook mogelijke misstanden worden voorkomen. Flexfamily vindt het belangrijk dat medewerkers en niet-medewerkers op een veilige manier en zonder angst voor hun functie een vermoeden van een misstand durven te melden.

In deze meldregeling staat het volgende:

- Wat is een misstand;
- Wie kan melden en op welke manier;
- Wat doet Flexfamily met een melding;
- Wat zijn de rechten van een melder.

2. Wat is een misstand?

In elke organisatie komen incidenten voor. Als zo'n incident **grote** of **maatschappelijke gevolgen** heeft, is er sprake van een misstand. Van een vermoeden van een misstand is sprake als je bij jouw werkzaamheden voor Flexfamily ernstige problemen of onregelmatigheden constateert. Het gaat om misstanden die in jouw ogen bekend moeten worden en waartegen moet worden opgetreden. De meldregeling is dus niet bedoeld voor individuele kwesties zoals een conflict tussen een werknemer en een direct leidinggevende.

Enkele voorbeelden van een misstand zijn:

- Schending van wettelijke of interne voorschriften;
- Fraude;
- Gevaar voor het goed functioneren van Flexfamily als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten;
- Gevaar voor de veiligheid van medewerkers of andere personen;
- Schending van Europees Unierecht.

2.1 Schending van het Unierecht

Schending van het Unierecht betreft een handeling of nalatigheid die a) onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of b) het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van het in richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen. Met Richtlijn wordt bedoeld de Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden.

2.2 Het vermoeden van een misstand

Ook een dreigende misstand kan worden gemeld. Een vermoeden van een (dreigende) misstand moet je wel kunnen onderbouwen. Iets melden op basis van geruchten of verhalen van anderen is niet mogelijk. Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die jij zelf hebt opgedaan of voortvloeien uit de kennis die jij als werknemer hebt gekregen door je werkzaamheden. Het vermoeden van een misstand moet voor jou zo betrouwbaar zijn dat dit niet op een andere manier binnen Flexfamily bespreekbaar kan worden gemaakt.

Andere manieren voor het doen van een melding zijn het melden van een incident of het bespreken met een collega of een leidinggevende. Als je twijfelt of er sprake is van een misstand of je weet je niet goed wat te doen, dan kun je bij de [vertrouwenspersoon](#) om informatie, advies en ondersteuning vragen.

Meer over het melden van een misstand lees je in [hoofdstuk 3](#).

3. Wie kan melden en op welke manier?

3.1 Wie kan melden?

Iedereen die via het werk in aanraking komt met een misstand in onze organisatie, heeft de mogelijkheid dit via de meldregeling te melden. Dit omvat ook de volgende personen:

- Personen die nu of in het verleden bij Flexfamily hebben gewerkt. Hieronder vallen huidige medewerkers en ex-medewerkers, maar ook zzp'ers, aandeelhouders, bestuurders, vrijwilligers, sollicitanten, flexwerkers en stagiairs;
- Medewerkers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of flexwerker voor Flexfamily werken of mensen die op een andere manier bij de organisatie betrokken zijn.

3.2 Hoe moet de melding worden gedaan (intern)?

Heb je het idee dat er iets mis is op je werk? Kaart dit dan intern aan. De melding kan worden gedaan bij een van onze vertrouwenspersonen van Flexfamily.

Onze vertrouwenspersonen zijn:

- Annemieke Kirch
Annemieke@vertrouweninbedrijf.nl
+31 (0) 6 54766729
www.vertrouweninbedrijf.nl
- Gerard Dijkstra
info@konfidi.nl
+31 (0) 6 55183368
www.konfidi.nl

Vanzelfsprekend kan een melding ook gedaan worden bij een direct leidinggevende of een leidinggevende boven de eigen leidinggevende. Omwille van de vertrouwelijkheid en het verlagen van de drempel om te melden stimuleert Flexfamily om de melding te doen bij de vertrouwenspersoon. Het doen van een melding is vormvrij; dit kan dus mondeling of schriftelijk. Het is wel belangrijk dat je aangeeft dat het om een melding van een vermoeden van een misstand gaat.

Een vertrouwenspersoon kan ook degene waar een melding over gaat ('de betrokkene') begeleiden en ondersteunen. Dat geldt net zo zeer voor eventuele getuigen en collega's. Ook voor hen kan een melding belastend zijn. In het geval dat de vertrouwenspersoon de melder ondersteunt, verwijzen we de betrokkene natuurlijk door naar een collega.

3.3 Is direct extern melden ook mogelijk?

Er kan natuurlijk een situatie zijn waarin je onmogelijk intern een melding kunt doen, en ook de vertrouwenspersoon niet in kan schakelen. In zo'n geval kan je direct een externe melding doen.

3.4 Wanneer doe je nog meer een externe melding?

De melder kan kiezen voor een externe melding indien hij:

- a) Het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat de melding ten onrechte terzijde is gelegd of onvoldoende onderzocht is; of
- b) Niet binnen drie maanden na de verzending van de ontvangstbevestiging van zijn melding een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.

3.5 Hoe moet de externe melding worden gedaan?

Extern melden, dus buiten de leidinggevende of de vertrouwenspersoon om, kan worden gedaan bij 'Partners in Integriteit'. Zij kunnen je verder helpen, en je vertrouwelijk adviseren over de manier waarop je dit het beste kunt aanpakken. 'Partners in Integriteit' maakt jouw identiteit niet bekend bij Flexfamily. Dit gebeurt alleen als jij hiermee instemt.

- Partners in Integriteit uit Deventer
info@partnersinintegriteit.nl
085 - 0640398
Home | Partners in Integriteit

Wil je meer weten over de voorwaarden voor het melden bij 'Partners in Integriteit' en hoe de melding wordt afgehandeld, ga dan naar

<https://partnersinintegriteit.nl/integriteitsonderzoek>.

3.6 Kan ik mijn melding intrekken?

Als je wilt, kun je je melding intrekken. Ben je van mening dat druk op jou wordt uitgeoefend om je melding in te trekken, dan meld je dit. Dat doe je op dezelfde wijze als het melden van een vermoeden van een misstand.

In sommige gevallen is het onmogelijk om de identiteit af te schermen of is het wettelijk verplicht om de vertrouwelijkheid te doorbreken. Dit geldt bijvoorbeeld bij doormelden/of aangifteplicht van misdrijven (bijvoorbeeld verkrachting, moord) of bij een zwaarwegend organisatie- of maatschappelijk belang. Een vertrouwenspersoon heeft geen verschoningsrecht. Wat wel kan, is een interne verschoningsafpraak maken met hierin wat er wel of wat niet gemeld moet worden.

4. Wat is het proces na het doen van een melding?

4.1 Wat kun je verwachten wanneer je een melding doet?

Als je een melding doet krijg je binnen zeven dagen een terugkoppeling dat Flexfamily de melding heeft ontvangen. Vervolgens ontvang je binnen 3 maanden na de ontvangstbevestiging van de melding in ieder geval het volgende:

- Een uitleg op 1 A4 van de meldregeling en jouw bescherming;
- De wijze waarop de melding in behandeling wordt genomen;
- Een toelichting over het proces van in behandeling nemen van de melding.

4.2 Wie is verantwoordelijk voor de behandeling van de melding?

De verantwoordelijke voor de in behandeling name van de melding is de vertrouwenspersoon van Flexfamily. De aanpak van Flexfamily van een melding is als volgt:

- De melding dient schriftelijk te worden vastgelegd. Bij een mondelinge melding zet degene die de melding ontvangt deze op papier;
- Je ontvangt een afschrift van de schriftelijke melding en kan deze aanvullen of bijstellen indien nodig. Wanneer je het met de inhoud eens bent onderteken je de melding;
- De melding wordt gedateerd (dit is ook belangrijk om later eventuele benadeling aan te tonen).

De melding zal zo snel mogelijk worden overgedragen, indien van toepassing, aan diegene die de melding gaat beoordelen. Dit zal aan jou worden aangegeven.

4.3 Hoe verloopt het verdere proces

De vervolgstappen en bijbehorende termijnen van terugkoppeling naar jou als melder zijn afhankelijk van de melding. Het is de uitdrukkelijke wens van Flexfamily om, in het belang van alle betrokken partijen, het proces zo snel mogelijk te laten verlopen. In het verdere proces word je als volgt betrokken:

- **Het besluit over de melding:** wanneer de melding in aanmerking komt voor onderzoek, maar ook wanneer dit niet het geval is, word je hierover geïnformeerd;
- **De vervolgstappen indien er een onderzoek plaatsvindt:** wanneer de melding onderzocht gaat worden delen we de vervolgstappen met jou. Ook tijdens het onderzoek wordt er contact met jou gehouden;
- **De conclusie van het onderzoek:** je wordt geïnformeerd wanneer het onderzoek is afgerond. De belangrijkste conclusies worden met jou gedeeld.

Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand laat de directie van Flexfamily een onderzoek instellen, tenzij:

- Op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, of;
- Het vermoeden naar het oordeel van de directie niet is gebaseerd op redelijke gronden.

Wanneer de directie besluit geen onderzoek in te stellen, dan word jij als melder daarover schriftelijk met de reden(en) geïnformeerd binnen twee weken na de interne melding. Als genoemde termijn in redelijkheid niet haalbaar is, word je hiervan op de hoogte gebracht en wordt aangegeven binnen welke termijn je wordt geïnformeerd.

4.4 Uitvoering van het intern onderzoek

Indien er door de directie wordt besloten tot een onderzoek, dan wordt de uitvoering daarvan door de directie opgedragen aan 1 of meer personen die in staat zijn vermoede misstanden te beoordelen en voorstellen te doen om deze misstanden op te heffen.

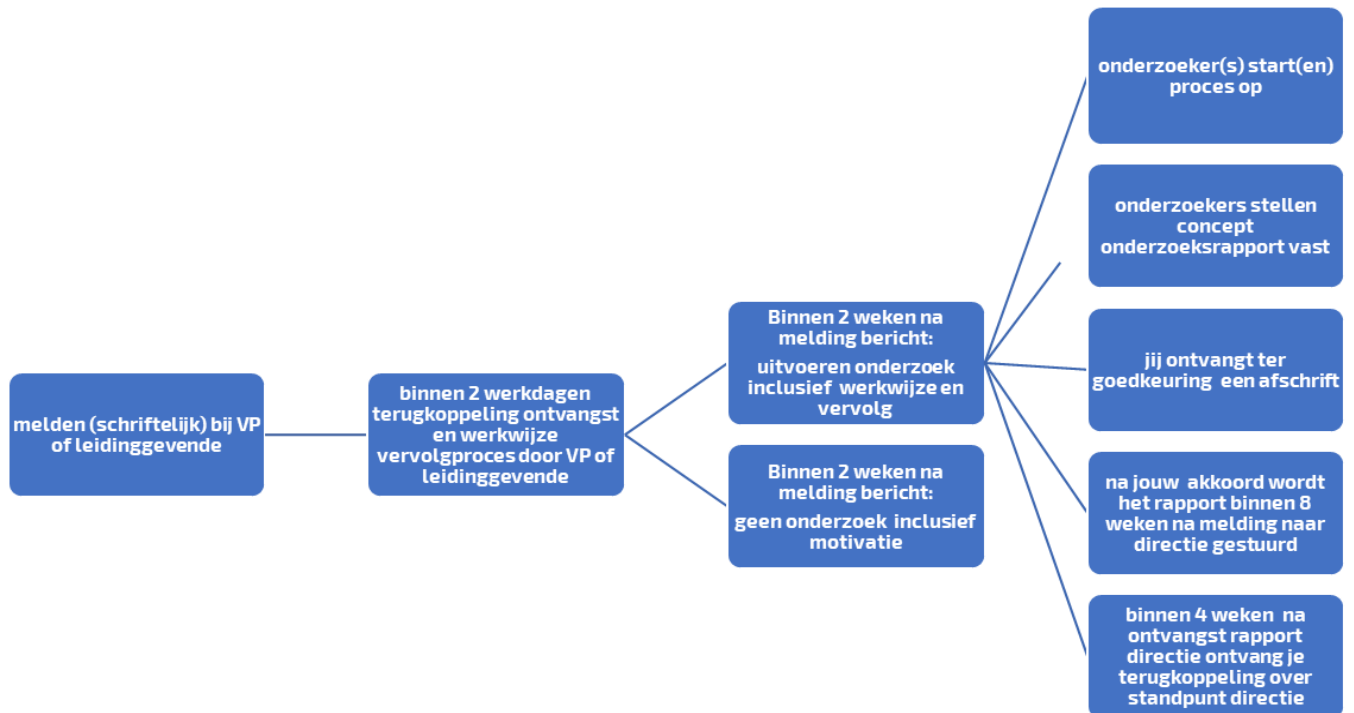
- De onderzoekers geven jou als melder de gelegenheid te worden gehoord, evenals degene(n) op wie de melding betrekking heeft;
- De onderzoekers kunnen ook anderen horen. Van werknemers die hiervoor worden uitgenodigd, wordt verwacht dat ze hier gehoor aan geven en worden hiertoe in staat gesteld;
- De onderzoekers zorgen voor een schriftelijke vastlegging van de gesprekken en leggen deze ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. De gehoorde wordt een redelijke termijn gesteld waarbinnen hij dient te reageren. Degene die gehoord is, ontvangt hiervan een afschrift. De onderzoekers vermelden in hun onderzoeksrapport de gemaakte opmerkingen in het verslag. Weigert de gehoorde het verslag te ondertekenen dan wordt dit in het verslag genoteerd, eventueel met vermelding van de redenen;
- Tijdens het horen kun jij en degene op wie de melding betrekking heeft je laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw. Je wordt door de onderzoekers geattendeerd op deze mogelijkheid.

De onderzoekers kunnen binnen Flexfamily alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten. Jij en andere werknemers mogen, ook uit eigen beweging, de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan jij/of zij het redelijkerwijs nodig vinden dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen jou als melder en degene op wie de melding betrekking heeft in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen jou als melder en degene op wie de melding betrekking heeft hiervan een afschrift. Uiterlijk acht weken nadat de melding door de directie is ontvangen sturen de onderzoekers hun onderzoeksrapport aan de directie.

4.5 Standpunt directie

Binnen vier weken na ontvangst van het onderzoeksrapport door de directie word jij als melder door de directie schriftelijk op de hoogte gebracht van het inhoudelijke standpunt over het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven of, en zo ja, tot welke stappen de melding heeft geleid of zal leiden. Wanneer het standpunt niet binnen vier weken kan worden gegeven, word je daarover geïnformeerd en wordt aangegeven op welke termijn je een standpunt ontvangt.

4.6 Stroomschema Interne Melding



4.7 Hoe lang wordt een melding bewaard?

Als een melding intern is afgehandeld of ingetrokken worden de gegevens over deze melding direct vernietigd. Tenzij er vanuit de wet een andere bepaling is ingesteld ten aanzien van de melding of indien er een externe melding wordt gedaan na afronding van de interne melding. Dan zullen de gegevens langer worden bewaard.

4.8 Geheimhouding

De melder, vertrouwenspersoon, de directie van Flexfamily, de onderzoekers en eenieder die bij de melding is betrokken, is verplicht tot geheimhouding over al hetgeen zij hebben vernomen met betrekking tot de melding. Dat betekent dus ook dat er buiten de procedure geen mededelingen worden gedaan.

5. Wat zijn de rechten van een melder?

5.1 Vertrouwelijkheid

Flexfamily waarborgt de vertrouwelijkheid van de melding en de identiteit van jou als melder wanneer je daarom vraagt. Ook de identiteit van diegene over wie de melding gaat, wordt alléén met de functionarissen gedeeld die deze informatie nodig hebben om het onderzoek zorgvuldig uit te voeren.

Als jouw identiteit alleen bij de vertrouwenspersoon bekend is, wordt alle correspondentie op basis van deze regeling via de vertrouwenspersoon aan jou als melder gestuurd. Dit geldt ook voor vragen die in het kader van het onderzoek worden gesteld. De vertrouwenspersoon stuurt de vragen door zodat je de vragen schriftelijk en anoniem kunt beantwoorden.

Vervolgens stuurt de vertrouwenspersoon de antwoorden op de vragen anoniem terug. Niet alleen jij verdient bescherming; ook eventuele getuigen van en andere betrokkenen bij de misstand komen in aanmerking voor bescherming. Hieronder vallen ook de partijen die zijn betrokken bij de misstand of het vermoeden daarvan; die zijn immers onschuldig tot het tegendeel is bewezen.

Deze regel blijft ook gelden als het onderzoek is afgerond. Alleen de functionarissen die de vervolgstappen nemen (disciplinaire of correctieve maatregelen), ontvangen de vertrouwelijke informatie die ze daarvoor nodig hebben.

5.2 Geen benadeling

Je wordt, als melder noch als getuige, benadeeld door Flexfamily. Van benadeling is sprake als een werkgever de melder wegens het doen van een melding slechter behandelt dan wanneer deze geen melding had gedaan. Als werkgever moet je dan ook kunnen aantonen dat er geen sprake is van benadeling van de medewerker door dit goed vast te leggen (zie ook 5.2.3).

5.2.1 Bescherming tegen benadeling

De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat hij de melding naar behoren heeft gedaan en redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.

De melder mag tijdens en na openbaarmaking van een vermoeden van een misstand niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:

- a) Hij bij de openbaarmaking redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist is; en
- b) Hij voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en hij op basis van de informatie die hij heeft gekregen over de beoordeling en/of opvolging van de melding redelijke gronden heeft om aan te nemen dat het onderzoek onvoldoende voortgang heeft; of

- c) Hij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
 - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of
 - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
 - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

5.2.2 Wat wordt verstaan onder benadeling?

Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan:

1. Het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals: ontslag of schorsing; een boete zoals bedoeld in artikel 7:650 BW; demotie; het onthouden van bevordering; een negatieve beoordeling; een schriftelijke berisping; overplaatsing naar een andere vestiging; discriminatie; intimidatie, pesterijen of uitsluiting; smaad of laster; een voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten en/of intrekking van een vergunning.
2. Onder benadeling wordt ook verstaan een dreiging met en een poging tot benadeling.

Als de werkgever na het doen van een melding een voor de melder nadelige maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht. Ook legt hij uit waarom deze maatregel geen verband houdt met de melding. Zo kan je als werkgever aantonen dat er geen sprake is van benadeling.

De werkgever spreekt personen die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing, een disciplinaire maatregel of een sanctie opleggen. Hetgeen hier is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat, voor een betrokken derde en een functionaris.

5.2.3 Het tegengaan van benadeling en onderzoek naar benadeling

1. De functionaris bij wie de melder zijn melding gedaan heeft, bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn. Ook bespreekt deze functionaris op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de melder kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij:
 - a. Dat bespreken met de functionaris bij wie hij zijn melding gedaan heeft. De functionaris en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De functionaris maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit, na goedkeuring door de melder, naar de werkgever; en/of
 - b. De werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er met hem wordt omgegaan; en/of
 - c. Hierover advies inwinnen bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkeluiders; en/of
 - d. Een bejegeningsonderzoek aanvragen bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders.

3. De melder, degene die hem bijstaat of een betrokken derde heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van de melding benadeeld wordt en aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Dit geldt zowel tijdens als na de behandeling van de melding bij de werkgever of een bevoegde autoriteit. De kosten van juridische bijstand zijn voor rekening van de rechtszoekende.
4. Hetgeen hier is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat en voor een betrokken derde.