

MELDPROCEDURE BIJ VERMOEDENS VAN SCHENDINGEN VAN DE GEDRAGSCODE

Mensen Maken Amsterdam heeft een gedragscode waarin beschreven staat hoe onze kernwaarden zich vertalen in gewenst gedrag, en ook welk gedrag we niet acceptabel vinden.

Het bespreekbaar maken van gedrag of handelen waarvan jij vermoedt dat het in strijd is met de gedragscode is van belang. Alleen dan kunnen we met elkaar een veilige en prettige werksfeer waarborgen en voorkomen dat er door medewerkers of vrijwilligers van Mensen Maken Amsterdam niet-integer handelen plaatsvindt.

Als je te maken hebt (gehad), of getuige bent of was van gedrag of handelen door een medewerker of vrijwilliger van MMA dat volgens jou in strijd is met de afspraken, en je vindt het lastig om de betreffende persoon zelf erop aan te spreken, dan kan je besluiten om een melding te doen.

Hieronder beschrijven we hoe je een melding kunt doen wanneer je vermoedt dat er sprake is van een schending van de gedragscode, en ook welke procedure we volgen bij de afhandeling van een melding. Het doen van een melding staat behalve voor medewerkers en vrijwilligers van Mensen Maken Amsterdam ook open voor andere betrokkenen. Iedere betrokkene met een vermoeden dat een medewerker of vrijwilliger bij de uitoefening van diens werkzaamheden voor Mensen Maken Amsterdam, een schending begaat van de gedragscode kan hiervan melding doen volgens deze procedure.

Vooraf: deze meldingsprocedure is bedoeld voor serieuze vermoedens van een mogelijke schending. Deze procedure is niet bedoeld om onderlinge meningsverschillen aan te kaarten. Als je het niet met elkaar eens bent, ga dan een respectvol gesprek aan, luister goed naar elkaar, probeer een oplossing te vinden of als dat niet lukt, constateer dat er een verschil is van inzicht of zienswijze. Respecteer elkaars expertise en verantwoordelijkheden. Je kunt in een dergelijke situatie ook de lokale coördinator om advies of ondersteuning vragen.

BELANGRIJKE TERMINOLOGIE

Vertrouwenspersoon - Mensen Maken Amsterdam heeft een extern vertrouwenspersoon met wie je in vertrouwen kunt praten over iets wat je mee hebt gemaakt of gezien, waarvan jij vermoedt dat het in strijd is met de gedragscode (zie ook punt 2 hieronder). Of wanneer je een “niet-pluis gevoel” hebt. De vertrouwenspersoon kan je helpen te duiden wat er aan de hand is, en wanneer je wil, meedenken over een oplossing of informeren over het doen van een melding. Voor meer info over de vertrouwenspersoon zie mensenmakenamsterdam.nl/gedragscode-en-meldprocedure/.

MELDPROCEDURE

Integriteitscoördinator - De integriteitscoördinator is een medewerker van Mensen Maken Amsterdam (momenteel het Hoofd Buurtfondsen en vrijwilligers) die deze rol vervult naast diens andere functie. De integriteitscoördinator is het meldpunt waar alle meldingen uiteindelijk terecht komen (zie punt 3 van de meldprocedure). De integriteitscoördinator zorgt voor een zorgvuldige opvolging.

Onderzoeker - Wanneer de directeur en/of de voorzitter van het bestuur na advies van de integriteitscoördinator besluit tot het laten doen van een onderzoek om vast te stellen of er inderdaad sprake is van een schending, dan kan besloten worden tot een intern onderzoek door de integriteitscoördinator als de interne onderzoeker. Bij een ernstige of lastige kwestie kan ook besloten worden tot het inhuren van een externe onderzoeker.

Schending - Als je te maken hebt (gehad), of getuige bent of was van gedrag of handelen door een medewerker of vrijwilliger van MMA dat volgens jou in strijd is met de afspraken zoals die zijn vastgelegd in de gedragscode, dan spreken we van een vermoeden van een schending. Van een daadwerkelijke schending is pas sprake wanneer deze op basis van nader onderzoek is vastgesteld.

Melding - Het melden (mondeling of schriftelijk) van een vermoeden van een schending bij de lokale coördinator, bij je leidinggevende bij MMA of direct bij de integriteitscoördinator (het meldpunt).

1. Bij vermoedens van een schending

Indien je serieuze redenen hebt om te vermoeden dat een vrijwilliger, medewerker, bestuurslid of andere betrokkene bij Mensen Maken Amsterdam zich gedraagt in strijd met de gedragscode, vragen we je dit te melden.

2. Vertrouwelijk gesprek

Als je aarzelt over de situatie, als je een niet-pluis gevoel hebt, en behoefte hebt aan een vertrouwelijk gesprek dan kan je er met een collega, de lokale coördinator of een leidinggevende over spreken. Het kan ook zijn dat je het liever bespreekt met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, kijkt samen met jou wat er aan de hand is en kan je informeren over mogelijke vervolgstappen. Jij bepaalt of en welke vervolgstap je wilt zetten, de vertrouwenspersoon kan je erbij ondersteunen: aanwezig zijn bij een gesprek met de betreffende persoon, of je ondersteunen bij een melding. De vertrouwenspersoon is benaderbaar op: vertrouwenspersoon@mensenmakenamsterdam.

MELDPROCEDURE

3. Melden

Wanneer je besluit dat je een melding wilt doen dan zijn er verschillende mogelijkheden.

3.1. Leden van de buurtcomités kunnen de melding doen bij de coördinator van het eigen buurtcomité. Deze meldt dan direct door naar het meldpunt van de organisatie, dat belegd is bij het Hoofd Buurtfondsen en Vrijwilligers. Leden van de buurtcomités kunnen echter ook direct melden bij dat meldpunt, bijvoorbeeld wanneer de melding gaat over de lokale coördinator.

3.2. Lokale coördinatoren en andere medewerkers van de organisatie melden direct bij het meldpunt (het Hoofd Buurtfondsen en Vrijwilligers in diens functie van integriteitscoördinator).

3.3. Meldingen over het Hoofd Buurtfondsen en Vrijwilligers gaan naar de directeur van Mensen Maken Amsterdam, en meldingen over de directeur kunnen worden gedaan bij de Voorzitter van het Bestuur.

Je kunt je melding schriftelijk maar ook mondeling doen. Degene die jouw melding als eerste ontvangt, luistert naar je verhaal, vraagt naar de context en wat er gebeurd is en vraagt je, of helpt je, dit op schrift te stellen. Uiteindelijk komen alle meldingen bij het meldpunt terecht, bij het Hoofd Buurtcomités en Vrijwilligers in diens functie als integriteitscoördinator (tenzij het een melding is als hierboven beschreven bij 3.3.).

4. Oriënterend onderzoek

De integriteitscoördinator stelt vast of het inderdaad om een integriteitskwestie gaat, en stelt zich daarbij de volgende vragen: is het een schending van de gedragscode? Of speelt hier een conflict? Of is het een functioneringsprobleem en moet deze dus anders worden opgevolgd? En als het een vermoeden van een schending betreft: van welke regel? En is het vermoeden voldoende onderbouwd? En zo ja, wat is een passende opvolging? Moet er een onderzoek plaats vinden, is het daarvoor ernstig genoeg, of is de schade van een dergelijk onderzoek hoger dan een mogelijke straf? Is een (herstel)gesprek beter op zijn plaats? Deze oriënterende fase leidt tot een advies aan de directeur.

Wanneer er sprake is van een schending in de afspraken over de omgangsvormen dan wordt er in het besluit over de opvolging rekening gehouden met de wensen van degene tegen wie de schending heeft plaatsgevonden.

Wanneer er sprake is van een vermoeden van een strafrechtelijk feit dan stelt de integriteitscoördinator direct de directeur en de voorzitter van Mensen Maken Amsterdam op de hoogte. Vervolgens besluiten zij tot het doen van aangifte indien hiervoor aanleiding is of hiertoe een verplichting bestaat.

5. Besluit over opvolging

Op basis van dat advies neemt de directeur een besluit over een passende opvolging. Wanneer het gaat om een melding over het Hoofd B&V of over de directeur dan neemt de voorzitter van het bestuur een besluit over een passende opvolging. Het advies komt in die gevallen van respectievelijk de directeur of het aangewezen lid van het bestuur.

6. Het (laten doen van) onderzoek

Als in de oriënterende fase blijkt dat de melding gaat om een onderbouwd vermoeden van een schending van een gedragscode, en dat onderzoek een gepaste opvolging is, dan neemt de directeur (of de voorzitter, zie boven) hierover een besluit op basis van een advies van de integriteitscoördinator.

De directeur (of de voorzitter van het bestuur) ziet toe op een juiste onderzoeksvraag en geeft opdracht tot het starten van een onderzoek naar de situatie, met daarin ook een omschrijving van de manier waarop het onderzoek wordt gedaan. Is documentenonderzoek en/of hoor en wederhoor voldoende? Moeten er andere betrokkenen worden gehoord? Bij een intern onderzoek wordt dit uitgevoerd door de integriteitscoördinator. Wanneer er, bijvoorbeeld vanwege de ernst van de vermoedelijke schending, gekozen wordt voor een extern onderzoek dan ziet de integriteitscoördinator erop toe dat er een externe onderzoeker wordt geworven en dat deze onderzoeker het onderzoek doet op basis van deze opdracht.

Afhankelijk van de aard en ernst van de schending die vermoed wordt omvat het onderzoek in ieder geval de volgende twee stappen:

1. het horen van de melder, over de toedracht en de omstandigheden van het gedrag en het effect van het gedrag op de melder en op eventuele andere betrokkenen.
2. het doen van wederhoor bij degene tegen wie de melding gedaan is en het onderzoeken wat de aanleiding of motieven waren voor het gedrag.

Daarnaast kan er besloten worden tot:

1. het horen van eventuele andere betrokkenen.
2. het lezen en beoordelen van relevante documenten.

De onderzoeker stelt een onderzoeksverslag op voor de directeur en voorzitter van het bestuur. Hierin wordt de onderzoeksvraag beantwoord en staan de bevindingen en conclusies. Indien het onderzoek inderdaad een schending van de gedragscode aantoon, bevat het verslag een advies aan het bestuur over passende en proportionele maatregelen.

7: Het opleggen van een sanctie en/of andere maatregelen

De directeur of voorzitter beslist over de te nemen maatregelen in het geval van een daadwerkelijke schending. Deze maatregelen moeten in verhouding staan tot de aard en ernst van de schending. Mogelijke sancties variëren van een waarschuwing, met aantekening in het (personeels)dossier tot schorsing of zelfs ontbinding van de (vrijwilligers)overeenkomst met Mensen Maken Amsterdam. Aanvullende maatregelen kunnen nodig zijn om bij te dragen aan het duurzaam verbeteren van de werksfeer, de relaties, de veiligheid van collega's en het voorkomen van vergelijkbare schendingen.

8. Communicatie en nazorg

De melder van de vermoedelijke schending ontvangt terugkoppeling van de directeur of voorzitter van het bestuur over de uitkomst van het onderzoek naar de melding. Afhankelijk van de situatie worden ook andere betrokkenen geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek. Dit alles gebeurt zoveel mogelijk met respect voor de privacy van alle bij deze melding betrokken personen.

Mensen Maken Amsterdam rapporteert in het jaarverslag over het aantal en de aard van de gesprekken met de vertrouwenspersoon en die van de meldingen met vermoedens van integriteitsschendingen geanonimiseerd en niet herleidbaar, vanzelfsprekend met inachtneming van privacy van betrokkenen.

De directeur (of de voorzitter van het bestuur) ziet erop toe dat de melder van een melding (die niet met valse informatie is onderbouwd) geen nadelige gevolgen ondervindt voor positie of overeenkomst vanwege het doen van de melding. Ook dient er gedurende enige tijd nazorg geboden te worden aan het team, met aandacht voor herstel van de onderlinge verhoudingen. Wanneer een melding ongegrond bleek dient er een nagesprek te volgen met degene over wie de melding ging.