

Bijlage 1 Integriteitscode

Waarom dit integriteitsbeleid?

Jantje Beton/LOS heeft verschillende redenen om dit integriteitsbeleid te ontwikkelen en daarnaar te handelen, namelijk:

1. Respecteren externe wensen en verwachtingen: De samenwerkingspartners van Jantje Beton/LOS, onze vrijwilligers, kinderen en jongeren voor wie wij werken en hun ouders en verzorgers en de samenleving als geheel mogen verwachten dat wij integer handelen. Vele mensen en organisaties geven Jantje Beton immers het vertrouwen om met hun geld en andere middelen te werken aan meer speelruimte en -kansen. Dat vertrouwen verdient aandacht en onderhoud.
2. Investeren in behoud reputatie: Verder is onze reputatie en goede naam van Jantje Beton een cruciale kwaliteit van onze goede doelenorganisatie.
3. Interne verbinding: Het integriteitsbeleid draagt bij aan een 'lerende cultuur' en waardegedreven cultuur binnen Jantje Beton. Een cultuur waarin onze professionals leren van hun fouten en zo bijdragen aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.
4. Voorbeeldgedrag leiderschap en open aanspreekcultuur: Leiders zijn de voorbeeldfiguren binnen de organisatie. Leiders weten met behulp van een dergelijk beleid (nog) beter wat er van hen wordt gevraagd en welk type gedrag zij behoren te vertonen. Er ontstaat hierdoor een gezonde 'aanspreekcultuur' met leiders als cultuurdragers.
5. Verplichting vanuit CBF: Conform de richtlijnen van het CBF behoort Jantje Beton als CBF-gecertificeerd goed doel over integriteitsbeleid te beschikken.

Stichting Nationaal Jeugdfonds Jantje Beton wil met deze gedragscode de hoogste standaard van integriteit nastreven.

1. Belanghebbenden

Wij hebben bij de uitvoering van onze werkzaamheden te maken met personen, groepen en instanties. Als charitatieve instelling erkennen we onze verantwoordelijkheden jegens:

- *Medewerkers*, de professionals die in dienst zijn van Jantje Beton en werkzaamheden verrichten namens onze stichting. Motivering: we willen een goede en betrouwbare werkgever zijn en collega's faciliteren met een veilige werkomgeving en waarin een open aanspreekcultuur de norm is.
- *gevers*, waaronder wij verstaan alle personen, groepen en instanties, die ons werk om niet en vrijwillig ondersteunen door het geven van geld en middelen in natura. Motivering: de vrijwillige bijdrage van de gever en het vertrouwen op een goede besteding vormen de basis van fondsenwerving voor het nagestreefde doel.
- *begunstigden*, personen, groepen of instellingen die een financiële of andere bijdrage van ons ontvangen in het kader van onze doelstelling. Motivering: dit is de kern van beoogde impact met onze activiteiten.
- *vrijwilligers*, waaronder wij verstaan de personen die zich op vrijwillige basis ter beschikking stellen voor het verrichten van werkzaamheden voor ons (waaronder ook kinderambassadeurs en kinderen van de Kinderraad c.q. De Buitenspelers). Motivering: de inzet van vrijwilligers is nauw verbonden met ons doel en vereist voortdurende aandacht en waardering om een optimale inzet mogelijk te maken.
- *fondsen*, waaronder wij verstaan de instellingen die een vergelijkbaar doel nastreven en zich voor hun doelbesteding en/of fondsenwerving op het Nederlandse publiek richten.



Motivering: wij zijn onderdeel van een groter geheel waarbinnen het gedrag van de ene instelling van invloed is op het functioneren van andere instellingen.

- *samenleving*, waaronder wij verstaan de maatschappelijke omgeving waarbinnen we functioneren. Motivering: we hebben een maatschappelijke betekenis en vervullen een publieke functie.

2. Kernwaarden

Ons handelen worden bepaald door een aantal leidende beginselen; onze kernwaarden. Deze basiswaarden zijn beweging, avontuurlijk en samen:

1. *Beweging*: Onze professionals hebben eveneens kwaliteiten en talenten waar we als Jantje Beton in geloven: zij krijgen alle ruimte deze kwaliteiten en talenten te ontwikkelen en zo constant in beweging te zijn. We geloven tegelijk ook in de beweging en ontwikkeling van onze toekomstbestendige organisatie: we staan nooit stil en werken continu aan het verbeteren van de wereld van morgen door (pro)actief in te spelen op de nieuwste maatschappelijke ontwikkelingen. We zijn open en handelen in alles transparant.
2. *Avontuurlijk*: Werken bij Jantje Beton is een groot avontuur! We werken vanuit onze speelse inborst, vrijheid en inhoudelijke expertise resultaatgericht aan impact. Iedere professional krijgt binnen Jantje Beton de ruimte om naar eigen inzicht bij te dragen aan realisatie van onze gezamenlijke missie. Onze avontuurlijke manier van werken gaat hand-in-hand met onze professionaliteit. We werken deskundig, resultaatgericht en handelen daarbij kostenbewust. We handelen verantwoordelijk en zijn aansprakelijk op onze verantwoordelijkheid. Daarmee zijn we betrouwbaar en mag iedereen van ons verwachten dat wij informatie verstrekken die waarheidsgetrouw is en daarop aanspreekbaar zijn.
3. *Samen*: We sluiten als Jantje Beton niemand uit, maar staan open voor een ieder die de missie van Jantje Beton deelt! Alleen samen met partners, op lokaal en landelijk niveau, kunnen we onze missie verwezenlijken. Binnen Jantje Beton werken we samen aan onze missie; het hogere ideaal dat ons samen (ver)bindt. Jantje Beton verbindt! Dat betekent ook dat wij respect hebben voor het eerbiedigen van menselijke waardigheid. Wij respecteren de privacy van anderen en onderschrijven het begrip 'keuzevrijheid'.

NB. Wij voeren een veiligheidsbeleid voor de veiligheid van kinderen die meedoen aan onze activiteiten. Jantje Beton zet zich in voor een gezonde ontwikkeling van kinderen. Opgroeien, spelen en leren moeten zij kunnen doen in een veilige omgeving. Dat betekent onder andere ongewenst (seksueel) gedrag naar kinderen voorkomen! Organisaties die werken met en voor kinderen moeten deze veiligheid zo veel als mogelijk waarborgen. Wij vragen daarom o.a. een VOG voor het werken met kinderen aan onze medewerkers (ook tijdelijke en zzp'ers) en vrijwilligers (o.a. buschauffeurs), maar ook alle medewerkers die tijdelijk voor Jantje Beton werken.

Naleving van de integriteitscode betekent dat de geveer erop kan vertrouwen dat wij:

- volledige, juiste en toegankelijke informatie over het doel van werving verstrekken;
- bij werving respect voor de geveer betonen;
- streven naar maximale kwaliteit bij alle uitvoerende werkzaamheden;
- zoveel mogelijk van de ontvangen middelen aan het goede doel besteden;
- volledig, eerlijk en begrijpelijk verantwoording afleggen over besteding van de middelen en de activiteiten om de doelstelling te realiseren;
-

Naleving van de integriteitscode betekent dat de begunstigden erop kunnen vertrouwen dat wij:

- met respect handelen;
- aanvragen tot ondersteuning objectief en op basis van toegankelijke en begrijpelijke criteria beoordelen;
- streven naar maximale kwaliteit bij (de beoordeling van) de activiteiten om de doelstelling te realiseren;
-

Naleving van de integriteitscode betekent dat de vrijwilliger erop kan vertrouwen dat wij:

- algemeen aanvaarde regels en normen van goed opdrachtgeverschap naleven;
- goede voorwaarden scheppen voor zijn of haar inzet;
- op passende wijze waardering tonen voor zijn of haar inzet;
-

Naleving van de integriteitscode betekent dat fondsen of andere financiers erop kunnen vertrouwen dat wij:

- respect betonen;
- bereid zijn tot overleg over gemeenschappelijke belangen;
- indien van toepassing streven naar afstemming en samenwerking;
- publiekelijk geen onnodige negatieve uitspraken over andere fondsen of financiers doen.

Voor al deze doelgroepen zijn bovendien de volgende uitgangspunten en gedragsrichtlijnen voor onze medewerkers van toepassing:

Scheiding werk en privé

Jantje Beton stelt veel belang in het imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden, gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

- Onze relaties worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, seksuele geaardheid, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd, spreken wij met respect over onze relaties.
- De medewerker stelt de leidinggevende vooraf in kennis van het aanvaarden van een betaalde nevenfunctie, zoals bedoeld in Art. 2.9 cao Sociaal Werk.
- Als de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de leidinggevende in strijd zijn met de belangen van Jantje Beton, zijn zij niet toegestaan.
- Onbezoldigde nevenfuncties worden door medewerkers altijd voorafgaande aan het aanvaarden ervan gemeld bij de leidinggevende. Onbezoldigde nevenfuncties worden door de medewerker niet bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Jantje Beton.
- Wij gaan zorgvuldig om met informatie over onze relaties. Hun privacy wordt gerespecteerd, informatie wordt adequaat en rechtmatig opgeslagen, op passende wijze behandeld en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.

- Een collega is een interne klant en dus zijn de opmerkingen bij de omgang met relaties hier ook van toepassing.
- Medewerkers die uit dienst zijn getreden, worden vervolgens in de eerste twee jaren na uitdiensttreding niet ingehuurd als zelfstandig adviseur. Bij inhuur via een bureau van een oud-medewerker zal vooraf goedkeuring aan de directeur-bestuurder worden gevraagd.
- Wij willen de opdrachtgeverrol niet vermengen met de rol als relatie. Dit betekent dat in beginsel medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee Jantje Beton ook zaken doet of in beginsel zaken deed. Dergelijke afspraken met bedrijven waar familieleden van medewerkers van Jantje Beton eindverantwoordelijk zijn, kunnen alleen in overleg met de leidinggevende plaatsvinden. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van Jantje Beton en een leverancier van Jantje Beton, dan gebeurt dat tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker van Jantje Beton stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak schriftelijk of anderszins aantoonbaar op de hoogte.
- De opdrachtverlening door Jantje Beton aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van Jantje Beton-medewerkers werkzaam zijn op invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn/worden en de belangenbehartiging over te laten/dragen aan een collega.
- Het beoordelen van het functioneren van een medewerker vindt plaats door een teamleider of directeur conform het HR-beleid van Jantje Beton. Wanneer deze leidinggevende een familiale relatie heeft met de betreffende medewerker, vindt de beoordeling in overleg met de directeur-bestuurder door een andere leidinggevende plaats.
- Het is medewerkers niet toegestaan met behulp van eigendommen van Jantje Beton bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden. Deze eigendommen worden in bruikleen beschikbaar gesteld aan medewerkers en Jantje Beton verwacht van medewerkers zorgvuldig en professioneel met deze eigendommen om te gaan en zich als een 'goed huisvader/huismoeder' te gedragen.
- Jantje Beton financiert geen initiatieven van en door maatschappelijke organisaties die het persoonlijk belang van de medewerker voorop stellen in plaats van het belang van Jantje Beton. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen de medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van sponsorgelden.

Alcohol en drugs

- Recepties of andere festiviteiten als weekafsluitingen tijdens werktijd zijn bij Jantje Beton geen uitzondering en kunnen voorkomen in het belang van sfeer, ontspanning en saamhorigheid. Het is tijdens werktijd van de medewerker echter alleen toegestaan om beperkt alcohol te gebruiken wanneer de leidinggevende toestemming hiervoor heeft verleend.
- Van medewerkers die, voor hun functie, deelnemen aan zakenlunches en diners, verwacht Jantje Beton dat zij terughoudend zijn met het gebruiken én aanbieden van alcohol.
- Als de leidinggevende een zwaarwegend vermoeden van alcohol en/of drugsgebruik heeft en er aanwijzingen zijn in functioneren en/of gedrag op het werk dat er sprake is van alcohol- en/of drugsproblematiek, heeft de directe leidinggevende de bevoegdheid een test uit te laten voeren.

- Er is sprake van een alcohol- of drugsprobleem als er sprake is van een zekere mate van afhankelijkheid of gezondheidsklachten ten gevolge van het gebruik van alcohol of drugs. Als de leidinggevende een zwaarwegend vermoeden heeft dat de medewerker een alcohol- of drugsprobleem heeft, dan wijst hij hem op de mogelijkheden van hulpverlening. Alle medewerkers komen in aanmerking voor het in gang zetten van deskundige hulpverlening via de bedrijfsarts.

Seksualiteit

- Seksuele relaties en vriendschapsrelaties tussen medewerkers binnen een team of binnen Jantje Beton zijn in beginsel toelaatbaar. Professionaliteit, het functioneren, het werk van anderen en de werksfeer mogen er echter niet onder lijden. Betrokkenen zorgen er zelf voor dat werk en privé goed gescheiden blijven. Een relatie waarbij er sprake is van (mogelijk) machtsmisbruik is ontoelaatbaar. In deze zin zijn relaties waarbij betrokkenen in een hiërarchische verhouding tot elkaar staan, ontoelaatbaar.
- Medewerkers die onderling een seksuele of andersoortige romantische relatie hebben of aangaan, melden dit bij de direct leidinggevende.

Relatiegeschenken

- Jantje Beton wil voorkomen dat relatiegeschenken – kunnen – worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van een prijs.
- Het is geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn, ontvangt wanneer dit een uitdrukking van waardering is. De waarde van een dergelijk geschenk mag ten hoogste € 20 bedragen. Geschenken met een hogere waarde worden door medewerkers afgedragen aan de officemanager. Deze verzamelt alle (relatie)geschenken en zal minimaal jaarlijks deze geschenken via een loting verdelen onder medewerkers van Jantje Beton.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie (ons kantoor) te worden afgeleverd.

Uitnodigingen van derden

- Alle uitnodigingen voor etentjes, seminars, excursies en evenementen op kosten van de uitnodiger worden vooraf gemeld aan, besproken met en goedgekeurd door de leidinggevende.
- De leidinggevende maakt samen met de betreffende medewerker een inhoudelijke afweging en besteedt daarbij ook aandacht aan de kansen en de risico's die het aannemen van de uitnodiging met zich meebrengt.
- Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact.
- Wanneer er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor Jantje Beton kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat Jantje Beton wil voorkomen dat een uitnodiging door wie dan ook zou kunnen worden opgevat als een wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dat betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod vriendelijk afgewezen wordt.

3. Normen en richtlijnen

We gaan uit van de volgende normen voor de organisatie:

- Wij houden ons aan de algemene wet- en regelgeving. In het bijzonder noemen we hier het verbod op corruptie, fraude, diefstal, (seksueel) geweld, ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie of discriminatie.
- Wij gedragen ons volgens algemeen aanvaarde fatsoensnormen en waken voor grensoverschrijdend gedrag.
- Wij respecteren de privacy van gevers, begunstigten, medewerkers, vrijwilligers en zakelijke partners.
- Wij gaan zorgvuldig om met de ons toevertrouwde gegevens, met de aan ons gedoneerde gelden en bedrijfseigendommen.
- Wij zorgen ervoor dat er geen belangenverstrengeling of machtsmisbruik ontstaat.

Wij onderschrijven daarnaast de volgende codes en externe richtlijnen:

- Richtlijnen van de Erkenningregeling van het CBF
- Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 650 Verslaggeving Fondsenwervende Instellingen
- SBF Code Goed Bestuur
- Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties
- Gedragscode voor Fieldmarketing van de DDMA
- Reclamecode voor Fieldmarketing
- Code voor Telemarketing 2020
- Richtlijn Financieel Beheer
- Collecteprotocol van Stichting Collecteplan

Belanghebbenden kunnen een klacht indienen omtrent vermeende integriteitsschending en/of grensoverschrijdend gedrag via onze klachtenprocedure of bij de integriteitsfunctionaris via integriteit@jantjebeton.nl.

4. Bevorderen integer gedrag

Jantje Beton hecht waarde aan het integer handelen van medewerkers en alle andere partijen die op enige wijze betrokken zijn bij Jantje Beton. Om integer gedrag te bevorderen worden de volgende maatregelen genomen:

- Introduceer het integriteitsbeleid aan medewerkers Jantje Beton in een medewerkersbijeenkomst
- Publicatie van het integriteitsbeleid op intranet
- Jaarlijks in subgroepen van medewerkers vanuit verschillende teams bespreken van een aantal praktijkcases en de daaruit getrokken lessen binnen de organisatie delen en verspreiden
- Bericht naar vrijwilligers over invoering van het integriteitsbeleid
- Publicatie van het integriteitsbeleid op www.jantjebeton.nl
- Rapporteren over schendingen in het jaarverslag in generieke vorm

Ten slotte

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, dan beschouwen wij dat als (ernstig) plichtsverzuim. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zal de leidinggevende (arbeidsrechtelijke) stappen ondernemen. Deze kunnen zich uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers (schriftelijke berisping, schorsing of opzegging van het dienstverband), of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of een leverancier.

Wat te doen als er niet conform deze integriteitscode is gehandeld?

Mocht u van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij u dit als volgt te melden:

A Er samen uitkomen binnen Jantje Beton

Jantje Beton wil een laagdrempelige en toegankelijke organisatie zijn voor kinderen, jongeren, ouders, dienstverleners, leveranciers en andere relaties. Ook in het geval dat deze doelgroepen van mening zijn dat functionarissen namens Jantje Beton niet conform deze integriteitscode hebben gehandeld. U kunt dan de volgende stappen ondernemen:

- U kunt uw melding direct richten tot de directeur-bestuurder van Jantje Beton. Deze melding wordt vervolgens formeel richting u bevestigd en u wordt uitgenodigd voor een gesprek. Vervolgstappen worden gezamenlijk en in onderling overleg genomen.
- Indien het een melding is waarbij de directeur-bestuurder zelf is betrokken, kunt u terecht bij de voorzitter van de Raad van Toezicht van Jantje Beton. De voorzitter van de Raad van Toezicht bevestigt formeel uw melding en nodigt u uit voor een gesprek. Vervolgstappen worden gezamenlijk en in onderling overleg genomen.

B Benutten van de interne vertrouwenspersoon

Het is ook mogelijk dat een medewerker in plaats van de genoemde stappen onder A of parallel aan de onder A genoemde stappen, gebruik maakt van de interne vertrouwenspersoon binnen Jantje Beton. De interne vertrouwenspersoon binnen Jantje Beton is mevrouw Bianca Westerhuis. Zij is bereikbaar via b.westerhuis@jantjebeton.nl en via 06-40719911.

C Benutten van de externe vertrouwenspersoon

Bij klachten over ongewenste omgangsvormen of andere vormen van integriteitsschending kunnen medewerkers zich allereerst richten tot hun leidinggevende. De leidinggevende draagt zorg voor de eerste opvang van de klager en bespreekt met de klager eventueel te nemen vervolgacties. Eveneens bespreekt de leidinggevende afzonderlijk de klacht met de beschuldigde persoon en poogt het probleem op informele wijze op te lossen. Indien deze informele poging mislukt, kan de medewerker zich tot de directeur-bestuurder richten. De directeur-bestuurder stelt een nader onderzoek in en neemt uiteindelijk een beslissing met betrekking tot de ingediende klacht. Mocht de beslissing van de directeur-bestuurder naar het oordeel van de medewerker niet leiden tot het gewenste resultaat, dan kan de medewerker zich richten tot de externe vertrouwenspersoon van Jantje Beton.

De externe vertrouwenspersoon, belegd bij Perspectief Groep te Harderwijk, kan ook als bemiddelaar worden ingeschakeld bij interne conflicterende (arbeid)situaties tussen medewerkers onderling of medewerker(s) en/of directeur-bestuurder, die niet onderling kunnen worden opgelost. Hij kan als onafhankelijke derde bemiddelen en procesmatig begeleiden tussen de partijen. Daarbij maakt hij gebruik van in mediation bekende methodieken. De taken van een vertrouwenspersoon bestaan onder andere uit:

- een luisterend oor bieden bij een situatie in het kader van ongewenst gedrag;
- het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is;
- het slachtoffer informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures;
- het desgewenst begeleiden, als de werknemer de zaak aan de orde wil stellen bij een klachtencommissie of leiding van een onderneming;
- het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties;
- het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag;

- het adviseren en ondersteunen van leidinggevend en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag;
- het registreren van gevallen van ongewenst gedrag;
- een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Er is een geheimhoudingsplicht.

Contactgegevens externe vertrouwenspersoon:

- Perspectief Groep
- Naam externe vertrouwenspersoon: de heer Peter van den Berg
- Postbus 371
- 3840 AJ Harderwijk
- Telefoon: 0341-438700 (algemeen)
- Mobiele telefoon: 06 816 199 89
- Mail: petervandenberg@perspectief.eu
- Website: <https://www.perspectief.eu/Vertrouwenspersoon-Perspectief>

D Gebruik maken van de klokkenluidersregeling

Medewerkers van Jantje Beton kunnen ook gebruik maken van een klokkenluidersregeling. Het gaat hier om medewerkers die het vermoeden hebben van een misstand en die hiervan melding maken aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij een verantwoordelijke of indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. De (arbeidsrechtelijke) positie van de betreffende medewerker is op grond van de klokkenluidersregeling beschermd.

Medewerkers kunnen zich eventueel ook melden bij het [Huis voor Klokkenluiders](#). Dit Huis zegt in haar informatie onder andere het volgende: “Naast een interne adviseur kunnen melders altijd de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders raadplegen. De afdeling geeft gratis, onafhankelijk en vertrouwelijk advies aan werknemers die een vermoeden van een misstand hebben en twijfelen of ze deze zullen melden. Neem deze mogelijkheid op in uw (communicatie over) de meldregeling.

De afdeling Advies kan onder meer:

- inschatten of er sprake is van een werk gerelateerde misstand en de adviesvrager doorverwijzen naar de instantie waar hij een melding kan doen;
- advies en ondersteuning geven bij het doen van een interne melding;
- advies geven over het omgaan met de gevolgen van een interne melding;
- de melder wegwijs maken in zijn rechten en plichten;
- psychosociale ondersteuning bieden bij de vervelende gevolgen en stress die de melding met zich kan meebrengen.

De afdeling Advies verleent geen juridische bijstand.”

De contactgegevens van alle genoemde aanspreekpunten binnen en rondom Jantje Beton zijn te vinden op de website van Jantje Beton.