IJsselland

BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 2038

6 oktober 2026

Officiële uitgave van de gemeenschappelijke regeling GGD IJsselland

Regeling melden vermoeden integriteitsschending, intern ongewenst gedrag of misstand GGD IJsselland 2026

Inleiding
GGD IJsselland streeft naar een sociaal veilige werkomgeving voor iedere medewerker. Dit is een werkomgeving waarin mensen zichzelf kunnen zijn, fouten mogen maken en het open gesprek kunnen voeren.

We vinden het belangrijk dat medewerkers met elkaar op een veilige manier in gesprek kunnen gaan over onveilige situaties, misstanden of ongewenst gedrag en dit bespreekbaar maakt met de ander. Op deze manier kunnen medewerkers samen de situatie bespreken (wat was de intentie en hoe is dit overgekomen op de ander?) en afspraken maken voor de toekomst. Het kan zijn dat de medewerker dit niet direct bij de persoon in kwestie durft aan te kaarten of dat dit om een andere reden niet mogelijk is. Dan kan de medewerker de situatie met een collega, een leidinggevende of vertrouwenspersoon bespreken. Zij kunnen de medewerker eventueel ondersteunen in het voeren van het gesprek.

Als de gemaakte afspraken geen effect hebben gehad op het gedrag of als het gedrag niet direct bespreekbaar is met de ander (bijvoorbeeld door de aard van het incident), dan kan de medewerker ervoor kiezen het met de (naast) leidinggevende of de vertrouwenspersoon te bespreken.

Voorwaarde is dat medewerkers elkaar en hun leidinggevenden kunnen vertrouwen en onveilige situaties bespreekbaar kunnen maken. Als een medewerker ervaart dat het op een veilige manier bespreken niet mogelijk is, dan biedt deze regeling een handelingsperspectief wat je dan kunt doen.

Begripsbepalingen

Artikel 1 - Begripsbepalingen
In deze regeling wordt verstaan onder:

a) Adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingplicht heeft en die door een medewerker in vertrouwen wordt geraadpleegd;
b) Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 2 van de Wet bescherming klokkenluiders;
c) Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a lid 3 van de Wet bescherming klokkenluiders;
d) Betrokken derde: een derde die in een werkgerelateerde context verbonden is met een melder of een rechtspersoon die
    a. eigendom is van de melder,
    b. waarvoor de melder werkt of
    c. waarmee de melder anderszins werkgerelateerd verbonden is;

e) Bevoegd gezag: degene die op grond van deze regeling bevoegd is te beslissen met betrekking tot de melding en bevoegd is tot het instellen van een onderzoek;
f) Bevoegde autoriteit: een autoriteit die op grond van de wet is aangewezen voor het ontvangen en behandelen van meldingen van een vermoeden van een misstand;
g) Degene die een melder bijstaat: een natuurlijke persoon die een melder adviseert in het meldingsproces in een werkgerelateerde context;
h) Schending van het Unierecht: een handeling of nalatigheid die: a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in 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 het in artikel 2 van de Richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
i) Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een integriteitsschending of misstand meldt of openbaar maakt;
j) Melding: de mondelinge of schriftelijke melding van een vermoeden van een integriteitsschending of misstand door de melder;
k) Misstand: een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij een schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor de volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu en/of een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen

of nalaten; of een inbreuk op het Unierecht of een poging tot het verhullen van een inbreuk op het Unierecht.

l) Ongewenst gedrag: gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie zoals verwoord in artikel 1, 1a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling en agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f Arbeidsomstandighedenwet, alsmede gedrag dat een persoon als lichamelijk of geestelijk bedreigend of beschadigend ervaart, en waarvan de veroorzaker weet of behoort te weten dat deze door de ander als zodanig wordt ervaren.

m) Richtlijn: 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;

n) Vermoeden van een integriteitsschending: een vermoeden van een schending van de normen van ambtelijke integriteit zoals opgenomen in de Gedragscode GGD IJsselland. Schending van deze normen vindt onder andere plaats bij:
- belangenverstrengeling;
- diefstal en verduistering;
- fraude en corruptie;
- manipulatie of misbruiken van informatie en/of systemen;
- misbruik van bevoegdheden;
- onverenigbare functies, bindingen en/of activiteiten;
- strafbare misdragingen buiten werktijd die in verband staan met het functioneren als werknemer;
- ongewenst gedrag.

o) Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder, dat binnen de GGD IJsselland sprake is van een misstand of (dreigende) inbreuk op het Unierecht voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij de GGD heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;

p) Vertrouwenspersoon: de functionaris als zodanig benoemd door de directeur Publieke gezondheid GGD IJsselland;

q) Werkgerelateerde context: huidige of vroegere werkgerelateerde activiteiten in de publieke of private sector waardoor, ongeacht de aard van die werkzaamheden, personen informatie kunnen verkrijgen over inbreuken op het Unierecht of misstanden binnen GGD IJsselland en waarbij die personen te maken kunnen krijgen met benadeling indien zij dergelijke informatie zouden melden.

r) Werkgever: GGD IJsselland.

Positie van de melder

Artikel 2 - Informatie, advies en ondersteuning voor de melder

1. Een melder kan een adviseur of de vertrouwenspersoon in vertrouwen raadplegen bij een vermoeden van een integriteitsschending of een vermoeden van een misstand.
2. De melder, degene die de melder bijstaat of een betrokken derde kan bij een vermoeden van een misstand ook de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3 - Bescherming van de melder en vertrouwelijkheid

1. GGD IJsselland zorgt ervoor dat de melder bij zijn werk op geen enkele wijze nadelige gevolgen ondervindt van het doen van de melding.
2. De melder mag tijdens en na de behandeling van een melding niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat de melder de melding naar behoren heeft gedaan en bij de melding redelijke gronden had om aan te nemen dat de gemelde informatie op het moment van de melding juist was.
3. Bij openbaarmaking van een vermoeden van een misstand mag een melder niet worden benadeeld, onder de voorwaarde dat:
   a. de melder bij de openbaarmaking redelijke gronden had om aan te nemen dat het vermoeden van een misstand op het moment van de openbaarmaking juist was;
      en
   b. de melder voorafgaand aan de openbaarmaking een interne en externe melding heeft gedaan of direct een externe melding heeft gedaan als bedoeld in deze regeling, en de melder op basis van de informatie die de melder 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. de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
      - de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemeen belang; of

- een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit of een andere bevoegde instantie; of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

4. Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan het nemen van een voor de melder nadelige maatregel, zoals:
   a. het niet aanbieden, het beëindigen of het niet verlengen van de overeenkomst;
   b. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
   c. het opleggen van een disciplinaire maatregel of sanctie;
   d. de eenzijdige wijziging van de functie, standplaats of andere arbeidsvoorwaarden;
   e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen;
   f. het onthouden van promotiekansen; of
   g. het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag.
5. Als de werkgever een benadelende maatregel oplegt aan een melder, dan motiveert hij waarom deze maatregel nodig is. De werkgever motiveert ook dat deze maatregel geen verband houdt met de melding.
6. Hetgeen in dit artikel is bepaald, geldt ook voor degene die de melder bijstaat, een betrokken derde of een adviseur.

Interne meldprocedure

Artikel 4 - Bevoegd gezag

1. Indien de melding betrekking heeft op de directeur Publieke Gezondheid dan is het dagelijks bestuur het bevoegd gezag.
2. In alle overige gevallen is de strategisch manager het bevoegd gezag, tenzij het intern meldpunt van mening is dat het bevoegd gezag bij de Directeur Publieke gezondheid behoort te berusten of de melding betrekking heeft op een strategisch manager. Ook in dat laatstgenoemde geval is de Directeur Publieke Gezondheid het bevoegd gezag.
3. Het bevoegd gezag informeert de Directeur Publieke gezondheid over de melding.

Artikel 5 - Intern meldpunt

1. Het intern meldpunt (bereikbaar via melding@ggdijsselland.nl) is ondergebracht bij HRM en Juridische zaken. De beleidsadviseur HRM is regievoerder, daarnaast wordt het meldpunt bemenst door een juridisch adviseur.
2. Het intern meldpunt begeleidt en adviseert het bevoegd gezag over de afhandeling van de melding.
3. Het intern meldpunt houdt een register bij van vermoedens van misstanden en van inbreuken op het Unierecht. De gegevens van een melding in het register worden vernietigd indien zij niet langer noodzakelijk zijn om te voldoen aan de eisen van de Wet bescherming Klokkenluiders of andere bij of krachtens wet of Unierecht vastgestelde eisen.
4. Een lid van het intern meldpunt neemt afstand van de afhandeling van een melding over zaken waarbij hij in enig opzicht betrokken is of is geweest. Eveneens neemt hij afstand indien er sprake is van feiten of omstandigheden waardoor zijn onpartijdigheid of onafhankelijk oordeel bij de afhandeling van de melding aan twijfel onderhevig zou zijn.

Artikel 6 - Interne melding

1. Een interne melding kan gedaan worden door een persoon die bij GGD IJsselland in dienst is of was. Een interne melding kan ook gedaan worden door een sollicitant en een persoon die niet bij de GGD IJsselland in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de GGD in aanraking is gekomen.
2. De melder kan mondeling en/of schriftelijk melding doen bij zijn/haar leidinggevende, de leidinggevende van zijn/haar leidinggevende of het intern meldpunt.
3. Als de melder anoniem wenst te blijven, kan melding gedaan worden bij de vertrouwenspersoon.
4. In het geval van een mondelinge melding draagt de ontvanger van de melding zorg voor een volledige en nauwkeurige schriftelijke weergave van het gesprek waarbij de melder de gelegenheid krijgt om deze weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te ondertekenen.
5. Een melding wordt door de ontvanger van de melding, na akkoord van de melder, al dan niet geanonimiseerd, naar het intern meldpunt gestuurd.
6. Binnen zeven dagen na ontvangst van de melding stuurt het intern meldpunt een ontvangstbevestiging aan de melder of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft.

Artikel 7 - Behandeling van de melding

1. Het intern meldpunt toetst de melding op grond van de criteria zoals opgenomen in het 'Onderzoeksprotocol onderzoek vermoeden integriteitsschending, ongewenst gedrag of misstand GGD IJsselland 2026'.
2. Het intern meldpunt nodigt de melder uit om, al dan niet in aanwezigheid van het bevoegd gezag, zijn melding nader toe te lichten indien het intern meldpunt daar aanleiding voor ziet, of de melder daar behoefte aan heeft.
3. Na beoordeling van de melding geeft het intern meldpunt een advies aan het bevoegd gezag over de omgang met de melding.
4. Het bevoegd gezag neemt op basis van het advies van het intern meldpunt een gemotiveerd besluit over de omgang met de melding en brengt de melder (of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft) daarvan binnen twee weken na ontvangst van de melding (gemotiveerd) op de hoogte.
5. Wanneer is besloten tot uitvoering van een vooronderzoek neemt het bevoegd gezag op basis van de uitkomsten van het vooronderzoek een besluit over het al dan niet (verder) onderzoeken van de melding en brengt hij de melder (of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft) daarvan binnen vier weken na ontvangst van de melding op de hoogte.
6. Wanneer het bevoegd gezag besluit tot het instellen van een (voor)onderzoek dan vindt dit plaats conform het 'Onderzoeksprotocol onderzoek vermoeden integriteitsschending, ongewenst gedrag of misstand GGD IJsselland 2026'.
7. Wanneer is besloten tot uitvoering van een onderzoek dan informeert het bevoegd gezag de melder (of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft) schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
8. Wanneer is besloten tot uitvoering van een onderzoek dan informeert het bevoegd gezag de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad. Ook als de melding niet leidt tot een onderzoek, wordt/worden de persoon of personen op wie een melding betrekking heeft, geïnformeerd over de melding.
9. De werkgever beoordeelt of een bevoegde autoriteit van de melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Artikel 8 - Standpunt bevoegd gezag

1. Het bevoegd gezag informeert de melder (of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft) uiterlijk binnen drie maanden na ontvangst van de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot de melding en, voor zover van toepassing, tot welke opvolging de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid.
2. Als duidelijk is dat het bevoegd gezag het standpunt niet binnen drie maanden na ontvangst van de melding kan geven, informeert hij de melder (of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft) daar schriftelijk over. Daarnaast geeft het bevoegd gezag informatie over de stappen die al zijn gezet en de procedure die de melder kan verwachten.
3. Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of een bevoegde autoriteit van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een bevoegde autoriteit op de hoogte stelt, stuurt hij de melder (of de vertrouwenspersoon wanneer het een anonieme melding betreft) hiervan een afschrift.

Artikel 9 – Vertrouwelijkheid

1. Voor iedereen die betrokken is bij de melding van of het onderzoek naar aanleiding van een melding geldt een geheimhoudingsplicht. Die geheimhoudingsplicht geldt voor gegevens waarvan deze betrokkenen weten of redelijkerwijs moeten vermoeden dat het vertrouwelijke gegevens zijn. Vertrouwelijk zijn in ieder geval:
   a. gegevens over de identiteit van de melder;
   b. gegevens van degene over wie de melding wordt gedaan of met wie die persoon in verband wordt gebracht;
   c. gegevens van in de melding genoemde derden;
   d. alle informatie die tot de hiervoor onder a, b en c genoemde gegevens herleidbaar is; en
   e. bedrijfsgeheimen in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen.

2. De identiteit van de melder en de informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald, wordt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder.
3. Als bekendmaking van de identiteit van de melder verplicht is op grond van enig wettelijk voorschrift in het kader van onderzoek door een bevoegde autoriteit of een gerechtelijke procedure,

dan wordt de melder daarvan vooraf in kennis gesteld met schriftelijke opgaaf van redenen. Behalve als dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou kunnen brengen.

Externe meldprocedure

Artikel 10 - Extern meldpunt vermoeden misstand

1. Hoewel het de voorkeur heeft eerst intern een melding te doen kan een melder ook direct kiezen voor het doen van een externe melding van een vermoeden van een misstand.
2. Tevens kan extern melding gedaan worden van een vermoeden van een misstand als de melder:
   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. Externe meldingen kunnen gedaan worden bij een bevoegde autoriteit. Bevoegde autoriteiten zijn in elk geval:
   a. de afdeling onderzoek Huis voor Klokkenluiders (www.huisvoorklokkenluiders.nl);
   b. de Autoriteit Consument en Markt (ACM) (www.acm.nl);
   c. de Autoriteit Financiële Markten (AFM) (www.afm.nl);
   d. de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl);
   e. De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) (www.dnb.nl);
   f. de Inspectie gezondheidszorg en jeugd (IGJ) (www.igj.nl);
   g. de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (www.nza.nl);
   h. de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS) (www.autoriteitnvs.nl).

   Op de websites van de bevoegde autoriteiten staat de procedure voor het doen van een externe melding. Ook staat daar hoe de bevoegde autoriteit de melding behandelt en onderzoek verricht.
4. Indien nodig kan de melder bij de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders informatie inwinnen over het doen van een externe melding en de keuze voor de bevoegde autoriteit.

Artikel 11 – Externe klachtenprocedure ongewenst gedrag

1. Een werknemer kan een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor Decentrale Overheden (LKOG) als:
   a. het interne traject geen of onvoldoende oplossing biedt; of
   b. als de werknemer het interne traject niet wil doorlopen.

   De klachtenprocedure van de LKOG is beschreven in de 'Regeling klachtencommissie, ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid'.
2. De LKOG informeert het bevoegd gezag over de bevindingen van het onderzoek en geeft advies.
3. Het bevoegd gezag neemt een besluit over het advies van de LKOG en brengt klager en aangeklaagde schriftelijk en gemotiveerd in kennis van zijn besluit alsmede de conclusies die het daaraan verbindt.

Rapportage

Artikel 12 Rapportage en evaluatie

1. GGD IJsselland stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage wordt opgesteld door het intern meldpunt en bevat in ieder geval:
   a. informatie over de in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van integriteitsschendingen en vermoedens van misstanden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
   b. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
   c. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
   d. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding, een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

2. De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de Ondernemingsraad.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt na bekendmaking in werking en werkt terug tot en met 1 mei 2026.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 22 april 2026.

M.W.J. van Willigen
Voorzitter

I.A. Schulting
Secretaris