

Meldprocedure Integriteit en Ongewenst Gedrag Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Inhoudsopgave

- 1 Inleiding 3
- 1.1 Reikwijdte van de Meldprocedure 3
- 2 Begripsbepaling 4
 - 2.1 Ongewenst gedrag 4
 - 2.2 Integriteit 4
 - 2.3 Misstand 5
 - 2.4 Overige begrippen 5
- 3 Meldprocedure 7
 - 3.1 Interne Melding 7
 - 3.2 De Vertrouwenspersoon 7
 - 3.3 (Rechts)bescherming Melder en Betrokkene 8
 - 3.4 Behandeling van de interne Melding door de organisatie 8
 - 3.5 De uitvoering van het (interne) onderzoek en termijnen 9
 - 3.6 Standpunt van de Directie 10
 - 3.7 Externe Melding van een misstand – Huis voor klokkenluiders 10
 - 3.8 Rapportage, evaluatie en registratie 10
 - 3.9 Inwerkingtreding regeling 11

Hoofdstuk 1 Inleiding

Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (**hierna: VRR**) streeft naar een werkklimaat waarbij integer en respectvol met elkaar, burgers, samenwerkingspartners en andere relaties wordt omgegaan. Binnen de organisatie is structurele aandacht voor integriteit & ethisch handelen en er is een integriteitsbeleid.

Onderdeel van het integriteitsbeleid van de VRR is onderhavige “Meldprocedure Integriteit en Ongewenst Gedrag VRR” (hierna: **Meldprocedure**). In deze Meldprocedure wordt ingegaan op de mogelijkheden om een vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand te melden. Ook wordt beschreven hoe een Melding wordt beoordeeld, behandeld en, voor zover van toepassing, wordt opgevolgd.

Doel van de Meldprocedure

Het belangrijkste doel van de Meldprocedure is een veilig werkklimaat te creëren en behouden voor de Medewerkers van de VRR en voor degenen met wie zij in contact komen tijdens het uitoefenen van hun functie. Daarnaast is deze Meldprocedure één van de middelen om de kwaliteit van de hulp- en dienstverlening vanuit en door de VRR te waarborgen. Via de Meldprocedure krijgt de organisatie inzicht in activiteiten die mogelijk risico opleveren voor de organisatie, Medewerkers, burgers, de omgeving of de maatschappij en kan hierop worden geacteerd. De Meldprocedure beoogt een vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand veilig te kunnen melden binnen de organisatie, zodat de organisatie daar waar nodig maatregelen kan nemen en een rol kan spelen bij preventie van een toekomstige vergelijkbare situatie. Onderdeel van die veiligheid is het beschermen van de Melder en een zorgvuldige omgang met de personen die direct of indirect zijn betrokken bij de Melding (incl. aangewezen dader). De Meldprocedure borgt een zorgvuldige behandeling van een ingediende Melding met respect voor de belangen van alle betrokkenen. Zo kan het bovengenoemde veilige werkklimaat voor alle betrokkenen beschermd worden en uiteindelijk de kwaliteit van onze dienstverlening worden gewaarborgd.

1.1 Reikwijdte van de Meldprocedure

Deze Meldprocedure is van toepassing op Meldingen van Medewerkers en Derden over vermoedens van ongewenst gedrag, integriteitsschendingen of - conform de Wet bescherming klokkenluiders - misstanden. Daarnaast voorziet de Meldprocedure in opvang en begeleiding van Medewerkers die geconfronteerd worden met vermoedens van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand. Die opvang en begeleiding kan zowel vanuit de organisatie als door een externe partij worden geboden. Zie paragraaf 3.2.

Alleen Meldingen die binnen de reikwijdte van deze Meldprocedure vallen worden behandeld, en waar onderling overleg, elkaar aanspreken of een andere (informele) oplossing - al dan niet met ondersteuning

van de Vertrouwenspersoon (zie paragraaf 3.2) - niet (meer) mogelijk is. Voor Meldingen die zien op bijv. de kwaliteit van de geboden gezondheidszorg of arbo-omstandigheden worden behandeld conform de daarvoor geldende (meld)procedures.

Deze Meldprocedure staat los van o.m. de VIM-, IGJ-, AVG-, WOO-procedures. Deze Meldprocedure is tevens niet bedoeld voor klachten die bijvoorbeeld in verband staan met beleidskeuzes of de strategie van de organisatie, (ontevredenheid over) een dienst of een persoon, iemands gedrag of functioneren binnen het takenpakket. Dit soort klachten horen in de reguliere lijn te worden besproken met de leidinggevende(n), diens leidinggevende of voor externen de klachtencoördinator.

Hoofdstuk 2 Begripsbepaling

2.1 Ongewenst gedrag

Dit is een overkoepelend begrip voor meerdere ongewenste omgangsvormen tussen personen in een organisatie, zoals agressie en geweld, discriminatie, pesten, en seksuele intimidatie.

Het vermoeden van ongewenst gedrag

De volgende gangbare definities uit de Arboret worden binnen de VRR gehanteerd voor vermoedens van ongewenste omgangsvormen:

- **Agressie en geweld**
Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Het gaat hier om gedrag van Medewerkers van de VRR, niet om gedrag van burgers jegens Medewerkers die in dienst zijn bij de VRR (geweld tegen hulpverleners of kantoorpersoneel)
- **Discriminatie**
Onder discriminatie wordt verstaan het behandelen van een persoon op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van religie, levensovertuiging, politieke gezindheid, etniciteit, genderidentiteit- en expressie, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of ziekte. Het maken van onderscheid, bijv. obv leeftijd, handicap of chronische ziekte omvat dan niet een 'positieve discriminatie', het gaat om een verboden onderscheid zoals bijv. het college van de rechten van de mens hanteert.
- **Pesten**
Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag binnen de organisatie met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen een persoon of een groep van personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.
- **Seksuele intimidatie**
Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

2.2 Integriteit

Integriteitsschendingen kunnen van diverse aard en ernst zijn. Er wordt onderscheid gemaakt tussen integriteitsschendingen (paragraaf 2.2) en misstanden (paragraaf 2.3).

Het vermoeden van een integriteitsschending

Een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot Medewerkers van de VRR omtrent:

- a. belangenverstremming, waaronder onverenigbare functies/bindings/activiteiten;
- b. diefstal, verduistering;
- c. fraude, corruptie;
- d. manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie;
- e. misbruik van bevoegdheden die (niet) bij de functie horen;
- f. schending van interne regels, procedures of gedragscode;
- g. verspilling en/of misbruik van eigendommen van de organisatie;
- h. (strafbare) misdrijven (al dan niet) buiten werktijd, die in verband staan met het functioneren van de Betrokkene, die van buitengewoon ernstige aard zijn en/of schadelijk zijn voor de geloofwaardigheid van de organisatie;
- i. het misleiden van justitie;
- j. of het bewust achterhouden van informatie over bovengenoemde kwesties.

2.3 Misstand

Het vermoeden van een Melder dat binnen de VRR sprake is van een misstand (zoals hieronder gedefinieerd). Dit vermoeden van de Melder dient te zijn gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die Melder heeft opgedaan bij de VRR, of voortvloeien uit kennis die Melder heeft verkregen door diens werkzaamheden bij een andere organisatie.

Conform de definities in de Wet bescherming klokkenluiders wordt onder **misstand** verstaan:

- a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

2.4 Overige begrippen

- **Betrokkene:** een Betrokkene is diegene waar het Feitenonderzoek bij een vermoedelijke integriteitsschending, misstand of ongewenst gedrag zich op richt of zich mogelijk op gaat richten.
- **Dag(en):** kalenderdagen.
- **Directie :** in geval van Meldingen wordt hierna met 'Directie' bedoeld de Algemeen Directeur van de VRR samen met de directeur van het betreffende dienstonderdeel. Bij deze directieleden ligt de verantwoordelijkheid voor het nemen van een besluit over het al dan niet instellen van een Feitenonderzoek en de aanstelling van de Onderzoekers, over of de vastgestelde feiten in het Feitenrapport aanleiding zijn om de feiten te kwalificeren als ongewenst gedrag, een integriteitsschending of misstand, alsmede over het opleggen van eventuele maatregelen of anderszins verlenen van opvolging van de Melding.
- **Derde(n):** een natuurlijk persoon, niet zijnde een Medewerker, die – in het geval van een misstand in de context van zijn of haar werkgerelateerde activiteiten – met de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond te maken heeft of heeft gehad (bijvoorbeeld burgers, hulpontvangers, Medewerkers van leveranciers, oud-Medewerkers, flexkrachten, ZZP'ers, etc.).
- **Feitenonderzoek :** een onderzoek gericht op het verzamelen en op schrift stellen van feiten naar aanleiding van een ontvankelijke en onderzoekswaardige Melding.
- **Feitenrapport:** het rapport opgemaakt door de Onderzoekers naar aanleiding van een Feitenonderzoek, waarin de feiten, (samenvatting van) verklaringen, maar bijvoorbeeld ook omstandigheden, beweegredenen en bevindingen worden vermeld die betrekking hebben op de Melding.
- **Getuige :** degene die gehoord wordt in het kader van een Feitenonderzoek om informatie te geven over het vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand.
- **Medewerker:** medewerker (of vrijwilliger) met een arbeidsovereenkomst of aanstelling bij de VRR, waaronder binnen deze Meldprocedure, alsmede een stagiaire of extern ingehuurd wordt begrepen.
- **Melder:** de Medewerker of Derde die een vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand meldt, of namens wie dit gebeurt door de Vertrouwenspersoon, op grond van de Meldprocedure.
- **Melding:** de melding van een vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand op grond van de Meldprocedure.
- **Meldprocedure:** onderhavige "Meldprocedure Integriteit en Ongewenst Gedrag Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond"
- **Meldpunt:** de plek waar een vermoeden van een ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand kan worden gemeld. Het Meldpunt beoordeelt of een Melding ontvankelijk is (binnen de reikwijdte van de Meldprocedure valt) en onderzoekswaardig is. Dit doet het Meldpunt op grond van de Meldprocedure en het Onderzoeksprotocol. Een Melding kan worden ingediend via het mailadres meldpunt.integriteit@vr-rr.nl.
- **Onderzoeksprotocol:** het "Onderzoeksprotocol Melding Integriteit en Ongewenst Gedrag Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond"
- **Onderzoekers:** degenen (intern en/of extern) die volgens het Onderzoeksprotocol Feitenonderzoek verrichten in opdracht van de Directie. De Onderzoekers rapporteren (en eventueel adviseren)

- over de vastgestelde feiten, en eventueel over te nemen algemene/beleidsmatige maatregelen (niet zijnde disciplinaire maatregelen).
- **Onderzoekswaardig:** wanneer uit Vooronderzoek blijkt dat een Melding voldoende aanknopingspunten biedt om een Feitenonderzoek te starten.
 - **Vertrouwenspersoon:** degene (intern en/of extern) die is aangewezen om als zodanig voor Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond te fungeren.
 - **Vooronderzoek:** een onderzoek met als doel te onderzoeken of een Melding voldoende aanknopingspunten biedt om een Feitenonderzoek te starten (onderzoekswaardig).

Hoofdstuk 3 Meldprocedure

3.1 Interne Melding

1. Een Medewerker of Derde met een vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand betreffende de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond, kan daarvan Melding doen bij het Meldpunt via het mailadres meldpunt.integriteit@vr-rr.nl.
2. Een Melding kan schriftelijk (incl. via e-mail) worden ingediend, of desgewenst mondeling (zowel middels een gesprek in persoon als telefonisch/digitaal), in het Nederlands of Engels. Een mondeling ingediende Melding wordt vastgelegd door middel van een gespreksverslag en/of het maken van een opname van het gesprek. Gespreksopnamen behoeven de instemming van de Melder.
3. Melder krijgt de mogelijkheid om de schriftelijke weergave te controleren, te corrigeren en deze voor akkoord te ondertekenen. Het is aan de Melder om daarvan gebruik te maken of niet.
4. Indien het Meldpunt het nodig acht, kan zij verzoeken om een intakegesprek met de Melder om de Melding (nader) vast te leggen.
5. De Melder kan de Melding binnen de VRR ook melden bij de leidinggevende of (vertrouwelijk) bij de Vertrouwenspersoon. In overleg met de Melder stuurt deze de Melding vervolgens door naar het Meldpunt. Verdere communicatie vindt hierna rechtstreeks plaats tussen Meldpunt en Melder, tenzij een *vertrouwelijke Melding* is gedaan bij de Vertrouwenspersoon (zie paragraaf 3.2 van deze Meldprocedure). In het laatstbedoelde geval vindt communicatie plaats via de Vertrouwenspersoon.
6. Hoewel het vermelden van de naam en contactgegevens van de Melder wordt aangemoedigd, is het mogelijk anoniem een Melding te doen. Een anonieme Melder dient zich ervan bewust te zijn dat het niet altijd mogelijk is om aan een anonieme Melding opvolging te geven (bijvoorbeeld omdat er aanvullende informatie nodig is om de Melding te beoordelen en/of informatie niet valt te achterhalen wegens de anonimiteit van de Melder).
7. Het Meldpunt stuurt de Melder binnen zeven (7) dagen na ontvangst van een Melding een ontvangstbevestiging en draagt zorg voor de vervolgpcedure binnen de daarin gestelde termijnen.
8. Uitzonderingen:
 - Indien de Melding iemand van het Meldpunt betreft, of omdat het om andere redenen niet mogelijk is daar een Melding te doen, dan kan deze rechtstreeks bij de Directie worden gedaan.
 - Indien de Melding betrekking heeft op een directeur van een dienstonderdeel, dient in deze Meldprocedure voor 'Directie' de 'Algemeen Directeur' te worden gelezen.
 - Indien de Melding betrekking heeft op de Algemeen Directeur, dient in deze Meldprocedure voor 'Directie' de 'Voorzitter van het Dagelijks Bestuur' te worden gelezen.
 - Indien de Melding betrekking heeft op een bestuurder uit het Algemeen Bestuur van de VRR, dient in deze Meldprocedure voor 'Directie' 'Voorzitter van het Dagelijks Bestuur' te worden gelezen.
 - Indien de Melding betrekking heeft op de Voorzitter van het Dagelijks Bestuur, dient in deze Meldprocedure voor 'Directie', 'plaatsvervangend Voorzitter van het Dagelijks Bestuur' te worden gelezen.

3.2 De Vertrouwenspersoon

1. Voor opvang, advisering en begeleiding van Melders die in aanraking zijn gekomen met een misstand, integriteitkwestie of ongewenst gedrag zijn interne vertrouwenspersonen aangesteld. Er kan ook een beroep worden gedaan op de externe Vertrouwenspersoon. De taken en verantwoordelijkheden van de Vertrouwenspersoon zijn vastgelegd in de (toekomstige) "Regeling Vertrouwenspersonen".
2. Het is mogelijk om *een vertrouwelijke Melding* te doen via de Vertrouwenspersoon, waarbij de persoonsgegevens van de Melder door de Vertrouwenspersoon niet verder kenbaar zullen worden gemaakt. In dat geval fungeert de Vertrouwenspersoon als doorgeefluik tussen het Meldpunt, de Onderzoekers en de Melder.

3.3 (Rechts)bescherming Melder en Betrokkene

1. De Melder is te goeder trouw bij het indienen van zijn Melding. De Melder zorgt ervoor dat de VRR hierbij zo min mogelijk schade wordt berokkend en gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met de informatie.
2. De Melder die te goeder trouw en zorgvuldig handelt, mag vanwege de ingediende Melding op geen enkele wijze worden benadeeld in de rechtspositie of anderszins.
3. Alle betrokken partijen bij de VRR (zoals het Meldpunt, de Onderzoekers, en Directie) dragen er zorg voor dat met de informatie over de Melding en gegevens van partijen vertrouwelijk en zorgvuldig wordt omgegaan. De Melding wordt alleen openbaar gemaakt dan wel verstrekt aan Derden indien de wetgeving dit verplicht.
4. De identiteit van de Melder wordt door het Meldpunt niet bekend gemaakt zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de Melder.
5. Alle betrokken partijen bij de VRR (zoals het Meldpunt, de Onderzoekers, de klachtcoördinator en Directie) bewaken hun objectiviteit en onafhankelijkheid. Op het moment dat dit mogelijk in het geding is, of hiervan de schijn heeft, treedt diegene terug en heeft geen bemoeienis met de betreffende Melding.
6. VRR stimuleert dat Melders eerst intern Melding maken, indien de kwestie doeltreffend intern kan worden behandeld. Er geldt geen verplichting eerst intern te melden; Melders kunnen zich rechtstreeks wenden tot een externe instantie^[1] die bevoegd is de Melding te behandelen.

[1] Waaronder: Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOOG), Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), Tuchtcollege voor de gezondheidszorg, Gemeentelijke ombudsman Rotterdam, Autoriteit Persoonsgegevens, Nederlandse Zorgautoriteit (NZa), SZW (arbo-zaken), College voor de bescherming van de rechten van de mens.

7. VRR ziet erop toe dat de omgeving van de Melder (zoals leidinggevendenden of andere medewerkers) zich onthoudt van benadeling die het professioneel of persoonlijk functioneren van de Melder belemmert.
8. De Directie spreekt personen die zich schuldig maken aan mogelijke benadeling van de Melder daarop aan en kan hen onder meer een waarschuwing of een (disciplinaire) maatregel opleggen.
9. VRR zal anderen die betrokken zijn bij de Melding (Derden, de Onderzoekers, Vertrouwenspersoon, getuigen) niet benadelen vanwege deze betrokkenheid.
10. Het is mogelijk dat gedurende de afhandeling van de Melding (orde)maatregelen worden getroffen die ervaren kunnen worden als benadeling. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een daarvoor opgestelde regeling van de VRR. Dit kunnen echter uitsluitend tijdelijke maatregelen zijn, waarvan het onderzoeksbelang aantoonbaar moet zijn en die na besluitvorming van de Directie naar aanleiding van een Feitenonderzoek worden opgeheven.
11. Ook Betrokkene heeft recht op (rechts)bescherming.
12. Registratie van persoonsgegevens vindt plaats met inachtneming van de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG).

3.4 Behandeling van de interne Melding door de organisatie

1. Het Meldpunt neemt de Melding in ontvangst en beoordeelt of deze ontvankelijk (binnen de reikwijdte van de Meldprocedure valt) en onderzoekswaardig is.
2. Als het Meldpunt de Melding als ontvankelijk én onderzoekswaardig heeft beoordeeld, wordt dit – anoniem - voorgelegd aan de Directie met een voorstel voor het vervolg. Als het Meldpunt de Melding als ontvankelijk maar niet onderzoekswaardig heeft beoordeeld, wordt dit ook voorgelegd aan de Directie met een voorstel voor het vervolg.
3. De Directie besluit over het al dan niet instellen van een Feitenonderzoek en de aanstelling van de Onderzoekers. De Directie gaat over tot het instellen van Feitenonderzoek indien:
 - De Melding door het Meldpunt als een vermoedelijke integriteitsschending, misstand of ongewenst gedrag wordt aangemerkt (ontvankelijkheid o.b.v. de begripsbepaling en paragraaf 1.1);
 - De (informatie in de) Melding gebaseerd is op redelijke gronden;
 - De (informatie in de) Melding voldoende betrouwbaar en concreet is;
 - De (informatie in de) Melding in redelijkheid te onderzoeken is; en
 - Voldoende onderzoeksmogelijkheden bestaan en deze niet buitenproportioneel zijn.
4. Indien de Directie besluit tot Feitenonderzoek worden Onderzoekers aangesteld op basis van de geformuleerde onderzoeksvraag. Op het onderzoeksproces dat hierop volgt, is het Onderzoeksprotocol VRR van toepassing.
5. De Directie informeert – via het Meldpunt - de Melder binnen vier (4) weken na verzending van de ontvangstbevestiging schriftelijk over of er een Feitenonderzoek wordt ingesteld of niet, danwel dat er een eventueel ander vervolg wordt gegeven aan de Melding.

6. Indien een Feitenonderzoek wordt ingesteld, ontvangt de Melder bericht over de onderzoeksopdracht en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. Indien de Directie besluit *geen* Feitenonderzoek in te stellen, wordt de Melder geïnformeerd met onderbouwing waarom geen Feitenonderzoek plaats zal vinden. De Melder krijgt dan nog zeven (7) dagen de gelegenheid om relevant aanvullend feitenmateriaal te leveren. Dit feitenmateriaal dient aan te tonen dat de Melding wél als ontvankelijk of onderzoekswaardig kwalificeert. Als dit niet gebeurt binnen voornoemde termijn, of als de aanvullende informatie niet leidt tot een andere beoordeling, wordt de Melding definitief afgesloten en als niet-onderzoekswaardig vastgelegd.
8. Indien een Melding als *niet onderzoekswaardig* wordt aangemerkt, is het mogelijk dat er - afhankelijk van de aard van de Melding - wordt gezocht naar andersoortige acties ter opvolging van de Melding, zoals bijvoorbeeld (maar niet beperkt tot) het voeren van een (begeleid) gesprek of het inzetten van een mediator. Ook is het treffen van feitelijke acties mogelijk om de gemelde situatie tot een einde te brengen of herhaling daarvan te voorkomen.
9. Bij een Melding over ongewenst gedrag wordt de wens van de Melder meegewogen in de afweging om al dan niet een Feitenonderzoek in te stellen.
10. Het kan zijn dat het Meldpunt na ontvangst van een Melding en een intakegesprek met de Melder onvoldoende informatie heeft om te kunnen beoordelen of de Melding onderzoekswaardig is. Dan is eerst een Vooronderzoek nodig. Dat heeft tot doel om te onderzoeken of het vermoeden voldoende aanknopingspunten biedt om een Feitenonderzoek te starten. Een Vooronderzoek kan bestaan uit een tweede gesprek met de Melder, of uit het checken van bepaalde informatie. Bewaakt wordt dat het Vooronderzoek niet het karakter krijgt van een Feitenonderzoek; het is slechts een klein onderzoek om te kunnen beoordelen of er daadwerkelijk Feitenonderzoek gedaan kan/moet worden. Op het (laten) verrichten van Feitenonderzoek is het Onderzoeksprotocol van toepassing.
11. Het Meldpunt bewaakt de procedure en termijnen zoals gesteld in de Meldprocedure en het Onderzoeksprotocol.

3.5 De uitvoering van het (interne) onderzoek en termijnen

Het "Onderzoeksprotocol ongewenst gedrag en integriteit" beschrijft de procedure van het Feitenonderzoek dat Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond kan (laten) verrichten naar aanleiding van een ontvankelijke en onderzoekswaardige Melding. De Onderzoekers worden in de gelegenheid gesteld datgene te doen dat voor het onderzoek noodzakelijk is.

De volgende termijnen worden in acht genomen, het Meldpunt bewaakt deze. Het Meldpunt stuurt de Melder binnen zeven (7) dagen na ontvangst van een Melding een ontvangstbevestiging. De Melder wordt binnen vier (4) weken na verzending van de ontvangstbevestiging schriftelijk geïnformeerd over of er een Feitenonderzoek wordt ingesteld of niet, dan wel dat een eventueel ander vervolg wordt gegeven aan de Melding.

Zodra een beslissing tot een Feitenonderzoek door de Directie is genomen, worden Onderzoekers aangesteld. De Onderzoekers worden door de Directie geselecteerd op basis van de kennis en competenties die benodigd zijn voor het betreffende onderzoek. De directie wijst één van de onderzoekers aan als contactpersoon en aanspreekpunt voor henzelf. De onderzoekers starten het Feitenonderzoek zo snel mogelijk op. De Onderzoekers rapporteren de bevindingen aan de Directie in een (geanonimiseerd) Feitenrapport.

3.6 Standpunt van de Directie

1. Melder en Betrokkene worden ieder afzonderlijk binnen twee (2) weken na ontvangst van het Feitenrapport door de Directie, schriftelijk door het Meldpunt geïnformeerd over het standpunt van de Directie met betrekking tot het gemelde vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand. Indien mogelijk en relevant wordt daarbij tevens globaal aangegeven tot welke stappen de Melding heeft geleid. Het standpunt wordt geformuleerd met inachtneming van het eventueel vertrouwelijke karakter van de te verstrekken informatie en de geldende wettelijke bepalingen, zoals privacyregelgeving.
2. Als het standpunt van de Directie niet binnen twee (2) weken na ontvangst van het Feitenrapport door de Directie kan worden gegeven, worden Melder en Betrokkene hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn zij het standpunt tegemoet kunnen zien. Deze aanvullende termijn mag maximaal vier (4) weken bedragen.
3. De Directie beoordeelt of een externe instantie op de hoogte moet worden gebracht van de Melding, bijvoorbeeld het Openbaar Ministerie of een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift. Als dat het geval is, ontvangen Melder en Betrokkene hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan, bijvoorbeeld met het oog op het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang.
4. Tegen de beslissing van de Directie kan geen beroep worden ingesteld daar dit geen besluit is in de zin van Algemene wet bestuursrecht (Awb).

3.7 Externe Melding van een misstand – Huis voor klokkenluiders

1. Conform de Wet bescherming klokkenluiders kunnen vermoedens van misstanden onder voorwaarden ook extern worden gemeld bij het Huis voor klokkenluiders en andere bevoegde autoriteiten (zie paragraaf 3.3.6) zoals bedoeld in voornoemde wet. Dit geldt alleen voor een vermoeden van een *misstand*, niet voor een vermoedelijke integriteitsschending of ongewenst gedrag.
2. Melders worden zoveel mogelijk gestimuleerd eerst intern een Melding te doen van een vermoeden van een misstand. Direct extern melden is ook mogelijk.

3.8 Rapportage, evaluatie en registratie

1. De Voorzitter van het Meldpunt, stelt jaarlijks een rapportage op voor Directie, dagelijks bestuur en ondernemingsraad over de gemelde vermoedens van ongewenst gedrag, integriteitsschendingen of misstanden. Daarnaast wordt gerapporteerd over de uitvoering van deze Meldprocedure. Hierin worden in ieder geval opgenomen:
 - Informatie over het aantal ontvangen Meldingen, en het aantal daarvan dat tot een Feitenonderzoek of andersoortige opvolging heeft geleid;
 - Een indicatie van de aard/classificatie van de Meldingen overeenkomstig de begripsbepaling in de Meldprocedure;
 - Algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de Melder, indien van toepassing.
2. De ondernemingsraad ontvangt de rapportage ter informatie. Daarnaast wordt de ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld om een standpunt over het beleid aangaande het melden van vermoedens van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand, de uitvoering van deze regeling, en de rapportage kenbaar te maken.
3. Het Meldpunt registreert de Meldingen die zijn binnengekomen in een register. Dit register wordt opgenomen in het register van verwerkingsactiviteiten van de VRR zoals bedoeld in artikel 30 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

3.9 Inwerkingtreding regeling

1. Deze regeling treedt in werking op het moment dat het Meldpunt Integriteit is ingericht (verwachtingsdatum 1 juni 2026).
2. Deze regeling wordt vastgesteld door het DB en kan worden gewijzigd door de Directie, met instemming van het aangewezen medezeggenschapsorgaan.
3. Deze regeling wordt aangehaald als de regeling voor het omgaan met het indienen en behandelen van een Melding van een vermoeden van ongewenst gedrag, een integriteitsschending of een misstand bij Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond oftewel "Meldprocedure Integriteit en Ongewenst Gedrag VRR". Deze regeling is van toepassing op alle verrichte meldingen die zijn gedaan op of na de datum van de inwerkingtreding.
4. Met de inwerkingtreding van deze regeling worden de "Regeling melden vermoeden misstand (10 maart 2015)" en het "Protocol ongewenste omgangsvormen c.q. ongewenst gedrag (3 april 2012)" ingetrokken. Deze regelingen zijn en blijven van toepassing op meldingen die zijn gedaan voor de datum van de inwerkingtreding van de regeling Meldprocedure Integriteit en Ongewenst Gedrag VRR, dit tenzij de Directie gemotiveerd anders besluit.