

## Regeling melden vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019

Burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlem;

gelezen het voorstel d.d. 12 februari 2019

gelet op artikel 2 van de Wet Huis voor klokkenluiders en het bepaalde in artikel 15:2 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;

gelet op de door de Ondernemingsraad verleende instemming d.d. 24 december 2018;

besluiten vast te stellen de navolgende regeling:

'Regeling melden vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019'

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Deze regeling geldt voor medewerkers van de gemeente Haarlem.
2. In deze regeling wordt verstaan onder:
  - a. **medewerker**: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht of heeft verricht bij de gemeente Haarlem dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht bij de gemeente Haarlem, waaronder niet wordt begrepen de burgemeester, wethouders, raadsleden en griffiemedewerkers;
  - b. **werkgever**: het college van burgemeester en wethouders;
  - c. **bevoegd gezag**: de gemeentesecretaris. Daar waar in deze regeling de gemeentesecretaris bevoegd is, is tevens de loco-secretaris bevoegd. Indien de melding de gemeentesecretaris of loco- gemeentesecretaris betreft, is de burgemeester het bevoegd gezag.
  - d. **vermoeden van een misstand**: het vermoeden van een medewerker, dat binnen de ambtelijke organisatie van de gemeente Haarlem sprake is van een misstand, begaan door (een) medewerker(s), betreffende:
    - (i) corruptie, waaronder wordt begrepen: omkoping; bevoordeling van vrienden, familie, derde partijen; fraude en diefstal;
    - (ii) belangenverstremgeling: via dubieuze giften en beloften; onverenigbare nevenfuncties, activiteiten en/of contacten; misbruik van bevoegdheden; manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie;
    - (iii) verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen;
    - (iv) uitoefening van (fysiek) geweld, bedreiging en intimidatie;
    - (v) (strafbare) misdragingen buiten werktijd die in verband staan tot het functioneren van de medewerker waarop de melding betrekking heeft en die van buitengewoon ernstige aard zijn of schadelijk zijn voor de geloofwaardigheid van een betreffende groep medewerkers of bestuurders en/of de gemeentelijke diensten dan wel de gemeentelijke organisatie in haar geheel;voor zover:
    - het vermoeden van de medewerker gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die deze medewerker bij de gemeente Haarlem heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de medewerker heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
    - als gevolg van de misstand het maatschappelijk belang in het geding is of een gevaar dreigt voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen, de aantasting van het milieu en/of het goed functioneren van de openbare dienst;
  - e. **vertrouwenspersoon**: de functionaris die als zodanig is aangewezen door het college van burgemeester en wethouders ten aanzien van zaken die te maken hebben met integriteit en ongewenste omgangsvormen;
  - f. **Meldpunt Integriteit**: het Meldpunt Integriteit Gemeente Haarlem, zijnde een externe commissie bestaande uit een of meer personen als zodanig door het college benoemd;
  - g. **melding**: de melding van een vermoeden van een misstand overeenkomstig deze regeling;
  - h. **melder**: een medewerker die een vermoeden van een misstand meldt bij het Meldpunt Integriteit;
  - i. **adviseur**: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een medewerker in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;

- j. **coördinator integriteit:** de medewerker die door het college van burgemeester en wethouders is aangewezen om de coördinerende contacten te onderhouden met het Meldpunt Integriteit, het bevoegd gezag, de gemeentelijk klachtencoördinator, de vertrouwenspersonen en overige betrokkenen ten aanzien van kwesties waarin vermoedens van misstanden zijn gemeld;
- k. **afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders:** de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders.

## Artikel 2. Bescherming van de melder

1. De medewerker die met inachtneming van de bepalingen zoals vermeld in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt als gevolg van de melding op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld, voor zover hij te goeder trouw handelt en geen persoonlijk gewin heeft bij de misstand of de melding daarvan.
2. Onder 'benadeling in zijn positie' worden in ieder geval verstaan besluiten tot:
  - a. het verlenen van ongevraagd ontslag;
  - b. het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
  - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
  - d. de opgelegde benoeming in een andere functie;
  - e. het treffen van disciplinaire maatregelen;
  - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
  - g. het onthouden van promotiekansen, en
  - h. het afwijzen van een verlofaanvraag;

voor zover deze besluiten worden genomen vanwege de door de medewerker gedane melding.

3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand. De werkgever spreekt medewerkers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.
4. Het bepaalde in dit artikel geldt ook voor de medewerker die te goeder trouw een melding in een andere organisatie dan die van de gemeente Haarlem volgens de in die organisatie geldende regels, bij die organisatie heeft gedaan. Deze bescherming geldt alleen indien de melder:
  - a. uit hoofde van zijn functie met die andere organisatie samenwerkt of heeft samengewerkt;
  - b. uit hoofde van zijn functie kennis heeft gekregen van de vermoede misstand;
  - c. zich heeft gehouden aan de afspraken die ter zake van de melding met hem of haar zijn gemaakt door het bevoegd gezag.
5. De melder kan een beroep doen op de rechtsbijstandsverzekeraar voor gemeentelijk personeel voor juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goeder trouw doen van een melding nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie tijdens en/of na het volgen van deze regeling en hiervoor in gerechtelijke beroepsprocedures rechtsbijstandskosten moet maken. Hierbij geldt een vrije advocaatkeuze (of jurist). De vergoeding is conform de polisvoorwaarden van de gemeentelijke rechtsbijstandsverzekeraar.
6. Dit artikel is van toepassing op zowel de gemeentelijke meldingsprocedure als de externe meldingsprocedure bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.

## Artikel 3. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De werkgever zal andere betrokkenen bij een melding niet benadelen als bedoeld in artikel 2, waaronder:
  - a. de adviseur in dienst van de werkgever vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
  - b. de vertrouwenspersoon vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
  - c. een medewerker die wordt gehoord, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.
2. Genoemde betrokkenen kunnen, wanneer zij als gevolg van het te goeder trouw doen van een melding nadelige gevolgen ondervinden in hun rechtspositie tijdens en/of na het volgen van deze regeling, eveneens een beroep doen op de rechtsbijstandsverzekeraar als beschreven in het vijfde lid van artikel 2.

#### **Artikel 4. Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

1. De melder die meent dat sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand, kan het bevoegd gezag verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de andere betrokkenen bedoeld in artikel 3 kunnen het bevoegd gezag verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen in verband met het doen van een melding.

#### **Artikel 5. Interne melding**

1. Een medewerker kan een vermoeden van een misstand bij het bevoegd gezag aan de orde te stellen conform de gemeentelijke meldingsprocedure van deze regeling. Melding gebeurt bij het Meldpunt Integriteit op de wijze zoals beschreven in artikel 8 van deze regeling.
2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
3. Een melding laat voor een melder met een ambtelijke aanstelling de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

#### **Artikel 6. Meldpunt Integriteit**

1. Meldingen worden geregistreerd en afgehandeld door het Meldpunt Integriteit.
2. Het Meldpunt Integriteit heeft tot taak:
  - a. een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te registreren;
  - b. te beoordelen of een melding ontvankelijk is met inachtneming van de voorwaarden, bedoeld in artikel 11, eerste lid.
  - c. omtrent de melding, de behandeling en eventuele vervolgmaatregelen te adviseren aan het bevoegd gezag;
  - d. te zorgen voor een uniforme afhandeling van de meldingen;
  - e. een door het bevoegd gezag opgedragen intern of extern onderzoek te coördineren en in één hand te houden;
  - f. indien nodig, algemene aanbevelingen te doen over het omgaan met een vermoeden van een misstand;
  - g. een bijdrage te leveren aan het jaarlijkse integriteitsjaarverslag.
3. Het Meldpunt Integriteit bestaat ten minste uit één en ten hoogste uit drie leden. Leden van het Meldpunt Integriteit zijn geen medewerker van de gemeente Haarlem of anderszins aan de gemeente verbonden.
4. Het college van burgemeester en wethouders benoemt – op voordracht van de directie en de Ondernemingsraad gehoord – een of meer leden van het Meldpunt Integriteit. Leden worden benoemd voor de werkingsduur van deze regeling.
5. Een lid van het Meldpunt Integriteit verschoont zich van de afhandeling van een melding over zaken waarbij hij in enig opzicht betrokken is of is geweest. Eveneens verschoont hij zich 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. Voor zover er meer leden zijn benoemd, handelen de overige leden van het Meldpunt Integriteit de melding af. Indien alle leden van het Meldpunt Integriteit zich verschonen, wijst de gemeentesecretaris voor de afhandeling van de betreffende melding (een) vervangende lid/leden aan.
6. Een melder kan bij het doen van een melding – onder opgave van redenen – aangeven dat er sprake is van feiten of omstandigheden waardoor de onpartijdigheid of onafhankelijkheid van een lid van het Meldpunt Integriteit bij de afhandeling van de melding aan twijfel onderhevig zou zijn. Het bevoegd gezag beslist in dat geval of deze redenen gegrond zijn. In dit geval handelen de overige leden van het Meldpunt Integriteit, voor zover er meer leden zijn benoemd, de melding af. Indien het voorgaande alle leden van het Meldpunt Integriteit betreft, wijst het bevoegd gezag voor de afhandeling van de betreffende melding (een) vervangende lid/leden aan.

#### **Artikel 7. Vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen**

1. Het college van burgemeester en wethouders wijst – op voordracht van de directie en de ondernemingsraad gehoord – een of meer vertrouwenspersonen aan.
2. De vertrouwenspersoon is toegankelijk voor onderwerpen en kwesties op zowel het terrein van integriteit als van ongewenste omgangsvormen. Voor ongewenste omgangsvormen is de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen van toepassing.
3. De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

- a. het aanhoren van een medewerker wiens integriteit in het geding is of dreigt te geraken en hem desgevraagd adviseren over de wijze waarop hij hiermee kan omgaan;
  - b. het aanhoren en desgevraagd adviseren van een medewerker over de wijze waarop hij kan omgaan met een klacht over ongewenste omgangsvormen of over een bij hem aanwezig vermoeden van een misstand in de organisatie;
  - c. het op verzoek begeleiden van medewerkers die een melding van een vermoeden van een misstand of een klacht in het kader van ongewenste omgangsvormen hebben gemaakt.
4. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die deze in hoedanigheid van vertrouwenspersoon verneemt. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de werkzaamheden als vertrouwenspersoon. Tenzij de wet anders bepaalt, is de vertrouwenspersoon niet gehouden ten opzichte van derden informatie te geven waarover geheimhouding bestaat.
  5. De werkgever zal geen van de vertrouwenspersonen verplichten om hem te informeren noch voor de werkgever te getuigen over de zaken die zij in hoedanigheid van vertrouwenspersoon hebben vernomen.

#### **Artikel 8. Wijze van melding doen bij het Meldpunt Integriteit**

1. Een medewerker die een vermoeden van een misstand meldt, doet dit direct bij het Meldpunt Integriteit.
2. De medewerker kan naast een directe melding bij het Meldpunt Integriteit ook bij zijn (directe of hogere) leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon melden. In het laatste geval stelt de leidinggevende of de vertrouwenspersoon een ingekomen vermoeden van een misstand onverwijld aan het Meldpunt Integriteit ter beschikking. De leidinggevende resp. de vertrouwenspersoon wordt aangemerkt als melder.
3. De gemeentelijk klachtcoördinator legt een klacht ingevolge hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht, die betrekking heeft op een vermoeden van een misstand, voor aan het Meldpunt Integriteit, na overleg en afstemming hierover met het bevoegd gezag en de coördinator integriteit. De gemeentelijke meldingsprocedure van deze regeling is in dat geval van overeenkomstige toepassing. De gemeentelijk klachtcoördinator wordt aangemerkt als melder.
4. Een melding kan telefonisch, per brief of per e-mail aan het Meldpunt Integriteit worden gedaan. De melding bevat ten minste:
  - a. de naam van de melder;
  - b. de omschrijving van de misstand die wordt vermoed;
  - c. de gronden waarop het vermoeden van een misstand is gebaseerd.

#### **Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. Op een ieder die een melding ontvangt of daarvan wetenschap heeft, rust de verplichting om op zorgvuldige manier met die melding om te gaan. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor het bevoegd gezag en de leden van het Meldpunt Integriteit.
2. De melding wordt vertrouwelijk behandeld en is alleen bekend bij de leden van het Meldpunt Integriteit en het bevoegd gezag. De identiteit van de melder wordt niet bekend gemaakt zonder zijn uitdrukkelijke schriftelijke toestemming. De melder kan zijn toestemming om zijn identiteit bekend te maken te allen tijde herroepen.
3. Voor de gevallen dat onderzoek zonder het prijsgeven van de identiteit van de melder niet mogelijk is en een andere ingang voor het onderzoek ontbreekt, kan de melding als 'niet-onderzoekswaardig' worden aangemerkt.

#### **Artikel 10. Registratie, intake, toetsing onderzoekswaardigheid en onderzoek**

1. Het Meldpunt Integriteit registreert de ontvangst van de melding en stelt hiervan het bevoegd gezag op de hoogte.
2. Indien nodig, wordt de melder uitgenodigd voor een gesprek bij het Meldpunt Integriteit om zijn melding nader toe te lichten.
3. Het Meldpunt Integriteit kan ook anderen horen.
4. Het Meldpunt Integriteit zorgt voor een verslag van gesprekken als bedoeld in het tweede en derde lid. Een gespreksverslag wordt ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd aan de persoon die is gehoord. De persoon die is gehoord ontvangt het vastgestelde verslag.
5. Leden van het Meldpunt Integriteit kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het verrichten van hun werkzaamheden redelijkerwijs nodig achten.
6. Het Meldpunt Integriteit toetst naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of de melding voldoende concreet, betrouwbaar en onderzoekswaardig is conform het Onderzoeksprotocol vermoeden misstand gemeente Haarlem 2018 en adviseert hierover het bevoegd gezag.

### **Artikel 11. Standpunt bevoegd gezag**

1. Het bevoegd gezag stelt binnen acht weken na ontvangst van een melding een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand conform het Onderzoeksprotocol vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019, tenzij:
  - a. de melding niet voldoet aan de vereisten, bedoeld in artikel 8, vierde lid;
  - b. de melding kennelijk ongegrond is, onder andere omdat op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand;
  - c. er onvoldoende aanwijzingen zijn of het vermoeden onvoldoende waarschijnlijk is voor onderzoek;
  - d. het maatschappelijk belang bij een onderzoek dan wel de ernst van de misstand kennelijk onvoldoende is;
  - e. er een andere melding, dezelfde misstand betreffende, in behandeling is bij het Meldpunt Integriteit of is afgedaan, behoudens indien een nieuw feit of een andere omstandigheid bekend is geworden en zulks tot een ander oordeel over de bedoelde misstand zal kunnen leiden;
  - f. er een ander traject van toepassing is, zoals een klacht-, bezwaar- of beroepsprocedure;
  - g. bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak reeds over de misstand is geoordeeld;
  - h. er aanvullende informatie nodig is, te verkrijgen door middel van vooronderzoek.
2. Het bevoegd gezag stelt de melder binnen acht weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand.
3. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, informeert het bevoegd gezag de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
4. Als het bevoegd gezag besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen vier weken na de melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.
5. Het Meldpunt Integriteit informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft door toezending van het standpunt, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
6. Het door het bevoegd gezag ingenomen omtrent het gemelde vermoeden van een misstand standpunt is geen besluit in de zin van de Algemene wet Bestuursrecht en staat derhalve niet open voor bezwaar en beroep.
7. Het bevoegd gezag is niet verplicht een onderzoek voort te zetten, indien de melder naar het oordeel van het bevoegd gezag onvoldoende meewerkt aan een zorgvuldig verloop van het onderzoek of het bewaren van de vertrouwelijkheid van uitkomsten van het onderzoek, of een nieuw feit of een nieuwe omstandigheid bekend wordt, op grond waarvan het bevoegd gezag tot het oordeel komt dat de melding kennelijk ongegrond is.

### **Artikel 12. Informatie en openbaarmaking**

1. Als het bevoegd gezag geen onderzoek instelt, worden de resultaten van het standpunt, bedoeld in artikel 11, het eerste lid, niet openbaar gemaakt.
2. Het bevoegd gezag informeert het college van burgemeester en wethouders. Bij belangrijke en/of gevoelige zaken wordt de raad betrokken conform de *“Werkinstructie Toepassing Actieve Informatieplicht en vermoeden van misstanden”* nadat het bevoegd gezag het in het eerste lid bedoelde standpunt heeft ingenomen.
3. Wanneer een onderzoek is afgesloten, stelt het Meldpunt Integriteit met inachtneming van artikel 10 van de Wet openbaarheid van bestuur en na afstemming met het bevoegd gezag een eindbericht op. Dit eindbericht wordt openbaar gemaakt.
4. Bij het Meldpunt Integriteit berustende informatie over het onderzoek die niet is opgenomen in het eindbericht, is niet openbaar.

### **Artikel 13. Externe melding bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders**

1. Een medewerker kan een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie, indien hij:
  - a. het niet eens is met het standpunt van werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De medewerker kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang

- b. onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - c. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - d. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - f. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
  - g. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of
  - h. onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - i. een plicht tot directe externe melding.
3. In paragraaf 4 van de Wet voor Huis voor klokkenluiders is de onderzoeksprocedure neergelegd voor het onderzoeken van een vermoeden van een misstand door de afdeling onderzoek.

#### **Artikel 14. Integriteitsjaarverslag**

1. De gemeentesecretaris stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Voor deze rapportage leveren het Meldpunt Integriteit en de vertrouwenspersonen informatie aan.
2. In dat verslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen gemeld:
  - a. 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;
  - b. informatie over gesprekken die de vertrouwenspersonen hebben gevoerd over integriteit;
  - c. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - d. een overzicht van binnen de organisatie levende problematiek met betrekking tot integriteit.
3. Het integriteitsjaarverslag van de gemeentesecretaris wordt op voorstel van de coördinator integriteit door het college vastgesteld en ter informatie naar de raad en de Ondernemingsraad gestuurd. Het integriteitsjaarverslag wordt openbaar gemaakt.

#### **Artikel 15. Inwerkingtreding regeling**

Deze regeling treedt in werking op de dag na de op de voorgeschreven wijze van bekendmaking, onder gelijktijdige intrekking van de 'Regeling Integriteitsmeldingen gemeente Haarlem'.

## Onderzoeksprotocol vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019

### 1. Definities

Voor de gemeentelijke (interne) meldingsprocedure en definities van de begrippen medewerker, het Meldpunt Integriteit, melder, vertrouwenspersoon, vermoeden van misstand en bevoegd gezag wordt verwezen naar de Regeling melden vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019. In dit Onderzoeksprotocol wordt verstaan onder :

1. **Getuige:** degene die gehoord wordt in het kader van een integriteitonderzoek om informatie te geven over de vermoedelijke misstand.
2. **Betrokkene:** degene waar het onderzoek bij een vermoedelijke misstand zich op richt of zich mogelijk op gaat richten.
3. **Benadeelde:** als benadeelde wordt beschouwd diegene, die door of ten gevolge van de misstand persoonlijk nadeel en/of leed heeft ondervonden.
4. **Onderzoek melding:** een onderzoek gericht op het verzamelen en op schrift stellen van alle relevante feiten en omstandigheden naar aanleiding van een melding van een vermoeden van misstand.
5. **Onderzoeker:** degene(n) die opdracht heeft gekregen een onderzoek naar de mogelijke misstand uit te voeren. Hij/zij verricht deze onderzoeken onder verantwoordelijkheid van het Meldpunt Integriteit en voert dit uit naam van het bevoegd gezag uit.
6. **Rapportage:** rapport opgemaakt door een onderzoeker, waarin alle relevante feiten,( voor het onderzoek relevante delen van) verklaringen, maar ook omstandigheden en beweegredenen worden vermeld die betrekking hebben op de vermeende misstand.
7. **Beslisdocument:** het aangevulde rapport van de onderzoeker, opgemaakt door het Meldpunt Integriteit, op grond waarvan het bevoegd gezag wordt geïnformeerd over het uitgevoerde onderzoek en wordt geadviseerd over het al dan niet nemen van arbeidsrechtelijke of andere maatregelen. Op basis van dit document wordt het bevoegd gezag in staat gesteld een beslissing te kunnen nemen over de melding.
8. **Opdrachtverstrekking:** naar aanleiding van een melding bij het Meldpunt Integriteit door het bevoegd gezag verstrekte opdracht tot het instellen van een onderzoek. Hierbij kunnen voorwaarden gesteld worden.

### 2. Onderzoeksprotocol Vermoeden misstand

In dit protocol wordt beschreven hoe een onderzoek naar een vermoeden van een misstand verloopt. Er gelden diverse regelingen, die van toepassing (kunnen) zijn bij onderzoeken naar misstanden. Te denken valt aan het Ambtenarenreglement 1995, de Ambtenarenwet, de Algemene wet bestuursrecht, de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG), normen in de Haarlemse gedragscode integriteit en de Regeling melding vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019.

Wanneer een vermeende misstand heeft plaatsgevonden, zullen niet in alle gevallen de feiten en omstandigheden van de vermeende misstand van meet af aan duidelijk zijn. Ook de rol van betrokken personen (zoals melder(s), getuigen, betrokkene(n)) is vaak nog onduidelijk. Een onderzoek zal hierover duidelijkheid moeten verschaffen.

### 3. Intake van de melding

Melding van een vermoeden van misstand vindt plaats conform de Regeling melden vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019. De melding wordt door het Meldpunt Integriteit geregistreerd. Zo nodig wordt een intakegesprek gehouden waarin aan de melder om een toelichting van de melder wordt gevraagd. Wat in een intakegesprek wordt besproken wordt door het Meldpunt Integriteit op schrift gesteld en ter lezing aangeboden aan de melder. De melder wordt in de gelegenheid gesteld correcties aan te brengen zodat het gesprek juist is weergegeven. Zoals aangegeven in de Regeling, kunnen ook andere personen door het Meldpunt Integriteit worden gehoord in verband met de beoordeling van de onderzoekswaardigheid van de gedane melding (als bedoeld in punt 4. van dit onderzoeksprotocol).

De melder wordt vooraf in kennis gesteld wie de melding zal opnemen. In het geval de melder te kennen geeft dit bij een ander persoon te willen doen, wordt dit gerespecteerd. Het bevoegd gezag wordt geïnformeerd over alle meldingen die een medewerker van de gemeente betreffen of iemand die namens de gemeente optreedt.

De gemeente Haarlem wil de openheid en transparantie bij misstanden bevorderen en stelt geen onderzoek in op basis van anonieme (schriftelijke) meldingen. Men kan persoonlijk melding doen bij het Meldpunt Integriteit, zodat de betrouwbaarheid en onderzoekswaardigheid kan worden beoordeeld. De mogelijkheid bestaat om vertrouwelijk te melden waardoor bij de verdere behandeling van de melding de persoonsgegevens van de melder niet worden gebruikt; dit betekent (verdere) anonimiteit voor de melder.

#### **4. Beoordeling onderzoekswaardigheid door het Meldpunt Integriteit**

Na registratie van een melding beoordeelt het Meldpunt Integriteit of de melding ontvankelijk is, voldoet aan de voorwaarden die in de Regeling zijn opgenomen en of de melding onderzoekswaardig is. Een melding wordt als onderzoekswaardig aangemerkt als:

- de melding voldoende betrouwbaar en concreet is;
- de melding in redelijkheid onderzoekbaar is (er zijn voldoende onderzoeksmogelijkheden);
- de melding door het Meldpunt Integriteit als een vermoedelijke misstand wordt aangemerkt;
- onder de competentie valt van het Meldpunt Integriteit.

Bij een vermoeden van een misstand kan het bevoegd gezag de opdracht geven om een onderzoek in te stellen. Het Meldpunt Integriteit coördineert dit onderzoek. Na oordeel van het bevoegd gezag zal bepaald worden of het onderzoek wordt verricht door een interne of externe onderzoeker. Indien nodig en mogelijk kan het Meldpunt Integriteit zelf een (voor)onderzoek uitvoeren.

#### **5. Niet-onderzoekswaardige meldingen**

Als de melding als niet-ontvankelijk, kennelijk ongegrond of anderszins niet-onderzoekswaardig wordt aangemerkt, wordt deze als zodanig voorgelegd aan het bevoegd gezag. Na besluitvorming hierover wordt de melder in ieder geval schriftelijk geïnformeerd. In de brief wordt uitleg gegeven over de reden waarom er geen verder onderzoek wordt gedaan en wordt, indien van toepassing, verwezen naar de persoon of instantie waar de melder wel terecht kan. De melding wordt afgesloten en als niet-ontvankelijk, kennelijk ongegrond of anderszins niet-onderzoekswaardig vastgelegd.

Voor de gevallen waarbij op basis van het gesprek met de melder het vermoeden bestaat dat met opzet een onterechte melding heeft plaatsgevonden (bijvoorbeeld uit rancune) kan het bevoegd gezag besluiten tot een disciplinair onderzoek jegens de melder indien deze werkzaam is als ambtenaar. De uitkomst daarvan kan leiden tot een disciplinaire straf/maatregel.

#### **6. Onderzoekswaardige meldingen**

Als het Meldpunt Integriteit de melding als onderzoekswaardig heeft beoordeeld, wordt dit voorgelegd aan het bevoegd gezag met een voorstel voor het vervolg. Over het algemeen zal dit in principe een onderzoek behelzen.

#### **7. Strafrechtelijk onderzoek**

Als er voorafgaand aan het onderzoek, hangende het onderzoek of na afronding van het onderzoek blijkt dat er mogelijk sprake is van een geconstateerd strafbaar feit doet het bevoegd gezag of namens deze de gemeentelijk coördinator integriteit aangifte bij de politie en/of de Officier van Justitie. Ingeval van bedreiging of toepassing van geweld tegen medewerkers in functie of in diens eigendom toebehorende goederen wordt de medewerker gestimuleerd om aangifte te doen bij de plaatselijke politie. In deze situatie kan door of namens de gemeente een steunaangifte worden gedaan.

Mocht er strafrechtelijk onderzoek door politie/officier van justitie ingesteld worden, kan eventueel gelijktijdig een eigen onderzoek uitgevoerd worden (als dit elkaar niet belemmert). Plichtsverzuim kan meer omvatten dan de delictsomschrijving van een specifiek strafbaar feit. Het strafrechtelijk traject en het disciplinair traject zijn afzonderlijke trajecten, waarbij het bevoegd gezag op adequate wijze de verantwoordelijkheid voor het disciplinair traject invult. Wanneer in het kader van het strafrechtelijk onderzoek een proces-verbaal is vervaardigd, is de mogelijkheid aanwezig dat na afhandeling van het strafproces inzage in het proces-verbaal wordt gevraagd bij de Officier van Justitie.

#### **8. Afwegingen ten aanzien van de betrokkene**

Indien mogelijk wordt degene tegen wie de melding zich richt zo snel mogelijk door het Meldpunt Integriteit in kennis gesteld van het feit dat er een onderzoek naar zijn handelingen wordt ingesteld. Niet in alle gevallen zal het echter wenselijk zijn dat deze medewerker onmiddellijk wordt geïnformeerd indien dit in het belang van het onderzoek is.

De direct leidinggevende of het verder betrokken management wordt geïnformeerd of betrokken bij het onderzoek zodra dit kan en als het onderzoeksbelang hiermee niet wordt geschaad. Besluitvorming over de wijze, mate en het moment van informeren ligt bij het bevoegd gezag.

Soms brengt de aard van de misstand met zich mee, dat het niet wenselijk is dat betrokkene zich op de werkplek bevindt of zijn functie uitoefent. Tijdens het onderzoek naar een misstand of gedurende de periode dat een strafrechtelijk onderzoek loopt, kan het hierom noodzakelijk zijn een ordemaatregel uit te vaardigen. Ordemaatregelen zijn al die maatregelen die beogen de rust en de orde in de werksituatie te bevorderen, te realiseren of te handhaven. Verder kan met een ordemaatregel worden voorkomen dat bewijsmateriaal, relevant voor het onderzoek, kan worden vernietigd. Ordemaatregelen kunnen slechts worden opgelegd door het daartoe bevoegd gezag.



Indien een onderzoek wordt opgestart naar een OR-lid, of als een OR-lid wordt opgeroepen als getuige in een onderzoek, wordt de voorzitter van de OR vooraf geïnformeerd. Indien de melding de voorzitter van de OR betreft, wordt de vice-voorzitter van de OR geïnformeerd.

### 9. Opdracht tot onderzoek

Indien sprake is van een onderzoekswaardige melding voert een onderzoeker een onderzoek uit in opdracht van het bevoegd gezag en onder verantwoordelijkheid van het Meldpunt Integriteit. Het onderzoek mag niet worden verricht door een persoon die mogelijk betrokken is bij de vermoede misstand ter voorkoming van mogelijke vooringenomenheid en ongewenste beïnvloeding. Het doel van het onderzoek is te komen tot waarheidsvinding op basis waarvan het Meldpunt Integriteit het bevoegd gezag adviseert of er sprake is van een misstand.

Het bevoegd gezag zal afhankelijk van de omstandigheden een keuze maken voor een interne dan wel een externe onderzoeker. Het onderzoek wordt aangestuurd en gecoördineerd door het Meldpunt Integriteit.

Onderzoek kan zowel door een intern onderzoeker als extern onderzoeker worden verricht. Intern onderzoek betreft zaken van eenvoudige aard ter afdoening van omissies en kennelijk ongegronde zaken. In andere gevallen zal van extern onderzoek gebruik worden gemaakt. Onderzoek door een extern onderzoeker zal dan vaak nodig zijn gezien de complexiteit of gevoeligheid van de aard van de zaak dan wel de benodigde specifieke expertise of gezien de geverge omvang van onderzoekscapaciteit.

Het bevoegd gezag komt schriftelijk een onderzoeksopdracht overeen met de gekozen onderzoekers. De opdrachtverstrekking bevat de volgende punten:

- a. De aanleiding
- b. Een duidelijk omschreven opdracht
- c. De onderzoeksvragen
- d. De onderzoeksmethoden en/of eventueel de vermelding dat het bevoegd gezag instemt met het gebruik van onderzoeksmethoden door onderzoekers.
- e. De bevoegdheden waarvan gebruik gemaakt kan worden
- f. De grenzen waarbinnen gewerkt wordt
- g. De te verwachten duur/doorlooptijd van het onderzoek.
- h. De te verwachten kosten/benodigde inzet

### 10. Onderzoeksbevoegdheden

Bij het onderzoek kan gebruik worden gemaakt van de bevoegdheden die de gemeente Haarlem als werkgever heeft. Deze bevoegdheden zijn gebaseerd op wet- en regelgeving, zoals de Wet Bescherming Persoonsgegevens, de Ambtenarenwet, het Ambtenarenreglement 1995, het Burgerlijk Wetboek. Relevante regelingen voor Haarlem zijn; Regeling melden vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019, Gedragscode Integriteit Haarlem, richtlijnen en protocollen die onderdeel uitmaken van het integriteitsbeleid.

In het geval dat er sprake is van een externe onderzoeker die voor of namens de gemeente Haarlem optreedt, dan gelden dezelfde bevoegdheden, voor zover deze niet in strijd zijn met de wet- en regelgeving.

Onderzoeksbevoegdheden kunnen per onderzoek verschillen en worden – zoveel mogelijk - van tevoren neergelegd in de opdrachtverstrekking aan de onderzoeker.

### 11. Eisen aan het onderzoeksmethoden

**Zorgvuldigheid:** het onderzoek dient zorgvuldig plaats te vinden. Dit houdt in dat alle rechten en belangen (de belangen van betrokkene, het belang van het onderzoek, het belang van de organisatie, de belangen van getuigen, melder en eventueel benadeelde) worden gewogen. Zorgvuldig onderzoek heeft ook betrekking op de vraag hoe belangen afgewogen dienen te worden.

**Subsidiariteit:** bij iedere keuze voor een onderzoeksmethode dient afgewogen te worden in hoeverre gekozen wordt voor de minst ingrijpende variant. Concreet houdt dit in dat als de ene onderzoeksmethode door betrokkene als een grotere belasting kan worden ervaren dan een andere onderzoeksmethode, voor de lichtere variant gekozen moet worden.

**Proportionaliteit:** in het kader van het proportionaliteitsbeginsel dient de verhouding tussen onderzoeksmethode en het onderzoeksbelang te worden gewogen. De lasten voor betrokkene van de onderzoeksmethode kunnen disproportioneel zwaar zijn in vergelijking met te dienen belangen (het onderzoeks- of organisatiebelang).

**Rechtmatig:** het Meldpunt Integriteit en onder diens aanwijzing werkzame onderzoekers zullen bewijs niet onrechtmatig vergaren en de rechten en plichten van betrokken personen worden in acht genomen. Te allen tijde onthouden onderzoekers zich van het doen van misleidende mededelingen/gedragingen en het toepassen van ongeoorloofde psychische en/of fysieke druk/dwang.

**Hoor en wederhoor:** niet alleen de melder van een vermoeden van misstand wordt gehoord maar ook de betrokkene wordt gehoord op hetgeen ten aanzien van hem in de melding is gesteld en wordt in de gelegenheid gesteld om zijn eigen verhaal te vertellen.

## **12. Interviewen van melder, betrokkene en getuigen als onderzoeksmethode**

In het kader van het onderzoek kunnen melder, betrokkene en eventuele getuigen worden verzocht tot het verstrekken van informatie (mondelijke of schriftelijke interviews).

Voor aanvang van het gesprek worden de te interviewen personen op de hoogte gesteld van de aard, het doel van het gesprek (onderzoeksopdracht), de vermoedelijke duur en de persoon die de interviews afneemt. Interviews worden in de regel uitgevoerd door een intern of extern onderzoeker.

Het verzoek tot informatieverstrekking valt te onderscheiden in

- verzoek tot het verstrekken van informatie m.b.t. feiten en/of omstandigheden;
- verzoek tot het ter beschikking stellen van en inzage geven in schriftelijke stukken en/of goederen.

De te interviewen persoon mag zich bij het interview laten bijstaan door een raadsman of een vertrouwenspersoon (voor medewerkers) als toevoerder bij het gesprek indien en voor zover deze raadsman c.q. vertrouwenspersoon niet zelf of anderszins betrokken is bij het onderzoek. Inhoudelijk neemt de raadsman (of vertrouwenspersoon) niet deel aan het gesprek als zodanig.

Het betreft hier een gesprek in het feitenonderzoek in een bestuursrechtelijke (ambtenarenrechtelijke) context. De raadsman vervult hier niet dezelfde rol als bij onderzoek in het strafrecht. Bij een onderzoek wordt gesproken met de te interviewen persoon zelf en niet via de raadsman als gemachtigde. De raadsman mag deze persoon bijstaan door aanwezig te zijn bij het onderzoek om toe te zien op een correct verloop van het gesprek en ter ondersteuning.

Een ander persoon kan ook bij het gesprek worden toegelaten, tenzij dit in het belang van het onderzoek of in het belang van derden ongewenst is. De bijstand van een specifieke raadsman (of vertrouwenspersoon) kan geweigerd worden, wanneer er ernstige bezwaren tegen deze persoon rijzen. Met deze mogelijkheid wordt uitermate terughoudend omgesprongen.

Te maken juridische kosten (raadsman) zijn voor eigen rekening en worden niet vergoed. Bij een eventuele vervolprocedure (bijvoorbeeld bezwaar) is het Besluit Proceskosten bestuursrecht van toepassing.

### *Medewerking*

Medewerkers zijn verplicht mee te werken aan het onderzoek. Dit komt direct voort uit de dienstbetrekking en vloeit voort uit het in het Ambtenarenreglement gemeente Haarlem 1995/CARUWO neergelegde beginsel "handelen zoals een goed ambtenaar betaamt"

Anders dan in het strafrecht is hier voor ambtenaren niet het beginsel van toepassing dat zij niet hoeven mee te werken aan hun eigen bestraffing. Evenmin hebben zij een zwijgrecht. Wanneer een medewerker niet wil meewerken, levert dit plichtsverzuim op. De medewerking houdt in het verschaffen van informatie ten behoeve van het onderzoek. De informatie die de medewerker verstrekt, dient op waarheid te berusten.

### *Gespreksverslag*

Van het gesprek wordt een gespreksverslag opgemaakt en vervolgens ter verificatie aan de geïnterviewde voorgelegd. Indien de geïnterviewde en de onderzoeker het eens zijn over de inhoud van het verslag, wordt het verslag – eventueel na het aanbrengen van wijziging - geheel definitief vastgesteld.

In bijzondere gevallen kan, na afstemming tussen de onderzoeker en te interviewen persoon, besloten worden om een gesprek op band (audio) op te nemen. De geïnterviewde persoon wordt geïnformeerd dat de bandopname zo spoedig mogelijk en in ieder geval na de afronding van de zaak zal worden vernietigd. De opnamen zullen echter bewaard blijven zolang nodig is voor een eventuele civielrechtelijke, bestuursrechtelijke of strafrechtelijke afhandeling van de zaak. Daarna zullen zij worden vernietigd.

## **13. Overige soorten onderzoeksmethoden**

Onderzoeksmethoden en onderzoeksbevoegdheden kunnen per onderzoek verschillen en worden neergelegd in een werkinstructie als onderdeel van de opdrachtverstrekking aan de onderzoeker. De volgende onderzoeksmethoden zijn - onder andere – mogelijk (niet limitatief):

*Raadplegen van dossiers:* onder andere personeelsdossiers en dossiers op het gebied van interne administratie en bedrijfsvoering (bijvoorbeeld facturen, contracten, aanbestedingen, offertes (daaronder begrepen het raadplegen van geautomatiseerde systemen met betrekking tot deze dossiers);

*Raadplegen van geautomatiseerde bestanden:* zoals met betrekking tot personeelsgegevens (o.a. PIMS, YOUPP) en geautomatiseerde betalingssystemen en registratiesystemen (zoals tijd- en toegangsregistratie) om informatie veilig te stellen en te verstrekken;

Geautomatiseerde bestanden bestemd voor de uitvoering van gemeentelijke taken (zoals burgerzaken GBA en sociale dienst) zijn alleen in te zien indien dit noodzakelijk is om een misstand met betrekking tot die taken vast te stellen op basis van de daartoe geldende regelgeving/protocollen met betrekking

tot ICT-gebruik, informatiebeveiliging dan wel privacybescherming. Zo nodig vindt overleg plaats met de Chief Information Security Officer Informatiebeveiliging van de gemeente Haarlem;  
*Raadplegen van e-mail, internetgebruik en communicatiemiddelen:* zoals aard, volume en inhoud mailverkeer en frequentie, tijdsduur en soort websites bij internetgebruik op basis van de daartoe geldende regelgeving/protocollen met betrekking tot ICT-gebruik, informatiebeveiliging dan wel privacybescherming. Zo nodig vindt overleg plaats met de Chief Information Security Officer Informatiebeveiliging van de gemeente Haarlem.

*Raadplegen openbare bronnen:* zoals Kamer van Koophandel,, Kadaster, Internet.

*Doorzoeken van de werkplek:* onderzoek kasten, bureau, voertuigen, geautomatiseerde data- en systeembestanden vindt zoveel mogelijk in aanwezigheid van betrokkene plaats en indien wenselijk de direct leidinggevende maar kan in het belang van het onderzoek ook buiten aanwezigheid van betrokkene en leidinggevende plaatsvinden.

*Observatie:* kan worden gebruikt indien gedragingen van iemand of de benodigde informatie niet rechtstreeks aan betrokkene of een derde kan worden gevraagd in het belang van het onderzoek. Observatie is slechts mogelijk in opdracht van en met toestemming van het bevoegd gezag. De observatie kan zowel binnen werktijd als buiten werktijd plaatsvinden, bijvoorbeeld bij een vermoeden van oneigenlijk ziekteverzuim of het vermoeden van onverenigbare nevenactiviteiten. Observatie, waarbij gebruik gemaakt wordt van een foto- en/of videocamera, is gelegitimeerd op basis van de privacywetgeving.

#### **14. Duur van het onderzoek**

De duur van het onderzoek is afhankelijk van wederzijdse beschikbaarheid en beschikbaarheid van stukken. Uitgangspunt is om het onderzoek zo kort mogelijk te laten duren.

#### **15. Informatieverstrekking**

Gedurende het onderzoek wordt het bevoegd gezag geregeld mondeling door het Meldpunt Integriteit op de hoogte gehouden over de voortgang ervan.

Voorafgaand aan, gedurende en na afloop van het onderzoek stelt het Meldpunt Integriteit zonder toestemming van het bevoegd gezag geen informatie aan derden ter beschikking, tenzij het Meldpunt Integriteit daartoe door een wettelijk voorschrift of gerechtelijke uitspraak wordt verplicht. Het bevoegd gezag en niet het Meldpunt Integriteit, is te allen tijde eigenaar van de onderzoeksinformatie.

Het is de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag op welke wijze de melder, betrokkene en getuigen worden geïnformeerd over het onderzoek en de resultaten ervan. Verstrekking aan de media, aan het publiek, de eigen organisatie en overige personen van informatie over het onderzoek geschiedt door het bevoegd gezag, na voorafgaande kennisgeving aan het Meldpunt Integriteit. Op verzoek kan het Meldpunt Integriteit hierover adviseren.

#### **16. Afronding onderzoek door middel van feitenrapportage.**

Na afronding van het onderzoek stelt de onderzoeker een objectieve feitenrapportage op. In de feitenrapportage worden de onderzoeksbevindingen vastgelegd en wordt verantwoording afgelegd over de wijze waarop informatie is vergaard. Het feitenrapport bevat alle relevante (onderdelen van) gespreksverslagen en overige informatie die gedurende het onderzoek is verkregen. In de rapportage melding wordt tevens verantwoording afgelegd over de wijze waarop de informatie is vergaard en wordt eventueel relevante wet- en regelgeving vermeld.

#### **17. Beslisdocument**

Na afronding van het onderzoek door de onderzoeker wordt aan de hand van de feitenrapportage een beslisdocument opgesteld door het Meldpunt Integriteit. In het beslisdocument wordt een samenvatting van onderzoeksgegevens opgenomen en voorzien van een advies aan het bevoegd gezag. Dit advies kan bijvoorbeeld arbeidsrechtelijk van aard zijn (disciplinaire maatregel), beleidsmatig (uitwerken beleid n.a.v. misstand), procedureel opstellen/aanscherpen procedures), of advies voor een mogelijk vervolgtrajec worden gegeven (bijv. aandacht voor cultuur, gedragscode).

Het opmaken van het beslisdocument is binnen het Meldpunt Integriteit een separaat traject van het onderzoek waarbij de onafhankelijkheid en objectiviteit zijn gewaarborgd.

Een beslisdocument wordt ook opgemaakt in het geval dat een onderzoek moet worden gestaakt, b.v. omdat een strafrechtelijk onderzoek wordt opgestart.

Het beslisdocument wordt aangeboden aan het bevoegd gezag, meestal de gemeentesecretaris. Het bevoegd gezag beslist of de rapportage melding al dan niet aanleiding geeft tot het kwalificeren van de gedragingen als plichtsverzuim. Het bevoegd gezag overweegt of het beslisdocument aanleiding geeft een voornemen tot disciplinaire bestraffing op basis van het Ambtenarenreglement 1995. Nadat het beslisdocument is aangeboden neemt het bevoegd gezag binnen twee weken een beslissing. Het bevoegd gezag informeert het college van burgemeester en wethouders in ieder geval over de melding en de wijze van afdoening.

De stukken worden opgenomen in het integriteitarchief en in voorkomende gevallen het personeelsdossier.

### **18. Communicatie tijdens het onderzoek**

In het kader van hoor en wederhoor wordt de betrokkene tegen wie het onderzoek is gericht, zo snel mogelijk in kennis gesteld van het feit dat er een onderzoek is ingesteld naar zijn/haar handelingen, indien dit niet strijdig is met het onderzoeksbelang. Dit gebeurt uiterlijk op het moment waarop betrokkene uitgenodigd wordt voor een verantwoordingsgesprek in het kader van een disciplinair traject.

In verband met vertrouwelijkheid ten aanzien van de identiteit van de melder wordt diens naam niet bekend gemaakt bij derden of de betrokkene ten aanzien van wie de melding is gedaan.

Ook de melding zelf wordt niet aan een betrokkene verstrekt, tenzij op grond van een wettelijke verplichting of als de melder hiervoor toestemming geeft. Betrokkene wordt in het bezit gesteld van een afschrift van zijn eigen gespreksverslag.

Getuigen en derden worden desgewenst in het bezit gesteld van een afschrift van hun eigen gespreksverslag. In belang van het onderzoek kan dit afschrift op een later tijdstip ter beschikking worden gesteld.

### **19. Communicatie na afronding onderzoek**

Het Meldpunt Integriteit laat de betrokkene wie de melding betreft na afloop van het onderzoek weten dat het onderzoek is afgerond.

Als geen misstand is vastgesteld, wordt dit aan betrokkene medegedeeld.

Als er wel sprake is van een misstand, volgt in de meeste gevallen een rechtspositioneel/disciplinair traject en is het de (direct) leidinggevende die de vervolgpcedure mededeelt aan de betrokkene.

De melder, eventuele benadeelden en getuigen krijgen na afloop van het onderzoek bericht dat het onderzoek is afgerond.

### **20. Wat gebeurt er met onderzoeksgegevens?**

Het Meldpunt Integriteit verstrekt de rapportage alleen aan de opdrachtgever, dat is het bevoegd gezag. De dossiers van het Meldpunt worden bewaard conform dezelfde richtlijnen als personeelsdossiers, maar op een aparte locatie die alleen toegankelijk is voor functionarissen van het Meldpunt.

Na afloop van een onderzoek kan een betrokkene inzage krijgen in het personeelsdossier en het beslisdocument zoals door het Meldpunt Integriteit naar het bevoegd gezag is gestuurd. Er wordt geen inzage gegeven in de rapportage melding en er worden bij een vertrouwelijke melding geen namen kenbaar gemaakt.

In voorkomende gevallen kan het bevoegd gezag besluiten om betrokkene inzicht te geven in de rapportage van de melding. Indien de melder geen instemming heeft verleend tot het kenbaar maken van de Identiteit van de melder wordt de melding vertrouwelijk behandeld.

Het Meldpunt Integriteit geeft aan betrokkene geen inzage in stukken van een onderzoek als daarmee de privacy van anderen kan worden geschonden, tenzij het op grond van wet- of regelgeving verplicht is.

### **21. Nazorg en leerproces**

Na het onderzoek wordt aan interne en externe betrokkenen gevraagd of behoefte is aan nazorg. Als dit zo is, dan wordt dit door de werkgever geboden. Gesprekken met bovenstaande personen kunnen individueel of groepsgewijs plaats vinden, met de opdrachtgever of (hogere) leidinggevende. Het Meldpunt kan ondersteuning geven aan deze gesprekken.

Een afgerond onderzoek naar een vermoeden van misstand kan aanleiding zijn om in (een) bijeenkomst(en) met medewerkers van de betreffende afdeling lering te trekken uit wat is voorgevallen. Indien de misstand betrekking heeft op het terrein van informatiebeveiliging vindt altijd terugkoppeling naar de Chief Informatie Security Officer plaats.

Een uitkomst van het (voor)onderzoek kan ook zijn dat betrokkene geen misstand heeft gepleegd. Soms kan dat pas worden aangetoond na een zwaar onderzoek waarbij betrokkene in het belang van het onderzoek is geschorst. Indien aan de orde kan ten aanzien van betrokkene eetherstel of rectificatie worden verleend.