

“MELDREGELING ONGEWENST GEDRAG, INTEGRITEITSSCHENDING EN (VERMOEDEN) MISSTANDEN”, GEMEENTE BRUMMEN

Kenmerk Z121279 / D478121

DE RAAD VAN DE GEMEENTE BRUMMEN,
Gelezen het voorstel van college van burgemeester en wethouders van 17 maart 2026 met kenmerk D478117;
Gehoord het behandeladvies van het forum van 09 april 2026;

Heeft besloten:

1. De Meldregeling ongewenst gedrag, integriteitsschending en (vermoeden) misstanden D475766 vast te stellen.

Inleiding

Als medewerker kun je te maken krijgen met ongewenst gedrag, integriteitsschendingen en (het vermoeden van) misstanden. Zie de betreffende regelingen voor meer uitleg over wat dit inhoudt. Deze meldregeling geeft meer informatie over hoe je zaken meldt, onderverdeeld in:

- Ongewenst gedrag
- Integriteitsschendingen
- Vermoeden van misstanden.

Deze meldregeling is niet bedoeld voor het melden van agressie en geweld. Dit staat beschreven in het protocol agressie en geweld.

Soms lopen ongewenst gedrag en integriteitsschendingen door elkaar en niet alle integriteits-schendingen zijn ook misstanden. Om de drempel voor het melden zo laag mogelijk te houden, kunnen alle meldingen via een meldpunt gedaan worden. Intern zijn er aangewezen functies die functioneren als directe vertegenwoordiging van de organisatie. Extern zijn er instanties die, naar oordeel van de melder, het meest geschikt zijn om de externe melding te onderzoeken. Niet alle meldingen kunnen of mogen op dezelfde manier opgepakt worden. Voor de behandeling van meldingen over (vermoedens van) misstanden zijn er andere (wettelijke) eisen dan die voor de behandeling van andere schendingen gelden.

Deze meldregeling beschrijft uitsluitend de formele meldroutes, de inhoudelijke definities en normenkaders staan in de separate regelingen.

Wie kunnen melden

Een melder is altijd een natuurlijk persoon, dus een mens van vlees en bloed. Dit betekent dat rechtspersonen, zoals bedrijven, stichtingen of overheidsinstellingen, geen melder kunnen zijn.

Een melder is daarnaast een persoon die, in het kader van zijn werkzaamheden, ongewenst gedrag, een integriteitsschending of vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt. De persoon moet in een werkrelatie staan tot de organisatie.

Als een voormalig medewerker een vermoeden van een misstand wil melden, doet hij dit uiterlijk binnen twaalf maanden na de beëindiging van zijn werkzaamheden voor de gemeente Brummen.

Routes



Wanneer je over wilt gaan tot een daadwerkelijke melding zijn er verschillende routes. Hierbij is het van belang wat jouw functie/positie is, wat je wilt melden en over wie de melding gaat. Dit hebben we aan de hand van routekaarten schematisch voor je weergegeven.

1. Wat is mijn functie of positie?
2. Wat wil ik melden?
3. Over wie gaat de melding?

1. Wat is mijn functie of positie?

De eerste stap is om te kijken wat jouw functie/positie in de situatie is. Ben je:

- Medewerker: iedere persoon die arbeid verricht onder verantwoordelijkheid en gezagsbereik van de werkgever gemeente Brummen, ongeacht de contractvorm of aanstelling;
- Politiek ambtsdrager: de burgemeester, de wethouders en de raads- en steunfractie (commissie) leden;

Welke rollen zijn betrokken bij de mogelijke melding

Vanuit een functie, positie of rol is het soms lastig te bepalen welk proces je volgt, omdat zowel de regeling voor de ambtelijke organisatie als de regeling voor de politieke ambtsdagers in de betreffende situatie van toepassing kan zijn.

We benoemen de volgende categorieën:

Gemeentesecretaris/algemeen directeur

Ongewenst gedrag

- *Ongewenst gedrag ervaren door (plv) gemeentesecretaris zelf van medewerker*

Wanneer de gemeentesecretaris zelf ongewenst gedrag ervaart van een medewerker kan deze de route volgen als medewerker (2). Onder medewerker vallen ook de managers (mede-MT leden) en in deze situatie de griffier. De situatie bepaalt welk meldpunt wordt gekozen.

- *Ongewenst gedrag ervaren door (plv) gemeentesecretaris zelf van een politiek ambtsdrager*

Wanneer de gemeentesecretaris zelf ongewenst gedrag ervaart van een politiek ambtsdrager kan deze de route van medewerker (2) volgen. De situatie bepaalt of er een intern meldpunt gekozen kan worden of dat er extern gemeld moet worden (bijvoorbeeld bij ongewenst gedrag van de burgemeester melden bij de Commissaris van de Koning).

- *Ongewenst gedrag ervaren door medewerker van de (plv) gemeentesecretaris*

Wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart van de gemeentesecretaris kan deze de route volgen van medewerker (2). De medewerker bepaalt welk meldpunt wordt gekozen, dit kan dus direct bij de burgemeester zijn.

- *Ongewenst gedrag ervaren door politiek ambtsdrager van de (plv) gemeentesecretaris*

Wanneer een politiek ambtsdrager ongewenst gedrag ervaart van de gemeentesecretaris dan wordt gekeken of het op te lossen is met hulp van de burgemeester. Wanneer het de burgemeester zelf betreft wordt gekeken of het op te lossen is met hulp van de Commissaris van de Koning.

Integriteit

Meldingen rondom integriteit en de rol en positie van de (plv) gemeentesecretaris staan uitgeschreven in de Procesafspraken handhaving integriteit Politieke Ambtsdragers

In geval van twijfelen over het handelen van de gemeentesecretaris informeert de burgemeester de andere leden van het college.

Griffier

Ongewenst gedrag

- *Ongewenst gedrag ervaren door griffier zelf van medewerker*

Wanneer de griffier zelf ongewenst gedrag ervaart van een medewerker kan deze de route volgen van medewerker (2). Bij de vraag of het onderling bespreekbaar is, kan worden gelezen: Is het op te lossen met hulp van de burgemeester, werkgeverscommissie of (plv) secretaris. Onder medewerker valt ook de gemeentesecretaris.



- *Ongewenst gedrag ervaren door griffier zelf van politiek ambtsdrager*

Wanneer de griffier zelf ongewenst gedrag ervaart van een politiek ambtsdrager kan deze de route van medewerker (2) volgen. De situatie bepaalt of er een intern meldpunt gekozen kan worden of dat er extern gemeld moet worden (bijvoorbeeld bij ongewenst gedrag van de burgemeester melden bij de Commissaris van de Koning).

- *Ongewenst gedrag ervaren door medewerker van griffier*

Wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart van de griffier wordt de route gevolgd van de medewerker (2). Bij het onderling bespreekbaar maken kan ook de werkgeverscommissie worden betrokken.

- *Ongewenst gedrag ervaren door een politiek ambtsdrager van griffier*

Wanneer een politiek ambtsdrager ongewenst gedrag ervaart van een griffier dan wordt gekeken of het op te lossen is met hulp van het bevoegde gezag van de betreffende politieke ambtsdrager.

Integriteit

Meldingen rondom integriteit en de rol en positie van griffier staan uitgeschreven in de Procesafspraken handhaving integriteit Politieke Ambtsdragers

Griffiemedewerker

Ongewenst gedrag

- *Ongewenst gedrag ervaren door griffiemedewerker zelf van medewerker*

Wanneer de griffiemedewerker zelf ongewenst gedrag ervaart van een medewerker kan deze de route volgen van medewerker (2). Bij de vraag of het onderling bespreekbaar is, kan worden gelezen: Is het op te lossen met hulp van de griffier/gemeentesecretaris. Wanneer het ongewenst gedrag van de griffier komt, dan wordt direct geschakeld met de burgemeester.

- *Ongewenst gedrag ervaren door griffiemedewerker zelf van politiek ambtsdrager*

Wanneer de griffiemedewerker zelf ongewenst gedrag ervaart van een politiek ambtsdrager kan deze de route volgen van medewerker (2). Bij de vraag of het onderling bespreekbaar is, kan worden gelezen: Is het op te lossen met hulp van de griffier/gemeentesecretaris.

- *Ongewenst gedrag ervaren door medewerker van griffiemedewerker*

Wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart van een griffiemedewerker wordt de route gevolgd van de medewerker (2). Bij het onderling bespreekbaar maken kan naast coördinator/manager of (plv) gemeentesecretaris ook de griffier worden betrokken.

- *Ongewenst gedrag ervaren door een politiek ambtsdrager van de griffiemedewerker*

Wanneer een politiek ambtsdrager ongewenst gedrag ervaart van een griffiemedewerker dan wordt gekeken of het op te lossen is van de griffier/gemeentesecretaris.

Integriteit

Voor meldingen rondom integriteit en de rol en positie van de griffiemedewerker kan de route integriteitsschending medewerker (4) gevolgd worden.

Meldpunten

- *Ongewenst gedrag ervaren door het meldpunt zelf van medewerker*

Wanneer het meldpunt vanuit de rol als meldpunt (en dus niet in de functie die het betreffende meldpunt heeft) ongewenst gedrag ervaart van een medewerker dan kan de route ongewenst gedrag medewerker (2) gevolgd worden.

- *Ongewenst gedrag ervaren door het meldpunt zelf van politiek ambtsdrager*

Wanneer het meldpunt vanuit de rol als meldpunt (en dus niet in de functie die het betreffende meldpunt heeft) ongewenst gedrag ervaart van een politiek ambtsdrager dan kan de route ongewenst gedrag medewerker (2) of ongewenst gedrag politiek ambtsdrager (3) gevolgd worden.



- *Ongewenst gedrag ervaren door medewerker van meldpunt*

Wanneer een medewerker ongewenst gedrag ervaart van een meldpunt dan kan de route ongewenst gedrag medewerker (2) gevolgd worden. Bij de vraag of het onderling bespreekbaar is kan ook de commissaris van de Koning betrokken worden wanneer het de burgemeester betreft of de werkgeverscommissie wanneer het de griffier betreft.

- *Ongewenst gedrag ervaren door een politiek ambtsdrager van meldpunt*

Wanneer een politiek ambtsdrager ongewenst gedrag ervaart van een meldpunt dan kan de route ongewenst politiek ambtsdrager (3) gevolgd worden. Bij de vraag of het onderling bespreekbaar is kan ook de commissaris van de Koning betrokken worden wanneer het de burgemeester betreft of de werkgeverscommissie wanneer het de griffier betreft.

Integriteit

Voor meldingen rondom integriteit en de rol en positie van het meldpunt kunnen voor de manager Sociaal Domein, Bedrijfsvoering en Fysieke Leefomgeving de route integriteitsschending medewerker (4) gevolgd worden. Voor de Algemeen directeur/gemeentesecretaris kan afhankelijk van de situatie route 4 of de procesafspraken handhaving integriteit Politieke Ambtsdragers gevolgd worden. Voor de (loco/wnd) Burgemeester en de griffier worden de procesafspraken handhaving integriteit Politieke Ambtsdragers gevolgd.

2. Wat wil ik melden?

De volgende stap is om te kijken wat je wilt melden. Is het:

- Ongewenst gedrag: gedragingen van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten, treiteren, discriminatie, stalken of extremisme die jij als persoon als lichamelijk of geestelijk bedreigend of beschadigend ervaart.
- Een integriteitsschending: er is sprake van een integriteitsschending als een medewerker of politiek ambtsdrager in strijd met de voorschriften van de werkgever handelt of op andere wijze de normen en waarden niet naleeft. Het is een schending van de basisnormen voor integriteit, zoals vastgesteld door de overheid.
- Een misstand: (het vermoeden van) een (structurele) situatie waarin er sprake is van onrecht, misbruik, wanbeheer of andere vormen van wangedrag waarbij het organisatie- en/of het maatschappelijk belang in gevaar is.

3. Over wie gaat de melding?

Tot slot is van belang om na te gaan over wie de melding gaat. Als medewerker kun je ongewenst gedrag ervaren van een andere medewerker of een politieke ambtsdrager. Zo kun je ook niet integer gedrag signaleren van collega's of bevoegd gezag. Al deze vormen hebben we overzichtelijk voor je uitgewerkt in routekaarten (zie bijlagen).

Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is er voor opvang, begeleiding en advies bij ongewenst gedrag, integriteitsschending en (vermoedens van) misstanden. Deze rollen zijn voor ongewenst gedrag uitgewerkt in de 'Regeling opvang en klachtenprocedure ongewenst gedrag' en voor integriteitsschendingen en (vermoedens van) misstanden in de 'Procesafspraken integriteitsschendingen en vermoeden misstanden'. In de regeling vertrouwenspersonen kun je de volledige rol van de vertrouwenspersoon lezen.

Bespreken

Deze meldregeling werkt de stappen uit wanneer je een daadwerkelijke melding doet en dus formeel de organisatie en/of een extern meldpunt op de hoogte stelt. In de fase voorafgaand aan een formele melding is de eerste stap altijd: maak het bespreekbaar.

Het kan voorkomen dat er goede redenen zijn om het gesprek niet aan te gaan en direct te melden. De onderlinge verhoudingen zijn bijvoorbeeld zo slecht (of bedreigend) dat (effectief) aanspreken niet mogelijk is. Of het vermoeden gaat over een ernstige schending en het risico bestaat dat aanspreken de waarheidsvinding en het onderzoeksbelang schaadt.

Intern meldpunt

Het interne meldpunt is een directe vertegenwoordiger van de organisatie. Als er een melding is gedaan bij het meldpunt, is daarmee de organisatie formeel op de hoogte gebracht van jouw melding.

Bij gemeente Brummen hebben de volgende functies voor de ambtelijke organisatie de rol van meldpunt:

- a. Manager Sociaal Domein;



- b. Manager Bedrijfsvoering;
- c. Manager Fysieke Leefomgeving;
- d. (plv) Algemeen directeur/gemeentesecretaris;
- e. (loco/wnd) Burgemeester;
- f. Griffier.

Het meldpunt neemt met de melder de vervolgstappen door nu er een officiële melding is gemaakt. Het meldpunt coördineert het vervolg van de melding, betreft de juiste personen en instanties en treedt op als onderzoeksverantwoordelijke.

Je bent als melder vrij om te kiezen welk meldpunt je kiest, passend bij de melding die je wilt maken. Je hoeft dus niet te melden bij jouw eigen manager, dit mag ook bij één van de andere meldpunten. Om een voor de hand liggend voorbeeld te noemen: als het de manager van de medewerker zelf is die ongewenst gedrag vertoont of onder verdenking komt te staan van een integriteits-schending, kan deze niet de rol van onderzoeksverantwoordelijk meldpunt op zich nemen.

Wijze van melden

De wet schrijft niet voor hoe een (interne) melding er precies uit moet zien. Wel schrijft de wet voor dat een melding zowel mondeling als schriftelijk gedaan moet kunnen worden. Gemeente Brummen volgt voor interne meldingen de richtlijnen van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag voor de decentrale overheid en die van het Huis voor Klokkenluiders. Deze zijn te vinden op Klacht indienen bij LKOG (voor melders) | VNG en www.huisvoorklokkenluiders.nl. Hierin staat hoe je als melder op de hoogte wordt gehouden van je melding en wat de (vervolg)stappen en de doorlooptijden zijn.

Let op: Het doen van een melding ontslaat je niet van de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit!

Mondeling melden

Doe je een melding mondeling? Dan:

- wordt de melding schriftelijk vastgelegd (door de ontvanger van de melding);
- krijg je als melder een afschrift van de schriftelijke versie van jouw melding voorgelegd. Je kunt deze dan aanvullen of bijstellen;
- onderteken je de schriftelijke versie van jouw melding voor akkoord of je geeft je akkoord per mail.

Schriftelijk melden

Doe je een melding schriftelijk/digitaal? Dan:

- wordt de schriftelijke melding gedateerd (dit is ook belangrijk om later eventuele benadeling aan te tonen). Bij de digitale melding (mail) gebeurt dit natuurlijk automatisch.

Het meldpunt draagt, wanneer de melding niet door het meldpunt zelf wordt opgepakt, zo snel mogelijk de melding over aan diegene die de melding gaat beoordelen. Termijnen worden altijd persoonlijk toegelicht: bij de start van een melding bespreekt het meldpunt (of de vertrouwenspersoon) alle relevante doorlooptijden met de melder. Medewerkers krijgen dus op het juiste moment de juiste informatie.

Anoniem melden

Bij een anonieme melding weet niemand wie de melder is. Gemeente Brummen beperkt de mogelijkheid tot het anoniem melden, omdat wij als werkgever een melder dan niet kunnen beschermen tegen benadeling. Het is wel mogelijk om via de vertrouwenspersoon een melding te doen, deze treedt dan als tussenpersoon op. Daarmee is de melding natuurlijk niet meer volledig anoniem.

Hoe de melding ook gedaan wordt, diegenen die betrokken zijn bij de behandeling van een melding gaan op zorgvuldige wijze met de identiteit van de melder om. Daar mag en kun je als melder op vertrouwen.

Melden

Je hebt gekeken of een en ander intern opgelost kan worden en/of heb je advies ingewonnen over je voorgenomen melding. Jouw conclusie is dat de situatie niet is opgelost. Voor de vervolgstap-pen kun je de beslisbomen (routekaarten) gebruiken die aan deze regeling zijn toegevoegd. We nemen je onderstaand mee door de routes van intern en extern melden.



1. Intern melden

Intern melden doe je bij één van de interne meldpunten. Je kunt bij de interne meldpunten terecht voor het melden van ongewenst gedrag, integriteitsschendingen en (vermoedens van) misstanden.

*Interne melding **ongewenst gedrag***

Voordat je een officiële melding van ongewenst gedrag doet heb je (zo mogelijk) al gekeken of een en ander intern opgelost kan worden door zelf de persoon aan te spreken of dit met hulp van of door een coördinator/manager te doen. En/of je hebt advies ingewonnen over je voorgenomen melding bij de vertrouwenspersoon. Wanneer het onderling niet bespreekbaar is of de situatie is voor jou niet opgelost, dan kun je overgaan tot een melding.

Nadat je een melding hebt gedaan bij het meldpunt kan deze 2 zaken besluiten;

- het meldpunt start een intern onderzoek; óf
- het meldpunt schakelt rechtstreeks de Landelijke Klachtencommissie.

*Interne melding **integriteit***

Het meldpunt bij wie een melding integriteitsschending wordt gedaan stuurt de melding, in overleg met de melder, door naar het college van burgemeester en wethouders. Als melder krijg je een bevestiging dat de melding is ontvangen met een korte beschrijving van vervolgstappen, deze worden persoonlijk toegelicht. De identiteit van de melder wordt niet bekend gemaakt zonder instemming van de melder. Wanneer je als melder zelf onbekend wil blijven, kan de vertrouwenspersoon integriteit namens jou als melder een melding indienen bij het meldpunt (zie kopje Anoniem melden).

*Interne melding (**vermoeden**) **misstanden***

Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan ieder moment melding doen bij een intern meldpunt. Je kunt als melder ook direct een melding van een vermoeden van een misstand doen bij een extern meldpunt. Dit is aan de orde als het gezien de omstandigheden niet redelijk is om eerst intern een melding te doen. Wanneer je als melder zelf onbekend wil blijven, kan de vertrouwenspersoon integriteit namens jou als melder een melding indienen bij het meldpunt (zie kopje Anoniem melden).

Het melden van misstanden is niet vrijblijvend, maar in sommige gevallen een wettelijke plicht. Sommige integriteitsschendingen of misstanden zijn zo ernstig, dat iedere medewerker of politiek ambtsdrager verplicht is om hiervan melding te doen bij het bevoegd gezag en/of hiervan aangifte te doen bij justitie. Ook de vertrouwenspersoon moet zich hier aan houden. Artikel 160 Wetboek van Strafvordering (WvSv) verplicht iedereen om aangifte te doen van zeer ernstige misdrijven waarbij de veiligheid van de staat, of de algemene veiligheid van personen of goederen in het geding is. Denk bijvoorbeeld aan verkrachting, moord en doodslag. Voor ambtenaren geldt bovendien een aanvullende aangifteplicht op grond van artikel 162 WvSv. Die verplicht hen ook tot aangifte van bijvoorbeeld corruptie, verduistering en machtsmisbruik.

Intern onderzoek

Gemeente Brummen heeft geen interne klachtencommissie. Gemeente Brummen volgt voor interne meldingen de richtlijnen van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOG) en van het Huis voor Klokkenluiders (HvK). Deze zijn te vinden op [Klacht indienen bij LKOG \(voor melders\)](#) | VNG en www.huisvoorklokkenluiders.nl. Hierin staat hoe een onderzoekscommissie ingesteld moet worden en hoe het onderzoek moet plaatsvinden. Dit kan ook betekenen dat er onvoldoende kennis in huis is en dat er externen worden ingeschakeld om het onderzoek uit te voeren.

Na de melding wordt er een intern onderzoek opgestart, dit wordt gedaan door onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn. De werkgever informeert de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle relevante documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, wordt je als melder binnen **twee weken** na persoonlijk geïnformeerd waarom er geen onderzoek wordt ingesteld. Dit wordt ook schriftelijk aan je bevestigd.

Hoor en wederhoor

De onderzoekers stellen de partijen in de gelegenheid te worden gehoord. De melder of de beklagde mag een vertrouwenspersoon meenemen naar een gesprek wanneer dit ook vooraf is afgesproken. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag voor aan de partijen, waarbij getekend kan worden voor akkoord of voor gezien. Bij niet akkoord kan er een zienswijze toegevoegd worden aan het dossier.



De onderzoekers kunnen ook anderen horen. Medewerkers en politieke ambtsdragers die gehoord worden moeten de onderzoekers alle voor het onderzoek relevante documenten verstrekken.

Onderzoeksrapport

De werkgever beoordeelt of een extern meldpunt op de hoogte moet worden gebracht van de melding. Als de werkgever een extern meldpunt op de hoogte stelt, krijg je als melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan. De melder is tot geheimhouding van het conceptrapport verplicht.

De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de werkgever en de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Standpunt van de werkgever

De werkgever informeert de melder tot welke stappen de melding en eventueel het interne onderzoek hebben geleid. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

Na afronding van het interne onderzoek beoordeelt de werkgever of een extern meldpunt op de hoogte moet worden gebracht van de melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift.

De personen op wie de melding betrekking heeft worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

2. Extern melden

Extern melden ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag kun je als medewerker ook direct melden bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG). Het LKOG bepaald of de klacht in behandeling genomen kan worden. De klacht moet namelijk vallen onder de klachtenregeling van de LKOG. Zo kunnen klachten van politieke ambtsdragers onderling niet in behandeling worden genomen. Zij kunnen rechtstreeks contact opnemen met de Nationale Ombudsman.

Een klacht over ongewenst gedrag kun je rechtstreeks indienen bij de LKOG. Melden kan ook via de werkgever. De werkgever stuurt de klacht dan door naar de klachtencommissie. Bij beide opties moet het verplichte klachtenformulier, ingevuld door de klager, meegestuurd worden. Deze is te vinden op de website van het VNG. De klachtencommissie kijkt op de klacht voldoet aan de formele voorwaarden om behandeld te worden.

Als er sprake is van een aanvaardbare klacht wordt een behandelcommissie samengesteld. De behandelcommissie hoort klager en beklaagde en eventueel anderen en past hoor en wederhoor toe. Een klacht wordt in principe binnen 16 weken na ontvangst afgehandeld. De behandelcommissie brengt vervolgens advies uit aan de werkgever.

Beslissing van het bevoegd gezag op de klacht

De werkgever (het bevoegd gezag van gemeente Brummen) neemt na ontvangst van het advies van de klachtencommissie een beslissing op dat advies. De betrokkenen en de klachtencommissie worden geïnformeerd over deze beslissing. Klager(s) en beklaagde worden tegelijkertijd op de hoogte gesteld. De vertrouwenspersoon die bij de klacht betrokken is geweest, ontvangt een kopie van de beslissing. Wanneer de beslissing van het advies van de klachtencommissie afwijkt, geeft het bevoegd gezag bij de beslissing een onderbouwing waarom van het advies is afgeweken.

Tegen de schriftelijke beslissing van het bevoegd gezag kun je geen bezwaar en beroep aantekenen. Als het bevoegd gezag een beslissing neemt die afwijkt van het advies, bijvoorbeeld in het geval van een medewerker een beslissing over het dienstverband van de beklaagde, dan kun je als beklaagde naar de rechtbank. De politieke ambtsdragers kunnen terecht bij de bestuursrechter.

Extern melden integriteitsschending

Een integriteitsschending kan niet rechtstreeks extern gemeld worden bij het huis van Klokkenluiders. Het huis van Klokkenluiders kan deze ook niet onderzoeken.

Externe melding vermoeden misstanden



De Wet bescherming Klokkenluiders (Wbk) geeft de mogelijkheid aan melders om direct extern te melden. Dit betekent dat je als melder jouw melding over een misstand niet eerst binnen de eigen organisatie hoeft te doen. Dit doe je als gezien de omstandigheden een interne melding in redelijkheid niet van jou kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde wanneer dit uit een wettelijk voorschrift voortvloeit of er sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
- c. een situatie waarin jij als melder in redelijkheid kan vrezen voor nadelige maatregelen voor jou persoonlijk in verband met het doen van een interne melding;
- d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- e. een eerdere melding overeenkomstig de procedure van dezelfde misstand of onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen; en/of
- f. een plicht tot directe externe melding.

Je mag altijd een melding van een vermoeden van een misstand doen bij één van de bevoegde externe autoriteiten:

- de Autoriteit Consument en Markt (ACM)
- de Autoriteit Financiële Markten (AFM)
- de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)
- De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)
- het Huis voor Klokkenluiders (HvK)
- de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)
- de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)
- de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming (ANVS)

Je mag verder altijd contact opnemen met het Huis voor Klokkenluiders (HvK) voor advies over melden of het meldtraject.

Je kunt ook een vermoeden van een misstand extern melden bij de afdeling onderzoek HvK of een andere daartoe bevoegde instantie, als je:

- a. het niet eens bent met het standpunt van de werkgever of van oordeel bent dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd; of
- b. je niet tijdig een standpunt hebt ontvangen over je interne melding (dit wordt een bejegeningsonderzoek genoemd); of
- c. je nadeel ondervindt van jouw melding (dit wordt een benadelingsonderzoek genoemd).

Het HvK biedt niet de mogelijkheid om anoniem misstanden te melden. Voor een onderzoek moet de identiteit van de klokkenluider altijd bekend zijn. Het Huis kan personen die anoniem willen blijven wel adviseren.

Extern onderzoek

Extern onderzoek ongewenst gedrag

Gemeente Brummen is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOG). Hierdoor is de klachtenregeling van deze commissie op de behandeling van klachten op het gebied van ongewenst gedrag van toepassing verklaart. Deze is te vinden op [Klacht indienen bij LKOG \(voor melders\) | VNG](#)

Externen (zoals inwoners) kunnen een melding ongewenst gedrag melden via de klachtenprocedure uit de Klachtenregeling gemeente Brummen.

Extern onderzoek integriteit

Een integriteitsonderzoek vindt intern plaats, zover mogelijk dat mogelijk is. De LKOG en het HvK kunnen hier geen onderzoek naar doen.

Externen (zoals inwoners) kunnen een integriteitsschending melden via Meld.nl.

Extern onderzoek (vermoeden) misstanden

In de Wet bescherming klokkenluiders staat de procedure voor het doen van een externe melding bij de afdeling onderzoek van het HvK. In het onderzoeksprotocol staat hoe de afdeling onderzoek HvK de melding behandelt en het misstandenonderzoek verricht.

Standpunt van de werkgever



Na afronding van het externe onderzoek beoordeelt de werkgever het onderzoeksrapport. De werkgever informeert de melder tot welke stappen de melding en het externe onderzoek hebben geleid. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.

De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor wordt geschaad.

Afronding melding

Wanneer het onderzoek is afgerond en de werkgever een standpunt heeft ingenomen, wordt het proces tot het afsluiten van de melding in gang gezet.

Dit kan, afhankelijk van de situatie, door het opleggen van een sanctie zoals beschreven in het sanctiebeleid of het nemen van maatregelen ter voorkoming van herhaling. De overwegingen die meespelen zijn de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden waaronder de onderzochte gebeurtenis zich afspeelde. Maar ook om de vraag of er sprake is van eventuele verzachtende of verzwarende omstandigheden.

Mocht je tijdens of na het afsluiten van een melding een vermoeden van benadeling hebben, dan kun je hiervoor een (nieuwe) melding doen.

Ook na afronding van de melding blijven de identiteit van zowel melder als alle relevante partijen vertrouwelijk. Het onderzoeksrapport komt met onderliggende stukken terecht in een afzonderlijk vertrouwelijk dossier en niet in het personeelsdossier van de betrokkene(n). Eventuele arbeidsrechtelijke maatregelen komen wél in het personeelsdossier van betrokkene. Dit is belangrijk in het geval van herhaling van het ongewenste gedrag en/of de integriteitsschending.

Voor de bewaartermijnen worden de van toepassing zijnde bewaartermijnen gehanteerd. Bij strafbare feiten wordt de verjaringstermijn uit het strafrecht gehanteerd.

WOO verzoeken

Interne onderzoeksrapporten zijn niet bestemd voor openbaarmaking. Voor overheidsorganisaties geldt dat onderzoeksrapporten vallen onder het bereik van de Wet open overheid (WOO). Op grond van artikel 5.1 en 5.2 van de WOO kan worden besloten deze dossiers niet of slechts gedeeltelijk openbaar te maken. Is openbaarmaking noodzakelijk dan worden persoonsgegevens geanonimiseerd en is de identiteit van de betrokkenen niet te herleiden uit de context. Dit is belangrijk voor zowel melders als eventuele betrokkenen.

Evalueren en leren

De vertrouwenspersonen (intern en extern) maken jaarlijks (gezamenlijk) een verslag van het soort meldingen (ongewenst gedrag en integriteit), de aantallen en de thema's die er bij gemeente Brummen spelen. Dit verslag wordt aan de OR, het MT, het college en de raad gestuurd en openbaar gemaakt. Uit het jaarverslag van de vertrouwenspersonen zijn signalen, trends en adviezen te halen. Dit verslag is jaarlijks een mooi uitgangspunt om te leren van de grote lijn. Hoe hebben de regelingen en afspraken die zijn vastgelegd om op een goede manier om te gaan met integriteit en (on)gewenst gedrag. Wat had voorkomen kunnen worden en hoe kunnen we onze afspraken daarop aanpassen. Voor direct betrokkenen bij een klacht of melding (zoals de vertrouwenspersonen of de meldpunten) is er ook waardevolle input op te halen over het specifieke traject. Wat ging goed, wat kon beter.

Onvoorziene gevallen

Voor gevallen waar deze regeling niet of niet naar redelijkheid in voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

Inwerkingtreding en citeertitel regeling

Deze regeling wordt aangehaald als: "Meldregeling ongewenst gedrag, integriteitsschending en (vermoeden) misstanden gemeente Brummen". Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking onder gelijke intrekking van de 'Regeling melden vermoeden misstanden gemeente Brummen 2020'.

Dit besluit is genomen tijdens de openbare raadsvergadering van 23 april 2026.

De gemeenteraad van Brummen,
Voorzitter Ir. J.N. Rozendaal,
Griffier M.E. Knook.

Bijlage

Meldregeling - Routekaarten

Type melder of pleger

Type gedragingen

Meldpunten

Route 1: Start routebepaling

Route 2: Ongewenst gedrag: route medewerker

Route 3: Ongewenst gedrag: politiek ambtsdrager

Route 4: Integriteitsschending: route medewerker

Route 5: Misstanden: route medewerker

Route 6: Misstanden: route politieke ambtsdrager

Meldregeling - routekaarten



Type melder of pleger



Medewerker

- Iedere persoon die arbeid verricht onder verantwoordelijkheid en gezagsbereik van de werkgever gemeente Brummen, ongeacht contractvorm of aanstelling.



Politiek Ambtsdrager

- Burgemeester, Wethouders en de leden van de gemeenteraad, raads- en steunfractie(commissie) leden

Type gedragingen



Ongewenst gedrag

- gedragingen van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten, treiteren, discriminatie, stalken of extremisme die een persoon als lichamelijk of geestelijk bedreigend of beschadigend ervaart.



Integriteitsschending

- Handelingen in strijd met de voorschriften van de werkgever of op andere wijze niet naleven van de afgesproken normen en waarden. Het schenden van de basisnormen voor integriteit, zoals vastgesteld door de overheid.



(Vermoeden) misstand

- (het vermoeden van) een (structurele) situatie waarin er sprake is van onrecht, misbruik, wanbeheer of andere vormen van wangedrag waarbij het organisatie- en/of het maatschappelijke belang in gevaar is.

Meldpunten



Manager Sociaal Domein



Manager Bedrijfsvoering



Manager Fysieke Leefomgeving



(plv) Algemeen Directeur/gemeentesecretaris



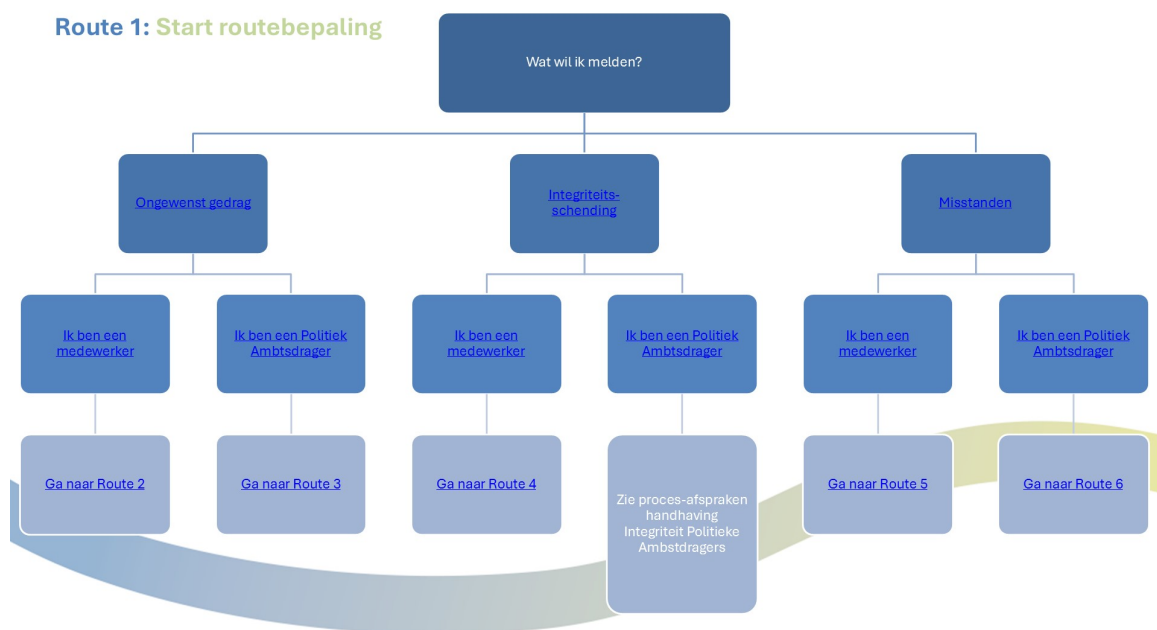
(loco) Burgemeester



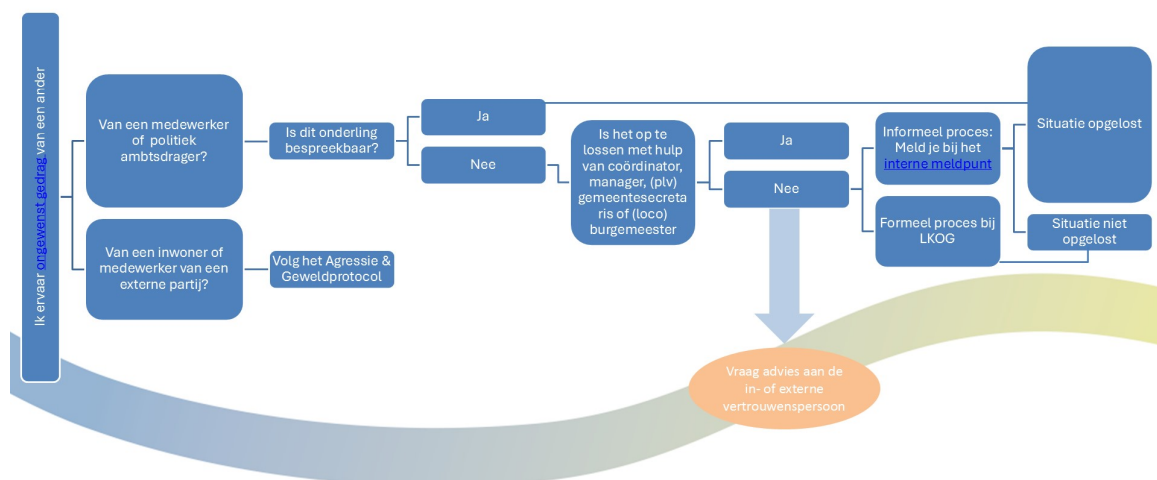
Griffier



Route 1: Start routebepaling

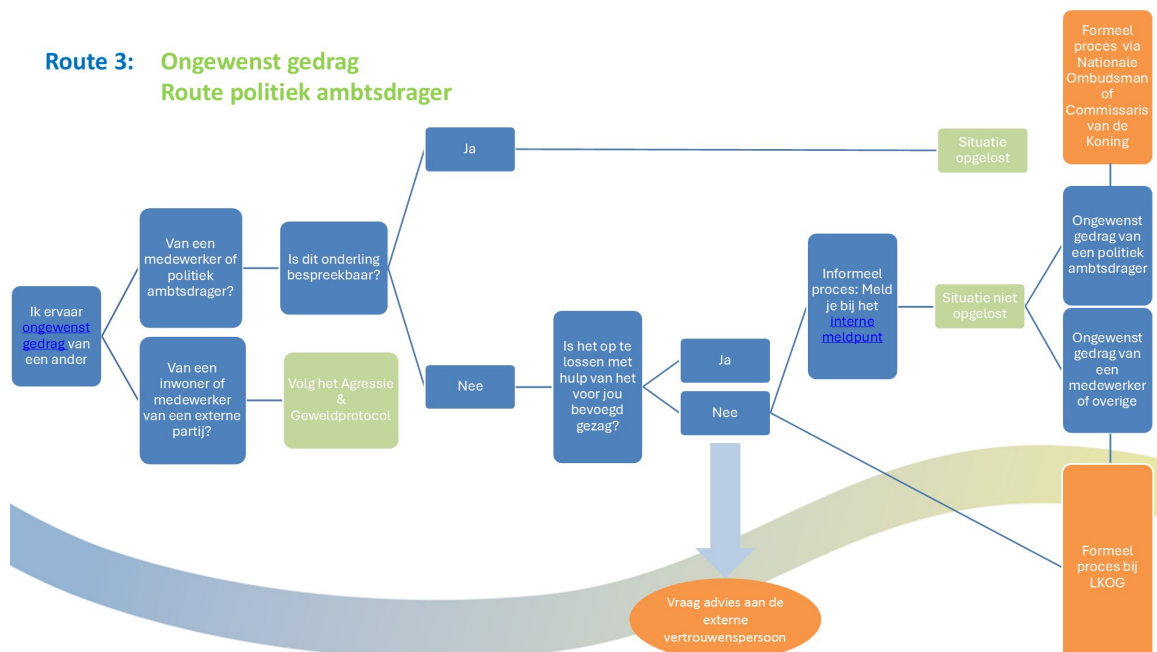


Route 2: Ongewenst gedrag Route medewerker

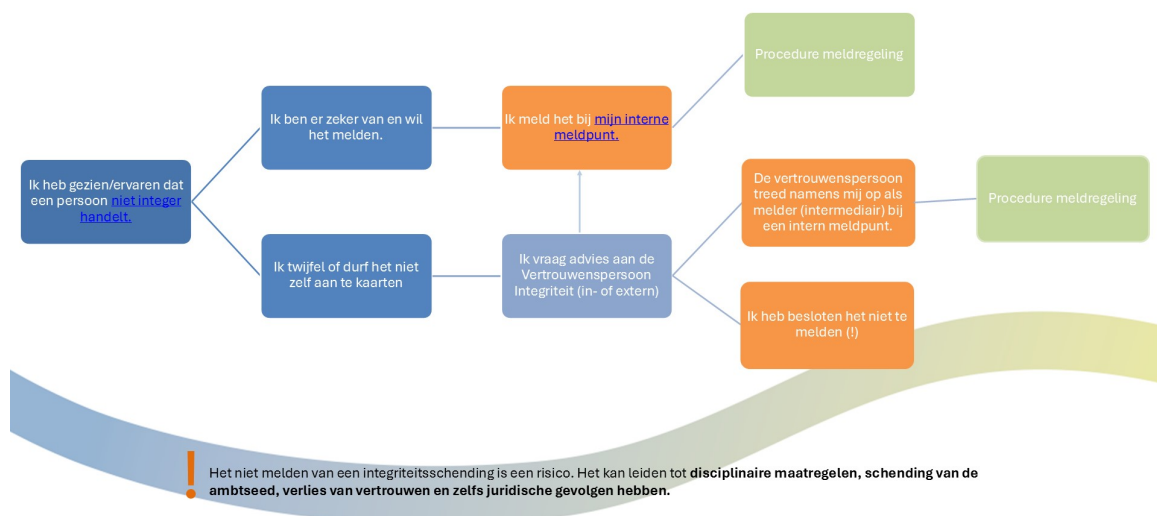




Route 3: Ongewenst gedrag Route politiek ambtsdrager

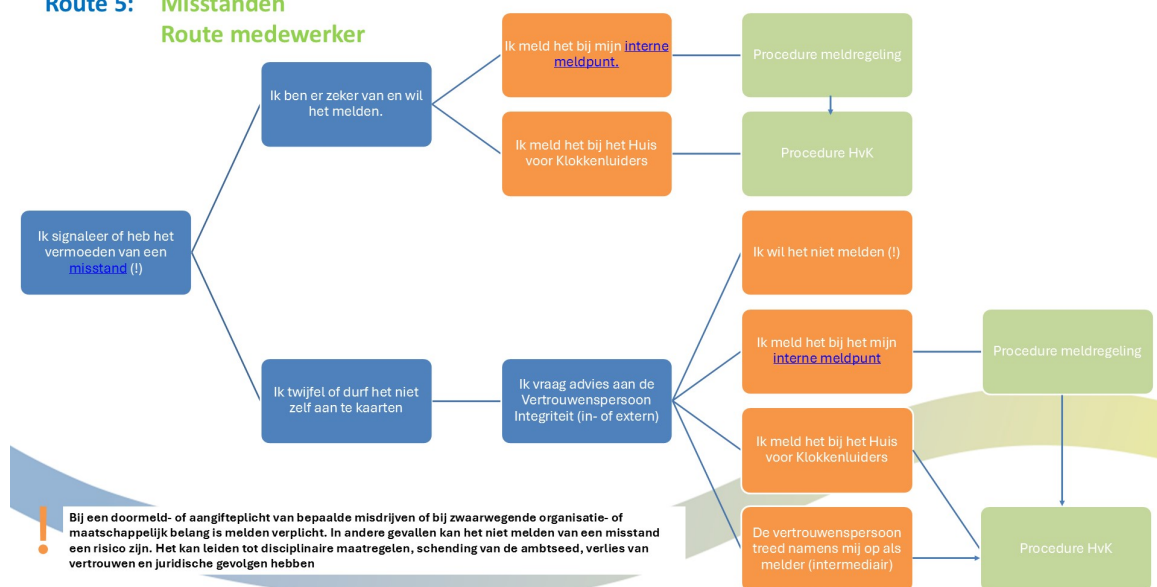


Route 4: Integriteitsschending Route medewerker





Route 5: Misstanden Route medewerker



Route 6: Misstanden Route Politiek Ambtsdragers

