



Het COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS van de gemeente DORDRECHT ;

gezien het voorstel inzake Vaststellen - in het kader van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren omgeschreven - regelingen arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid;

gelet op artikel 160, lid 1 onder a van de Gemeentewet;

gelet op De inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1-1-2020 met als gevolg dat alle ambtenaren met ingang van die datum in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.;

**b e s l u i t :**

de omgeschreven regionale regelingen arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid (regelingen 1 t/m 8 en 10 t/m 25 uit het bijgaande overzicht) vast te stellen;

de omgeschreven lokale regelingen arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid (regelingen A t/m G uit het bijgaande overzicht) vast te stellen;

dit besluit in werking te laten treden op 01-01-2020.

Aldus besloten in de vergadering van dinsdag 26 november 2019.

Het college van Burgemeester en Wethouders

loco- secretaris

loco-burgemeester





## Regeling melden vermoeden misstand Drechtsteden/ Zuid-Holland Zuid

### Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

d. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:

a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en

b. het maatschappelijk belang in het geding is bij:

1°. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,

2°. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,

3°. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,

4°. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

5°. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,

e. adviseur: die door de zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;

f. contactpersoon integriteit: de persoon die door de werkgever is aangewezen om als contactpersoon integriteit voor de [naam gemeente/organisatie] te fungeren;

g. afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;

h. 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.

i. melding: de melding van een vermoeden van een misstand op grond van deze regeling; - melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand heeft gemeld op grond van deze regeling;

j. onderzoekers: de persoon of personen aan wie de bestuurder het onderzoek naar de misstand opdraagt;

k. externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand te onderzoeken.

### Artikel 3. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;

b. de contactpersoon integriteit als adviseur in vertrouwen raadplegen;

c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.



#### **Artikel 4. Interne melding**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand binnen de organisatie van de werkgever kan daarvan melding doen:
  - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - b. bij de contactpersoon integriteit.
2. De leidinggevende of contactpersoon integriteit stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de werkgever als de werknemer een vermoeden heeft dat de bestuurder bij de vermoede misstand betrokken is.
3. 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.
4. Als de werknemer een vermoeden heeft dat de secretaris/alg. directeur bij de vermoede misstand betrokken is, moet hij dit melden bij de "burgemeester/de voorzitter van het dagelijks bestuur.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 15 als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
6. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

#### **Artikel 5. Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie of een externe instantie.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
  - a. ontslag, anders dan op eigen verzoek;
  - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
  - c. het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
  - d. het treffen van rechtspositionele maatregelen;
  - e. plaatsing in een andere functie;
  - f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
  - g. het onthouden van promotiekansen;
  - h. het afwijzen van een verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook niet op andere wijze bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. 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.
5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

## **Artikel 6. Het tegengaan van benadeling van de melder en de contactpersoon integriteit**

1. De contactpersoon integriteit bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's verminderd kunnen worden en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon integriteit. De contactpersoon integriteit en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon integriteit maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de bestuurder.
3. De melder heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw melden van een vermoeden van een misstand nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling.
4. De contactpersoon integriteit heeft recht op juridische bijstand wanneer hij vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling.
5. De juridische bijstand als bedoeld in de leden 4 en 5 wordt gefinancierd door de organisatie waar hij werkzaam is.
6. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

## **Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

1. De werkgever zal:
  - a. de adviseur indien in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
  - b. de contactpersoon integriteit niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
  - c. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
  - d. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleent aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

## **Artikel 8. 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 de werkgever verzoeken om onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de werkgever 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 van een vermoeden van een misstand.

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

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.

2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en gaan vertrouwelijk om met de informatie over de melding.

3. Als het vermoeden van een misstand is gemeld via de contactpersoon integriteit en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de contactpersoon integriteit. De contactpersoon integriteit stuurt dit onverwijld door aan de melder.

4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de melder en de adviseur.

#### **Artikel 10. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. De leidinggevende of de contactpersoon integriteit die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de werkgever.

2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.

3. De werkgever stuurt de melder onverwijld een ontvangstbevestiging van de melding.

4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een afschrift van de melding.

#### **Artikel 11. Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De werkgever stelt onverwijld een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand, tenzij:

- a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden of
- b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand.

2. Als de werkgever besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom geen onderzoek wordt ingesteld.

3. De werkgever beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor geschaad kunnen worden.

4. De werkgever draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.

2. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie (mogelijk) laat verrichten.

3. De werkgever informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.

4. De werkgever informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 12. De uitvoering van het interne onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.

2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.

3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het doen van het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. 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.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 13. Standpunt van de werkgever**

1. De werkgever informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand en tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de werkgever 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.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de werkgever of een externe instantie van de interne melding, van het onderzoeksrapport en/of van het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een afschrift, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

#### **Artikel 14. Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever**

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Op dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

#### **Artikel 15. Externe melding**

1. Een werknemer 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 werknemer 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:



- c. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - d. een vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - e. 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 onregelmatigheid, die de misstand niet heeft weggenomen;
  - h. 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 16. Rapportage en evaluatie**

1. De werkgever stelt jaarlijks een rapportage op over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
- 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. algemene informatie over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
  - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstanden een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De werkgever stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.



# Drechtsteden

## RICHTLIJN VOOR ONDERZOEK NA MELDING VERMOEDEN MISSTAND DRECHTSTEDEN / ZUID-HOLLAND ZUID

### Inleiding

#### Aanleiding

De Drechtstedenorganisaties voeren een volwaardig integriteitsbeleid. Dat bestaat naast het vaststellen en implementeren van beleid uit het handhaven ervan. Een goede handhaving omvat adequaat en consequent optreden tegen vermeende misstanden. Signalen van vermoedelijke misstanden worden serieus opgepakt. Bijvoorbeeld door het onderzoeken van deze signalen en een krachtdadig optreden bij vastgestelde schendingen en door het registreren van schendingen binnen de organisatie. Hieruit blijkt de aard en omvang ervan en kan de organisatie daaruit lering trekken. Met deze 'Richtlijn voor onderzoek naar vermeende misstand' kan op verantwoorde wijze onderzoek worden gedaan naar een vermoeden van een integriteitschending.

#### Doel

Integriteit is een noodzakelijke voorwaarde voor het functioneren van een (overheids-)organisatie. Het is essentieel om op preventief en repressief terrein beleid te voeren om integriteit te bevorderen. Ondanks inspanningen om integriteitschendingen te voorkomen, kan de bestuurder in de zin van de WOR kennis nemen van een vermeende integriteitschending, bijvoorbeeld via een melding, door eigen waarneming of door signalen van buiten de organisatie bijvoorbeeld. In die situaties zijn niet altijd van meet af aan de feiten en omstandigheden van de vermeende integriteitschending duidelijk. Ook de rol van betrokkene(n) is vaak nog onduidelijk. Een feitenonderzoek moet antwoord geven op deze vragen. Met deze richtlijn onderzoek kunnen de Drechtstedenorganisaties op verantwoorde, professionele en uniforme wijze een feitenonderzoek uitvoeren.

Deze richtlijn beschrijft de procedure voor het verrichten van een intern onderzoek naar een concreet vermoeden van een misstand door een werknemer. Bij een vermeende misstand door een politieke ambtsdrager of door de ambtelijke top is het niet gewenst dat werknemers uit de eigen organisatie intern onderzoek uitvoeren.

De beschreven onderzoeksmethoden, de wijze van verslaglegging en de rapportage zijn echter ook zonder meer bruikbaar in een onderzoek door een externe instantie. Hiervoor kan deze richtlijn voor onderzoek ook worden benut. Wanneer de organisatie een externe partij het onderzoek laat verrichten, dan kan deze partij ook een eigen richtlijn onderzoek hebben. Het onderzoek dient in dat geval echter te worden verricht volgens deze vastgestelde richtlijn.

In deze richtlijn voor onderzoek staan de rechten en de plichten beschreven van de bij het feitenonderzoek betrokken personen, inclusief de onderzoekers. Betrokken personen ontvangen van de onderzoekers een exemplaar van deze richtlijn, zodra om hun medewerking wordt verzocht. Van deze richtlijn kan, in overleg met de bestuurder in de zin van de WOR, uitsluitend als zwaarwegende belangen dit noodzakelijk maken worden afgeweken. De afwijking en de reden daarvoor worden opgenomen in het onderzoeksrapport.

### 1. Definities

Voor de gemeentelijke (interne) meldingsprocedure en definities van de begrippen: werknemer, werkgever, bestuurder, vermoeden van een misstand, adviseur, contactpersoon integriteit en melder wordt verwezen

naar de Regeling melden vermoeden misstand Drechtsteden/Zuid-Holland. In deze Richtlijn voor onderzoek naar melden vermoeden misstand wordt verstaan onder :

- a. Getuige:** degene die gehoord wordt in het kader van een integriteitsonderzoek om informatie te geven over de vermoedelijke misstand.
- b. Betrokkene:** degene waar het onderzoek bij een vermoedelijke integriteitschending zich op richt of zich mogelijk op gaat richten. Deze betrokkene is in dienst van aangesloten Drechtstedenorganisaties of treedt namens deze op.
- c. Benadeelde:** als benadeelde wordt beschouwd diegene, die door of ten gevolge van de vermoedelijke misstand persoonlijk nadeel en/of leed heeft ondervonden.
- d. Raadsman:** degene al dan niet juridisch geschoold die betrokkene bijstaat tijdens het feitenonderzoek.
- d. 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 vermoedelijke misstand.
- e. Onderzoekscommissie:** degene(n) die opdracht hebben gekregen een onderzoek naar de mogelijke misstand uit te voeren. Hij of zij verricht(en) onderzoeken onder verantwoordelijkheid van de bestuurder en voert dit uit naam van de werkgever uit.
- f. 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.
- g. Beslisdocument:** het aangevulde rapport van de onderzoeker, opgemaakt door de bestuurder, op grond waarvan de werkgever 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 de werkgever in staat gesteld een beslissing te kunnen nemen over de melding.
- h. Opdrachtverstrekking:** naar aanleiding van een melding bij de bestuurder door de werkgever verstrekte opdracht tot het instellen van een onderzoek. Hierbij kunnen voorwaarden gesteld worden.

## 2. Feitenonderzoek

Het feitenonderzoek beoordeelt het waarheidsgehalte van concrete signalen of vermoedens door na te gaan of deze op redelijke grond zijn gebaseerd. Concreet betekent dit dat een onderzoek wordt ingesteld naar de handelwijze van betrokkene. Betrokkene en/of getuigen kunnen worden gehoord. Ook andere onderzoeksmethoden, zoals observatie of het doorzoeken van de werkomgeving, kunnen eventueel worden aangewend om alle relevante feiten omtrent het vermoeden van de integriteitschending in kaart te brengen. Het gaat er namelijk om dat uitgebreid moet worden stilgestaan bij de vraag of er wel sprake is van ene vermoeden van een concrete en te verifiëren misstand.

## 3. Opdrachtverstrekking

Het onderzoek wordt uitgevoerd onder (eind)verantwoordelijkheid van de bestuurder in de zin van de WOR. Hij of zij is opdrachtgever van het onderzoek. De onderzoekers beschikken niet over eigen onderzoeksbevoegdheden. Tijdens het onderzoek maken de onderzoekers, met toestemming van de opdrachtgever, gebruik van de onderzoeksbevoegdheden van de opdrachtgever als werkgever. Een deel van deze bevoegdheden staat expliciet beschreven in de Cao Gemeenten, de Ambtenarenwet, het Burgerlijk Wetboek en de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

Bovendien vloeien bepaalde bevoegdheden voort uit jurisprudentie en artikel 6 en artikel 8 Ambtenarenwet en artikel 7:611 BW. Dat zijn bevoegdheden waarvan de werkgever gebruik mag maken bij een concreet vermoeden dat een ambtenaar zich niet gedraagt zoals een 'goed ambtenaar' dat hoort te doen.

### Keuze onderzoekers

Wie het onderzoek naar de integriteitschending zal uitvoeren, is afhankelijk van de aard van de integriteitschending, de benodigde onafhankelijkheid en objectiviteit, en de aanwezige kennis en expertise. Afhankelijk van deze factoren kan het feitenonderzoek worden uitgevoerd door interne onderzoekers, externe onderzoekers of een externe partij, bijvoorbeeld een particulier recherchebureau. Een onderzoek wordt altijd door ten minste twee personen verricht.

### Interne onderzoekscommissie

Het instellen van een interne onderzoekscommissie samengesteld uit werknemers van de eigen organisatie is mogelijk als er voldoende afstand is tussen de interne onderzoekers en de betrokkene

voor een objectief onderzoek. Een interne onderzoekscommissie bestaat uit een multidisciplinair team met daarin voldoende kennis en expertise voor het doen van feitenonderzoek. Denk hierbij ook aan financiële of ICT-expertise. Ontbreekt de benodigde kennis en expertise binnen de organisatie, dan kan een specifieke deskundige van buiten aan het team worden toegevoegd. De kosten voor het inzetten van derden en eventuele technische hulpmiddelen zijn voor rekening van de opdrachtgever.

#### ***Externe (ambtelijke) onderzoekscommissie***

Het instellen van een externe onderzoekscommissie buiten de eigen organisatie biedt meer objectiviteit en onafhankelijkheid bij het doen van onderzoek. Het is aan te bevelen de externe onderzoekers multidisciplinair samen te stellen, zodat er voldoende kennis, expertise en ervaring is voor het onderzoek. Ook is het zinvol om een eigen werknemer, bijvoorbeeld de integriteitscoördinator, toe te voegen aan het onderzoeksteam.

#### ***Externe (commerciële) partij***

Het laten verrichten van het onderzoek door een externe partij is een manier om voldoende onderzoekscapaciteit, kennis en expertise te verkrijgen. Enerzijds is het mogelijk om meer gespecialiseerde kennis aan te trekken, anderzijds zijn externen minder gevoelig voor interne belangen. Wel is het aan te bevelen om in de opdrachtverstrekking concrete afspraken te maken over onder meer de hoeveelheid in te zetten onderzoekscapaciteit, de duur en intensiteit van het onderzoek.

Alle onderzoekers behouden zich, na een afweging van de in het geding zijnde belangen, feiten en/of omstandigheden, het recht voor een opdracht te weigeren.

#### **De opdracht**

De bestuurder in de zin van de WOR verstrekt aan de gekozen onderzoekers een schriftelijk onderzoeksopdracht. De opdrachtverstrekking bevat in ieder geval de volgende informatie:

- a. de aanleiding van het onderzoek.
- b. een duidelijk omschreven opdracht;
- c. de onderzoeksvragen;
- d. de onderzoeksmethoden;
- e. de vermelding dat de bestuurder in de zin van de WOR instemt met het gebruik van onderzoeksmethoden door de onderzoekers
- f. de vermoedelijke duur van het onderzoek;
- g. de met het onderzoek gemoeide kosten.

#### ***Ad b.***

De opdracht of de reikwijdte van het onderzoek kan wanneer noodzakelijk worden uitgebreid. Ook dan geldt dat er een concrete omschrijving moet worden gegeven en dat de onderzoeksvragen hierop worden aangepast. Gedurende het onderzoek kan blijken dat de integriteitschending omvangrijker of complexer is dan vooraf kon worden ingeschat. In dat geval zal steeds in overleg met de opdrachtgever moeten worden besloten over een eventuele uitbreiding van het onderzoek. Dit wordt schriftelijk vastgelegd. Dan geldt wel dat de onderzoekers op een voldoende, concrete en duidelijke manier kenbaar is gemaakt wat van hen wordt verlangd. Ervaring heeft geleerd dat achteraf discussie over kan ontstaan en de bestuurder in de zin van de WOR alsnog wordt geconfronteerd met hogere kosten (meerwerk). Dan wel dat de bestuurder in de zin van de WOR met een onvolledig of ontoereikend onderzoeksrapport wordt geconfronteerd waar de bestuurder eind verantwoordelijkheid voor draagt.

#### ***Ad f.***

Zonder afbreuk te doen aan de zorgvuldigheid van het onderzoek, moet het feitenonderzoek binnen afzienbare tijd zijn afgerond. Het uitgangspunt om op vlotte wijze te reageren op een vermoeden van een misstand is ook weergegeven in de termijnen waarbinnen de melder op de hoogte wordt gesteld van het standpunt van de bestuurder in de zin van de WOR. De melder dient binnen acht weken na de melding schriftelijk geïnformeerd te worden over het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Deze termijn kan onder opgaaf van redenen wel worden verlengd.

*Richtlijn voor onderzoek na melding vermoeden misstand*

### **3. Afwegingen met betrekking tot betrokkene(n)**

#### **Schriftelijke kennisgeving betrokkene(n)**

De opdrachtgever stelt, na opdrachtverstrekking aan de onderzoekers, de betrokkene(n) schriftelijk\* op de hoogte dat er een feitenonderzoek gaande is of wordt ingesteld naar handelwijze/gedragingen. In de regel gebeurt dit zodra het onderzoeksbelang zich daar niet meer tegen verzet en voordat de onderzoekers betrokkenen verzocht hebben mondeling informatie te verschaffen. De schriftelijke kennisgeving bevat de volgende onderwerpen:

- Een omschrijving van het handelen of nalaten dat aanleiding is tot het instellen van een onderzoek.
- De mededeling dat betrokkene en eventuele getuigen kunnen worden gehoord.
- De mededeling dat de betrokkene zich door een raadsman kan laten bijstaan.
- De mededeling dat wanneer andere feiten en omstandigheden bekend worden die van belang kunnen zijn voor de vaststelling van de omvang, aard en ernst van de integriteitbreuk, het onderzoek zich kan uitstrekken tot die feiten en omstandigheden.
- De mededeling wie het onderzoek zal uitvoeren en de inhoud van de richtlijn voor onderzoek.

#### **Ordemaatregel**

Ordemaatregelen beogen de rust en de orde in de werksituatie te bevorderen, te realiseren of te handhaven. Ordemaatregelen kunnen ook voorkomen dat bewijsmateriaal, relevant voor het onderzoek, wordt vernietigd. Als het vanwege de aard van de vermoedelijke integriteitschending niet wenselijk is dat betrokkene zich op de werkplek bevindt of zijn functie uitoefent, dan kan de bestuurder in de zin van de WOR een ordemaatregel uitvaardigen, zoals:

- a. ontzegging toegang (artikel 7:660 BW) en het blokkeren van het gridaccount en het inleveren van de tag.
- b. schorsing van betrokkene(n) (artikel 11.4 Cao Gemeenten) Het treffen van een ordemaatregel berust op een behoorlijke afweging van belangen. Als er geen spoed is, houdt een zorgvuldige belangenafweging tevens in dat betrokkene voorafgaand wordt gehoord. Een ordemaatregel heeft een tijdelijk karakter en mag niet langer duren dan nodig.

#### **Bijstand door een raadsman**

Tijdens het feitenonderzoek kan betrokkene zich laten bijstaan door een raadsman. De raadsman kan aanwezig zijn bij het horen van betrokkene. Inhoudelijk neemt de raadsman niet deel aan het gesprek als zodanig. Aan de vakinhoudelijke kwalificaties van de raadsman worden geen eisen gesteld. Zo hoeft een raadsman niet noodzakelijkerwijs een advocaat te zijn. De geheimhoudingsplicht is op de raadsman van toepassing.

### **4. Onderzoeksproces: methoden, rechten en plichten van betrokkenen**

#### **Medewerking aan een onderzoek**

Er is geen expliciete bepaling die betrokkene/getuige(n) verplicht om medewerking te verlenen aan een onderzoek. Zij moeten in beginsel echter voldoen aan elk redelijk verzoek van de werkgever, zoals een verzoek tot het leveren van informatie voor het onderzoek. De betrokkene/getuige(n) heeft het recht om zijn medewerking aan het onderzoek te weigeren voor zover hij zichzelf hierdoor zou belasten. Als hij geen medewerking verleent, dan kan dat wel het verwijt van zich niet als goed ambtenaar gedragen opleveren of leiden tot rechtspositionele maatregelen.

#### **Zorgvuldigheid**

Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen de onderzoeksmethode en de persoonlijke belangen van betrokkene, zodanig dat zo min mogelijk inbreuk wordt gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van betrokkene. Dit houdt in dat alle belangen, van betrokkene, het onderzoek, de organisatie en die van getuigen, worden gewogen. Zorgvuldig onderzoek heeft dan betrekking op de vraag hoe belangen worden afgewogen. Er wordt voorafgaand, tijdens en na het onderzoek schriftelijk verantwoording afgelegd over alle beslissingen en onderzoek handelingen.

### **Subsidiariteit en proportionaliteit**

Subsidiariteit betekent dat bij de afweging welke procedure/strategie/methode toe te passen, gekozen wordt voor de variant die het minst ingrijpend is. Volgens het proportionaliteitsbeginsel wordt gekeken naar een redelijke verhouding tussen middel en doel (evenredigheid). De onderzoekers staan er voor in dat zij informatie uitsluitend op rechtmatige wijze, in overeenstemming met wettelijke bepalingen en/of jurisprudentie, vergaren.

### **Horen betrokkene**

De betrokkene wordt gedurende het feitenonderzoek gehoord. De onderzoekers maken van dit gesprek een verslag op. Het horen moet op een zorgvuldige manier plaatsvinden. Dit houdt in dat betrokkene vóór het gesprek in principe wordt geïnformeerd over de aard en de vermoedelijke duur van het gesprek. Betrokkene kan zich tijdens het gesprek laten bijstaan door een raadsman. De onderzoekers onthouden zich voor, tijdens en na het gesprek van het doen van misleidende mededelingen of gedragingen en het toepassen van psychische en/of fysieke druk of dwang. De betrokkene moet in vrijheid zijn verklaring kunnen afleggen.

De verplichte medewerking van betrokkene aan het feitenonderzoek ligt nergens vast. Wel riskeert hij door niet meewerken het verwijt zich niet als goed ambtenaar te gedragen, hetzij omdat het nalaten om opheldering te verschaffen, hetzij omdat de betrokkene een gerechtvaardigde en ernstige twijfel niet heeft kunnen of willen wegnemen. De betrokkene dient van te voren gewezen te worden op de consequenties indien hij niet wil meewerken.

### **Horen getuigen**

Onderzoekers kunnen werknemers van binnen en buiten de organisatie als getuige horen. Getuigen van binnen de organisatie zijn vanwege hun dienstbetrekking, verplicht om mee te werken aan het feitenonderzoek. Het niet verlenen van medewerking kan tot het oordeel leiden dat hij zich niet als goed ambtenaar heeft gedragen. Vóór het gesprek wordt de getuige geïnformeerd over de aard en de verwachte duur van het gesprek en de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een raadsman. De informatie die getuige verstrekt dient op waarheid te berusten. Ook getuigen dienen hun rechten en plichten te worden gewezen. De onderzoekers maken van het gesprek een verslag op. Daarin staat duidelijk wie wat heeft verklaard. Verklaringen zijn voorzien van de naam van de getuige, diens handtekening en de datum van de verklaring.

### **Onderzoek werkomgeving**

Bij een vermoeden dat er in een werkomgeving informatie is te vinden die van belang kan zijn voor het onderzoek, kunnen onderzoekers die werkomgeving doorzoeken. Onder werkomgeving vallen onder meer (archief)kasten, bureaus, geautomatiseerde data- en systeembestanden en dienstvoertuigen.

Het doorzoeken van de werkplek vindt zo mogelijk plaats in aanwezigheid van de betrokkene. Hij wordt uitgenodigd om hierbij aanwezig te zijn. Wanneer betrokkene aangeeft niet aanwezig te willen zijn of zonder opgaaf van gegronde redenen wegblijft op het opgegeven tijdstip, wordt overgegaan tot het doorzoeken van de werkomgeving.

Voor zover noodzakelijk, in belang van het onderzoek, kunnen eigendommen van de gemeente of de gemeenschappelijke regeling veilig worden gesteld. Privé-eigendommen kunnen, zonder toestemming van de eigenaar, alleen worden veiliggesteld indien dat voor het onderzoek noodzakelijk is en de eigendommen zich op of rond de werkplek bevinden. Deze eigendommen worden zo snel mogelijk geretourneerd. Het doorzoeken van de werkomgeving wordt door minimaal twee onderzoekers gedaan. Van de resultaten van het onderzoek van de werkomgeving wordt een rapport van bevindingen opgemaakt.

### **Observatie**

Het observeren van betrokkene kan noodzakelijk zijn om handelingen of gedragingen van betrokkene die een vermoeden van een integriteitschending opleveren, te bevestigen. Dit kan zijn:

- Dynamische observatie: het daadwerkelijk volgen van betrokkene of goederen.
- Statische observatie: het in de gaten houden, eventueel met behulp van een (verborgen) camera, van (een deel van) de werkplek.

*Richtlijn voor onderzoek na melding vermoeden misstand*

Ook andere opsporingsmiddelen zoals statistische analyse kunnen in het onderzoek worden betrokken. Statistisch onderzoek kan worden benut om een relatie te vinden tussen de aanwezigheid van de betrokkene op een bepaald(e) plaats / tijdstip en de vermeende misstand. Dit bewijsmiddel wordt slechts doorslaggevend, als de uitkomst ervan geen gerede twijfel laat over het 'daderschap'.

Tijdens de observaties kan een foto- en/of videocamera worden gebruikt. Het gebruik van camera's vindt plaats in de werkomgeving; een kantoor, werkplaats, plaats waar een project wordt uitgevoerd of een bedrijfsauto bijvoorbeeld. Het kan voorkomen dat camera's op andere plaatsen worden ingezet, maar dit moet dan altijd vanaf de openbare weg dan wel in openbaar toegankelijke ruimtes gebeuren. De observaties hebben in beginsel alleen betrekking op activiteiten die de persoon in kwestie tijdens werktijd verricht. Soms kan buiten diensttijd dynamisch worden geobserveerd. Om buiten diensttijd te mogen observeren moet er sprake zijn van het ernstig handelen of nalaten zich als goed ambtenaar te gedragen dat de aantasting van de privacy rechtvaardigt.

*Cameragebruik is aan de volgende voorwaarden gebonden:*

- Er is een concrete aanwijzing dat er een misstand heeft plaatsgevonden.
- Er is een gerechtvaardigd belang dat slechts met de inzet van dit middel de benodigde informatie kan worden verkregen, waarmee een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkene te rechtvaardigen is.
- Het gebruik van heimelijke camera's mag alleen in uitzonderingsgevallen waarin zwaarwegende belangen dat vereisen en wanneer er geen alternatieven voorhanden zijn om het onderzoeksdoel te bereiken (subsidiariteitsvereiste).
- Cameragebruik dient te worden beperkt in plaats en tijd (proportionaliteitsvereiste).
- Gegevensopslag vindt plaats in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens.

### **Handschriftenanalyse**

Een handschriftenanalyse/-vergelijking kan worden gebruikt om te achterhalen of een document is geproduceerd door betrokkene. Dit bewijsmiddel wordt slechts doorslaggevend, als de analyse geen redelijke twijfel open laat over de rol van betrokkene.

Naast bovengenoemde methodes zijn er andere onderzoeksmethodes mogelijk, zoals dossieranalyse en sporenonderzoek. De lijst met onderzoeksmethodes is niet eindig.

## **5. Communicatie, verslaglegging en rapportage**

Goede communicatie tussen de bestuurder in de zin van de WOR, de onderzoekers, de betrokkenen, de getuigen en niet-betrokken werknemers binnen de organisatie kan niet genoeg worden benadrukt. De bestuurder in de zin van de WOR moet zorgvuldig omgaan met het verstrekken van informatie. Het verdient aanbeveling dat alle communicatie vanuit één kanaal plaatsvindt; bij voorkeur door of namens de bestuurder in de zin van de WOR.

### **Communicatie met betrokkene(n)**

Contactmomenten tussen de bestuurder in de zin van de WOR of de onderzoekers met betrokkene(n) zijn:

- de schriftelijke kennisgeving aan betrokkene van de start van een feitenonderzoek naar hem
- de mededeling van een eventuele ordemaatregel
- de mededeling dat betrokkene zich kan laten bijstaan door een raadsman
- het horen van betrokkene zelf
- de eventuele inzage in bepaalde onderzoeksresultaten
- de mededeling dat het onderzoek naar hem is afgesloten

### **Communicatie intern**

Informatieverschaffing aan andere werknemers van de organisatie is belangrijk om ongewenste geruchtenvorming tegen te gaan en om te laten zien dat de bestuurder in de zin van de WOR optreedt tegen (vermeende) integriteitschendingen. De communicatie moet zorgvuldig gebeuren. Daarbij wordt rekening gehouden met de belangen en de persoonlijke levenssfeer van betrokkene, het

*Richtlijn voor onderzoek na melding vermoeden misstand*

onderzoeksbelang en het voorkomen van onrust in de organisatie. De communicatie dient zich niet te beperken tot een eenmalige informatieverstrekking. Van belang is dat er gedurende het onderzoek er meerdere informatie bijeenkomsten plaatsvinden. Daarnaast dient er aandacht te zijn voor de nazorg wanneer het onderzoek is afgerond en eventueel te nemen besluiten zijn genomen.

### **Communicatie extern**

De opdrachtgever is eigenaar van de onderzoeksinformatie. Hij of zij is na het verkrijgen van de onderzoeksresultaten en de begeleidende stukken, daarom verantwoordelijk voor eventuele informatieverstrekking aan derden. De onderzoekers sturen binnengekomen informatieverzoeken dan ook door naar de opdrachtgever. De opdrachtgever staat voor de taak een balans te vinden tussen enerzijds het onderzoeksbelang en het beschermen van de persoonlijke levenssfeer van betrokkene en anderzijds het belang van transparantie. Hij of zij moet voorkomen dat het idee ontstaat dat de zaak 'in de doofpot' verdwijnt. Als uitgangspunt geldt: 'Open waar mogelijk, gesloten waar nodig'.

### **Verslaglegging**

Van de gesprekken met betrokkenen en getuigen wordt bij voorkeur gelijktijdig een verslag opgemaakt om onmiddellijk na het gesprek te laten ondertekenen, via een paraaf op elke pagina van het gespreksverslag en op de laatste pagina de handtekening. Betrokkenen of getuigen kunnen hierbij meteen commentaar geven op het gespreksverslag. Deze praktische werkwijze geeft minder aanleiding tot discussies over de tekst van het verslag. Evenwel kan zich de situatie voordoen dat de betrokkenen of getuigen naderhand kenbaar maken dat zij zich onder druk voelen gezet om het verslag te tekenen. Wordt het verslag op een later moment opgemaakt, dan wordt dit binnen enkele werkdagen ter ondertekening opgestuurd aan betrokken/getuige(n). Betrokkene/getuige(n) kunnen ook dan reageren op het verslag. Zij moeten binnen vijf werkdagen het verslag terugsturen eventueel voorzien van schriftelijke opmerkingen. Mochten onderzoekers en de betrokkene/getuige(n) het niet eens worden over de tekst van het verslag, dan wordt eventueel een rapport aan het verslag toegevoegd met daarin de afwijkende opinie van betrokkene/getuige(n). Heeft een betrokkene/getuige(n) verder geen op- of aanmerkingen over het verslag, maar weigert hij toch om voor akkoord te tekenen, dan wordt de reden van deze weigering in het rapport opgenomen. Voor het tijdstip van het overhandigen of verzenden van het gespreksverslag kan nog een punt van aandacht zijn dat getuigenverklaringen niet van te voren op elkaar worden afgestemd. Dit kan immers het onderzoek kleuren. Is er sprake van meerdere getuigen dan geniet het de voorkeur om getuigen zoveel mogelijk op één dag te horen en/of de gespreksverslagen pas te verzenden nadat iedereen is gehoord.

In bijzondere gevallen kunnen de onderzoekers en/of de betrokkene/getuige(n) besluiten een onderzoeksgesprek op een geluidsdrager vast te leggen. Dit wordt minimaal één dag voor aanvang van het gesprek meegedeeld. Zodra het onderzoeksbelang zich er niet meer tegen verzet, kan de gesprekspartner een kopie van de betreffende opname ontvangen. De originele opnamen worden bewaard zolang nodig is voor een eventuele civielrechtelijke, bestuursrechtelijke of strafrechtelijke afhandeling van de zaak. Daarna worden zij vernietigd. Van de vernietiging wordt de gesprekspartner in kennis gesteld.

### **Rapportage**

De onderzoeksfase eindigt met het aanbieden van het onderzoeksrapport aan de bestuurder in de zin van de WOR. Dit rapport behoort alle informatie te bevatten die voor de bestuurder in de zin van de WOR nodig is om zich een oordeel te kunnen vormen over het vermoeden van integriteitschending. Ook betrokkene moet zich een oordeel kunnen vormen over het onderzoek en eventueel het onderzoek op zijn rechtmatigheid moeten kunnen laten toetsen.

### ***Inhoud rapportage***

De rapportage bevat in ieder geval de volgende elementen:

- de onderzoeksopdracht met eventuele uitbreidingen, mocht dit tijdens het onderzoek naar de integriteitschending noodzakelijk zijn gebleken;

*Richtlijn voor onderzoek na melding vermoeden misstand*



- een beschrijving van de casus, met een heldere verwoording van de uitgangspunten voor het starten van het onderzoek en de feiten en omstandigheden die hierbij een rol hebben gespeeld;
- relevante regelgeving;
- de onderzoeksresultaten.

***Geen aanbevelingen omtrent consequenties in het rapport***

Het is de taak van de bestuurder in de zin van de WOR om op basis van de onderzoeksgegevens tot een oordeel te komen over de feiten en omstandigheden rond de integriteitschending. De onderzoekers onthouden zich van opvattingen en adviezen over het verbinden van consequenties aan de door hen onderzochte feiten. Het is de taak van de onderzoekers om het feitencomplex objectief vast te stellen.

***Aanbieding rapport aan de bestuurder in de zin van de WOR***

Nadat het rapport is vastgesteld door de onderzoekers, wordt het aangeboden aan de bestuurder in de zin van de WOR. Die beslist of de vastgestelde feiten in het rapport zich al dan niet kwalificeren als zich niet als goed ambtenaar gedragen of als ander ongewenst ambtelijk handelen. De bestuurder in de zin van de WOR overweegt vervolgens of het onderzoeksrapport aanleiding geeft tot het formuleren van een rechtspositionele consequentie. Het onderzoeksrapport als zodanig maakt geen deel uit van het personeelsdossier van betrokkene. Het rapport wordt in een voor de bestuurder toegankelijk archief bewaard, waarbij uitdrukkelijk wordt bepaald wie er toegang tot hebben en onder welke voorwaarden. Bij de start van een eventuele rechtspositionele procedure, worden alle relevante stukken ter beschikking gesteld aan de betrokkene.

