



# Netwerk van Ondernemingsraden in de Drechtsteden

Voorzitter:  
Secretaris:  
Ambt. Secr.: /  
Raadhuisplein 3  
3331 BT Zwijndrecht  
Postbus 15  
3330 AA Zwijndrecht  
T (078) 770:  
@zwijndrecht.nl

Onderwerp	Van/behandeld door	Datum
Instemming Integriteitregelingen		12 maart 2015
Uw kenmerk/schrijven	Ons nummer	Verzenddatum
	1390587	12 maart 2015

Geachte bestuurder, beste

Op 18 september 2014 heeft u aan het Netwerk van Ondernemingsraden in de Drechtsteden (NORD) op grond van artikel 27 lid 1 sub g van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemming gevraagd over de volgende Integriteitregelingen:

- Regeling ambtseed of -belofte
- Regeling ongewenst gedrag en klachtenprocedure
- Regeling vertrouwenspersonen
- Regeling melding vermoeden misstand

In het instemmingverzoek wordt de achtergrond hier van toegelicht.

In het voorliggende advies schetsen wij allereerst onze behandeling van de adviesaanvraag. Vervolgens onze bevindingen, overwegingen en aandachtspunten. Deze worden gevolgd door de formulering van afspraken die wij willen maken aangaande dit instemmingverzoek.

## 1. Proces behandeling instemmingverzoek

Op 18 september 2014 is het instemmingverzoek ingediend bij het NORD.

Om dit instemmingverzoek voor te bereiden is een kennisgroep ingericht. Deelnemers aan deze kennisgroep waren NORD-leden (afgevaardigden uit de lokale ondernemingsraden en de Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden). Op deze wijze zijn de afzonderlijke gemeenten van de Drechtsteden en de Gemeenschappelijke Regeling betrokken bij de medezeggenschap rondom genoemd onderwerp.

Op 11 november 2014 zijn de door de kennisgroep gestelde vragen toegelicht door de medewerker Strategische Projecten,

### *Informatievoorziening*

Bij het instemmingsverzoek zijn de volgende stukken gesloten:

- Regeling ambtseed of –belofte
- Regeling ongewenst gedrag en klachtenprocedure
- Regeling vertrouwenspersonen
- Regeling melding vermoeden misstand

## **2. Bevindingen, overwegingen en aandachtspunten**

Tijdens het doornemen van de stukken in de kennisgroep waren er veel vragen en opmerkingen. Zowel tekstueel als inhoudelijk. Deze zijn als bijlage toegevoegd aan deze brief. Hieronder wordt per regeling een samenvatting gegeven van onze belangrijkste bevindingen, vragen en opmerkingen.

### *Nut en noodzaak*

Het NORD is op grond van de toegezonden stukken en de toelichting door *!* overtuigd van nut en noodzaak van onderstaande onderwerpen.

### *Regeling Vertrouwenspersoon*

Graag wil het NORD aandacht vragen voor onderstaande punten:

- Logistieke volgorde checken
- (Seksuele) intimidatie
- Bekendheid vertrouwenspersonen (via intranet?)

### *Regeling ongewenst gedrag en klachtenprocedure*

Er zijn in deze regeling twee sporen.

1. Het formele spoor van het incident: melding bij leidinggevende wat kan leiden tot een klacht.

2. Bij een informele melding is de vertrouwenspersoon betrokken.

De definities en het gebruik van de begrippen formele en informele melding wekken bij de kennisgroep verwarring en onduidelijkheid. Het lijkt het NORD daarom beter om te spreken over een **interne** en **externe** procedure, waarbij opgemerkt dat een melding in onze ogen altijd formeel is omdat er gevolgen aan vast zitten.

De rol van vertrouwenspersoon dient beter omschreven te worden. De vertrouwenspersoon staat naast de procedure en mag niet verweven worden met de externe procedure.

Daarnaast is het NORD van mening dat een medewerker altijd anoniem naar de vertrouwenspersoon toe moet kunnen gaan.

Het NORD heeft uit één organisatie het signaal ontvangen dat er vertrouwenspersonen worden aangesteld maar dat deze niet altijd in de gelegenheid worden gesteld om hun functie uit te oefenen omdat er geen budget is voor bijscholing. Daarnaast is er geen

coördinator aangesteld. Het NORD stelt voor om het opleidingsbudget (basisopleiding, jaarlijkse nascholing en intervisie) en coördinatie regionaal te regelen.

*Regeling melding vermoeden misstanden*

Van genoemde regeling is in de kennisgroep een processchema gemaakt (deze is opgenomen in de bijlage). Hieruit blijkt dat er een aantal open einden in de regeling zitten, waarvan het NORD verzoekt deze verder af te hechten.

Nadere informatie over bovengenoemde aandachtspunten is in de bijlage vermeld. Graag uw aandacht hiervoor. Daarnaast zijn in de bijlage ook tekstuele en juridische aandachtspunten vermeld.

### 3. Conclusie

Het NORD kan zich overwegend vinden in de genoemde regelingen, met inachtneming van bovengenoemde punten en hetgeen beschreven is in de bijlage.

### 4. Tot slot

Het NORD wil zijn waardering uitspreken voor het constructieve overleg met de WOR-bestuurder alsmede in de kennisgroep met de medewerker Strategische Projecten, wat geleid heeft tot duidelijke afspraken.

Het NORD is de kennisgroepleden zeer erkentelijk voor hun aandeel in de kennisgroep. Zij hebben een onmisbare bijdrage gehad aan het advies en zich buitengewoon ingespannen om de medewerkers van de lokale gemeenten en de GR-en te betrekken in de medezeggenschap over genoemde regelingen.

Wij verwachten dat ons advies een waardevolle bijdrage kan zijn bij uw besluitvorming.

Met vriendelijke groet,  
Namens het Netwerk van Ondernemingsraden in de Drechtsteden

Voorzitter NORD

Secretaris NORD

cc: P&O, lokale OR-en



## Vragen en opmerkingen Kennisgroep Integriteit II (de regelingen)

### *Instemmingverzoek*

1. Aanhef onjuist
2. art. nr/wettekst onjuist?
3. Afzonderlijke OR-en in laten stemmen via NORD (onjuist geformuleerd)

### *Regeling vertrouwenspersonen*

1. Opmerkingen voorblad ( ) over logistiek checken (geldt voor alle regelingen)
2. Is deze voor collegeleden?
3. Pag. 2: seksuele intimidatie; Intimidatie hoeft niet altijd seksueel te zijn. Svp seksueel tussen haakjes. Noot ook aanpassen.
4. Tekstuele aanpassingen
5. Duur van de functie is niet vermeld (bv. beperkte duur, 4 jaar). Waarom is er geen termijn opgenomen? Is dit een bewuste keuze?
6. Pag. 3, art. 2,2 svp verduidelijken (uitsluitend verantwoording schuldig aan de werkgever)
7. Hoeveel vertrouwenspersonen zijn er en wie zijn dat? Waar is geregeld of vermeld (op het intranet? In deze regeling?) dat mdw ook naar andere vertrouwenspersonen kunnen gaan (buiten eigen organisatie)?
8. Hoe is bovenstaande juridisch geregeld (verantwoording afleggen aan eigen werkgever)? Svp art. toevoegen.
9. Begrippenlijst alfabetisch maken en begrippen in hoofdletters (ook in de tekst vd regeling)
10. Opnemen dat ongewenst gedrag ook buiten werktijd / buiten werklocatie kan plaatsvinden.
11. Art. 3c, informatie/advies inwinnen, svp toevoegen, alleen in overleg en met toestemming van de mdw. (ook art 4, 3)
12. Art.3 h de zin loopt niet. Op welke wijze wordt dit verslag gepubliceerd?
13. Pag. 4: "In principe" verwijderen, Svp toevoegen aan de laatste zin: "of niet meer werkzaam is binnen de organisatie".
14. Svp ontslagbescherming ook regelen voor de periode na de functie vertrouwenspersoon. Is het een idee om ook de 'gehoorden' ontslagbescherming te bieden?
15. Svp toevoegen wanneer de regeling in werking treedt + dat alle voorgaande regelingen komen te vervallen.
16. Gewenste opleidingsniveau dient voldoende te zijn om de opleiding voor vertrouwenspersoon te kunnen volgen.

### *Regeling en klachtenprocedure ongewenst gedrag*

1. Art.1, lid 3, ; wat wordt bedoeld met "deze regeling"? Svp expliciet maken.
2. Art. 2,1 : kent niet 2 fasen maar 2 uitwerkingvormen. Een melding kan een klacht worden.
3. Art. 2,2 Hier wordt de melder de mogelijk ontnomen om alleen zijn/haar verhaal te doen en dus te volstaan met de melding.  
Door wie en wanneer wordt bepaald dat er mogelijk rechtspositionele rechtspositionele consequenties te verwachten zijn?

Algemene opmerking: Er zijn twee sporen. Het formele spoor van het incident, melding bij leidinggevende wat kan leiden tot een klacht. Bij informele melding is de VP betrokken. Het is beter om te spreken van interne- en externe procedure. Waarbij opgemerkt dat een melding altijd formeel is, omdat er gevolgen aan vast zitten.

De rol van de vertrouwenspersoon moet beter gedefinieerd worden. De VP staat naast de procedure en mag niet verweven worden met de externe procedure.

Definitie vertrouwenspersoon: waar staat fungeert voor, moet kan fungeren voor.

Definitie melding: waar staat moet zich wenden tot VP, moet staan melden bij leidinggevende, zoals in artikel 3.

Titel Regeling aanpassen: suggestie: **regeling procedure ongewenst gedrag.**

Meldingsprocedure:

Eerste twee zinnen schrappen. Direct over gaan naar Artikel 3.  
Het informele traject moet zijn: het interne traject.

Artikel 3 lid 1:

Facultatief maken. Minder dwingend. B.v Meldt MOET, moet zijn: er is gelegenheid om te melden.

Betrekking op leidinggevende moet zijn: op GEDRAG van leidinggevende.

Lid 2:

Waarom college en niet b.v portefeuillehouder?

Lid 4:

ondersteuning kan ook geschieden door een derde en niet uitsluitend door een VP.

Artikel 4 lid 1:

Slot lid 1 schrappen. Vanaf indien enz.

Er moet duidelijk zijn vanaf welk moment een melding een melding is, zoals bedoeld in deze regeling.

Lid 2:

De medewerker op wiens gedrag de klacht is gebaseerd, moet zich ook kunnen laten bij staan door een vertrouwenspersoon.

Waarom verschil tussen 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> volzin? Waarom bijstand van verschillende soorten derden?  
Door wie worden externen betaald (voor beide partijen?)  
Zie art. 2 lid 5 uit regeling Misstanden.

Art. 4 lid 3,

- Welke directeur?
- Graag *schriftelijk* verslag van maken. Verslag dient aan beide partijen verstrekt te worden.
- Waar gaat het advies (melding) naar toe? Wat is afhandelen? En wie handelt af?
- 2<sup>e</sup> volzin is merkwaardig geformuleerd, svp aanpassen

- Wanneer wordt ongewenst gedrag een misstand? En mag mdw naar de externe onderzoeksraad Integriteit toe gaan?

Art. 5

- Contact tussen mdw en vp kan via de manier die bij de mdw past (persoonlijk contact/niet schriftelijk)
- Hoe werkt de procedure als mdw's iets melden (zonder naam aan te verbinden) bij de VP? Heeft de vp dan een taak en zo ja, welke?

Lid 3

- VP houdt zich niet met melding/klacht bezig (zie art. 3), dit doet leidinggevende. De mdw *wendt* zich tot vp. Definitie melding svp aanpassen.

- Wat wordt bedoeld met dat de vp tot handeling over gaat? Als onduidelijk is wat de vp precies wel/niet doet, is het risico dat er niets gebeurt.

Waarom zijn er 2 regelingen? Wat te doen met zaken die onder 2 regelingen vallen?

De klachtenprocedure wordt in de voorliggende stukken gesplitst in een formele en informele procedure. Hiermee wordt de positie van de vertrouwenspersoon lastig te definiëren. De kennisgroepleden zijn van mening dat de medewerker altijd *anoniem* naar de vertrouwenspersoon toe moet kunnen gaan.

De definitie van "melding" lijkt onjuist te zijn omdat "melding" vast zit aan de positie/taak van de vertrouwenspersoon. Hierdoor wordt de regeling onduidelijk, terwijl deze juist voor iedereen begrijpelijk dient te zijn. De medezeggenschap dient dit stuk te bekijken door de bril van de medewerker.

Benadrukt wordt dat de kennisgroepleden het met de intentie van het stuk eens zijn.

Voordat het voorliggende stuk aan het NORD werd aangeboden is het juridisch getoetst.

De contactpersoon Integriteit heeft een (anonieme) meldingsplicht. Hoe verhoudt zich dit met het doorsturen van medewerkers door de vertrouwenspersoon naar de contactpersoon Integriteit?

Het is belangrijk dat de weg voor officiële meldingen open blijft omdat het bestuur van de organisatie dan weet dat er iets speelt en hier op kan sturen.

Organisaties bepalen zelf hoe voorliggende regelingen te implementeren.

Voorgesteld wordt om het opleidingsbudget (basisopleiding, jaarlijkse nascholing en intervisie) en coördinatie regionaal te regelen.

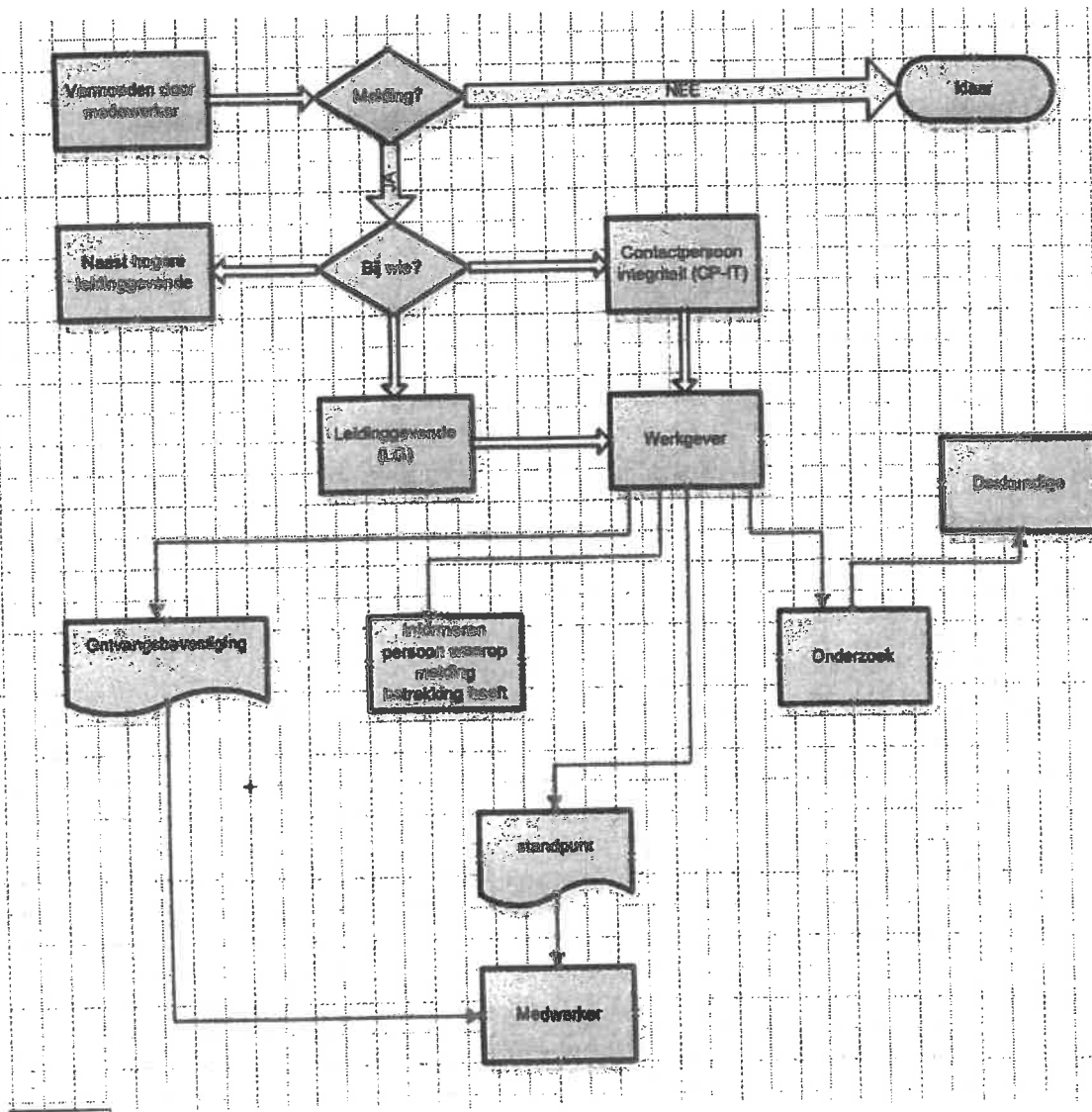
- Art. 6b, extra of toevoegen
- Art. 6c, Onduidelijk, welke partijen worden hier bedoeld? Wie dient de klacht in, mdw of werkgever?
- Art.7.1, svp mogen vervangen door kunnen
- Wie stelt vast dat er sprake is van evident misbruik?
- Definities zijn niet consistent doorgevoerd, gaat het over een klacht of over beiden (geldt ook voor art. 7.2; term aangeklaagde)
- Art. 7.3, vertrouwelijk; voor wie en voor hoe lang? Conform privacy verordening. Graag een toelichting.
- In de privacy verordening wordt over een andere termijn gesproken dan in deze regeling. Wordt deze regeling op de privacy verordening aangepast, per 1-1-15?
- Art. 7.3; Waar worden de meldingsdossiers bewaard?
- Art.7.6; Is dit conform de privacy verordening?
- Art. 9; svp lid toevoegen dat met in werking treding van deze regelingen komen eerdere (lokale) regelingen te vervallen

#### Aandachtspunten:

- Signaal: Vertrouwenspersoon is aangesteld maar niet in de gelegenheid om de functie uit te oefenen omdat er geen budget voor bijscholing is en geen coördinator (dit signaal komt uit 1 organisatie).
- Voortaan svp stroomschema toevoegen voor extra duidelijkheid mbt de regelingen en waarborging opvolging (werkbaar en controleerbaar)

### Regeling melding vermoeden misstanden

- Art.2.1; gedeelte na instemming svp verwijderen.
- Art.2.5; Svp toevoegen; uit te kiezen door de mdw in overleg met de werkgever
- Art. 3, De taken van de mdw Integriteit staan hierin omschreven. Later in het document worden nog meer taken van de mdw Integriteit genoemd, waarom staan deze niet in art.3. . Bv art 7 en 8
- Art.4;
  - Melding bij een naasthogere leidinggevende heeft geen vervolg? (niet beschreven in de regeling)
  - Wat is de rol van de deskundige?
  - Wat kan de persoon waarop de melding betrekking heeft doen? Is wellicht ook een medewerker...
  - Wat gebeurt er met de gegevens van de melding en melder?
  - Wat gebeurt er met de gegevens van de melding en melder? men schrijft over bescherming, maar als je dan vervolgens gegevens gaat opslaan in niet beschermde applicatie? schijf? en dat ook nog eens (niet beveiligd) gaat versturen in een ontvangstbevestiging (he, dat moet iemand printen, van de printer halen in een enveloppe stoppen enz).....
  - Wat als de mdw een standpunt krijgt waar hij nog wat van vindt?
  - Svp onderstaand processchema toevoegen.





*Regeling melding vermoeden misstanden (vervolg)*

Art. 13, lid 1a; "misstand van voldoende gewicht..." Zijn hier criteria voor?

*Regeling Ambtseed*

- Definities ambtseed, ambtsbelofte, integriteitverklaring missen
- Art. 2.2; svp toevoegen ambtenaren
- Art. 3.1; Mag tekenen voor akkoord of voor gezien ook? Heeft ook gevolgen voor art. 4
- Hoeven nieuwe ambtenaren na het afleggen van eed/belofte niets te ondertekenen?
- Art. 4. svp getuige definiëren
- Art. 4.5; svp toevoegen: of tekenen voor gezien
- Art. 5; svp toevoegen; bij indiensttreding
- Art. 8; svp lid toevoegen dat met inwerkingtreding van deze regelingen komen eerdere (lokale) regelingen te vervallen

