



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft

Huis voor Klokkenluiders, nieuwe
voorbeeldregeling en GIR
module Integriteit

ons kenmerk

ECWGO/U201601078
Lbr. 16/062
CvA/LOGA: 16/16

datum

15 juli 2016

Samenvatting

Deze brief informeert u over de Wet Huis voor klokkenluiders en de consequenties die deze wet heeft voor de meldregelingen (zgn. klokkenluidersregelingen) bij gemeenten. Tevens wordt ingegaan op de uitbreiding van het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR) met twee modules: Integriteitsschendingen en Ongewenst gedrag. Als bijlage bij de brief is een nieuwe voorbeeldregeling melden vermoeden misstand bijgesloten en een factsheet over de nieuwe GIR-modules.

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
Huis voor Klokkenluiders,
nieuwe voorbeeldregeling en
GIR module Integriteit

ons kenmerk
ECWGO/U201601078
Lbr. 16/062
CvA/LOGA: 16/16

datum
15 juli 2016

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Na lange aanloop is per 1 juli jl. de Wet Huis voor klokkenluiders (hierna: de WHvk) ingevoerd. De WHvk heeft als doel om het melden en onderzoeken van (maatschappelijke) misstanden binnen organisaties beter te regelen.

De wet heeft ook consequenties voor de meldregelingen (zgn. klokkenluidersregelingen) bij gemeenten. De voorbeeldregeling Melden vermoeden misstand is daarom gewijzigd. De doorgevoerde wijzigingen worden in deze ledenbrief toegelicht. Tevens gaan wij in op de uitbreiding het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR) met twee modules: Integriteitsschendingen en Ongewenst gedrag. Een goede registratie van meldingen ondersteunt de werking van de meldregeling.

Huis voor klokkenluiders

Invoering van de WHvk gaat gepaard met de oprichting van een Huis voor klokkenluiders (hierna: Hvk). Het Hvk wordt een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) waar zowel werknemers uit de private- als publieke sector terecht kunnen voor onafhankelijk advies.

De taken van drie bestaande organisaties gaan op in de nieuwe organisatie: het Adviespunt Klokkeluiders, de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO) en het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) worden in het Huis ondergebracht.

Het uitgangspunt van de WHvk is dat een werknemer eerst intern melding doet van een vermoeden van een misstand. Wordt naar aanleiding hiervan niet naar behoren behandeld dan kan hij of zij bij het Hvk een melding doen. Als er inderdaad sprake is van een misstand kan het Huis adviseren welke organisatie de kwestie het best kan onderzoeken. Afhankelijk van de omstandigheden kan het Hvk ook zelf onderzoek doen. De wet bepaalt dat de adviestaken en de onderzoekstaken in de bedrijfsvoering van het Hvk zorgvuldig gescheiden zijn.

Aanpassing voorbeeldregeling melden vermoeden misstand

Op grond van Ambtenarenwet (artikel 125quinquies) zijn gemeenten al sinds 2003 verplicht een procedure te hebben voor het omgaan met vermoedens van misstanden. Met de introductie van WHvk wordt de procedure verder wettelijk ingevuld. Voor de interne meldingsprocedure worden nu bepaalde elementen verplicht gesteld. Het gaat dan onder andere om het aanwijzen van een functionaris waar een misstand kan worden gemeld, hoe een werkgever omgaat met een vertrouwelijke melding en wie een werknemer in vertrouwen kan raadplegen over een vermoedelijke misstand.

Veel van de hierboven genoemde verplicht gestelde elementen maakten al onderdeel uit van de voorbeeldregeling. Maar de WHvk noodzaakt wel tot aanpassing van de voorbeeldregeling. Op het gebied van de bescherming van de werknemer tegen benadeling en de externe meldingsprocedure.

Een toelichting op een aantal concrete wijzigingen:

- Begrippenkader: vanuit uniformiteit is in de voorbeeldregeling zoveel als mogelijk aansluiting gezocht bij de begrippen uit de WHvk. Dit heeft onder andere als gevolg dat het begrip 'ambtenaar' is vervangen door het begrip 'werknemer' en het 'bevoegd gezag' door 'werkgever'. De definiëring van het begrip 'misstand' is vrijwel hetzelfde gebleven. In de nieuwe voorbeeldregeling wordt het begrip 'adviseur' geïntroduceerd. Dit begrip ziet toe op de functionaris die een werknemer/melder intern (bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit) en extern (bijvoorbeeld juridisch adviseur of bedrijfsarts) in vertrouwen kan raadplegen.
- Bescherming tegen benadeling: de beschermings- en benadelingsbepalingen voor melders en andere betrokkenen zijn uitgebreider beschreven om daarmee de drempel voor het melden van misstanden te verlagen. Er is nu bijvoorbeeld geregeld hoe de werknemer in gesprek kan gaan over mogelijke benadeling om tijdig de juiste stappen te kunnen nemen.

- Extern meldpunt: nieuw is dat het extern meldpunt vanaf 1 juli jl. wordt gevormd door de afdeling onderzoek van het HvK. Deze afdeling kan zowel onderzoek doen naar de misstand zelf maar óók naar de handelwijze van de werkgever richting de melder naar aanleiding van de melding. Hier is rekening mee gehouden in de nieuwe voorbeeldregeling.
- Gemeentesecretaris: in de nieuwe voorbeeldregeling is de gemeentesecretaris aangewezen als verantwoordelijke voor de uitvoering van de verschillende processtappen. De werkgever (het college) blijft eindverantwoordelijk. Uiteraard kan er lokaal voor gekozen worden om de uitvoering van de verschillende taken over te laten aan een andere functionaris en /of contactpersoon. Wel is het belangrijk dat de gemeentesecretaris en/of het college op de hoogte is van een melding en het ingezette proces.

Tot slot, de voorbeeldregeling kende voorheen een artikelsgewijze toelichting. In de nieuwe (voorbeeld)meldregeling is ervoor gekozen deze achterwege te laten. Dit heeft te maken met het feit dat de meldregeling op zichzelf goed leesbaar en helder moet zijn voor degene die er een beroep op moet doen. Daarnaast staat een meldprocedure niet op zichzelf, deze behoort onderdeel te zijn van een breder palet aan informatie over integriteit(sbeleid) binnen de organisatie. In de volgende paragraaf gaan we daar verder op in.

Aandachtspunten

Informatie aan werknemers

Het is belangrijk dat werknemers die een vermoeden van een misstand of integriteitschending hebben deze op een laagdrempelige wijze kunnen aankaarten bij de organisatie. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit van de organisatie en (verdere) schade voorkomen aan personen en organisatie.

Dit betekent dat informatie over de procedure voor het doen van een melding breed gedeeld moet worden. Op grond van de WHvK is een werkgever verplicht zijn werknemers informatie te verstrekken over de meldprocedure maar ook over de rechtsbescherming van de werknemer die een melding wil doen. Voor werknemers moet duidelijk zijn bij wie ze terecht kunnen voor advies, intern en/of extern.

De meldregeling dient ook openbaar en digitaal raadpleegbaar te zijn.

Naast informatie over de procedure is het belangrijker dat er aandacht is voor integriteit en dat er bewust wordt gewerkt aan een cultuur van openheid en transparantie. Dit vergroot de meldingsbereidheid en uiteindelijk ook de kwaliteit van de organisatie. In de handreiking Goed meldbeleid, te vinden op vng.nl > arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid > integriteit, bieden wij handvatten die daarbij kunnen ondersteunen.

Werkwijze bij intern onderzoek

De (voorbeeld) meldregeling geeft op hoofdlijnen aan hoe gehandeld kan worden bij een interne melding. Maar wanneer sprake is van een werkelijke melding leert de praktijk dat er nog meer aandachtspunten zijn. Zoals hoe formuleren we de juiste onderzoeksopdracht, wie geeft de opdracht tot onderzoek, welke onderzoeksmethoden staan ons ter beschikking en hoe zit het met de privacy van betrokken personen.

Als werkgever is het daarom goed om op basis van een casus uit het verleden of een testcasus na te gaan hoe in concrete zin gehandeld is of zou moeten worden. Aan de hand van die (proef)ervaring kan dan eventueel een aanvullend (onderzoeks)stappenplan of protocol worden opgesteld.

Uitbreiding GIR; registratie van meldingen

Nadat de afgelopen jaren succesvol ervaring is opgedaan met het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR) op het vlak van Agressie en Ongevalsemeldingen zijn nu ook soortgelijke modules beschikbaar gekomen voor de registratie van incidenten op het vlak van (vermoedens) van Integriteitsschendingen (bijvoorbeeld fraude, diefstal, corruptie, informatie misbruik, geweld of misbruik van bevoegdheden, misdragingen in de privé-sfeer of overschrijding van interne regels) en/of Ongewenst gedrag (bijvoorbeeld pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie). Dit sluit aan bij eerder op landelijk niveau ontwikkelde initiatieven tot het professionaliseren van het meldingsproces van incidenten, zowel tussen ambtenaren onderling als in het directe contact tussen ambtenaren en burgers/bedrijven. De modules Integriteit en Ongewenst gedrag hebben zowel een registratieve functie als ook de mogelijkheid tot het inrichten van een vaste route van afhandeling van meldingen binnen de eigen organisatie en kennen diverse rapportagemogelijkheden. Het systeem is eenvoudig van opzet en kent op een aantal onderdelen ruimte voor lokale inrichtingswensen.

De effectiviteit van dit systeem is hoger gebleken naar mate het onderwerp Integriteit maar ook het thema ongewenst gedrag, binnen de organisatie beleidsmatig en qua cultuur (meldingsbereidheid) goed is ingebed. Naar mate de organisatie groter is (en dus het aantal potentiële meldingen zal toenemen) wint het systeem aan waarde maar ook voor kleinere gemeenten is het systeem bruikbaar gebleken.

De module wordt op verzoek van gemeenten (in beginsel kosteloos, bij maatwerk worden kosten in rekening gebracht) door het A+O-fonds Gemeenten beschikbaar gesteld. Belangstellende gemeenten kunnen via het A+O fonds gemeenten nader informatie krijgen of zich aanmelden voor het gebruik van één of meerdere modules van GIR (gezondwerk@aeno.nl of 070-7630030). Zie ook de bijgevoegde factsheet over het GIR en Integriteit.

Juridische bijstand en verzekering

In de Voorbeeldregeling Melden vermoeden misstand speelt de (rechts)bescherming van de melder een belangrijke rol. Zo kent de regeling expliciete bepalingen die benadeling van melder en vertrouwenspersoon moeten tegengaan. Toch kan het voorkomen dat dit gebeurt. Voor die situaties hebben wij in de regeling opgenomen dat zowel de melder als de vertrouwenspersoon recht hebben op juridische bijstand.

Gemeenten die een rechtsbijstandsverzekering hebben afgesloten via VNG Verzekeringen en Centraal Beheer Achmea hebben ook een module Klokkenluiders meeverzekerd. Een eventueel beroep van de melder of vertrouwenspersoon op juridische bijstand via de werkgever valt onder de dekking van deze module.

Rol OR/GO

De nieuwe voorbeeldregeling Melden vermoeden misstand is vastgesteld door het LOGA. Bespreking in het GO is dus niet nodig. De ondernemingsraad heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht op het vaststellen, wijzigen of intrekken van een interne meldregeling. De ondernemingsraad dient dus wél betrokken te worden bij het proces tot vaststelling van een (nieuwe) meldregeling. De OR kan ook adviseren over de wijze waarop werknemers kunnen worden geïnformeerd over de meldregeling.

Rechtskrachtbepaling

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

b/a

Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Voorbeeld Regeling melden vermoeden misstand

(Interne klokkenluidersregeling [naam gemeente/organisatie])

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of (bijvoorbeeld) [naam gemeente/organisatie] = door gemeente in te vullen, zie bijvoorbeeld artikel 1.

Burgemeester en wethouders van [naam gemeente/organisatie];
gelezen het voorstel, d.d. [datum invullen];

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

gelet op de door de ondernemingsraad verleende instemming d.d. [datum];

Besluiten vast te stellen de navolgende regeling:

Regeling melden vermoeden misstand [naam gemeente/organisatie].

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor [naam gemeente/organisatie] zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h, van de Wet Huis voor klokkenluiders
- werkgever: het college van burgemeester en wethouders, dagelijks bestuur of directie die handelen zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Wet Huis voor klokkenluiders.
- 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,
- adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
- vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon voor de [naam gemeente/organisatie] te fungeren;

- 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;
- 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.
- 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;
- onderzoekers: de persoon of personen aan wie de gemeentesecretaris het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- 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 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer

Een werknemer kan bij een vermoeden van een misstand:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

Artikel 3. 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 vertrouwenspersoon.
2. De leidinggevende of vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar de gemeentesecretaris of naar het college als de werknemer een vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris 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 gemeentesecretaris bij de vermoede misstand betrokken is, moet in deze regeling voor "gemeentesecretaris" "het college" worden gelezen.
5. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand op grond van artikel 14 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 4. 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. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
 - c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. de opgelegde benoeming 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 5. Het tegengaan van benadeling van de melder

1. De vertrouwenspersoon bespreekt samen met de melder welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd 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 vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De vertrouwenspersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de gemeentesecretaris.

3. De gemeentesecretaris zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

Artikel 6. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon 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 7. 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 gemeentesecretaris 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 gemeentesecretaris 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 8. 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 vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon 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 9. Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding met instemming van de melder door aan de gemeentesecretaris.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De gemeentesecretaris 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 10. Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. De gemeentesecretaris 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 gemeentesecretaris 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 gemeentesecretaris beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht. Indien de gemeentesecretaris 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 gemeentesecretaris draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de gemeentesecretaris 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.
6. De gemeentesecretaris informeert de melder onverwijld en schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd.
7. De gemeentesecretaris informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

Artikel 11. 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 12. 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 13. 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 14. 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:
 - 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 de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen 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;
 - f. 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 15. Rapportage en evaluatie

1. De gemeentesecretaris 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 misstand en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De gemeentesecretaris stuurt de rapportage ter bespreking aan de ondernemingsraad.

Artikel 16. Intrekking regeling en inwerkingtreding regeling

1. De regeling [citeertitel oude Regeling melden vermoeden misstand] van [naam gemeente/organisatie] wordt ingetrokken.
2. Deze regeling treedt in werking op de dag na de op de voorgeschreven wijze van publicatie en werkt terug tot en met 1 juli 2016.

FACTSHEET GIR

Module Integriteit (en ongewenst gedrag)



WAT IS HET GIR?

GIR staat voor het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem en is een webapplicatie waarmee op simpele en eenduidige wijze incidenten kunnen worden geregistreerd en afgehandeld.

Er zijn binnen GIR meerdere modules zoals Agressie, Ongevallen, Integriteit, en Ongewenst Gedrag. Deze factsheet gaat over de registratie van (vermoedens van) Integriteitsschendingen. De module Ongewenst gedrag is vergelijkbaar en ook recent beschikbaar gekomen en richt zich op zaken als pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.

GIR is een beleidsondersteunend digitaal hulpmiddel (en geen doel op zich). Het positieve effect van een goede registratie neemt toe naarmate het thema Integriteit in de breedte verankerd is binnen de organisatie.

WAAROM REGISTRATIE VAN INTEGRITEITS-INCIDENTEN?

Al in 2008 zijn afspraken gemaakt op sectorniveau om te bevorderen dat gemeenten de registratie van integriteitsincidenten binnen hun organisatie eenduidig laten plaatsvinden. Hiervoor is destijds een Modelformulier ontworpen. Gebleken is dat veel gemeenten de registratie slechts beperkt en niet altijd eenduidig toepassen. Het hebben van een goed overzicht van meldingen en schendingen kan in belangrijke mate helpen bij het nemen van (ook preventieve) maatregelen en zorgen voor een zorgvuldige en uniforme wijze van afhandeling van meldingen. Tenslotte biedt een goede registratie de mogelijkheid om op elk gewenst moment een compleet inzicht te hebben in de aantallen en de aard van de integriteitsschendingen. (zowel ad-hoc als periodiek als ten behoeve van Jaarverslagen):

Het GIR (module Integriteit) biedt de mogelijkheid deze registratie te laten plaatsvinden.

HOE WERKT DE AANSLUITING BIJ GIR-INTEGRITEIT?

Deelname van een gemeente is gebaseerd op vrijwilligheid. Gemeenten kiezen zelf of ze zich aan zullen sluiten (en op welk moment ze dat willen doen).

GIR is een web-based applicatie (Software As A Service;) en toegangsrechten worden per gemeente verstrekt. Gemeenten hebben dus geen toegang tot, of inzicht in, gegevens van andere gemeenten. Ook hebben het A+O fonds Gemeenten en de VNG geen toegang tot lokale gegevens. Vanwege het SAAS karakter van het GIR is het niet noodzakelijk de eigen ICT afdeling een rol te geven in het beheer.

(Potentiele) gebruikers sluiten een licentieovereenkomst af met het A+O fonds Gemeenten. Voor het gebruik worden in beginsel geen kosten in rekening gebracht en er hoeven geen lokale investeringen te worden gedaan in hardware en software.

Bij de bouw van de applicatie is veel aandacht besteed aan aspecten van beveiliging en worden er periodiek onafhankelijke audits op dit punt uitgevoerd.

Het technische (en deels functionele beheer) is belegd bij een externe partij (Carthago ICT) die ook de Helpdesk functie verzorgt. De hosting zelf is door Carthago ICT onder strikte voorwaarden uitbesteed aan Previder. Het A+O fonds Gemeenten is namens VNG de opdrachtgever richting Carthago ICT. Carthago is aanspreekpunt in algemene zin voor gebruikers. De gemeente is/blijft eigenaar van de gegevens die zij invoert.

KORTE TOELICHTING OP DE GEBRUIKS-MOGELIJKHEDEN

Globaal kent het systeem 3 functionele gebieden:

- 1 Het melden zelf (naar keuze door alle medewerkers binnen de organisatie of door een beperkt aantal daartoe opgeleide medewerkers die meldingen uit de organisatie via gesprekken of schriftelijk ontvangen).
- 2 Het langs een vaste afgesproken route in behandeling nemen van de melding. Dit biedt de mogelijkheid de afhandeling te documenteren en te bewaken.
- 3 Het verzorgen van (management) rapportages.

Verder is het van belang om voor en tijdens de implementatie te zorgen voor voldoende draagvlak binnen de organisatie (besluitvorming op het juiste niveau, rol van de Ondernemingsraad, evt. betrokkenheid van ICT afdeling, communicatie en instructie richting toekomstige gebruikers).

Afhankelijk van de wijze van toepassen is aandacht voor aspecten van Privacy van belang. Zeker als gekozen wordt om 'tot personen herleidbare informatie' in het systeem onder te brengen is een privacy-protocol en toets op Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp) noodzakelijk. Voor het vastleggen van dadergegevens is toestemming nodig van de Autoriteit Persoonsgegevens

Het is mogelijk om een digitale test-omgeving ter beschikking te stellen zodat organisaties eerst zelf in die testomgeving kunnen ontdekken wat voor hen de meest wenselijke inrichting is.

Carthago ICT kan nieuwe gebruikers behulpzaam zijn bij de voorbereiding van het systeem en toelichten welke instelmogelijkheden het systeem in zich heeft. Een (redelijke mate) van ondersteuning door Carthago ICT wordt gratis beschikbaar gesteld. Bijzondere wensen of maatwerk kan geleverd worden tegen vooraf overeen te komen offerteprijzen.

De ervaring leert dat de basis-versie in veel gevallen toereikend is voor de behoefte van gemeenten. De leverancier kan naar behoefte ondersteunen met een implementatieworkshop.

MEER INFORMATIE NODIG EN/OF AANMELDING?

Meer informatie kunt u verkrijgen bij het Secretariaat A+O fonds Gemeenten (070-7630030 of gezondwerk@aeno.nl). Dat geldt ook voor het aanmelden als nieuwe gebruiker/gemeente.