

Regeling melding vermoeden misstand en/of onregelmatigheid Almere 2016

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Almere;

gelet op het bepaalde in artikel 125quinquies van de Ambtenarenwet en artikel 2 van de Wet Huis voor de Klokkenluiders;

gelet op het bepaalde in artikel 15:2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling-Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO), betreffende de vaststelling van een regeling voor het omgaan met vermoedens van misstand en/of onregelmatigheden,

gelet op het instemmingsbesluit van de Ondernemingsraad d.d. 4 juli 2016;

BESLUIT

vast te stellen de navolgende

Regeling Melding Vermoeden Misstand en/of onregelmatigheid Almere 2016

1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. ambtenaar: een ieder die werkzaam is of is geweest bij de gemeente Almere op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.
 - b. adviseur: een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een ambtenaar in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand;
 - c. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 2, Wet Huis voor Klokkenluiders.
 - d. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis, bedoeld in artikel 3a, lid 3, Wet Huis voor Klokkenluiders.
 - e. bevoegd gezag: het college van Burgemeester en Wethouders.
 - f. externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen oplossen of doen oplossen doen als bedoeld in artikel 20 lid 4.
 - g. 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 doen als bedoeld in artikel 20 lid 3.
 - h. melder: de ambtenaar die een vermoeden van een misstand en/of onregelmatigheid meldt overeenkomstig hoofdstuk 2 van deze regeling.
 - i. melding: de melding van een vermoeden van een misstand en/of onregelmatigheid.
 - j. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een ambtenaar dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt, of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 - 1e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar bij de gemeente Almere heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de ambtenaar heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een andere organisatie, en
 - 2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,

- v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten,
 - vi. een (dreigende) schending van andere regels dan een wettelijk voorschrift,
 - vii. een (dreigende) verspilling van overheidsmiddelen,
 - viii. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over de onder i t/m vii hierboven genoemde feiten.
- k. vermoeden van onregelmatigheid: het op redelijke gronden gebaseerde vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele en/of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. Het betreft onregelmatigheden die zodanig ernstig zijn dat die vallen buiten de reguliere werkprocessen en de verantwoordelijkheid van de (direct)leidinggevende overstijgen.
- l. Vertrouwenspersoon Integriteit : de functionaris als zodanig aangewezen door het bevoegd gezag.
- m. werkgever: het college van burgemeester en wethouders van Almere.
2. Voor de toepassing van deze regeling wordt degene die anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de gemeente Almere gelijkgesteld met een ambtenaar als bedoeld in lid 1 onder a.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de ambtenaar

1. Een ambtenaar kan een adviseur in vertrouwen raadplegen over een vermoeden van een misstand.
2. De ambtenaar kan de Vertrouwenspersoon Integriteit in vertrouwen verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
3. De ambtenaar kan ook de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand.

Artikel 3 Interne melding door ambtenaar

1. Een ambtenaar met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie kan daarvan melding doen bij zijn direct leidinggevende, diens leidinggevende of bij de Vertrouwenspersoon Integriteit.
2. Indien de ambtenaar een redelijk vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid is betrokken, kan hij daarvan melding doen bij de burgemeester dan wel de Vertrouwenspersoon Integriteit.
3. Indien de melding wordt gedaan bij de Vertrouwenspersoon Integriteit, stuurt deze de melding, in overleg met de melder en met inachtneming van het bepaalde in artikel 12, door naar een leidinggevende bedoeld in het vorige lid, respectievelijk de burgemeester.

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

1. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de gemeentelijke organisatie in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand binnen de gemeentelijke organisatie, kan daarvan melding doen bij iedere leidinggevende die binnen de gemeentelijke organisatie hiërarchisch een gelijke of een hogere positie bekleedt dan hij, of bij de Vertrouwenspersoon Integriteit.
2. Artikel 3, lid 2 en 3, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5 Melding door een ex-ambtenaar

De ex-ambtenaar die een vermoeden van een misstand en/of onregelmatigheid, waarvan hij kennis heeft gekregen in zijn hoedanigheid van ambtenaar, wil melden doet dit binnen een periode van twaalf maanden na zijn ontslag of beëindiging van zijn werkzaamheden voor de gemeente Almere bij de Vertrouwenspersoon Integriteit, die de melding doorstuurt naar de betrokken leidinggevende.

Artikel 6 Bescherming van de melder tegen benadeling

1. De melder zal niet worden benadeeld in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid bij de gemeente, een andere organi-

- satie, een externe instantie of, onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 20 lid 4, een externe derde.
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 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 tijdelijk dienstverband;
 - c. het niet omzetten van een tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband;
 - d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - e. het opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder,
 - f. de opgelegde benoeming in een andere functie;
 - g. het uitbreiden of beperken van de taken van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - h. het verplaatsen of overplaatsen van de melder, anders dan op eigen verzoek;
 - i. het weigeren van een verzoek tot het verplaatsen of overplaatsen van de melder;
 - j. het wijzigen van de werkplek of het weigeren van een verzoek daartoe;
 - k. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning, bonus, of toekenning van vergoedingen;
 - l. het onthouden van promotiekansen;
 - m. het niet accepteren van een ziekmelding, of het de werknemer/ambtenaar als ziek geregistreerd laten.
 - n. het afwijzen van een verlofaanvraag;
 - o. het verlenen van verlof, anders dan op eigen verzoek.
 3. Van benadeling als bedoeld in lid 1 is ook sprake als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2 jegens hem te nemen, maar de maatregel die de werkgever neemt niet in redelijke verhouding tot staat tot die grond.
 4. Indien de werkgever jegens de melder binnen afzienbare tijd na het doen van een melding overgaat tot het nemen van een benadelende maatregel als bedoeld in lid 2, motiveert hij 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 of onregelmatigheid.
 5. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat leidinggevend en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert. Hieronder wordt in ieder geval verstaan:
 - a. het pesten, negeren en uitsluiten van de melder;
 - b. het maken van ongefundeerde of buitenproportionele verwijten ten aanzien van het functioneren van de melder;
 - c. het feitelijk opleggen van een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod aan de melder of collega's van de melder, op welke wijze dan ook geformuleerd;
 - d. het intimideren van de melder door te dreigen met bepaalde maatregelen of gedragingen als hij zijn melding doorzet.
 6. De ambtenaar heeft recht op juridische bijstand wanneer hij als gevolg van het te goede trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand en/of onregelmatigheid en/of onregelmatigheid nadelige gevolgen ondervindt in zijn rechtspositie, tijdens en/of na het volgen van deze regeling. Deze juridische bijstand wordt gefinancierd door de gemeente Almere.
 7. De leidinggevende spreekt ambtenaren die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

1. De adviseur die in dienst is van de werkgever zal niet worden benadeeld vanwege het fungeren als adviseur van de melder.
2. De Vertrouwenspersoon Integriteit zal niet worden benadeeld vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken.
3. Personen, belast met het uitvoeren van onderzoek naar een vermoedelijke misstand, die in dienst zijn van de werkgever zullen niet worden benadeeld vanwege het uitoefenen van hun onderzoeksopdracht.
4. De ambtenaar die wordt gehoord in het kader van onderzoek naar een vermoedelijke misstand zal niet worden benadeeld in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring, het verstrekken van documenten die naar zijn redelijk oordeel van belang zijn voor het onderzoek, dan wel het anderszins verlenen van medewerking aan het onderzoek.
5. Op de in dit artikel bedoelde personen is artikel 6 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8 Intern en extern onderzoek naar benadeling

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 onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Een in artikel 7 bedoelde persoon die meent dat sprake is van benadeling in verband met het uitoefenen van zijn taak of opdracht respectievelijk het verlenen van medewerking aan het onderzoek, kan de gemeentesecretaris verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
3. Op de behandeling van de verzoeken bedoeld in de leden 1 en 2 zijn de artikelen 16 tot en met 19 van overeenkomstige toepassing.
4. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand.

Artikel 9 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder

1. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.
2. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Indien het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de Vertrouwenspersoon Integriteit en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de Vertrouwenspersoon Integriteit en stuurt de Vertrouwenspersoon Integriteit die onverwijld door aan de melder.
4. Al diegenen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn, maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

Artikel 10 De Vertrouwenspersoon Integriteit

1. Het bevoegd gezag wijst een of meer Vertrouwenspersonen Integriteit aan.
2. De Vertrouwenspersoon Integriteit heeft – naast het ontvangen van meldingen, als beschreven in artikel 3, 4 en 5 - tot taak:
 - a. het in vertrouwen adviseren, informeren en begeleiden van en het bieden van nazorg aan ambtenaren die een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid hebben,
 - b. het monitoren van gedane meldingen,
 - c. het indien gewenst namens de melder (anoniem) doen van een melding,
 - d. het registreren van:
 - de interne meldingen,
 - meldingen van derden,
 - de wijze van afdoening van de meldingen,
 - de conclusies van het naar aanleiding van de melding eventueel uitgevoerde onderzoek,
 - de naar aanleiding van de melding eventueel getroffen maatregelen,
 - e. het uitoefenen van een signaalfunctie naar leidinggevend.
3. De Vertrouwenspersoon Integriteit doet twee maal per jaar aan de gemeentesecretaris geanonimiseerd verslag. Dit verslag bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal interne meldingen, meldingen van derden en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over de 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.
 - d. De gemeentesecretaris rapporteert twee maal per jaar over dit verslag en ingekomen meldingen aan de burgemeester.
4. De Vertrouwenspersoon Integriteit is verplicht tot geheimhouding van hetgeen vertrouwelijk met hem is gedeeld. Indien de melding een strafbaar feit betreft, staat deze geheimhouding echter niet in de weg aan het informeren van de betrokken leidinggevenden en/of het bevoegd gezag.

Artikel 11 Melding door derden

1. Indien iemand, die niet werkzaam is bij de gemeente Almere, melding wil doen van een vermoeden van een misstand of een onregelmatigheid over een (ambtelijke) medewerker binnen de gemeentelijke organisatie, is daarop in beginsel hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing.
2. Met de behandeling van een melding bedoeld in lid 1 is belast de leidinggevende van de ambtenaar op wie de melding betrekking heeft.
3. Het bepaalde in de artikelen 7, derde en vierde lid, 8, tweede en derde lid, en 9, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing.

2. Interne meldingsprocedure

Artikel 12 Leidinggevende belast met behandeling

De leidinggevende van de melder is belast met de behandeling van de melding, tenzij de melder een redelijk vermoeden heeft dat deze leidinggevende anderszins direct of indirect betrokken is bij de vermoedelijke misstand. In deze gevallen is de naast hogere leidinggevende met de behandeling van de melding belast.

Indien de ambtenaar een redelijk vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid is betrokken, vindt de behandeling van de melding onder verantwoordelijkheid van de burgemeester plaats door een door hem aangewezen functionaris.

Artikel 13 Informeren Vertrouwenspersoon Integriteit

De leidinggevende respectievelijk functionaris die overeenkomstig artikel 12 met de behandeling van de melding is belast, voorziet de Vertrouwenspersoon Integriteit telkens van de feiten en gegevens als bedoeld in artikel 10 lid 2.

Artikel 14 Vastlegging van de interne melding

1. Indien de ambtenaar de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling bij een leidinggevende doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze leidinggevende, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. Indien de ambtenaar de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid mondeling via de Vertrouwenspersoon Integriteit doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt deze Vertrouwenspersoon Integriteit, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 15 Ontvangstbevestiging

De leidinggevende die overeenkomstig artikel 12 met de behandeling van de melding is belast, bevestigt onverwijld namens het bevoegd gezag de ontvangst ervan. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en/of onregelmatigheid en de datum waarop de melder het vermoeden heeft gemeld.

Artikel 16 Behandeling van de interne melding

1. De leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden,
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Indien de leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de interne melding schriftelijk over. Daarbij wordt tevens aangegeven op welke van de in lid 1 genoemde grond of gronden dit besluit is genomen.
3. De leidinggevende beoordeelt of aangifte moet worden gedaan van een strafbaar feit dan wel melding moet worden gedaan bij een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van een wettelijk voorschrift. Indien aangifte en/of melding wordt gedaan wordt de melder hiervan op de hoogte gesteld, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn, en laat het onderzoek in ieder geval niet uitvoeren door personen die mogelijk betrokken zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid. Indien de leidinggevende het

-
- onderzoek wil laten uitvoeren door een externe deskundige is daarvoor de instemming van de gemeentesecretaris vereist.
5. Indien een onderzoek wordt ingesteld, stelt de leidinggevende de melder daarvan onverwijld schriftelijk op de hoogte, onder vermelding van de persoon die met de uitvoering van het onderzoek wordt belast. De leidinggevende stuurt de melder daarbij een afschrift van de onderzoeksopdracht, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
 6. De leidinggevende informeert de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft over de melding en, indien daartoe wordt besloten, over het besluit tot het doen van aangifte en/of melding bedoeld in lid 3, tenzij het onderzoeks-, opsporings-, of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 17 De uitvoering van het onderzoek

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers dragen zorg voor een schriftelijke vastlegging hiervan, en leggen deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan degene die gehoord is. Degene die gehoord is ontvangt hiervan een afschrift.
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. Ambtenaren 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.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een afschrift, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

Artikel 18 Standpunt van de werkgever

1. De leidinggevende stelt de melder binnen acht weken na ontvangst van de melding schriftelijk op de hoogte van het inhoudelijk standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Indien duidelijk wordt dat het standpunt niet binnen de gestelde termijn kan worden gegeven, informeert de leidinggevende de melder daar schriftelijk over. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Indien de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken bedraagt, wordt daarbij tevens aangegeven waarom een langere termijn noodzakelijk is.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de leidinggevende of aangifte moet worden gedaan van een strafbaar feit dan wel melding moet worden gedaan bij een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van een wettelijk voorschrift. Indien ingevolge artikel 15 lid 3 aangifte of melding reeds heeft plaatsgevonden, wordt het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever ter beschikking gesteld van de betrokken instantie. De melder wordt daarvan op de hoogte gesteld, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
4. De persoon of personen op wie de melding betrekking heeft, wordt of worden in overeenkomstige zin geïnformeerd als de melder op grond van lid 1 t/m 3, tenzij het onderzoeks-, opsporings-, of handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

Artikel 19 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever

1. De leidinggevende stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Indien de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid naar zijn mening niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever naar zijn mening sprake is van wezenlijke onjuistheden, beoordeelt de leidinggevende op basis van de reactie van de melder of nieuw of aanvullend onderzoek noodzakelijk is en stelt hij de melder gemotiveerd van zijn beslissing in kennis. Op een eventueel nieuw of aanvullend onderzoek zijn de artikelen 16 tot en met 19 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien aangifte of melding is gedaan ingevolge artikel 16 lid 3 of artikel 18 lid 3 wordt de reactie van de melder en beoordeling daarvan door de werkgever ter beschikking gesteld van de betrokken instantie. De melder wordt daarvan op de hoogte gesteld, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

4. Externe meldingsprocedure

Artikel 20 Externe melding

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand, kan de melder een externe melding doen indien:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 18 en, in voorkomend geval, de beoordeling van de reactie bedoeld in artikel 19 lid 2, en van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijn als bedoeld in artikel 18 lid 1 of lid 2.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand indien 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 redelijk vermoeden dat de hoogste verantwoordelijke binnen de organisatie van 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, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders; een en ander onverminderd het bepaalde in artikel 6, lid 1 onder d, van de Wet Huis voor Klokkenluiders.
4. Indien naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand te kunnen opheffen of doen opheffen.

4. Slotbepalingen

Artikel 21 Publicatie, rapportage en verantwoording

1. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat deze regeling wordt gepubliceerd op het intranet en openbaar wordt gemaakt op de website van de gemeente.
2. De burgemeester geeft twee maal per jaar een terugkoppeling aan het bevoegd gezag van het verslag, als bedoeld in artikel 10, lid 3.
3. Het bevoegd gezag legt, middels een jaarlijks door de Vertrouwenspersoon Integriteit op te stellen verslag, gelijktijdig met de jaarrekening, verantwoording af aan de gemeenteraad over de uitvoering van het beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en de uitvoering van deze regeling en de gedragscode. Dit verslag zal vooraf worden afgestemd met de burgemeester, de gemeentesecretaris en de wethouder HRM. Het verslag bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid aangaande het omgaan met het melden van vermoedens van misstanden en onregelmatigheden en het in het komende jaar te voeren beleid op dit vlak;
 - b. 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;
 - c. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - d. 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.

-
- e. leereffecten en verbetermaatregelen.
 4. Na de verantwoording aan de gemeenteraad, ingevolge lid 3, wordt het verslag openbaar gemaakt. De gemeentesecretaris brengt het verslag, als bedoeld in lid 3, ter kennis van de dienstoverstijgende Ondernemingsraad.

Artikel 22 Intrekking en inwerkingtreding

1. De Klokkenluidersregeling van de gemeente Almere, vastgesteld op 5 oktober 2004, wordt ingetrokken.
2. De Regeling Melding Vermoeden Misstand en/of onregelmatigheid Almere 2016 treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld op 30 augustus 2016,

burgemeester en wethouders van Almere,

de burgemeester, de secretaris,

F.M. Weerwind R. Wielinga

Toelichting op de Regeling omgaan met melden vermoeden misstand of onregelmatigheid

Artikel 1. Begripsbepalingen

Lid 1 onder a. Ambtenaar

De definitie omvat niet alleen ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet maar ook de medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. De reikwijdte van de Regeling is in lid 2 verder uitgebreid: zij die 'anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de gemeente Almere' vallen ook onder de Regeling. Dus ook zzp'ers, uitzend- en inhuurkrachten, stagiaires en vrijwilligers.

De regeling geldt dus ook voor medewerkers van een andere organisatie die door hun werk met de gemeentelijke organisatie in aanraking zijn gekomen. Dit kunnen uitzendkrachten of gedetacheerden zijn, maar bijvoorbeeld ook consultants, werklieden, schoonmakers, etc. die werkzaamheden in het Stadhuis verrichten. Daarnaast moet bij deze groep worden gedacht aan werknemers van een andere organisatie die door samenwerking met de gemeente op de hoogte zijn geraakt van een vermoedelijk misstand bij de gemeente. Onder de groep werknemers van een andere organisatie kunnen ook ambtenaren vallen.

Eigen werknemer en werknemer van andere organisatie

4. In deze regeling wordt met werknemer telkens op beide typen werknemer bedoeld. Alleen artikel 3 en 4 hebben specifiek betrekking op respectievelijk een medewerker van de gemeente en een werknemer van een andere organisatie.

Lid 1 onder b. Adviseur

In de wet HvK is vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand. De adviseur moet een persoon zijn die een geheimhoudingsplicht heeft. Hieronder vallen in ieder geval de Vertrouwenspersoon Integriteit, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

De rol van de adviseur is geregeld in artikel 2 lid 1. Bescherming tegen benadeling van de adviseur die in dienst is van de werkgever is geregeld in artikel 7 lid 1 en 5.

Lid 1 onder c. Afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

De werknemer kan de afdeling advies van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken om informatie, advies en ondersteuning inzake het vermoeden van een misstand (zie artikel 2 lid 3).

Lid 1 onder d. Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders (zie artikel 20 lid 3 onder c). In de toelichting bij artikel 20 lid 3 wordt op deze mogelijkheid ingegaan.

De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand (zie artikel 15 lid 4). Zie verder de toelichting bij artikel 15 lid 4.

Lid 1 onder f. Externe derde

Onder omstandigheden kan de melder ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte brengen van het vermoeden van een misstand. Zo'n externe derde kan bijvoorbeeld een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie zijn en in het uiterste geval kunnen dit de media zijn.

De voorwaarden voor het zetten van deze stap en de rol van de externe derde is geregeld in artikel 20 lid 4. Zie verder met name de toelichting bij artikel 20 lid 4.

Lid 1 onder g. Externe instantie

De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor het meest in aanmerking komt (artikel 20 lid 3). Onder externe instantie wordt in ieder geval verstaan:

- a. een instantie die zich bezig houdt met de opsporing van strafbare feiten;
- b. een instantie die toezicht houdt op de naleving van wet- en regelgeving;
- c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders.

In de toelichting bij artikel 20 lid 3 wordt ingegaan op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenuiders te doen.

Lid 1 onder j. Vermoeden van een misstand

De wet HvK spreekt van een 'vermoeden van een misstand'. Ten opzichte van de definitie van vermoeden van een misstand in de wet HvK zijn in deze modelregeling de navolgende toevoegingen gedaan:

- onder 2e sub i t/m viii is telkens (een variant van) het woord "(dreigend)" toegevoegd, en
- als vormen van misstanden zijn de beschrijvingen onder 2e sub vi t/m viii toegevoegd.

De toevoegingen sluiten aan bij veel bestaande modelregelingen, waaronder de modelregeling van de Stichting van de Arbeid (STAR) en de modelregeling van de gezamenlijke Branche Organisaties Zorg (BOZ).

Vanuit het oogpunt van het voorkomen van het optreden van misstanden is het wenselijk dat een werknemer/ambtenaar ook bij een dreigende misstand al een interne melding kan doen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de beslissing die tot het optreden van de vermoede misstand zal leiden al wel is genomen maar deze beslissing nog niet tot uitvoering is gekomen.

Redelijke gronden

Het vermoeden van een misstand moet gebaseerd zijn op redelijke gronden. Dat betekent dat de melder niet hoeft te bewijzen dat sprake is van een misstand, maar hij moet zijn vermoeden wel enigszins kunnen onderbouwen. Het vermoeden moet voldoende concreet zijn en zijn gebaseerd op eigen waarneming of documenten (bijvoorbeeld e-mails, verslagen, brieven, foto's etc.). Verhalen van horen zeggen zijn bijvoorbeeld niet voldoende.

Maatschappelijk belang

Wanneer bij een misstand het maatschappelijk belang in het geding is, kan niet in zijn algemeenheid worden gezegd en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Het gaat hier in principe om situaties die het niveau van een of enkele persoonlijke gevallen overstijgen, bijvoorbeeld doordat sprake is van een zekere mate van ernst of omvang of van een structureel karakter.

Ter illustratie een voorbeeld. Een diefstal van enkele zaken door één individu is nog geen misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het maatschappelijk belang kan echter wel in het geding komen als het gaat om meerdere diefstallen of dure zaken, zeker als de diefstallen worden gepleegd door werknemers/ambtenaren die juist tot taak hebben die goederen te bewaken of als de diefstallen door de leiding van het bedrijf worden gedoogd of de leiding zelf deelt in de buit.

Lid 1 onder k. Vermoeden van een onregelmatigheid

Algemeen

Ten opzichte van de wet HvK is de mogelijkheid toegevoegd om intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid. Deze toevoeging is optioneel.

Deze toevoeging is ontleend aan de bestaande modelregeling van de gezamenlijke Branche Organisaties Zorg (BOZ). Zorgorganisaties zijn op grond van artikel 3.1.5 van de Zorgbrede Governancecode verplicht ook de mogelijkheid te bieden om melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid.

Minder ernstig

Een onregelmatigheid is minder ernstig van aard dan een misstand. Bij een onregelmatigheid gaat het om een onvolkomenheid of ongerechtigheid die niet zo ernstig is dat daarbij het maatschappelijk belang in het geding is.

Reden voor toevoeging

De mogelijkheid intern melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is toegevoegd:

- omdat het in het belang is van zowel werkgever als werknemers indien werknemers hier intern melding van kunnen doen, zodat de werkgever in staat wordt gesteld het betreffende probleem op te lossen; en
- omdat het in overeenstemming is met het recht op vrije meningsuiting op de werkvloer dat de werkgever een werknemer die intern melding wil doen van een vermoede onregelmatigheid daar de mogelijkheid toe biedt en hem beschermt tegen benadeling in zijn arbeidspositie.

Geen externe melding mogelijk

Indien de melding alleen betrekking heeft op een vermoeden van een onregelmatigheid en niet op een vermoeden van een misstand, voorziet deze regeling niet in de mogelijkheid een externe melding te doen. De reden hiervoor is dat bij enkel een vermoeden van een onregelmatigheid het maatschappelijk belang niet in het geding is.

Redelijke gronden

De definitie vereist onder meer dat het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden. Zie verder de toelichting bij lid 1 onder j..

Lid 1 onder l. Vertrouwenspersoon Integriteit

De Vertrouwenspersoon Integriteit is degene die is aangewezen om voor de organisatie van de werkgever als vertrouwenspersoon te fungeren. Het aanstellen van een Vertrouwenspersoon Integriteit is op grond van de wet HvK niet verplicht. De Vertrouwenspersoon Integriteit kan een rol spelen bij de advisering en ondersteuning van de werknemer/ambtenaar en bij het doen van de melding. Bescherming tegen benadeling van de Vertrouwenspersoon Integriteit is geregeld in artikel 7 lid 2 en 6.

Lid 2

Deze bepaling is toegelicht bij lid 1 onder a.

Artikel 2. Informatie, advies en ondersteuning voor de ambtenaar

Een medewerker die denkt dat sprake zou kunnen zijn van een misstand, heeft de mogelijkheid dit te bespreken met een adviseur, de Vertrouwenspersoon Integriteit en de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

Lid 1

Een adviseur is een persoon die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer/ambtenaar in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand (zie artikel 1 lid 1 onder b). Hieronder vallen in ieder geval de Vertrouwenspersoon Integriteit, een adviseur van de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, een advocaat, een jurist van een vakbond, een jurist van een rechtsbijstandsverzekeraar en een bedrijfsarts.

Lid 3

De afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders is ingesteld bij wet HvK. De dienstverlening van de afdeling advies van het Huis is vertrouwelijk, onafhankelijk en gratis.

Artikel 3. Interne melding door ambtenaar

Lid 1

Deze bepaling is in overeenstemming met de wet HvK (zie artikel 6 lid 1 onder e en f wet HvK) en biedt een eigen werknemer, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand of onregelmatigheid en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen bij wie van de genoemde functionarissen hij de melding het beste kan doen.

Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan. Meldingen kunnen door een ambtenaar niet anoniem worden gedaan. Als de medewerker de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de leidinggevende bij wie de melding is gedaan, zorg voor een schriftelijke vastlegging daarvan (artikel 14 lid 1).

Indien de ambtenaar een redelijk vermoeden heeft dat de gemeentesecretaris bij de vermoede misstand of onregelmatigheid is betrokken, kan hij de melding doen bij de burgemeester.

Lid 2

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een eigen werknemer/ambtenaar om de interne melding via de Vertrouwenspersoon Integriteit te doen. De Vertrouwenspersoon Integriteit fungeert dan als doorgeefluik, waardoor de vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder extra zal zijn gewaarborgd (zie verder artikel 9 lid 3). Dit brengt mee dat in dat geval de Vertrouwenspersoon Integriteit via wie de melding is gedaan, zorg draagt voor een schriftelijke vastlegging van een mondelinge melding of een mondelinge toelichting daarbij (artikel 14 lid 2).

Artikel 4. Interne melding door een werknemer van een andere organisatie

Lid 1

Deze bepaling is in overeenstemming met de wet HvK. Uit de definitie van 'vermoeden van een misstand' in de wet HvK volgt immers dat een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van deze werkgever in aanraking is gekomen, ook een melding van een vermoeden van een misstand bij deze werkgever moet kunnen doen.

Lid 1 biedt een werknemer van een andere organisatie, afhankelijk van de ernst en omvang van de vermoede misstand en afhankelijk van wie daarbij betrokken zijn, de mogelijkheid zelf af te wegen op welke plek en op welk niveau binnen de organisatie van de werkgever hij de melding het beste kan doen. Omdat de groep werknemers van een andere organisatie zo'n brede groep is, is ervoor gekozen hen alleen de mogelijkheid te bieden melding te doen van een vermoeden van een misstand. De mogelijkheid om melding te doen van een vermoeden van een onregelmatigheid is beperkt tot eigen werknemers van de werkgever.

Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 1.

Lid 2

Lid 2 regelt de mogelijkheid voor een werknemer van een andere organisatie om de interne melding via de Vertrouwenspersoon Integriteit te doen. Zie verder de toelichting bij artikel 3 lid 2.

Artikel 6. Bescherming van de melder tegen benadeling

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Van benadeling is sprake als de melder in verband met het doen van een melding slechter wordt behandeld dan hij zou zijn behandeld als hij geen melding had gedaan. Deze benadeling kan ook al plaatsvinden in de aan de melding voorafgaande fase. Dit is de fase waarin de toekomstige melder van de kwestie op de hoogte is geraakt en intern is begonnen daarover vragen te stellen of zijn mening daarover kenbaar te maken.

Bescherming tegen benadeling betekent niet alleen dat de werkgever zich onthoudt van het nemen van benadelende maatregelen. De werkgever heeft ook de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat leidinggevenden en collega's de melder niet door bepaalde gedragingen feitelijk benadelen.

De bescherming tegen benadeling is niet beperkt tot een bepaalde periode. Waar het om gaat is dat de melder niet in verband met het doen van een melding wordt benadeeld.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat de bescherming tegen benadeling betrekking heeft op de eigen werknemer/ambtenaar in twee te onderscheiden situaties.

- In de eerste situatie speelt de vermoede misstand zich af bij de eigen werkgever en doet de werknemer de melding bij deze werkgever.
- In de tweede situatie speelt de vermoede misstand zich af bij een andere organisatie waarmee de werknemer door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen. In dat geval kan de werknemer de melding bij die andere organisatie doen. De melding zelf zal dan door die andere organisatie worden behandeld. Ook dan geldt echter dat de eigen werkgever de melder niet mag benadelen als gevolg van het doen van een melding bij die andere organisatie.

Daarnaast is de bescherming tegen benadeling van toepassing op de werknemer van een andere organisatie die bij de gemeente Almere een melding doet van een vermoeden van een misstand bij de gemeente (zie de toelichting bij artikel 4 lid 1). De gemeente mag immers ook een werknemer van een andere organisatie niet benadelen als gevolg van het doen van een melding. In de praktijk is deze bescherming vooral van belang voor de medewerker die voor zijn arbeidspositie van de gemeente afhankelijk is, zoals de uitzendkracht en de gedetacheerde.

Lid 1

Lid 1 sluit aan bij de beschermingsbepaling in de wet HvK.

In de wet HvK zijn bepalingen opgenomen tot bescherming tegen benadeling van ambtenaren en werknemers in. Lid 1 is breder omdat het bescherming tegen benadeling regelt voor alle melders, waaronder bijvoorbeeld ook zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers.

De woorden "in verband met" in lid 1 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever de werknemer ook in de aan de melding voorafgaande fase dient te beschermen tegen benadeling.

Lid 1 vereist, evenals de beschermingsbepaling in de wet HvK, dat de werknemer de melding te goeder trouw en naar behoren doet. Hiermee wordt bedoeld dat de melder de melding doet in overeenstemming met deze regeling en dat de melder niet een valse of leugenachtige melding doet. De melder hoeft niet aan te tonen dat hij te goeder trouw is.

Ten opzichte van de beschermingsbepaling in de wet HvK is nog toegevoegd dat bescherming tegen benadeling ook geldt bij het melden van een vermoeden van een onregelmatigheid (zie de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder k).

Lid 2

Lid 2 geeft onder a t/m o voorbeelden van maatregelen waarbij sprake is van benadeling als de werkgever deze neemt in verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Deze opsomming is niet limitatief.

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat het door een leidinggevende nemen van een maatregel als bedoeld in lid 2 rechtstreeks wordt toegerekend aan de werkgever. Indien daarbij sprake is van benadeling levert dat schending op van artikel 6 lid 1.

Lid 3

Lid 3 maakt duidelijk dat benadeling ook aan de orde is als een redelijke grond aanwezig is om de melder aan te spreken op zijn functioneren of een maatregel tegen hem te nemen, maar de werkgever in verband met het doen van een melding een zwaardere maatregel neemt dan redelijkerwijs gerechtvaardigd is, of de werkgever tegen de melder een zwaardere maatregel neemt dan hij onder vergelijkbare omstandigheden doet tegen anderen die geen melding hebben gedaan.

Lid 4

De in lid 4 opgenomen motiveringsplicht is een voorzorgsmaatregel die de werkgever helpt om benadeling van de melder door zijn leidinggevendenden te voorkomen. Indien de voorgenomen maatregel geen verband houdt met het doen van de melding, zal de leidinggevende zonder enig bezwaar kunnen aangeven waarom het nemen van deze maatregel nodig is.

Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever een zorgplicht heeft en gehouden is de melder actief te beschermen tegen benadeling als gevolg van feitelijke gedragingen van leidinggevendenden en collega's.

Lid 5 geeft onder a t/m d voorbeelden van feitelijke gedragingen van leidinggevenden en collega's waarbij sprake is van benadeling.

Lid 5 onder c doelt op de situatie waarin niet met zoveel woorden een onderzoeks-, spreek-, werkplek- en/of contactverbod wordt opgelegd, maar de leidinggevende bijvoorbeeld in een gesprek een daartoe strekkend verzoek doet en dat vervolgens als een gemaakte afspraak aanmerkt.

Lid 7

Lid 6 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever, in voorkomend geval, gehouden is actief handhavend op te treden. De werkgever zal daarbij afhankelijk van de ernst van de benadeling en het aandeel van de betreffende werknemer daarin moeten beoordelen welke wijze van optreden afdoende zal zijn om de bescherming van de melder tegen benadeling daadwerkelijk te effectueren.

Artikel 7. Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling

Lid 1 t/m 3

De leden 1 t/m 3 brengen tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is de adviseur die in dienst is van de werkgever, de Vertrouwenpersoon Integriteit en de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever te beschermen tegen benadeling vanwege het uitoefenen van de aan hen toebedeelde rol. Uiteraard zijn de hier bedoelde personen verplicht zich daarbij als een goed werknemer te gedragen.

Lid 4

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de werkgever ook verplicht is een werknemer die gehoord is door de onderzoekers te beschermen tegen benadeling in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring. Daarnaast is de werkgever ook verplicht een werknemer die aan de onderzoekers documenten verstrekt waarvan hij redelijkerwijs nodig kan achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van kunnen nemen, te beschermen tegen benadeling in verband daarmee.

Lid 5

Lid 5 brengt tot uitdrukking dat de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt dat de bescherming tegen benadeling zoals geregeld in artikel 6 van overeenkomstige toepassing is op de in artikel 7 genoemde personen.

Artikel 8. Intern en extern onderzoek naar benadeling

Lid 1 en 2

Het zorgen voor een goede bescherming van de melder tegen benadeling is een van de basisvoorwaarden voor het goed en zorgvuldig omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daar hoort bij dat de melder die meent dat sprake is van benadeling, de werkgever kan verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.

Ook de in artikel 7 bedoelde personen hebben aanspraak op bescherming tegen benadeling. Dit vloeit voort uit de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen. Ook zij kunnen derhalve, als zij menen dat sprake is van benadeling, de werkgever verzoeken onderzoek te doen naar de wijze waarop er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.

Lid 3 verwijst voor de behandeling van dit verzoek naar de bepalingen die gelden voor de behandeling van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

Lid 4

Deze bepaling wijst op de mogelijkheid voor de melder om ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder b wet HvK. Voor het doen van zo'n verzoek aan de afdeling onderzoek van het Huis geldt niet de voorwaarde dat de melder een dergelijk verzoek eerst intern moet hebben gedaan.

Artikel 9. Vertrouwelijke omgang met de identiteit van de melder

Lid 2

Als leidinggevenden en/of collega's weten wie de melding heeft gedaan en hem dit kwalijk nemen, kan dat leiden tot benadeling van de melder. Daarom is het van belang dat de identiteit van de melder zoveel als mogelijk vertrouwelijk wordt behandeld. Concreet betekent dit dat de groep personen die weet wie

de melder is, niet groter zal mogen zijn dan voor een goede uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Voor het buiten deze groep van personen bekend maken van de identiteit van de melder is uitdrukkelijke schriftelijke instemming noodzakelijk. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de melder bekend mag worden gemaakt.

Lid 3

Als de melding via de Vertrouwenspersoon Integriteit wordt gedaan en de melder geen toestemming geeft zijn identiteit bekend te maken, zal alleen de Vertrouwenspersoon Integriteit weten wie de melder is. Dit wordt gewaarborgd door alle correspondentie over de melding via de Vertrouwenspersoon Integriteit te laten verlopen.

Lid 4

Vertrouwelijke behandeling van de identiteit van de adviseur is van belang voor zowel de melder als de adviseur. Dat is de reden dat voor het bekend maken van de identiteit van de adviseur de uitdrukkelijke schriftelijke instemming van beiden noodzakelijk is. In deze instemmingsverklaring zal specifiek moeten worden aangegeven aan wie of aan welke groep van personen de identiteit van de adviseur bekend mag worden gemaakt.

Artikel 10. De Vertrouwenspersoon Integriteit

In het tweede en derde lid worden de taken van de Vertrouwenspersoon Integriteit beschreven. Deze taken worden hieronder kort toegelicht.

– **Adviseren:** de Vertrouwenspersoon Integriteit adviseert ambtenaren of het bevoegd gezag over ethische- of integriteitskwesties. De Vertrouwenspersoon Integriteit geeft ook uitleg over de vigerende wet- en regelgeving en een eventuele gedragscode op dit gebied. Het is belangrijk dat de Vertrouwenspersoon Integriteit zich niet als moraalridder opstelt maar meer als sparringpartner en zo mogelijk de ambtenaar op weg helpt bij het maken van een juiste afweging.

Gaat het gesprek over mogelijke integriteitsschendingen of misstanden door anderen dan adviseert de Vertrouwenspersoon Integriteit over de mogelijkheden om een vermoeden te melden.

– **Informeren:** de Vertrouwenspersoon Integriteit informeert de ambtenaren over zijn rol en taken en hoe hij te werk gaat, bijvoorbeeld via intranet of door zich te presenteren bij de afdelingen.

– **Begeleiden:** de Vertrouwenspersoon Integriteit kan de melder begeleiden en ondersteunen bij het aankaarten van vermoedens van niet-integer handelen bij het bevoegd gezag.

– **Luisteren:** de Vertrouwenspersoon Integriteit is aanspreekpunt en draagt zorg voor de eerste opvang voor ambtenaren die vragen hebben op het gebied van integriteit.

– **Meldpunt:** Bij de Vertrouwenspersoon Integriteit kan een vermoeden van een misstand vertrouwelijk worden gemeld. Een en ander is geregeld in art 3, 4 en 5.

– **Registreren en rapporteren:** alle vragen en meldingen die bij de Vertrouwenspersoon Integriteit binnen komen worden op een uniforme wijze geregistreerd. Twee maal per jaar zal over de aard, ernst en omvang van de meldingen op een gestandaardiseerde wijze geanonimiseerd worden gerapporteerd aan de gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris zal, mede op basis van het geanonimiseerde verslag van de Vertrouwenspersoon Integriteit, twee maal per jaar aan de burgemeester rapporteren.

– **Monitoren en nazorg verlenen:** de Vertrouwenspersoon Integriteit verleent nazorg aan de melder. De melder kan bij de Vertrouwenspersoon Integriteit terecht als hij naar aanleiding van de melding nadelige gevolgen ondervindt voor zijn functioneren. Tevens houdt de Vertrouwenspersoon Integriteit in de gaten in hoeverre de betrokken melder tevreden is over de afwikkeling van de aangekaarte problematiek, zowel door de Vertrouwenspersoon Integriteit zelf als eventueel door anderen in de organisatie. Daar hoort ook bij dat de Vertrouwenspersoon Integriteit de melder op de hoogte houdt van de voortgang en eventueel de afhandeling. Van de monitorfunctie van de Vertrouwenspersoon Integriteit gaat een positieve werking uit. Het bevoegd gezag gaat wellicht zorgvuldiger om met het in behandeling nemen van een melding, als hij weet dat een apart daartoe aangestelde Vertrouwenspersoon Integriteit meekijkt.

De Vertrouwenspersoon Integriteit fungeert in geval van een vertrouwelijke melding ook als intermediair tussen de onderzoekers van de melding en de melder als er verhelderende vragen ten aanzien van de melding worden gesteld.

De Vertrouwenspersoon Integriteit kan geconfronteerd worden met meldingen die niet tot zijn taak behoren, zoals arbeidsconflicten. Arbeidsconflicten (zoal onenigheid over bevorderingen, interne vacatures of arbeidsvoorwaarden) horen thuis bij de leidinggevende zelf, de OR of de afdeling HRM. Hij zal de melder dan moeten doorverwijzen. Daarbij moet de Vertrouwenspersoon Integriteit in de gaten houden dat de drempel om zich tot een vertrouwenspersoon te wenden soms erg hoog is. De Vertrouwenspersoon Integriteit moet de ambtenaar niet aan zijn lot overlaten, maar bijvoorbeeld persoonlijk introduceren bij de juiste persoon.

Artikel 11 Melding door derden

Indien een burger of een organisatie een melding doet over een door hem vermoede misstand of onregelmatigheid, is dat in beginsel een klacht in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). In hoofdstuk 9 van de Awb is geregeld hoe die klacht wordt behandeld en is bepaald dat de ombudsman kan worden benaderd indien de klager van oordeel is dat de klacht niet naar behoren is behandeld. In lid 2 van artikel 11 is aanvullend geregeld dat de leidinggevende van degene op wie de melding betrekking heeft belast is met de behandeling daarvan.

Het derde lid regelt dat de beschermingsbepalingen van onderzoekers en degenen die worden gehoord naar aanleiding van de melding ook in dit geval van toepassing zijn. Hetzelfde geldt voor de bepaling dat het bevoegd gezag er zorg voor draagt dat de informatie over de melding zodanig wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor diegenen die bij de behandeling van deze melding betrokken zijn.

Artikel 14. Vastlegging van de interne melding

Lid 1 en 2

Zie voor de mogelijkheden om een interne melding te doen artikel 3 en 4. Aan het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid zijn geen formele vereisten verbonden. Het doen van een melding is vormvrij en kan zowel mondeling als schriftelijk worden gedaan.

Lid 1 en 2 regelen dat de inhoud van de melding schriftelijk wordt vastgelegd. Hiermee wordt voorkomen dat hier in een later stadium verschil van inzicht over ontstaat.

Artikel 15. Ontvangstbevestiging

Deze bepaling waarborgt dat de melder inhoudelijk op de hoogte wordt gesteld van de ontvangst van de interne melding door de leidinggevende. De melder heeft immers een gerechtvaardigd belang in staat te worden gesteld om na te gaan of de melding goed en zorgvuldig wordt behandeld.

Artikel 16. Behandeling van de interne melding

Lid 1

Naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid wordt in beginsel altijd een onderzoek ingesteld. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering (onder a) is dat het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden. Zie voor wat hieronder wordt verstaan de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c. Hierin ligt tevens besloten dat het vermoeden voldoende betrouwbaar en concreet moet zijn. Ook moet het vermoeden redelijkerwijs 'onderzoekbaar' zijn.

De tweede uitzondering (onder b) is de situatie dat reeds op voorhand, dus zonder onderzoek te doen, duidelijk is dat de gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Dat is het geval als op voorhand duidelijk is:

- dat met de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niets mis is, of
- dat de gemelde gedragingen of gebeurtenissen niet ernstig genoeg zijn om als een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid te kunnen worden aangemerkt.

Lid 3

Algemeen

Een interne melding van een vermoeden van een misstand kan voor de werkgever aanleiding zijn om aangifte te doen of een toezichthoudende instantie van deze melding op de hoogte te brengen. Dit kan voortvloeien uit een meldplicht, maar kan ook worden ingegeven door het openbaar belang van de gemeente.

Lid 3 regelt dat deze beoordeling ook al in het stadium van het in behandeling nemen van de melding wordt gemaakt.

Ernstige bezwaren

De zinsnede "tenzij daartegen ernstige bezwaren bestaan" brengt tot uitdrukking dat dit alleen in een uitzonderlijke situatie aan de orde zal zijn. Bij de afweging of daar sprake van is, zal de werkgever moeten meewegen:

- dat de melder een gerechtvaardigd belang heeft om na te kunnen gaan of de kennisgeving aan de externe instantie goed en zorgvuldig geschiedt, en
- dat de melder een geheimhoudingsplicht heeft tegenover de werkgever en de werkgever van de melder mag verwachten dat hij met alle gegevens en documenten die verband houden met de melding zorgvuldig omgaat.

Indien desalniettemin tegen het zenden van een afschrift aan de melder ernstige bezwaren bestaan, stuurt de werkgever de melder een samenvatting waarin de informatie waartegen de ernstige bezwaren bestaan wordt weggelaten.

Lid 4

Indien de melder aanwijzingen zou hebben dat de onderzoekers niet onafhankelijk en onpartijdig zijn of zelfs betrokken zouden zijn of zijn geweest bij de vermoede misstand of onregelmatigheid, kan hij de leidinggevende daarvan op de hoogte stellen. De leidinggevende zal dan moeten beoordelen of de onderzoekers aan de vereisten van lid 4 voldoen.

Lid 5

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij lid 3.

Artikel 17. De uitvoering van het onderzoek

Lid 2 t/m 4

Zie voor de bescherming van de medewerkers die bij het onderzoek betrokken raken artikel 7 lid 3 en 4.

Lid 5 en 6

Zie voor de uitzonderlijke situatie dat er ernstige bezwaren bestaan de toelichting bij artikel 16 lid 3.

Artikel 18. Standpunt van de werkgever

Lid 1 en 2

De in deze bepalingen neergelegde eerste termijn van in beginsel acht weken voor het toezenden van een inhoudelijk standpunt aan de melder en de verplichting om, als het langer dan twaalf weken gaat duren, aan te geven waarom dit zo is, waarborgen dat de behandeling van de melding en het onderzoek naar de vermoede misstand of onregelmatigheid voortvarend wordt uitgevoerd.

Lid 3

Zie de toelichting bij artikel 16 lid 3. Deze bepaling regelt dat deze beoordeling ook na afronding van het onderzoek wordt gemaakt.

Artikel 20. Externe melding

Lid 3

Lid 3 is in overeenstemming met de wet HvK (zie met name artikel 6 lid 1 onder d wet HvK). De bepaling geeft onder a t/m c voorbeelden van wat onder een externe instantie wordt verstaan.

Lid 3 onder c wijst onder meer op de mogelijkheid voor de melder om de externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders te doen. Deze mogelijkheid is geregeld in artikel 4 lid 1 onder a wet HvK.

In artikel 6 lid 1 wet HvK zijn de vereisten voor het in behandeling nemen van een externe melding bij de afdeling onderzoek van het Huis geregeld. In artikel 6 lid 1 aanhef en onder d wet HvK is bepaald dat de afdeling onderzoek van het Huis geen onderzoek instelt als deze oordeelt dat "het vermoeden van de misstand ter beoordeling staat van bestuursorganen of diensten die zijn belast met de opsporing van strafbare feiten of met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift of een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand kan worden gemeld en het bestuursorgaan, de dienst of de andere daartoe bevoegde instantie het vermoeden van een misstand naar behoren behandelt of heeft behandeld."

De afdeling onderzoek van het Huis heeft dus voor wat betreft de externe melding van een vermoeden van een misstand een soort rest- en achtervangersfunctie. De afdeling onderzoek van het Huis onderzoekt externe meldingen als andere externe instanties niet bevoegd zijn, en als zij de melding niet of niet naar behoren behandelen of hebben behandeld.

Voor de volledigheid zij nog opgemerkt dat de mogelijkheid tot het doen van een externe melding van een vermoeden van een misstand bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (artikel 14 lid 3 onder c) beperkt is tot een vermoeden van een misstand zoals gedefinieerd in de wet HvK. De toevoegingen in de in deze modelregeling gehanteerde definitie vallen daar niet onder. Zie voor wat ten opzichte van de definitie in de wet HvK is toegevoegd de toelichting bij artikel 1 lid 1 onder c. Bij

het doen van een externe melding bij een andere externe derde of externe instantie spelen de beperkingen van de definitie in de wet HvK niet.

Lid 4

Deze bepaling brengt tot uitdrukking dat de melder onder omstandigheden ook een derde, die geen externe instantie is, op de hoogte kan brengen van het vermoeden van een misstand.

Deze bepaling is in overeenstemming met het recht op vrijheid van meningsuiting tegenover de werkgever. Voorwaarde voor het doen van een externe melding bij zo'n externe derde is dat voldaan is aan lid 1 of 2 en dat de melder een redelijke afweging maakt of het maatschappelijk belang bij het doen van die externe melding zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding.

Bij zo'n externe derde kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een minister, leden van de Tweede Kamer of een maatschappelijke organisatie. In het uiterste geval kan de melder het recht hebben het vermoeden van een misstand, bijvoorbeeld via de media, in de openbaarheid te brengen. Voorwaarde voor het melden bij een externe derde is dat de melder dit op proportionele wijze doet en de werkgever geen onnodige schade berokkent.

Artikel 21. Publicatie, rapportage en verantwoording

Lid 1

Op grond van de wet HvK is de werkgever verplicht aan de personen die bij hem werken, een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.

Ex-werknemers, werknemers van de werkgever die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verrichten en werknemers van een andere organisatie hebben echter meestal geen toegang (meer) tot het intranet van de werkgever. Daarom schrijft deze regeling ook het openbaar maken van de regeling op de website van de gemeente voor, naast officiële bekendmaking in het Gemeenteblad.

Lid 2 en 3

In artikel 10 lid 3 is bepaald dat de Vertrouwenspersoon Integriteit twee maal per jaar aan de gemeentesecretaris verslag uitbrengt waarin in elk geval wordt opgenomen:

- a. informatie over het aantal interne meldingen, meldingen van derden en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
- b. algemene informatie over de 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.

Dit verslag vormt een belangrijke basis voor het de terugkoppeling die de burgemeester twee maal per jaar aan het bevoegd gezag geeft.

Het bevoegd gezag draagt zorg voor de jaarlijkse verantwoording aan de gemeenteraad, middels een door de Vertrouwenspersoon Integriteit jaarlijks op te stellen verslag. Om aan te sluiten bij de P&C-cyclus vindt deze verantwoording via een separaat verslag, gelijktijdig met de jaarrekening, plaats. Het verslag zal voorafgaand aan de voorlegging aan het bevoegd gezag, worden afgestemd met de burgemeester, de gemeentesecretaris en de wethouder HRM.

Praktisch gezien zal de Vertrouwenspersoon Integriteit met het voorbereiden en opstellen van dit verslag aan het bevoegd gezag zijn belast.