



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](http://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 Ongevalsmeldingen 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](mailto: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](http://www.vng.nl) onder brieven.