

Meldprocedure ambtelijke integriteit

1. Inleiding

De provincie Zuid-Holland streeft naar een organisatie waar integer en respectvol met elkaar wordt gewerkt. Er wordt een actief integriteitsbeleid gevoerd en gestuurd op een veilig werkklimaat. Onderdeel van het integriteitsbeleid is deze 'Meldprocedure ambtelijke integriteit'. Deze meldprocedure is wat betreft het melden van vermoedens van misstanden verplicht op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Een eigen keuze van de provincie Zuid-Holland is om ook andere vermoedens van integriteitsschendingen, waaronder ongewenst gedrag, onder de werking van de meldprocedure te brengen.

Van iedereen die werkt bij of voor de provincie Zuid-Holland wordt integer gedrag verwacht. Iedere provincieambtenaar legt de [eet of belofte](#) af. Een externe, stagiair, uitzendkracht of zzp-er die een opdracht uitvoert voor de provincie tekent een [integriteits-en geheimhoudingsverklaring](#).

De Gedragscode Ambtelijke Integriteit en nota '[integriteit is van ons allemaal](#)' beschrijven de integriteitsnormen. Houd iemand zich niet aan deze normen, dan spreken we van een integriteitsschending. De provincie onderscheidt sociale integriteitsschendingen, zakelijke integriteitsschendingen en misstanden.

- **Sociale integriteitsschending:** ongewenst gedrag, zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten.
- **Zakelijke integriteitsschending:** ongewenst gedrag, zoals diefstal, fraude, corruptie, belangenverstremgeling en oneigenlijk gebruik van bevoegdheden en toegang tot informatie.
- **Misstand:** een misstand of een inbreuk op Europese regelgeving, zoals bedoeld in de '[Regeling melden vermoeden van een misstand](#)', bijlage 2 cao provinciale sector (hierna: de Regeling)

De belangrijkste verschillen: bij sociale en zakelijke integriteitsschendingen gaat het vaak om interne en individuele consequenties van het gedrag, bij een misstand vaak om externe en in ieder geval om maatschappelijke consequenties.

Als er een vermoeden van een integriteitsschending door een medewerker van de provincie is, moet er worden gehandeld. Dit is om meerdere redenen van belang:

- Door in het individuele geval met elkaar te spreken ontstaat inzicht en duidelijkheid in wat er gebeurd is en welke maatregelen er nodig zijn om de integriteitsschending te stoppen of te voorkomen.
- Bespreken en melden van vermoedelijke schendingen geeft de provincie inzicht in haar kwetsbaarheden en die van haar medewerkers. Met dit inzicht kan de provincie maatregelen nemen om de kwetsbaarheden te verminderen, met bijvoorbeeld trainingen en voorlichting.
- Een melding van een integriteitsschending zorgt ervoor dat de provincie een beeld krijgt van de veiligheid van de werkomgeving, omdat meldingen geregistreerd worden. Deze registratie wordt ook gebruikt om intern en extern verantwoording af te leggen over integriteit. Wanneer er slechts informele gesprekken worden gevoerd, die doorgaans niet geregistreerd worden, dan is dit beeld niet compleet.

Deze meldprocedure beschrijft de stappen om vermoedelijke integriteitsschendingen door medewerkers van de provincie te melden voor (oud-)medewerkers, personen die werken onder

verantwoordelijkheid van de provincie, die in contact staan met de provincie door werk gerelateerde activiteiten. De procedure kan gebruikt worden door personen die zelf met een integriteitsschending te maken krijgen of zien dat anderen niet-integer handelen of behandeld worden. Meldingen gericht tegen politieke ambtsdragers (commissaris van de Koning, leden van Gedeputeerde Staten of (de griffier van) Provinciale Staten) vallen niet onder deze meldprocedure.

Voordat tot een melding wordt overgegaan is het belangrijk om te onderzoeken of de integriteitsschending ook opgelost kan worden met een of meerdere gesprekken. De P-manager of de vertrouwenspersoon kunnen hierbij helpen. Wanneer dit niet (meer) mogelijk is of niet leidt tot een bevredigende oplossing dan kan een formele interne melding worden gedaan en wordt onderstaande interne [meldprocedure](#) gevolgd. Deze procedure is niet bedoeld voor arbeidsconflicten.

In alle gevallen geldt dat de melder de situatie niet alleen 'van horen zeggen' kent, maar zelf dingen heeft gezien, meegemaakt of stukken heeft (papieren, e-mails, foto's of andere bewijzen) waaruit de integriteitsschending blijkt. Kortom, er moet sprake zijn van een vermoeden op 'redelijke gronden'.

2. Definities

- **Arbeidsconflict:** twee individuen, één individu en een groep of twee groepen – binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie – hebben een arbeidsconflict als tenminste een van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.
- **Beklaagde(n):** degene(n) waar het onderzoek bij een vermoedelijke integriteitsschending of misstand zich op richt of mogelijk op gaat richten.
- **Concerncontroller:** ziet toe op de (samenhang) van beleid, uitvoering en bedrijfsvoering van de provinciale organisatie en heeft een toezichthoudende en signalerende functie met betrekking tot de integriteit binnen de ambtelijke organisatie.
- **Directeur Mens & Organisatie (M&O):** Personeelsmanager van de Personeelsmanagers; voert regie op de totale arbeidscapaciteit, flexibele en duurzame inzetbaarheid van medewerkers en visieontwikkeling over strategische organisatievraagstukken.
- **Eenheid Audit en Advies (EAA):** Organisatieonderdeel belast met het uitvoeren van onderzoeken voor bedrijfsvoering, het signaleren van de belangrijkste risico's hierin en het geven van adviezen hierover.
- **Getuige(n):** degene(n) die gehoord word(t)(en) in het kader van een integriteitsonderzoek om informatie te geven over de vermeende integriteitsschending.
- **Integriteitsschending:** sociale of zakelijke integriteitsschending of een misstand
- **Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (hierna: LKOG):** een onafhankelijke commissie van experts die klachten van medewerkers over ongewenst gedrag onderzoekt.
- **Meld- en adviespunt integriteit ('het meldpunt'):** bij het meldpunt kunnen sociale- en zakelijke integriteitsschendingen en misstanden gemeld worden en bevordert daarnaast een weerbare en integere provincie.
- **Melder:** (oud-)medewerker van de provincie, persoon die werkt onder verantwoordelijkheid van de provincie, in contact staat met de provincie voor werk gerelateerde activiteiten die:
 - een mogelijke zakelijke integriteitsschending heeft gemeld;
 - een mogelijke sociale integriteitsschending heeft gemeld;
 - een mogelijke misstand zoals bedoeld in de regeling heeft gemeld.
- **Melding/Melden:** mondeling, schriftelijk, telefonisch, met een elektronisch communicatiemiddel of in een gesprek op locatie informeren van leidinggevende,

vertrouwenspersoon of het meldpunt over een vermoedelijke integriteitsschending binnen de provinciale organisatie.

- **Onderzoek:** een onderzoek gericht op verzamelen en op schrift stellen van feiten naar aanleiding van een melding van vermoedelijke integriteitsschending.
- **Onderzoeker:** degene(n) die opdracht heeft gekregen een onderzoek naar de vermeende integriteitsschending uit te voeren en de feiten te verzamelen. Hij/zij verricht deze onderzoeken onder verantwoordelijkheid van de provinciesecretaris en voert dit uit diens naam uit.
- **Onderzoeksmethoden:** methoden die ingezet kunnen worden om een melding te onderzoeken, zoals 'hoor en wederhoor', opstellen van een feitenrelaas, dossieronderzoek, onderzoek van werkplek, e-mailverkeer en onderzoek van internetgebruik.
- **Onderzoeksrapport:** rapport opgemaakt door een onderzoeker, waarin alle feiten, verklaringen, maar ook omstandigheden en beweegredenen worden vermeld die betrekking hebben op de vermeende integriteitsschending.
- **Ongewenst gedrag:** overkoepelend begrip voor meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag tussen personen in een organisatie:
 - **Agressie en geweld:** hieronder verstaan we voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid
 - **Discriminatie:** hieronder verstaan we behandeling van een persoon op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie is of zou worden behandeld op grond van afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of chronische aandoening, politieke gezindheid, arbeidsrelatie (fulltime of parttime), arbeidscontract (vast of tijdelijk), burgerlijke staat, nationaliteit, godsdienst, levensbeschouwing
 - **Pesten:** hieronder verstaan we alle vormen van intimiderend gedrag binnen de organisatie met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen een persoon of een groep van personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag
 - **Seksuele intimidatie:** hieronder verstaan we enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd
- **Personeelsmanager (P-manager):** formeel leidinggevende van de medewerkers van de aan hem of haar toegewezen professionele teams. Eerste aanspreekpunt voor medewerkers om vragen en dilemma's rond integriteit te bespreken.
- **Provinciesecretaris:** heeft de leiding over de ambtelijke provinciale organisatie en is verantwoordelijk voor ambtelijke integriteit en daarbij voor het besluit over de uitvoering van een onderzoek, de beoordeling van de onderzoeksgegevens en het besluit over disciplinaire maatregelen.
- **Vertrouwenspersoon:** de persoon die is aangewezen om als [vertrouwenspersoon integriteit](#) voor de provincie te fungeren. De vertrouwenspersoon kan de melder of de beklagde ondersteunen gedurende het hele proces.

3. Meldprocedure

3.1. Vastlegging en ontvangstbevestiging van de interne melding

1. Een interne melding kan worden gedaan door een persoon die bij de organisatie in dienst is of was. Een interne melding kan ook worden gedaan door een sollicitant en een persoon die niet bij de provincie in dienst is of was, maar die door zijn werkzaamheden wel met de organisatie in aanraking is gekomen.
2. Een melder kan telefonisch, per e-mail (integriteit@pzh.nl), per post (o.v.v. het meldpunt Integriteit) of in persoon op locatie een melding doen van een vermoedelijke integriteitsschending.
Het is mogelijk om een vertrouwelijke melding te doen. Bij zo'n melding wordt de identiteit van de melder zo nodig alleen gedeeld met personen die belast zijn met de behandeling van de melding. Anoniem melden is in uitzonderlijke gevallen ook een mogelijkheid, maar zorgt er wel voor dat de beoordeling en het onderzoek van de melding complexer is.
3. Het meldpunt legt een mondelinge melding of mondelinge toelichting volledig en nauwkeurig schriftelijk vast en stelt vast welke soort melding het betreft: sociale- of zakelijke integriteit of een vermoeden van een misstand. De melder wordt in de gelegenheid gesteld de schriftelijke weergave te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen. Als de inhoud van de melding niet gaat over ambtelijke integriteit dan zal het meldpunt de melder doorverwijzen, bijvoorbeeld naar de [klachtencommissie](#) of de collega's van bestuurlijke integriteit.
4. Het meldpunt stuurt de melder uiterlijk binnen zeven dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen, een kopie van de melding, de beschrijving van het verloop van de interne procedure en volledige en onafhankelijke informatie over de rechtsbescherming van de melder. Als er meer informatie nodig is om tot een goede beschrijving en duiding van de melding te komen, neemt het meldpunt contact op met de melder voor aanvullende informatie.
5. Het meldpunt informeert de provinciesecretaris over de melding, bereidt een advies aan de provinciesecretaris over het vervolgproces voor en stuurt deze door naar de provinciesecretaris.
6. In het geval dat de melding de provinciesecretaris betreft, informeert en adviseert het meldpunt de commissaris van de Koning.

3.2 Behandeling van de interne melding door de werkgever

1. Het meldpunt beoordeelt de melding aan de hand van de volgende criteria om tot een onderzoek te kunnen overgaan:
 - a. aard van het gemelde feit;
 - b. ontvankelijkheid;
 - c. ernst van de zaak;
 - d. valideerbaarheid;
 - e. positie of persoon van de melder;
 - f. positie of persoon van de betrokkene;
 - g. geloofwaardigheid/waarschijnlijkheid.
2. Het meldpunt adviseert de provinciesecretaris binnen twee weken over het al dan niet instellen van een onderzoek en de aard hiervan. Bij een onderzoek bepaalt de provinciesecretaris wie dit gaat uitvoeren. Dit kan de Eenheid Audit en Advies (EAA) van de provincie Zuid-Holland, een extern onderzoeksbureau of een combinatie van beiden zijn.

Als de provinciesecretaris afwijkt van het advies van het meldpunt, motiveert hij/zij dit schriftelijk naar het meldpunt.

3. De provinciesecretaris beslist, op advies van het meldpunt, over aangifte doen of melding maken van de vermeende integriteitsschending bij de politie of het Openbaar Ministerie.
4. Als door de provinciesecretaris geen onderzoek wordt ingesteld dan informeert het meldpunt de melder daarover schriftelijk met onderbouwing binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom er geen onderzoek wordt ingesteld. Bij een melding van een misstand wordt aangegeven dat het mogelijk is om deze extern te melden bij de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders of bij een andere instantie die daartoe is bevoegd.
5. Het is mogelijk - afhankelijk van de aard van de melding - dat wordt gezocht naar andere mogelijkheden dan een onderzoek, zoals het inzetten van een mediator of het uitvoeren van een verkenning naar de cultuur binnen een organisatieonderdeel.
6. Als door de provinciesecretaris wel een onderzoek wordt ingesteld informeert het meldpunt de melder direct schriftelijk dat een onderzoek wordt ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. Bij een melding van een misstand wordt volgens de Regeling een contactpersoon aangewezen die toeziet op het tegengaan van benadeling. Ook wordt de melder gewezen op de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een vertrouwenspersoon of een andere persoon naar keuze.
7. Het meldpunt informeert ook de beklagde direct over de melding en het onderzoek dat wordt ingesteld, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad. Van de beklagde wordt verwacht dat deze aan het onderzoek meewerkt. Het meldpunt wijst de beklagde op de mogelijkheid zich te laten bijstaan door bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of een andere persoon naar keuze.
8. Als tijdens een onderzoek de kans bestaat op herhaling van de integriteitsschending, misstand of onregelmatigheid, op verstoring van de orde in de organisatie, of van het onderzoek, kan de provinciesecretaris een ordemaatregel treffen. Voorbeelden hiervan zijn: tijdelijk verrichten van ander of geen werk, tijdelijk werken op een andere plaats, een verbod om provinciale locaties te betreden en een verbod om contact te leggen met (bepaalde) collega's.
9. Het meldpunt ziet toe op de bescherming van de identiteit van de melder, de beklagde en getuigen tijdens de behandeling van het onderzoek.

3.3 Uitvoering onderzoek

1. Zodra een beslissing tot een onderzoek is genomen, wordt dit onderzoek gestart. Een onderzoek duurt niet langer dan zes weken. Als het onderzoek niet binnen zes weken kan worden afgerond, kan de provinciesecretaris deze termijn twee keer verlengen met ieder vier weken. De melder en mogelijke beklagde worden hierover geïnformeerd.
2. De onderzoeker stelt de melder in de gelegenheid te worden gehoord en zorgt voor een volledig en nauwkeurig verslag. De melder wordt in de gelegenheid gesteld het verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen en ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoeker hoort de mogelijke beklagde, kan ook getuigen horen en zorgt voor een volledig en nauwkeurig verslag. De mogelijke beklagde en getuigen worden in de gelegenheid gesteld hun verslag te controleren, te corrigeren en voor akkoord te tekenen. De mogelijke beklagde en getuigen ontvangen het vastgestelde verslag. Elke betrokkene kan zich – op eigen kosten – tijdens het interview laten bijstaan, al dan niet rechtskundig. De onderzoekers houden er bij de uitnodiging rekening mee dat zij voldoende tijd hebben (tenminste drie werkdagen) om bijstand te organiseren.
4. De onderzoeker kan binnen de provincie alle documenten inzien en opvragen die voor het onderzoek redelijkerwijs nodig worden geacht. Bij onderzoeksmethoden die de persoonlijke

levenssfeer van de beklaagde of getuigen raken, bijvoorbeeld onderzoeken van e-mails of doorzoeken van de werkplek, wordt vooraf getoetst of de inzet van een bepaalde methode in redelijke verhouding staat tot het doel en of de inzet van de methode de beste manier/minst ingrijpende manier is om het doel te bereiken.

5. De in het onderzoek betrokken personen mogen de onderzoeker alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoeker daar voor het onderzoek kennis van neemt.
6. De onderzoeker stelt een concept-onderzoeksrapport op en stelt zowel de melder als de beklaagde in de gelegenheid hier opmerkingen bij te maken, tenzij dit het onderzoeksbelang schaadt. De versie die de melder en beklaagde ter inzage krijgen is geanonimiseerd en de eventuele getuigenverklaringen zijn hierin niet opgenomen.
7. Het meldpunt stelt op basis van het onderzoeksrapport binnen één week een advies op aan de provinciesecretaris over de vervolgstappen. Dit advies bevat een samenvatting van onderzoeksgegevens, een beoordeling of sprake is van een integriteitsschending, waaronder ongewenst gedrag, of misstand en eventueel een aanbeveling over te nemen preventieve maatregelen.
8. De provinciesecretaris stelt vervolgens het onderzoeksrapport vast en beslist binnen twee weken, op basis van het advies, over het al dan niet opleggen van een maatregel en de zwaarte hiervan.

3.4 Opvolging onderzoek

1. Het meldpunt informeert de melder en de beklaagde binnen acht weken na de melding schriftelijk over het gemotiveerde standpunt van de werkgever over de melding (bijvoorbeeld of de melding gegrond of niet gegrond geacht wordt).
2. Het meldpunt informeert de melder binnen zes weken na afronding van het onderzoek tot welke stappen de melding heeft geleid.
3. De beklaagde wordt op dezelfde manier geïnformeerd, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. Het meldpunt zorgt voor archivering van alle relevante stukken met inachtneming van de wettelijke voorschriften.

3.5 Bescherming tegen benadeling

De melder van een vermoedelijke misstand en eventuele getuigen zullen in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor hun rechtspositie ondervinden tijdens en na de openbaarmaking of de behandeling van deze melding bij de provincie, een andere organisatie, een externe instantie of een externe derde. Zie hiervoor artikelen 6 tot en met 9 van [‘de Regeling’](#). Ook de melder en getuigen van een sociale- of zakelijke integriteitsschending mag geen benadeling ondervinden tijdens en na de procedure.

Het meld- en adviespunt en, indien de melder zich laat bijstaan, de vertrouwenspersoon zien hier op toe.

3.6 Privacy

Bij de behandeling van de melding worden steeds de geldende richtlijnen voor privacybescherming in acht genomen. Dat geldt zowel voor degene die de melding heeft gedaan als voor degene op wie de melding betrekking heeft.

Als je een melding doet van een integriteitsschending waarvan je ook persoonlijk slachtoffer bent geworden, bijvoorbeeld bij diefstal, discriminatie, pesten of (seksuele) intimidatie, kan er meestal

niet aan worden ontkomen dat je persoonlijk wordt betrokken bij de behandeling, tenzij de melding anoniem gedaan is. Als een zaak onder behandeling komt van een rechter, kan deze bepalen dat jouw identiteit bekend gemaakt moet worden.

3.7 Externe procedure

Een sociale integriteitsschending kan ook extern gemeld worden bij de [Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid \(LKOOG\)](#). Melders worden zoveel mogelijk gestimuleerd eerst een interne melding te doen.

Bij een misstand kun je terecht bij het [Huis voor Klokkeluiders](#). Melders worden zoveel mogelijk gestimuleerd eerst intern een melding te doen van de misstand.

4. Meld- en adviespunt integriteit

Het meldpunt houdt zich bezig met de bevordering van een weerbare en integere organisatie en een veilig werkklimaat voor haar medewerkers. Hier kunnen alle soorten integriteitsmeldingen worden gedaan.

Er werken collega's die kennis hebben van de diverse deelonderwerpen van integriteit en in de volle breedte. Zij bieden informatie en advies aan de gehele organisatie. Het betreft een multidisciplinair team van deskundigen op het terrein van integriteit, arbeidszaken en integriteitsonderzoek.

Organisatorisch heeft het meldpunt een onafhankelijke positie en valt rechtstreeks onder de provinciesecretaris (en indien nodig onder de betrokken gedeputeerde/portefeuillehouder). Het meldpunt is onpartijdig, ziet toe op het **afhandelen van meldingen** en **adviseert** hierover.

In geval van een melding van een (vermoedelijke) integriteitsschending ziet het meldpunt toe op:

- Zorgvuldige (duurzame/veilige) registratie van de melding volgens de geldende (privacy) wetgeving en toezicht op geheimhoudingsplicht;
- Zo nodig (en in overleg met de melder) bepalen om wat voor soort melding het gaat (sociaal, zakelijk of een misstand);
- Oriënterend onderzoek van de melding en op basis daarvan advisering van de opdrachtgever (provinciesecretaris) over het al dan niet doen van verder onderzoek;
- Ondersteuning aan de interne- dan wel externe onderzoekers;
- Toezicht op de kwaliteit van het proces;
- Een goede informatievoorziening naar alle betrokkenen over het proces en over de uitkomsten hiervan;
- Toezicht op uitvoering van de uitkomsten;
- Archivering van de melding en bijbehorende relevante stukken volgens de geldende (privacy) wetgeving.

Naast toezien op, adviseren over en afhandelen van meldingen heeft het meldpunt ook de taak om bij te dragen aan **bescherming en bevordering van een veilig werkklimaat** en **bewustwording/trainingen organiseren**.

- Bescherming en bevordering van een veilig werkklimaat gebeurt door duidelijke en toegankelijke regels en procedures te maken, inzicht te krijgen in risico's en kwetsbaarheden binnen de organisatie en helderheid te scheppen over rollen en verantwoordelijkheden.
- Bewustwording/training gebeurt vooral door programma's over integriteit aan te bieden aan (nieuwe) medewerkers, leidinggevendenden, opgaveteams en andere organisatieonderdelen. Onderwerpen die hierbij aan bod kunnen komen zijn: ambtelijke integriteit,

vertrouwenspersonen, weerbaarheid tegen ondermijning (inclusief de wet Bibob), professioneel omgaan met informatie, bijvoorbeeld in relatie tot de Wet Open Overheid (WOO), privacy (AVG) en het onder begeleiding spelen van het dilemma spel integriteit of het dilemma spel ongewenst gedrag.