

Regeling Melding Vermoeden Misstand van de gemeente Rotterdam



1. Inleiding

In deze regeling lees je wat je als werknemer kan doen als je denkt dat er sprake is van een misstand.

In de regeling staat wat je kunt melden en waar je dat kunt melden, en welke rechten en plichten je hebt. Als je met de beste bedoeling een melding doet, mag je geen last krijgen omdát je een melding doet. Dit geldt ook voor iemand die jou helpt bij jouw melding.

Goed om te weten

Discriminatie, seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld zijn niet in deze meldregeling opgenomen. De procedure met betrekking tot dit soort meldingen staat in het Protocol ongewenste omgangsvormen.

2. Wat is een misstand?

Iets is een (vermoeden van een) misstand wanneer een werknemer iets doet waardoor het maatschappelijk

belang in gevaar is of het gedrag niet past binnen de geldende normen en waarden en (spel)regels van de gemeente Rotterdam.

Dit wordt in de regeling verder toegelicht.

3. Wanneer kun je een melding doen?

Je doet een melding wanneer je vermoedt dat er sprake is van een misstand door een werknemer van de gemeente. Het is belangrijk dat je aangeeft waarom je dat vermoeden hebt. Je kunt bijvoorbeeld zelf iets hebben gezien of gehoord of je hebt documenten, mails of andere stukken die dat laten zien.

Je kan voor advies terecht bij jouw clustercoördinator integriteit. Samen bespreken jullie op welke situatie jouw melding betrekking heeft:

a) Vermoeden van een misstand

Er is sprake van een vermoeden van een misstand als door een gedraging van een werknemer **het maat-**

schappelijk belang in gevaar is komt. Het maatschappelijk belang is in gevaar als er:

- een gevaar is voor de volksgezondheid, de veiligheid van personen of voor aantasting van het milieu.
Bijvoorbeeld: een werknemer die bij de vergunningverlening bewust informatie over de veiligheid tijdens een evenement achterhoudt of manipuleert.
- sprake is van een overtreding van een wettelijk voorschrift of een beleidsregel, waarbij het maatschappelijk belang in het geding komt.
Bijvoorbeeld: een werknemer die vertrouwelijke informatie doorspeelt aan één van de partijen die deelneemt aan een aanbesteding van de gemeente.
- een gevaar is voor het goed functioneren van de gemeentelijke organisatie door onbehoorlijk handelen of nalaten van een werknemer.
Bijvoorbeeld: een werknemer die aanvragen van vrienden en familie met voorrang behandelt.

Onder een vermoeden van een misstand wordt in deze regeling ook verstaan een vermoedelijke integriteitschending of een vermoedelijke inbreuk op Unierecht.

b) Vermoedelijke integriteitsschending

Van een vermoedelijke integriteitsschending is sprake als een gedraging van een werknemer niet past binnen **de geldende normen en waarden** en (spel)regels van de gemeente Rotterdam, zoals de gedragscode. Je kan

hierbij denken aan: (de schijn van) belangenverstrengeling, verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen, misdragingen door de werknemer (binnen en buiten werktijd), vermoedens van fraude en diefstal en het aannemen van grote giften.

c) Vermoedelijke inbreuk op Unierecht (Europese wetgeving)

Er is sprake van een inbreuk op het Unierecht, als de gedraging van de werknemer in strijd is met bepaalde Unierechtelijke regels. Het gaat dan om regels (verordeningen of richtlijnen) op het terrein van bijvoorbeeld privacy, het voorkomen van witwassen en overheidsopdrachten.

Twee voorbeelden:

- Een werknemer die ontdekt dat de aanbestedingsprocedure niet naar behoren wordt gevolgd (en dat daarmee dus in strijd met de Europese aanbestedingsrichtlijn wordt gehandeld).
- Een sollicitant die ontdekt dat zijn sollicitatiegegevens langer zijn bewaard dan toegestaan (en dat daarmee dus in strijd met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wordt gehandeld).

4. Wie kan een melding doen en hoe doe je een melding?

Je kunt een melding doen wanneer je voor de gemeente



Rotterdam werkt of hebt gewerkt, maar ook als je bijvoorbeeld extern wordt ingehuurd.

Je kan een melding schriftelijk of mondeling doen. Dat laatste kan je telefonisch of op locatie doen. Jouw mondelinge melding wordt schriftelijk vastgelegd of wordt opgenomen door degene bij wie je de melding doet.

5. Ben je als werknemer verplicht om een melding te doen?

Nee. De gemeente Rotterdam verwacht echter van jou als werknemer dat je een melding maakt van een vermoeden van een misstand.

Goed om te weten

Een **ambtsmisdrijf** móet je volgens de wet melden.

Voorbeelden van een ambtsmisdrijf zijn: verduistering van geld, vernietiging van bewijsmateriaal, omkoping of misbruik van gezag.

6. Waar kan je intern melden?

Je kan intern of extern een melding doen. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden opgepakt. Als je eerst intern een melding doet, dan kan je daarna altijd nog een externe melding doen.

Een interne melding doe je bij:

- jouw direct leidinggevende of een HR-adviseur of een lid van de directie van jouw cluster. Zij zijn verplicht

om jouw melding binnen 3 werkdagen te melden bij de clustercoördinator integriteit.

- één van de vertrouwenspersonen. Zij zijn verplicht om jouw melding binnen 3 werkdagen te melden bij de clustercoördinator integriteit, tenzij jij hiervoor geen toestemming hebt gegeven.
- de clustercoördinator integriteit.

7. Waar kan je extern melden?

Een **externe** melding doe je bij één van onderstaande meldpunten:

- **de Gemeentelijke Ombudsman**
Meent 106, 3011 JR Rotterdam
Iedere werkdag bereikbaar onder telefoonnummer 0800-0802
Website van [de Gemeentelijke Ombudsman](#)

- **het Huis voor Klokkenluiders**
Muzenstraat 89-91, 2511 WB Den-Haag
Iedere werkdag bereikbaar onder telefoonnummer: 088-1331000
Website van [het Huis voor Klokkenluiders](#)

8. Wat gebeurt er na jouw interne melding?

De clustercoördinator integriteit registreert jouw melding en stuurt jou binnen 7 werkdagen na jouw melding een schriftelijke ontvangstbevestiging. De clustercoördinator informeert de concerndirecteur van jouw cluster

over de melding.

De clustercoördinator bekijkt jouw melding zorgvuldig aan de hand van een aantal vragen, zoals:

- Gaat het over een (mogelijke) misstand of integriteitsschending of inbreuk op het Unierecht?
- Staat er in de melding voldoende informatie over:
 - concrete gedragingen, handelingen of nalatigheid?
 - de periode, de datum, het tijdstip en/of de locatie?
 - de identiteit van de melder?
 - de identiteit van de betrokkene?
 - de aanleiding voor de melding?
- Is de melding te onderzoeken?
- Moeten er onderzoeksmiddelen/-methoden (zoals het raadplegen van systemen) ingezet worden?

De clustercoördinator integriteit adviseert daarna de concerndirecteur van jouw cluster over de vervolgstappen. Deze doet dat aan de hand van [het Protocol onderzoek vermoeden misstand](#).

9. Wie informeert jou nadat jouw melding is getoetst?

- De clustercoördinator integriteit informeert jou schriftelijk namens de concerndirecteur van jouw cluster wanneer er besloten is naar aanleiding van jouw melding een onderzoek in te stellen. De clustercoördinator doet dit direct nadat het onderzoek is ingesteld.
- Binnen 3 maanden na verzending van de ontvangst-

bevestiging van jouw melding, informeert de clustercoördinator jou over het verloop van het onderzoek dat is ingesteld.

- Na afloop van het onderzoek informeert de clustercoördinator jou of er een misstand of een integriteitsschending of een inbreuk op Unierecht is vastgesteld.
- Als de concerndirecteur heeft besloten geen onderzoek in te stellen, informeert de clustercoördinator integriteit jou schriftelijk binnen 2 weken na jouw melding. Daarbij geeft de clustercoördinator aan waarom er geen onderzoek wordt ingesteld.

10. Hoe wordt met jouw privacy omgegaan?

Jouw naam wordt niet bekend gemaakt bij de persoon over wie jij een melding hebt gedaan of bij anderen. Hierop kan een uitzondering worden gemaakt als jij hiervoor toestemming geeft.

11. Hoe word je beschermd tegen benadeling?

Als je een melding doet zoals aangegeven in deze regeling, dan word je beschermd tegen benadeling. Voorbeelden van benadeling zijn:

- het beëindigen of het niet verlengen van jouw arbeidsovereenkomst;
- het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- het opleggen van een maatregel of een sanctie;



- de eenzijdige wijziging van de functie, standplaats of andere arbeidsvoorwaarden;
- geen salarisverhoging, incidentele beloning of andere vergoedingen krijgen;
- geen promotiekansen krijgen;
- een verlof- of vakantieaanvraag afwijzen.

Ook degenen die jou bijstaan mogen niet worden benadeeld. (Denk aan collega's, vertrouwenspersonen, advocaten, vakbondsafgevaardigden en familieleden).

Wanneer je een melding hebt gedaan of wanneer je een melder bijstaat en de gemeente Rotterdam neemt een nadelige beslissing voor jou, dan moet de gemeente Rotterdam bewijzen dat de beslissing geen verband houdt met jouw melding.

Je kunt dan recht krijgen op juridische bijstand wanneer je door het melden (met de beste bedoeling) nadelige gevolgen ondervindt in jouw rechtspositie. Dit geldt tijdens en na het volgen van de procedure. De juridische bijstand wordt betaald door het cluster waar jij werkt.

12. Welke bewaartermijnen gelden naar aanleiding van jouw melding?

Alle dossiers van meldingen die tot een onderzoek hebben geleid, worden 10 jaar na afhandeling bewaard. Alle overige meldingen worden maximaal 1 jaar bewaard.

13. Heb je een klacht naar aanleiding van jouw melding?

Als je niet tevreden bent met de wijze waarop jouw melding is behandeld, kun je een klacht indienen bij de manager ambtelijke integriteit.

14. Vaststelling Regeling Melding Vermoeden Misstand

Deze regeling is op 23 mei 2023 vastgesteld door het college van Burgemeester en Wethouders.

Deze regeling vervangt de Regeling melding vermoeden misstand van 10 maart 2015.