

Inrichting van een procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand

Binnen het korps geldt sinds 1 januari 2014 een uniforme procedure voor het melden van een vermoeden van een misstand. De Politieacademie heeft recent ambtelijk aangegeven vooruitlopend op de integratie van de Politieacademie binnen het korps, graag aan te haken bij deze meldprocedure van de politie. Daar waar in de inrichting gesproken wordt over eenheden en de korpschef als hoogst ambtelijk leidinggevende, dient in het licht van de Politieacademie gelezen worden de Politieacademie zelf en de voorzitter van het College van Bestuur Politieacademie als hoogst ambtelijk leidinggevende.

1. Inleiding

Achtergrond

Betrouwbaarheid en integriteit zijn onmisbaar voor een geloofwaardige, goed functionerende overheid en alle organisaties die daarvan deel uitmaken. Burgers, ambtenaren en overheidsorganisaties zijn gediend met een situatie waarin zo min mogelijk integriteitschendingen plaatsvinden. Ze leiden immers tot een verlies van vertrouwen van de burger in de overheid. Daarnaast hebben ambtenaren recht op een veilige werkomgeving. De overheid dient daar als goed werkgever voor te zorgen. Het is aldus van belang om op te treden tegen integriteitschendingen en ze te voorkomen.

De politieorganisatie vervult een voorbeeldfunctie als het gaat om integriteit. Een goed integriteitsbeleid onderstreept het belang dat de politieorganisatie hecht aan normen en waarden. Deze dienen helder en kenbaar te zijn. De burger moet kunnen vertrouwen op een integer, betrouwbaar en geloofwaardig politieorgaan. Integriteitschendingen en meer in bijzonder misstanden doen hieraan afbreuk en dienen voorkomen te worden en in voorkomend geval worden beëindigd. Je spreekt over een misstand wanneer er sprake is van een in zijn aard zware integriteitschending (zie verder onder "wat is een misstand"). Transparantie over de risico's en schendingen getuigt van betrouwbaarheid en het vergroot het lerend vermogen van de organisatie, waardoor naast de aanpak ook aan het voorkomen van schendingen kan worden gewerkt.

Integriteitschendingen kunnen op een informele manier worden behandeld, bijvoorbeeld door elkaar op gedrag aan te spreken. Soms is de informele weg echter niet de oplossing en dient een ander pad te worden bewandeld: dat van het doen van een melding van een misstand.

De politie als overheidsorganisatie is wettelijk verplicht om een interne meldprocedure voor vermoedens van misstanden te hebben. De politieorganisatie dient zodanig te worden ingericht dat politiemedewerkers redelijke vermoedens van misstanden bij hun organisatie kunnen melden zonder dat zij daarvan nadelige gevolgen ondervinden. Meldingen dienen serieus genomen te worden en waar mogelijk onderzocht. Als sprake van een misstand blijkt te zijn, moet een oplossing worden gevonden. Voorwaarde voor het adequaat omgaan met misstanden is dat binnen de organisatie voor iedereen helder is hoe het proces m.b.t. vermoedens van een misstand loopt, hoe de rechten en plichten er uit zien, wie waarvoor verantwoordelijk is etc. Een eenduidige interne meldprocedure vergroot de meldingsbereidheid binnen de organisatie en is tevens een voorwaarde voor een zorgvuldige behandeling van misstanden.

Regeling "melden vermoeden van een misstand"

Vanaf 2006 bestaat een regeling voor het vermoeden van een misstand bij de sectoren Rijk en Politie. De toenmalige regeling (de zogeheten "klokkenluidersregeling") bood de mogelijk een vermeende misstand intern te melden via een speciaal daarvoor aangewezen Vertrouwenspersoon Integriteit (VPI) in de organisatie of extern bij een commissie. Deze regeling was opgenomen in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), Hoofdstuk VII.a. Integriteit.

Na een aantal jaren hiermee ervaring te hebben opgedaan, is deze regeling (en de regeling die gold binnen het Rijk en Defensie) geëvalueerd. Er is vervolgens een nieuwe regeling tot stand gekomen. Op 15 december 2009

is het "Besluit van 15 december 2009, houdende een regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij de sectoren Rijk en Politie" gepubliceerd. Op 1 januari 2010 is deze regeling over een meldprocedure¹ in werking getreden.

In de nieuwe regeling zijn de criteria waaraan het begrip misstand moet voldoen ruimer geformuleerd. Tevens is de positie van de ambtenaar die te goeder trouw meldt versterkt door middel van bescherming tegen een eventuele rechtspositionele benadeling, maar ook door de tegemoetkoming in de kosten in verband met eventuele procedurekosten.



20100416 Besluit
melden misstand rijk

Wat is een misstand?

De definitie van misstand is ruim. Het is geen afgebakend begrip. Aan de basis van een misstand ligt het zich niet gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, zoals neergelegd in de Ambtenarenwet. Het kan dan gaan om een gedraging die tevens strafbaar is volgens de wet, maar ook om een gedraging die in strijd is met geschreven of ongeschreven regels. Het betreft gedrag dat niet voldoet aan de waarden en normen van de organisatie. Wat voor een gedrag wordt verstaan onder een misstand kan dus per organisatie verschillen.

In de regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand wordt aangegeven dat er bij een misstand sprake dient te zijn van een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van:

1. een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels;
2. een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
3. een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.

De in de regeling vervatte betrekkelijk zware procedure, waarbij ook beroep op een onafhankelijke commissie kan worden gedaan, is bedoeld voor het aan de orde stellen van integriteitschendingen die van voldoende gewicht zijn en niet voor (vermoedens van) schendingen van lichte aard. Dit vloeit al voort uit het woord misstand dat gelijk staat aan «wantoestand» of «maatschappelijk onrecht». Het kan daarbij ook gaan om een in zijn aard lichte schending die door zijn stelselmatigheid of politieke gevoeligheid een dermate groot afbreukrisico vormt voor de organisatie dat het als misstand kan worden bestempeld.

Enkele voorbeelden van mogelijke misstanden:

- Stelselmatig misbruik van opsporingsbevoegdheden en/of opmaken van valse of vervalste processen verbaal binnen eenheden. Leiding maakt deel uit van deze cultuur.
- Een substantieel deel van de politiepopulatie verhuurt zich in de vrije tijd aan de marktsector om 'intellectuele eigendommen' van de politieorganisatie in opleidingen, cursussen en trainingen te verkopen aan marktpartijen.
- Door een eenheid stelselmatig negeren van door de korpsleiding bepaald beleid.
- Doeluitkeringen, gelabelde gelden of innovatiesubsidies worden boekhoudkundig wel juist verwerkt maar in werkelijkheid worden de gelden gebruikt voor andere bestemmingen.
- Machtsmisbruik. Leidinggevend binnen een eenheid lappen stelselmatig spelregels met betrekking tot werving, selectie en het aannemen van personeel aan hun laars. Ze positioneren 'vriendjes' op vitale posities.

¹ De wettelijke term is 'meldprocedure' en niet 'klokkenluidersregeling'. Een medewerker is pas klokkenluider als hij extern de klok luidt over interne misstanden. Een meldprocedure probeert echter juist meldingen intern te stimuleren, door de ambtenaar de interne weg te wijzen om zijn melding te doen.

- Binnen een eenheid worden de bepalingen uit het Barp of de Arbo-wetgeving stelselmatig genegeerd en wordt de medezeggenschap buiten spel gezet.

Samenloop

Een schending van wettelijke voorschriften kan tevens een strafbaar feit opleveren. In geval het hierbij gaat om één van de misdrijven zoals genoemd in artikel 160 van het Wetboek van Strafvordering en in het geval van de in artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering genoemde ambtsmisdrijven geldt een verplichting tot aangifte. Dan is het meest logisch dat de ambtenaar het misdrijf bij het bevoegd gezag van zijn organisatie meldt. Als dat nodig is, doet het bevoegd gezag vervolgens aangifte.

Bestaat er een meldplicht?

Er geldt geen algemene meldplicht voor ambtenaren. Is een ambtenaar echter op de hoogte van een ernstige integriteitschending of misstand, dan kan van hem op grond van 'goed ambtenaarschap' verwacht worden dat hij melding doet.

Wanneer is er geen sprake van een misstand?

De procedure is niet bestemd om te ageren tegen wetten of politieke beleidskeuzes. Ook rechtspositionele conflicten tussen de overheid als werkgever en de ambtenaar als werknemer zijn niet aan te merken als misstanden. Daarvoor bestaan reguliere rechtsmiddelen zoals het indienen van een bezwaarschrift en het instellen van beroep bij de bestuursrechter op basis van de Algemene wet bestuursrecht.

2. Inrichting meldprocedure vermoeden van een misstand

In dit hoofdstuk wordt de procedure beschreven voor het melden van een misstand door een ambtenaar, gebaseerd op het Besluit van 15 december 2009. De meldprocedure kent een *interne weg* en een *externe weg*. Voorafgaand aan de beschrijving van deze wegen worden enkele voorwaarden voor een goed functionerende meldprocedure opgesomd.

Voorwaarden

Hierboven is het belang geschetst van een eenduidige interne meldprocedure. Wil een meldprocedure echter goed functioneren is het belangrijk dat aan een aantal voorwaarden is voldaan, waaronder:

- dat de *cultuur* daartoe uitnodigt. De wijze waarop een werkgever met melders omgaat, is cruciaal voor de meldingsbereidheid binnen de organisatie en heeft effect op het integriteitbeleid. Het management moet zoveel mogelijk uitdragen dat meldingen van (een vermoeden van) een misstand als een verrijking wordt ervaren;
- dat werknemers zich *veilig voelen* en geen *hinder ondervinden* bij het bespreken of melden van (vermoedens van) misstanden;
- dat de procedures helder zijn en *bekend* zijn bij de medewerkers; misstanden moeten *bespreekbaar* zijn. In de ideale situatie dient ruimte te zijn voor interne zakelijke kritiek, wat inhoudt dat die kritiek ook adequaat opgepakt met waardering voor de medewerker die het aankaart;
- dat er een goede meldstructuur is, en helder is *wat* gemeld kan worden, bij *wie* dit kan, wat hieraan de *voorwaarden* zijn, wat de rechten en plichten van betrokkenen zijn en hoe het *proces* verder verloopt;
- dat er voldoende goed opgeleide vertrouwenspersonen integriteit zijn die de medewerkers kunnen ondersteunen bij integriteitvraagstukken en eventuele meldingen van (vermoedens van) misstanden.

Interne melding

Het uitgangspunt is dat een ambtenaar melding van een vermoede misstand doet bij de organisatie waar de vermoede misstand zich afspeelt. Zo wordt de organisatie de mogelijkheid geboden de vermoede misstand adequaat te behandelen en orde op zaken te stellen.

Een melding van een misstand kan worden gedaan bij een leidinggevende, bij een vertrouwenspersoon integriteit (VPI), een vertrouwenspersoon omgangsvormen (VPO) dan wel de VIK afdeling van een eenheid en dient te worden doorgeleid naar de hoogst ambtelijk leidinggevende. Sinds 1 januari 2013 is de korpschef de hoogste ambtelijke leidinggevende in de zin van het Besluit van 15 december 2009.

Nb.: Elke voormalige politieregio heeft op grond van het Besluit van 15 december 2009 een VPI aangesteld en deze rol naar eigen inzicht ingericht. Een aantal voormalige regio's hebben destijds de VPI opgehangen aan de functie van de (centrale) vertrouwenspersoon omgangsvormen (CVP)². Door de huidige vertrouwenspersonen wordt een gecombineerde functie CVP met de rol van VPI echter niet wenselijk geacht in verband met onder meer de onafhankelijkheid van de positie en de vertrouwelijkheid. De CVP heeft een verderstrekkende geheimhoudingsplicht, terwijl de VPI in bepaalde gevallen een meldplicht heeft. Deze functionaliteiten botsen dus op vertrouwelijkheid versus openheid.

Bij grensoverschrijdend gedrag en ongewenste omgangsvormen, zoals ervaringen met agressie / geweld, pesten, intimidatie en discriminatie en seksuele intimidatie, kun je in vertrouwelijkheid, en eventueel onder geheimhouding, spreken met de vertrouwenspersonen omgangsvormen (VPO) in je eenheid.

Landelijk meldpunt misstanden

Met ingang van januari 2014 is het Landelijk meldpunt misstanden (LMM) opgericht waarnaar alle meldingen uit de eenheden³ worden doorgeleid en waarin met ingang van 1 juli 2014 een afvaardiging van vier VPI uit de eenheden en 1 VPI van de Politieacademie (PA) plaatsnemen. Deze zijn daarmee niet langer afzonderlijk werkzaam in een eenheid / PA. Bij het LMM kunnen medewerkers ook rechtstreeks melding doen van (vermoede) misstanden.

Het LMM⁴ bestaat uit een VPI en een beleidsadviseur die de expertfunctie bekleedt vanuit de korpsstaf VIK, vier VPI vanuit de eenheden, 1 VPI vanuit de PA en twee juristen vanuit de Korpsstaf Juridische zaken⁵. Het LMM zal dienen als meldpunt voor potentiële melders en adviesorgaan voor zowel medewerkers als de korpschef. De eenheden zullen geen afzonderlijke VPI meer hebben⁶.

In haar rol als meldpunt zal de LMM de melder op zijn of haar verzoek één van de zes VPI⁷ toewijzen, waarbij als uitgangspunt geldt dat de melder leidend is in de keuze van de VPI. Deze VPI zal dan aanspreekpunt voor de melder worden en in de betreffende casus geen rol meer vervullen in het LMM als adviesorgaan van de korpschef. Hier is sprake van een duidelijke functiescheiding, om de objectiviteit naar de melder te behouden. Naar de melder toe zal de VPI de hieronder (onder 3.) nader beschreven rollen kunnen uitvoeren.

In haar rol als adviesorgaan zal het LMM zowel de medewerkers als de korpschef adviseren over de meldprocedure, het voorkomen en bestrijden van misstanden en het proces van integriteitbewustwording in zijn algemeenheid. Daarnaast zal het LMM in haar rol als adviseur van de korpschef wegen of er sprake is van een redelijk vermoeden van een misstand en of onderzoek is aangewezen. De melding dient te voldoen aan een aantal criteria om tot onderzoek over te kunnen gaan. Toetsingscriteria die daarbij gehanteerd kunnen worden zijn onder meer of de melding ontvankelijk, voldoende concreet, valideerbaar (zijn de feiten en omstandigheden goed controleer- of navolgbaar) of geloofwaardig is.

Als een onderzoek achterwege blijft, wordt de melder schriftelijk en met redenen omkleed daarover geïnformeerd door de korpschef. Als de identiteit van de melder vertrouwelijk is, wordt alleen de VPI geïnformeerd. Ook de persoon of personen waarop de melding betrekking heeft, worden geïnformeerd, tenzij daardoor het onderzoeksbelang zou kunnen worden geschaad. Bij de kennisgeving wordt gewezen op de

² De CVP is de coördinator van het instituut vertrouwenspersonen omgangsvormen aan de eenheden. Deze blijft als aanspreekpunt verbonden aan een eenheid, gevoed door de VPO.

³ Waar in dit stuk over eenheden wordt gesproken wordt tevens bedoeld het PDC en de staf KL.

⁴ Met ingang van 1 juli 2014 is deze bezetting compleet

⁵ Juridisch adviseurs.

⁶ Met ingang van 1 juli 2014

⁷ Daarmee zijn dan zes VPI op basis van een bereikbaarheidsregeling (geen piket) beschikbaar voor medewerkers van de politie.

mogelijkheid voor de melder om zich te wenden tot de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (zie verder onder Externe melding).

In bijlage 1 wordt de rol van de VPI in het LMM nader beschreven.

Landelijke onderzoekscommissie

Indien onderzoek is aangewezen, wordt dit uitgevoerd door een nieuw in het leven te roepen Landelijke onderzoekscommissie. Dit instituut wordt opgericht door de korpschef en geeft het LMM de bevoegdheid om per casus de onderzoekers aan te wijzen. Het ad hoc samenstellen van de onderzoekscommissie wordt wenselijk geacht, omdat de gewenste expertise per casus verschilt. Afhankelijk van de casus en met inachtneming van distantie zal het onderzoek verricht worden door minimaal drie onderzoekers. Het aantal hangt mede af van de zwaarte c.q. gevoeligheid van de melding. Er zal altijd één jurist van de korpsstaf Juridische zaken vast onderdeel uitmaken van de onderzoekscommissie en deelnemen aan het onderzoek, om de uniformiteit en de juridische kwaliteit van het onderzoek te waarborgen (kennis en ervaring op te doen, uniforme werkwijze te ontwikkelen en de kennis te borgen voor de organisatie).

Na afronding van een onderzoek worden de melder, de persoon of personen op wie de melding betrekking heeft en de betrokken politiechef door de korpschef geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, het standpunt van de organisatie en eventuele consequenties die de organisatie daaraan verbindt.

Ten behoeve van de uitvoering van de aan het onderzoek verbonden consequenties zal er vanuit het LMM monitoring en eventueel nazorg in de betrokken eenheid plaatsvinden. Dit is ondermeer wenselijk om de borging van de maatregelen en het lerend vermogen vast te stellen.

Voor een nadere uitwerking van de meldprocedure inclusief termijnen is een protocol opgesteld.

Afwijkende onderzoeksprocedure

Als het gaat om een melding van een misstand ten aanzien van de hoogst ambtelijk leidinggevende (korpschef) en / of een medewerker van het LMM, dan kan een medewerker zich rechtstreeks wenden tot een extern orgaan, zie hieronder.

Externe melding

Hoofdgedachte is dat het melden, onderzoeken en afhandelen van een melding van een vermoeden van een misstand een interne aangelegenheid is. Doel van de interne meldprocedure is het bij het management onder de aandacht brengen en beëindigen van misstanden die afbreuk doen aan het goed functioneren van de organisatie.

Uitgangspunt is dat de medewerker een misstand kan melden bij zijn leidinggevende of bij een vertrouwenspersoon, dus dat de organisatie een zo veilig klimaat heeft dat dit kan. Niettemin kan het voorkomen dat een medewerker zich om bepaalde redenen niet veilig genoeg voelt om zijn melding intern te doen. In dat geval bestaat er ook de mogelijkheid voor een medewerker om zich tot externe instanties te wenden, die ieder werken vanuit hun eigen verantwoordelijkheid.

Zo kan de medewerker zich rechtstreeks wenden tot de Onderzoeksraad Integriteit Overheid (OIO). Op 1 oktober 2012 heeft de OIO de taken van de Commissie Integriteit Overheid overgenomen. De OIO is een onafhankelijk onderzoeksorgaan dat meldingen van integriteitschendingen bij het Rijk, Politie, Defensie en Provincies nader onderzoekt. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als ambtenaren binnen hun organisatie geen of onvoldoende gehoor bij het signaleren van een mogelijke interne misstand vinden, indien de hoogste leidinggevende(n) mogelijk bij de vermoede misstand betrokken is (zijn) of als een reëel risico bestaat dat anders bewijsmateriaal verdwijnt. De ambtenaar zal aan de OIO voldoende concreet aannemelijk moeten maken waarom er reden voor het rechtstreeks melden is.

De OIO stelt zich tot doel bij te dragen aan een integere overheid en de bescherming van melders van integriteitsschendingen. Teneinde dit doel te bereiken stimuleert de OIO de melder tot interne melding nu dit de voorkeur verdient boven het daadwerkelijk naar buiten treden met de melding.

De OIO maakt de identiteit van de melder niet bekend als de melder dat niet wil. Bij een nader onderzoek door de OIO naar de melding kan de vertrouwelijkheid niet in alle gevallen worden gegarandeerd. Het nadere

onderzoek en het daartoe inwinnen van verdere informatie kan, door de aard en de inhoud van de melding, met zich meebrengen dat deze is te herleiden tot de persoon van de melder. In beginsel worden de melder en het bevoegd gezag ook tegelijkertijd in een besloten hoorzitting gehoord.

Relevante externe organisaties

Voor de volledigheid staan hieronder enkele andere organisaties waar een medewerker zich tot kan wenden met een melding van een vermoeden van een misstand. Dit zijn onder meer:

- het Adviespunt klokkenluiders, dat openstaat voor zowel de publieke als de private sector;
- Stichting Meld Misdaad Anoniem (Stichting M.)⁸, indien een medewerker zich zo onveilig voelt dat hij anoniem wil blijven;
- de Nationale ombudsman, die deze schending mogelijk als klacht in behandeling neemt;
- het College van de Rechten van de Mens, in het geval van mensenrechtenschendingen;
- de Rijksrecherche, dat een telefonisch meldpunt heeft waar geconstateerde misstanden en integriteitsschendingen gemeld kunnen worden.

3. Doelgroep

Medewerkers van Nationale politie, inclusief vrijwilligers, ingehuurd / tijdelijke krachten en stagiaires en ambtenaren die niet meer werkzaam zijn bij de organisatie⁹.

⁸ Stichting M. is een voorziening vallend onder de overkoepelende Stichting: NL Confidential

⁹ De Nota van Toelichting bij het Besluit melden vermoeden van misstanden voor de sectoren Rijk en politie geeft hierover het volgende aan: Niet alleen de actieve ambtenaar kan een melding doen, maar ook voormalige ambtenaren. Voor meldingen door ambtenaren die de organisatie inmiddels hebben verlaten geldt een termijn voor het melden van een vermoeden van een misstand van twee jaar na vertrek. Na verloop van deze termijn kan geen gebruik meer worden gemaakt van de in het Besluit geregelde procedure. Met 'na vertrek' wordt bedoeld op de beëindiging van de feitelijke tewerkstelling bij de organisatie.

Bijlage 1:

Rol VPI in het Landelijk meldpunt misstanden

Ten aanzien van de VPI staat in Besluit van 15 december 2009:

1. Het bevoegd gezag wijst een of meer VPI aan bij de organisatie.
2. De VPI heeft tot taak:
 - a. een ambtenaar op diens verzoek te adviseren over een melding;
 - b. de hoogste ambtelijke leidinggevende te informeren over een melding;
 - c. het bevoegd gezag/de hoogste ambtelijke leidinggevende te adviseren over vermoedens van misstanden.
3. Als VPI wordt niet een ambtenaar van politie als bedoeld in artikel 2 a, c en d van de Politiewet 2012.

Meer in het bijzonder heeft de VPI de volgende taken:

- Begeleiden: de VPI kan een medewerker begeleiden en ondersteunen bij het aankaarten van vermoedens van niet-integer handelen bij het bevoegd gezag;
- Luisteren: de VPI draagt zorg voor de eerste opvang van medewerkers die vragen hebben op integriteitsgebied;
- Adviseren: de VPI adviseert zowel medewerkers als de korpschef over ethische- of integriteitkwesties. De VPI geeft ook uitleg over de vigerende wet- en regelgeving en een eventuele gedragscode op dit gebied. De VPI probeert de medewerker op weg te helpen bij het maken van een juiste beslissing. De medewerker blijft zelf verantwoordelijk.
- Debat: de VPI kan in dialoog met partijen over integriteitkwesties maar ook over preventie.
- Monitoren en nazorg verlenen: bij een vertrouwelijke melding houdt de VPI de melder op de hoogte van de voortgang en eventueel de afhandeling. De medewerker kan voor nazorg bij de VPI terecht;
- Doorverwijzen: al naar gelang het probleem kan de VPI doorverwijzen naar bijvoorbeeld de leidinggevende, de OR, de afdeling P&O, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk of naar een vertrouwenspersoon omgangsvormen;
- Communiceren: de VPI verzorgt communicatie en voorlichting over het integriteitbeleid, over de functie van VPI en zijn rollen en taken.
- Registreren: alle vragen en meldingen die bij de VPI binnenkomen, worden op een uniforme wijze geregistreerd;
- Rapporteren: de VPI rapporteert jaarlijks geanonimiseerd aan het bevoegd gezag over de hoeveelheid gesprekken en meldingen, de aard van deze gesprekken en over de andere werkzaamheden;
- Terugkoppelen: de VPI koppelt de uitkomst van een melding terug aan de melder.

Professionaliteit

Het werk als VPI dient professioneel te worden uitgevoerd. Gezorgd moet worden dat deskundige VPI worden aangewezen / geselecteerd en dat de onafhankelijke positie en professionaliteit van de VPI wordt versterkt, onderhouden en geborgd. De VPI heeft een daarvoor toegeëigende opleiding gevolgd en zorgt voor een regelmatige bijscholing om op de hoogte te blijven van alle relevante ontwikkelingen. Intervisie is daarbij een

onderdeel van de bijscholing: vertrouwelijk overleg met collega's over de uitvoering van de functie is van belang voor de uniformiteit en kwaliteit van het werk van een VPI.

Schakelfunctie

Met het voornemen om de VPI te laten plaatsnemen in het LMM is het van belang dat de eerste aanspreekpunten in de eenheden voldoende op de hoogte zijn van de meldprocedure en een melding van een vermoeden van een misstand als zodanig herkennen. Zoals hierboven onder 2. is aangegeven zal een melding van een (vermoeden van een) misstand over het algemeen in een eenheid worden gedaan bij een leidinggevende of bij een CVP of VPO dan wel de VIK afdeling van een eenheid.

Vooraf de rol van de leidinggevende is belangrijk in het meldproces en kan daarin een stimulerende rol spelen¹⁰. Leidinggevende spelen een cruciale rol bij de bedrijfsvoering en worden geacht alert te zijn op verstoringen en die adequaat en professioneel op te pakken. Een zichtbaar onjuiste behandeling van een melding kan toekomstige melders ontmoedigen. Leidinggevendens zullen situaties die voor de meldprocedure in aanmerking komen dienen te herkennen.

Vertrouwelijk melden

Soms wil een medewerker wel melding doen, maar niet dat zijn identiteit bekend wordt. In dat geval kan hij terecht bij de VPI, daar kan hij/zij een vertrouwelijke melding doen. Dit betekent dat de identiteit van de melder alleen bekend wordt bij de VPI. De identiteit mag dan niet verder bekend worden gemaakt. Pas als de melder aangeeft aan de VPI dat zijn identiteit bekend mag worden (zoals bij de hoogst ambtelijk leidinggevende), mag de VPI hiertoe overgaan. Bij vertrouwelijk melden blijft de ambtenaar verantwoordelijk voor zijn/haar eigen melding.

Het voorgaande neemt niet weg dat uit het oogpunt van transparantie en de kwaliteit van het onderzoek het openlijk melden de voorkeur geniet. Bij een nader onderzoek door het LMM / onderzoekscommissie naar de melding kan de vertrouwelijkheid dan niet in alle gevallen worden gegarandeerd. Het nadere onderzoek en het daartoe inwinnen van verdere informatie kan, door de aard en de inhoud van de melding, met zich meebrengen dat deze is te herleiden tot de persoon van de melder

Niet in alle gevallen kan de vertrouwelijkheid worden gegarandeerd. Er bestaat een meldplicht als er sprake is van een (vermoeden van) (ambts)misdrijven en bij zeer ernstige integriteitschendingen waar de morele verplichting wordt gevoeld om er melding van te maken. De mogelijkheid bestaat echter dat door de aard en inhoud van de melding deze, ondanks het door de VPI niet vermelden van de identiteit van de ambtenaar, tóch tot diens persoon is te herleiden.

Anoniem melden

Bij anonimiteit gaat het om de vraag of de ambtenaar zijn/haar melding anoniem kan doen, zodat zijn/haar identiteit bij niemand bekend is. Dit is niet mogelijk. De regeling voorziet niet in anonieme meldingen door ambtenaren, ook niet bij de VPI. De reden is dat hiermee de transparantie en de integriteit van ambtelijke organisaties niet wordt vergroot. Anonieme telefonische melding van strafbare feiten en integriteitschendingen door een ieder is mogelijk bij Meld Misdad Anoniem (Meldpunt M.). Het meldpunt zorgt ervoor dat meldingen over misstanden bij de politie en andere opsporingsdiensten terecht komen. Meldingen over integriteitschendingen worden doorgegeven aan de desbetreffende overheidsinstantie.

¹⁰ Zie het onderzoek van BIOS naar interne meldsystemen: "Hoe verhoog je de meldingsbereidheid", van mei 2013.



Datum Juni 2014
Organisatieonderdeel VIK Korpsstaf
Pagina 9/9