

HANDREIKING AANTASTING VAN INTEGRITEIT

Inleiding

Ondanks alle preventieve inspanningen gericht op het voorkomen van integriteitsschendingen, kunnen medewerkers in hun werkzaamheden geconfronteerd worden met een vermoeden van een misstand of met ongewenste omgangsvormen.

Gedacht kan worden aan (vermoedens van) integriteitsschendingen, zoals fraude en corruptie, strijd met andere wettelijke bepalingen en dienstvoorschriften, en aan ongewenste gedragingen, zoals pesten, (seksuele) intimidatie en agressie. In die gevallen is het zaak dat het waterschap de mogelijkheid biedt om het vermoeden van de misstand te melden of een klacht van ongewenste omgangsvormen in te dienen of langs andere weg een (informeel) signaal af te geven, bijvoorbeeld door het signaal kenbaar te maken bij een leidinggevende. Hierna kan mogelijk een onderzoek volgen waarop geconstateerde misstanden of ongewenste gedragingen kunnen worden aangepakt. Op deze manier wordt opgetreden tegen integriteitsschendingen en wordt het belang dat het waterschap hecht aan integriteit, onderstreept.

Deze handreiking geeft een overzicht van de verschillende fasen van onderzoek en de eisen die gesteld worden aan een zorgvuldig onderzoek.

Wettelijke basis

Artikel 5 Ambtenarenwet

1. Een overheidswerkgever draagt zorg voor:

(...)

e. een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is.

(...)

Artikel 2 Wet Huis voor Klokkenluiders

1. De werkgever bij wie in de regel ten minste vijftig personen werkzaam zijn, stelt een procedure vast voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand binnen zijn organisatie.
2. In de procedure, bedoeld in het eerste lid, wordt in ieder geval:
 - a. de wijze waarop met de interne melding wordt omgegaan vastgelegd;
 - b. omschreven wanneer sprake is van een vermoeden van een misstand met inachtneming van de definitie van een vermoeden van een misstand als bedoeld in deze wet;
 - c. vastgelegd bij welke daartoe aangewezen functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld;
 - d. de verplichting voor de werkgever opgenomen de melding vertrouwelijk te behandelen, indien de werknemer hierom heeft verzocht;
 - e. vastgelegd dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand.
3. De werkgever is verplicht aan de bij hem werkzame personen een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van de procedure, bedoeld in het eerste lid. De werkgever verstrekt daarbij tevens informatie over:
 - a. de omstandigheden waaronder een vermoeden van een misstand buiten de organisatie kan worden gemeld,

- b. de rechtsbescherming van de werknemer bij het melden van een vermoeden van een misstand.

Basisnormen Integriteit overheid

12. Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand

- a. Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop binnen de organisatie vermoedens van aantastingen van de integriteit door de medewerkers aangekaart kunnen worden (klokkenluidersregeling).
- b. De regeling bevat de toegang tot een onafhankelijke instantie.

13. Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan

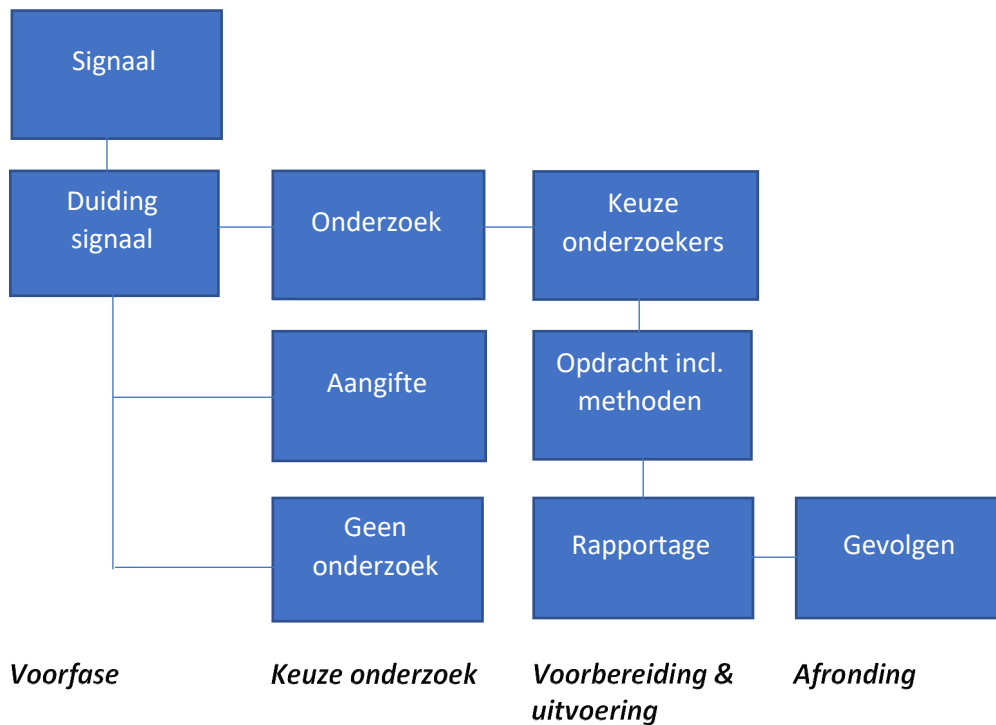
De organisatie heeft een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van een onderzoek, nadat een vermoeden van misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsinbreuk) gemeld is.

Onderzoeksfasen

Een onderzoek onderscheidt in globale zin de volgende vier fasen:

1. Voorfase
2. Keuze wel of geen onderzoek
3. Voorbereiding & uitvoering
4. Afronding

De fasen worden hierna schematisch weergegeven.



Fase 1. Voorfase

De voortafase betreft de fase waarin een melding of een klacht wordt ingediend of waarbij langs andere weg een signaal wordt afgegeven. In deze fase staat de vraag centraal of een onderzoek moet worden verricht.

Signaal

De meldingsregeling voor vermoedens van misstanden en de klachtenregeling voor ongewenste omgangsvormen schrijven voor wie een melding of een klacht kunnen indienen. Doorgaans betreft dit in ieder geval (oud)medewerkers van het waterschap en andere personen die door hun werk met het waterschap te maken hebben (gehad), zoals zzp'ers, vrijwilligers, flexwerkers en stagiairs, maar ook werknemers van andere organisaties die bijvoorbeeld als opdrachtnemer, onderaannemer, samenwerkingspartner of uitzendkracht voor het waterschap werken of hebben gewerkt. Daarnaast kan een waterschap ervoor kiezen om ook meldingen van burgers in ontvangst te nemen. In dit kader is relevant dat de weg naar het Huis voor Klokkenuiders alleen open staat voor (oud)medewerkers. Zij kunnen nadat zij intern (bij het waterschap) een melding van een misstand hebben gedaan, in beginsel een verzoek tot onderzoek indienen bij het Huis voor Klokkenuiders. Anderen, zoals burgers, hebben deze mogelijkheid niet.

Er bestaan verschillende wijzen waarop een melding of een klacht kan worden ingediend of een signaal kan worden afgegeven. Dit kan ten eerste bij de direct leidinggevende of - indien dit niet mogelijk of wenselijk is, bijvoorbeeld omdat de leidinggevende zelf betrokken is bij het te melden feit - bij een hogere of andere leidinggevende. Ook bestaat de mogelijkheid voor medewerkers om zich hiervoor

tot de vertrouwenspersoon te richten. Daarnaast kan het waterschap een specifiek meldpunt inrichten waar medewerkers hun melding of klacht kunnen indienen. Voor zover de melding of klacht daar niet is ingediend, wordt de melding of klacht zo spoedig mogelijk doorgezet naar degene die beoordeelt of de melding onderzocht gaat worden. Vaak is dat de secretaris-directeur, al dan niet ondersteund door een daartoe aangewezen deskundige functionaris of commissie.

Traject melding of klacht

Het eventuele traject dat volgt op een melding of een klacht is doorgaans vastgelegd in de regeling voor vermoedens van misstanden respectievelijk een klachtenregeling voor ongewenste omgangsvormen. Er is sprake van twee verschillende regelingen omdat een verschil bestaat tussen een melder en een klager. Indien (mogelijke) schendingen van integriteit worden gemeld, wordt gesproken van een melder, omdat de melder (mogelijk) niet-integer gedrag binnen de organisatie signaleert. Hiermee is de organisatie probleemeigenaar. Bij ongewenste omgangsvormen kan sprake zijn van een klager, die (mogelijk) zelf is geconfronteerd met ongewenste gedragingen op de werkvloer. Dat betekent dat de primaire regierol bij de klager ligt. Vanzelfsprekend is dit verschil ook van invloed op het eventuele traject dat volgt.

De handreiking spreekt hierna om de leesbaarheid ten goede te komen steeds van een signaal. Daaronder kan ook een melding of een klacht worden verstaan, tenzij anders aangegeven.

Rol vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft tot taak medewerkers die zich tot hem/haar wenden, op te vangen en te begeleiden. Dat wil zeggen dat de vertrouwenspersoon tracht om de aard van het probleem scherp te krijgen en met de medewerker te zoeken naar de meest optimale handelwijze/oplossing. Het behoort tot de specifieke taak van de vertrouwenspersoon om de medewerker voor te lichten en te informeren over de voor- en nadelen van verschillende handelwijzen, alsook de te verwachten gevolgen. De Handreiking Vertrouwenspersoon biedt een nadere toelichting.

Verantwoordelijkheid binnen organisatie

Nadat een signaal is afgegeven dient deze doorgezet te worden naar degene die beoordeelt of de melding onderzocht gaat worden. Dit is tevens degene die regie houdt op het in behandeling nemen van het signaal, het (laten) onderzoeken daarvan en (toeziet op) de afhandeling van het signaal – conform de van toepassing zijnde regeling. Het is belangrijk deze persoon (of commissie) in de meld- en klachtenregeling aan te wijzen zodat een signaal niet tussen wal en schip valt. Een organisatie heeft hierin verschillende mogelijkheden. Veelal wordt de secretaris-directeur als hoogste ambtelijke leidinggevende aangewezen. Vaak zal de secretaris-directeur zich laten bijstaan door een deskundige op het gebied van integriteit. Dat kan bijvoorbeeld een door de organisatie aangestelde integriteitscoördinator of -functionaris of integriteitscommissie zijn, maar de secretaris-directeur kan zich ook laten bijstaan door een juridisch adviseur. Het is ook mogelijk om in de meldings- en/of klachtenregeling direct een integriteitscoördinator of -functionaris of integriteitscommissie aan te wijzen. Dit is met name het overwegen waard wanneer het een grote organisatie betreft en veel tijd gaat zitten in de afhandeling van signalen. Voordeel is dat de rol van integriteitscoördinator of -functionaris of integriteitscommissie kan worden ingevuld door (een) deskundige(n).

Duiding signaal

Een signaal leidt niet per definitie tot een onderzoek. Daarvoor moet een signaal allereerst worden getoetst op ontvankelijkheid. Dat betekent dat bekeken wordt of het waterschap in de positie is om het signaal te onderzoeken. Daarnaast is nodig dat de aard en de ernst van het vermeende feit

voldoende zwaar is en dat de bron van het signaal voldoende betrouwbaar en controleerbaar is. Hierna volgen enkele criteria en richtinggevende vragen die bij dat oordeel leidend kunnen zijn.

- **Positie waterschap**

Een signaal moet kunnen worden onderzocht door het waterschap:

- Betreft het feit een persoon die onder verantwoordelijkheid valt van het waterschap?
- Heeft het feit plaatsgevonden onder verantwoordelijkheid van het waterschap?
- Is het waterschap in de positie om medewerking van personen te verlangen?

- **Aard en ernst van het vermeende feit**

De aard en ernst van het vermeende feit moet zwaar genoeg zijn:

- Is mogelijk sprake van een schending van de interne regelingen?
- Is mogelijk sprake van een strafbaar feit?
- Is het vermeende feit concreet genoeg?
- Hoe gevoelig en spoedeisend is het?

- **Betrouwbaarheid en controleerbaarheid**

De bron van het signaal moet voldoende betrouwbaar en controleerbaar zijn:

- Hoe betrouwbaar is de bron?
- Is sprake van een anoniem afgegeven signaal?
- Hoeveel zicht had de bron vermoedelijk op het feit?
- Is informatie beschikbaar die het signaal ondersteunt?

Indien sprake is van een melding of klacht waarbij de melder of klager zich beroept op de regeling voor vermoedens van misstanden respectievelijk een klachtenregeling voor ongewenste omgangsvormen, dan zal uiteraard de betreffende regeling nageslagen moeten worden op de regels om de ontvankelijkheid te toetsen.

Informereren betrokkene

De persoon op wie het signaal betrekking heeft wordt doorgaans aangeduid als betrokkene. Een overweging waarbij in de voorfase moet worden stilgestaan is of betrokkene moet worden geïnformeerd over het signaal dat op hem betrekking heeft. Dit vergt dat een belangenafweging wordt gemaakt tussen het belang van betrokkene om zichzelf te kunnen verdedigen en desgewenst (tijdig) (rechts)bijstand in te schakelen en het organisatie- en onderzoeksbelang. In sommige gevallen kan het onderzoeksbelang zich verzetten tegen het (in een vroeg stadium) informeren van betrokkene. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer het risico bestaat dat betrokkene bewijsmateriaal wegmaakt. In veel gevallen is het bijvoorbeeld raadzaam eerst (digitale) gegeven(sdragers) veilig te stellen en dan betrokkene te informeren.

Benadelingsverbod melder

Indien sprake is van een melding van een vermoeden van een misstand, dan verdient de melder op grond van de wet Huis voor klokkenluiders bescherming. Dit betekent dat een medewerker die op de juiste manier een melding indient, daar niet om mag worden benadeeld. Van benadeling is sprake als de werkgever de melder wegens het doen van een melding slechter behandelt dan wanneer deze geen melding had gedaan. Voorbeelden van benadeling zijn ontslag, onvrijwillige overplaatsing of het weigeren van een promotie. De werkgever dient er tevens op toe te zien dat andere medewerkers de melder ook niet benadelen. De achtergrond van het benadelingsverbod is dat medewerkers gestimuleerd worden om meldingen te doen omdat zij niet bang hoeven te zijn voor nadelige

consequenties. Het wettelijke benadelingsverbod geldt alleen voor meldingen van misstanden. Dat betekent echter niet dat klagers van ongewenste omgangsvormen niet zouden moeten worden beschermd tegen benadeling. Ook zij behoren zich veilig te kunnen voelen om een klacht in te dienen wanneer zij last hebben van ongewenste omgangsvormen. Een waterschap kan er zelf voor kiezen het benadelingsverbod zodanig uit te breiden dat dit ook betrekking heeft op klachten van ongewenste omgangsvormen.

Indien de melder van een misstand van mening is dat hij door zijn werkgever wordt benadeeld vanwege het indienen van zijn melding, dan kan hij het Huis voor Klokkeluiders verzoeken om een bejegeningsonderzoek te starten. Dit onderzoek richt zich op de manier waarop de werkgever de melder heeft behandeld. Een verzoek tot een bejegeningsonderzoek kan al worden ingediend als het onderzoek naar de misstand nog loopt. Wanneer volgens het Huis voor Klokkeluiders na onderzoek sprake is van benadeling, dan kan de melder compenserende maatregelen van de werkgever eisen.

Fase 2. Keuze wel of geen onderzoek

De duiding van het signaal kan verschillende resultaten hebben, die leiden tot het instellen van een (voor-)onderzoek, het niet instellen van een onderzoek of – in het geval van een vermoeden van strafbare feiten – het doen van aangifte.

Geen onderzoek

Een reden dat geen onderzoek wordt ingesteld, kan zijn dat het signaal niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat het waterschap niet in de positie is om het onderzoek te doen, bijvoorbeeld omdat de persoon die het betreft geen relatie heeft met het waterschap. Mogelijk is ook dat uit het signaal blijkt dat het feit zich niet leent voor een onderzoek, bijvoorbeeld omdat het een arbeidsgeschil betreft waarvoor een ander traject moet worden gevolgd. Als het signaal niet substantieel genoeg is of hiervoor onvoldoende aanwijzingen c.q. aanknopingspunten zijn, leidt dat ook tot het niet instellen van een onderzoek.

Vooronderzoek

Het kan voorkomen dat een signaal onvoldoende concreet is waardoor het duiden ervan lastig is. De beslissing tot het wel of niet instellen van een onderzoek kan daardoor niet weloverwogen worden gemaakt. Dit betekent dat een signaal (nog) onvoldoende aanleiding geeft om een onderzoek te starten. Het verdient dan overweging om eerst een vooronderzoek te starten om de aard en de ernst van het signaal helder te krijgen. Zo'n vooronderzoek kan bestaan uit een interview met melder, het bij melder opvragen en inzien van documentatie die zijn melding ondersteunen en interviews met (enkele) andere betrokkenen. Na afronding van het vooronderzoek volgt alsnog de beslissing om wel of geen onderzoek in te stellen of aangifte te doen.

Wel onderzoek

Als het signaal ontvankelijk is, de aard en de ernst van het vermeende feit voldoende zwaar is en de bron van het signaal voldoende betrouwbaar en controleerbaar is, kan een onderzoek worden ingesteld.

Aangifte

Indien het signaal een vermoeden van een strafbaar feit oplevert, kan aangifte bij de politie worden gedaan. De politie zal naast de strafbaarheid, de ernst en concreetheid van het feit afwegen bij het besluit om al dan niet strafrechtelijk onderzoek in te stellen. Zeker wanneer dit beperkt is, kan het

zinnig zijn om eigenstandig onderzoek te doen. Met een onderzoeksrapport in de hand is de kans dat de politie een onderzoek instelt groter. Daarnaast geldt dat het waterschap andere redenen kan hebben om zelf een onderzoek in te stellen, bijvoorbeeld het verminderen van risico's of herhaling voorkomen, het weloverwogen kunnen nemen van disciplinaire maatregelen of het beperken van reputatieschade. Een onderzoek door de werkgever en een strafrechtelijk onderzoek door de politie sluiten elkaar verder niet uit, maar kunnen elkaar opvolgen of tegelijkertijd plaatsvinden. Het kan ook voorkomen dat een vermoeden van een strafbaar feit pas later in of na het onderzoek ontstaat. In een later stadium kan dan alsnog aangifte worden gedaan.

Fase 3. Voorbereiding & uitvoering

Onderzoekswensen

Alvorens een onderzoek wordt gestart, moeten de onderzoekswensen afgebakend en vastgesteld worden.

- **Onderzoeksvragen**

Vastgesteld moet worden wat de onderzoeksvragen zijn. Er kan voor worden gekozen enkel de feiten en omstandigheden te onderzoeken. Dat kan desgewenst worden aangevuld met het geven van een expertiseweging van de feiten en omstandigheden, mits dit niet wordt uitgesloten door de van toepassing zijnde regeling.

- **Scope van het onderzoek**

Voorts moet de scope van het onderzoek worden bepaald. Hierbij kan een spanningsveld bestaan tussen het boven willen halen van de onderste steen en de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

Aan de voorkant moet stil worden gestaan bij de vraag hoe om wordt gegaan met mogelijke 'bijvangst'.

Beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit

De integriteitsonderzoeker dient zich te houden aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit: de gehanteerde onderzoeksmethode moet in redelijke verhouding staan tot het doel van de opdracht. Bij verschillende beschikbare onderzoeksmethodes, dient de integriteitsonderzoeker de minst bezwarende methode te kiezen, rekening houdend met de belangen van de betrokkene en derden.

Onderzoekers

Nadat de onderzoekswensen zijn vastgelegd en afgebakend ligt de vraag voor wie het meest geschikt is om het onderzoek uit te voeren. Daarbij moet voor ogen worden gehouden dat de opdrachtgever ultimo verantwoordelijk is. Derhalve is het raadzaam om aan de voorkant stil te staan wie het onderzoek namens de opdrachtgever begeleidt en controleert (scope, zorgvuldigheid, positie betrokkene, etc.). Een onderzoek kan intern worden uitgevoerd, maar er kan ook voor worden gekozen om dit uit te besteden aan een externe partij.

- **Intern**

Een onderzoek kan intern worden uitgevoerd, bijvoorbeeld door daartoe aangewezen functionarissen. Afgewogen dient te worden of de onderzoekers intern een voldoende onafhankelijke positie hebben ten opzichte van betrokkenen bij het onderzoek.

- **Extern**

Een onderzoek kan ook worden uitbesteed aan een externe instantie, zoals particuliere onderzoeks- of recherchebureaus of (ad hoc) onderzoekscommissies. In geval van een (voldoende sterk) vermoeden van strafbare feiten kan de Rijksrecherche onderzoek doen. Het Huis voor Klokkenluiders kan een onderzoek doen indien sprake is van een werkgerelateerde misstand met een maatschappelijk belang, die al eerder intern en bij de toezichthouder is gemeld.

Professionaliteit

Een onderzoek moet op een professionele manier worden uitgevoerd. Dat betekent in de eerste plaats dat de onderzoeker in kwestie deskundig is. De onderzoeker is op de hoogte van regels met betrekking tot gegevensverwerking, onderzoeksmethoden en rechten van betrokkene(n) en leeft deze na. In het geval van het verrichten van researchwerkzaamheden moet de onderzoeker beschikken over een vergunning Wpbr.

Huis voor Klokkenluiders

De afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders heeft tot taak op basis van een verzoekschrift van een melder een onderzoek in te stellen naar het vermoeden van een misstand. De afdeling onderzoek kan ook een onderzoek doen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens de werknemer heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand. Tevens heeft de afdeling onderzoek de bevoegdheid ambtshalve een onderzoek te starten. Aanleiding daarvoor kan gelegen zijn in een patroon van vermoedens van misstanden waarvan het Huis kennis heeft gekregen door verschillende meldingen of bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen.

Het Huis voor klokkenluiders doet alleen onderzoek als is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er moet sprake zijn van een vermoeden van een werkgerelateerde misstand met een maatschappelijk belang;
- De melder heeft hiervan al een interne melding gemaakt binnen de organisatie;
- De melder heeft hiervan ook al een melding gemaakt bij de juiste externe toezichthouder.

Een maatschappelijke misstand gaat meestal meerdere mensen aan, komt regelmatig voor en kan ernstige gevolgen hebben. Ook is er sprake van een of meer van de volgende kenmerken:

- Er is sprake van overtreding van de wet.
- Er is of dreigt gevaar voor de volksgezondheid.
- Er is of dreigt gevaar voor de veiligheid van personen.
- Er is of dreigt gevaar voor de aantasting van het milieu.
- Er is of dreigt gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten.

Communicatie

Wanneer een onderzoek wordt ingesteld, moet worden stilgestaan bij de vraag wie daarover wordt geïnformeerd. Wordt het team, de afdeling of de gehele organisatie ingelicht? En wordt er wel of niet extern over gecommuniceerd? Doorgaans zal een organisatie gedurende het onderzoek geen of zo min mogelijk ruchtbaarheid aan het onderzoek willen geven, mede om de privacy van betrokkene(n) te beschermen. Toch kan het verstandig zijn hier zelf actief over te communiceren. Vaak is het zo dat een

bepaalde groep personen binnen de organisatie - al voordat een onderzoek wordt ingesteld - ervan op de hoogte is dat er wat speelt. Dit betreft bijvoorbeeld het team waarbinnen de vermeende integriteitsschending zich heeft voorgedaan. Het inlichten van deze groep over dat een onderzoek is ingesteld, geeft duidelijkheid en kan daarmee onrust voorkomen. Ook zorgt het ervoor dat er geen geruchten ontstaan of dat deze worden ontzenuwd. De vraag of breder moet worden gecommuniceerd over het onderzoek, is afhankelijk van de verwachting dat de informatie anders ook bekend zou worden. In het algemeen geldt dat het wenselijker is zelf actief te communiceren, dan achteraf vragen te moeten beantwoorden. Dit voorkomt onrust en het ontstaan van verkeerde beelden. Ook laat het zien welk belang de organisatie aan integriteit hecht en hoe het omgaat met vermeende schendingen daarvan. Een neveneffect is dat er een duidelijk signaal vanuit kan gaan dat aan bepaalde schendingen consequenties zijn verbonden hetgeen een preventieve werking kan hebben. In acht moet worden genomen dat hoe breder wordt gecommuniceerd, hoe meer spanning dit met de privacy van betrokkene(n) oplevert. Dit verdient steeds een belangenafweging.

Onderzoeksmethoden

Tijdens het onderzoek kunnen verschillende onderzoeksmethoden worden gebruikt. De belangrijkste zijn:

- Dossier- en administratief onderzoek;
- Onderzoek in open bronnen;
- Interviews;
- Onderzoek in digitale gegevensdragers;
- Observatie(middelen);
- Overige handelingen, zoals handschriftonderzoek.

Dossieronderzoek

De werkomgeving valt onder de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. Als het vermoeden bestaat dat de werkomgeving informatie bevat die belangrijk is voor het onderzoek, dan kunnen de onderzoekers deze onderzoeken. De onderzoeker ontleent zijn bevoegdheid tot inzage in dossiers en de administratie aan die van het bevoegd gezag.

Onderzoek in open bronnen

Bij een onderzoek in open bronnen kan gedacht worden aan het raadplegen van online open bronnen zoals de Kamer van Koophandel en het Kadaster, maar ook nieuwsmedia en sociale media kunnen daarin betrokken worden. Hierbij moet steeds worden bepaald of de informatie van de open bron juist en betrouwbaar is.

Interviews

Het afnemen van interviews is een veel gebruikt en belangrijk onderzoeksmiddel. Om een interview te kunnen houden is medewerking van betrokkenen nodig. Indien het medewerkers van het waterschap betreft, kan de werkgever medewerking verlangen. Wil een medewerker niet meewerken, dan kan dat plichtsverzuim opleveren. Indien er geen gezagsverhouding bestaat dan kan een interview alleen op basis van vrijwilligheid plaatsvinden. Medewerkers mogen zich tijdens interviews laten bijstaan door derden. Het is raadzaam de medewerkers daar tijdig op te wijzen. Het is belangrijk dat een medewerker zijn verklaring vrij kan afleggen. Dat betekent dat er geen sprake mag zijn van misleiden of psychische of fysieke druk of dwang. In het kader van onafhankelijkheid en om te voorkomen dat een geïnterviewde zijn verklaringen later wijzigt of daarop terugkomt doet een onderzoeker er goed aan het interview met twee onderzoekers te houden en een geluidsopname van het interview te maken. Dit kan discussie achteraf over wat er wel en niet is gezegd voorkomen. Daarna is het raadzaam

dat de onderzoeker van het interview een verslag opmaakt met een feitelijke of zakelijke weergave van hetgeen besproken is.

Om het risico op misverstand of mogelijke interpretatieverschillen te voorkomen, doet de integriteitsonderzoeker er verstandig aan om van gevoerde gesprekken tijdens een onderzoek een schriftelijke vastlegging op te (doen) maken, dat ter goedkeuring/bevestiging wordt voorgelegd aan de geïnterviewde. De betrokken personen krijgen aldus de mogelijkheid feitelijke onjuistheden te corrigeren.

Onderzoek in digitale gegevensdragers

Onderzoek naar digitale gegevensdragers houdt in dat het gebruik van e-mail, internetcommunicatie, telefoon en/of fax wordt onderzocht. Een onderzoek in e-mail is aan voorwaarden gebonden, omdat het een inbreuk maakt op het recht van privacy van de medewerker. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens heeft bepaald dat een werkgever e-mailberichten van zijn werknemers mag controleren als dit plaatsvindt op basis van een gerechtvaardigd doel en door de werkgever voldaan is aan de eisen van proportionaliteit en kenbaarheid. Het kenbaarheidsvereiste houdt in dat de medewerker op de hoogte was of had kunnen zijn van het beleid van de werkgever om e-mailberichten van de medewerker te controleren. Ook hier geldt dat de onderzoeker zijn bevoegdheid tot inzage in het digitale gegevensdragers ontleent aan die van het bevoegd gezag. Proportionaliteit houdt ook in dat de omvang van de te onderzoeken mailboxen en periode worden afgestemd op de onderzoeksdoelstelling.

Observatie(middelen)

Een onderzoeker kan ervoor kiezen observatiemiddelen in te zetten. Dat kan door middel van dynamische of statische observatie. In het geval van dynamische observatie wordt iets of iemand fysiek gevolgd, terwijl bij statische observatie een locatie met een (verborgen) camera wordt geobserveerd. Het inzetten van observatiemiddelen is een zwaar onderzoeksmiddel en vergt een stevige onderbouwing. Gebruik van camera's door werkgevers is toegestaan voor zover de werkgever vooraf op duidelijke wijze kenbaar maakt (bijvoorbeeld via een richtlijn, protocol of gedragscode) onder welke omstandigheden hij zich de mogelijkheid voorbehoudt om een (verborgen) camera in te zetten (kenbaarheidsvereiste).

Overige handelingen

Voornoemde onderzoeksmethoden zijn niet uitputtend. Afhankelijk van het type onderzoek kunnen ook andere onderzoeksmiddelen worden ingezet zoals handschriftonderzoek. Daarbij wordt geschreven tekst voorgelegd aan een handschriftdeskundige die onderzoekt of een tekst naar alle waarschijnlijkheid aan een bepaalde persoon is toe te schrijven.

Fase 4. Afronding

Uitbrengen rapportage

De laatste fase van een onderzoek betreft het rapporteren van de bevindingen. De rapportage dient alle informatie te bevatten die nodig is om het bevoegd gezag in de gelegenheid te stellen om zich een oordeel te kunnen vormen over het onderzochte feit. De rapportage geeft daarvoor de onderzoeksopdracht en een beschrijving van ingezette onderzoeksmiddelen weer. Voorts bevat de rapportage in ieder geval de relevante feiten en omstandigheden, waaronder niet enkel de belastende feiten, maar ook de ontlastende feiten, en de relevante context. Afhankelijk van de onderzoeksopdracht en van de mogelijkheid die de regeling hiertoe biedt, geeft de onderzoeker in de

rapportage ook een beoordeling van de feiten. Daarvoor worden feiten afgezet tegen een normatief kader, dat kan bestaan uit relevante wet- en regelgeving en bepalingen uit de toepasselijke gedragscode en/of het vigerende integriteitsbeleid.

Beginsel van hoor en wederhoor

Een goed onderzoek kenmerkt zich door het toepassen van hoor en wederhoor. Onder hoor wordt verstaan het in het kader van een onderzoek aan betrokkene en/of derden mondeling of schriftelijk vragen om informatie, al dan niet aan de hand van documenten. Onder wederhoor wordt verstaan het in de gelegenheid stellen van een betrokkene kennis te nemen van informatie die buiten hem om is verkregen. Wederhoor is geen doel op zich, maar een middel om te waarborgen dat de relevante feiten en omstandigheden zijn opgenomen en bovendien correct en volledig zijn weergegeven. Wederhoor kan zowel mondeling als schriftelijk plaatsvinden. In een interview kunnen aan betrokkene bijvoorbeeld bevindingen worden voorgehouden, maar aan betrokkene kunnen ook schriftelijk bevindingen of (een deel van) het onderzoeksrapport worden voorgelegd.

Uitkomsten

Nadat een onderzoeksrapport is uitgebracht, dient de opdrachtgever op basis van de uitkomsten te bepalen welke gevolgen het onderzoek moet hebben. Dit betekent dat er een onderscheid is tussen het objectief vaststellen van de feiten (onderzoeker) en het op basis daarvan wegen van de uitkomsten en bepalen van de gevolgen (opdrachtgever). De opdrachtgever beslist uiteindelijk of de vastgestelde feiten in het rapport aanleiding zijn om de feiten te kwalificeren als plichtsverzuim, of als een andere vorm van ongewenst ambtelijk handelen. De werkgever bepaalt of het onderzoek aanleiding geeft tot het opleggen van een disciplinaire straf of een andere (rechtspositionele) maatregel.