



Toolbox Integriteit:

Modelregeling Melden van een vermoeden van een misstand

Inleiding

Deze regeling laat zien hoe iemand een vermoeden van een misstand kan melden. Ook lees je hoe de organisatie de melding behandelt en welke bescherming de melder krijgt. De regeling geldt voor iedereen die een werkrelatie heeft of had met de organisatie. Denk aan werknemers, ambtenaren, stagiairs, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers, sollicitanten en mensen die werken voor leveranciers of opdrachtnemers.

Deze regeling sluit aan bij de Wet bescherming klokkenluiders, de Ambtenarenwet 2017 en de basisnormen integriteit voor de overheid. De regels over verplicht anoniem intern melden gelden op dit moment nog niet volledig. Daarom staat anoniem melden niet als wettelijke verplichting in deze regeling. Verandert de wet op dit punt? Dan moet de organisatie deze regeling opnieuw bekijken.

Artikel 1. Belangrijke begrippen

In deze regeling gebruiken we een aantal begrippen. Hieronder lees je wat we ermee bedoelen.

- **Werkgever:** [naam organisatie].
- **Melder:** iemand die vanuit een werkrelatie een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt.
- **Melding:** het doorgeven van een vermoeden van een misstand.
- **Misstand:** een ernstige situatie waarbij het maatschappelijk belang speelt, of waarbij Europees recht wordt geschonden of dreigt te worden geschonden.
- **Werkgerelateerde context:** een situatie die te maken heeft met werk, eerder werk, toekomstig werk, een sollicitatie, opdracht, stage, vrijwilligerswerk of samenwerking met de organisatie.
- **Vertrouwenspersoon:** iemand bij wie een melder vertrouwelijk advies en ondersteuning kan krijgen.
- **Meldfunctionaris:** de onafhankelijke persoon of commissie bij wie iemand een melding kan doen: [functienaam invullen].
- **Contactpersoon:** iemand die de melder helpt om benadeling te voorkomen of te bespreken.
- **Benadeling:** nadelige gevolgen voor iemand omdat die persoon een melding heeft gedaan of daarbij heeft geholpen.

Artikel 2. Advies en ondersteuning

Twijfelt iemand of er sprake is van een misstand? Dan kan die persoon eerst vertrouwelijk advies vragen. Dat kan bij de vertrouwenspersoon, de meldfunctionaris of de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders.

Iemand kan ook advies vragen aan bijvoorbeeld een vakbond, rechtsbijstandsverzekeraar, advocaat of andere onafhankelijke adviseur.

Artikel 3. Waarover kan een melding gaan?

Een melding kan gaan over een vermoeden van een misstand. Het moet gaan om een serieuze situatie. Er moet meer aan de hand zijn dan alleen een persoonlijk conflict of een individueel arbeidsprobleem.

Voorbeelden van misstanden zijn:

- fraude;
- corruptie;
- gevaar voor de volksgezondheid;
- gevaar voor de veiligheid van personen;
- schade aan het milieu;
- misbruik van bevoegdheden;
- verspilling van overheidsgeld;
- het schenden van wettelijke regels;
- het bewust achterhouden, vernietigen of aanpassen van belangrijke informatie over een misstand.

De melder hoeft niet te bewijzen dat de misstand echt bestaat. Wel moet de melder goede redenen hebben om te denken dat de informatie klopt. Alleen geruchten of vermoedens zonder onderbouwing zijn niet genoeg.

Artikel 4. Hoe kan iemand een melding doen?

Iemand kan intern melden bij de meldfunctionaris: [functienaam invullen]. De melder kan ook eerst naar de vertrouwenspersoon gaan. De vertrouwenspersoon stuurt de melding alleen door als de melder daarmee instemt.

Een melding kan op drie manieren:

- schriftelijk, bijvoorbeeld per brief of e-mail;
- mondeling, bijvoorbeeld telefonisch of via een ander spraakbericht;
- in een persoonlijk gesprek op een afgesproken locatie.

Doet iemand mondeling een melding? Dan legt de organisatie die melding goed vast. Dat kan met een opname of met een schriftelijk verslag. Een opname mag alleen als de melder vooraf toestemming geeft.

Bij een schriftelijk verslag krijgt de melder de kans om het verslag te controleren, aan te vullen, te corrigeren en goed te keuren.

Artikel 5. Ontvangst en registratie van de melding

De organisatie registreert iedere melding in een speciaal register. De organisatie bewaart de gegevens niet langer dan de wet toestaat. Alleen personen die de melding behandelen, krijgen toegang tot deze gegevens.

De melder krijgt binnen zeven dagen na ontvangst van de melding een ontvangstbevestiging. Daarin staat in ieder geval wanneer de melding is ontvangen en waar de melding in het kort over gaat.

Artikel 6. Behandeling van de melding

Na ontvangst beoordeelt de meldfunctionaris of de melding onder deze regeling valt. Gaat het duidelijk niet om een vermoeden van een misstand? Of ontbreekt een redelijke onderbouwing? Dan kan de organisatie besluiten om geen onderzoek te doen. De melder krijgt dit schriftelijk te horen, met uitleg.

Is onderzoek wel nodig? Dan wijst de organisatie onafhankelijke en onpartijdige onderzoekers aan. De melder hoort dat er onderzoek komt en wie het onderzoek uitvoert. Dit gebeurt niet als die informatie het onderzoek ernstig kan schaden.

Uiterlijk drie maanden na de ontvangstbevestiging krijgt de melder informatie over de beoordeling van de melding. Als dat van toepassing is, krijgt de melder ook informatie over de vervolgstappen.

Artikel 7. Onderzoek

De onderzoekers horen de melder. Zij kunnen ook de persoon op wie de melding betrekking heeft en andere betrokkenen horen.

Van elk gesprek maken de onderzoekers een verslag. Degene die is gehoord, mag het verslag controleren, aanvullen of corrigeren.

De onderzoekers mogen documenten en informatie opvragen die nodig zijn voor het onderzoek. Medewerkers mogen informatie aan de onderzoekers geven als zij redelijkerwijs denken dat die informatie belangrijk is voor het onderzoek.

De persoon op wie de melding betrekking heeft, krijgt de kans om te reageren op informatie die voor die persoon nadelig kan zijn.

Daarna maken de onderzoekers een rapport. De melder mag reageren op het conceptrapport, tenzij daar ernstige bezwaren tegen zijn.

Artikel 8. Standpunt van de organisatie

Na het onderzoek neemt de organisatie een standpunt in. Daarin staat wat de organisatie van de melding vindt en welke maatregelen de organisatie eventueel neemt.

De melder krijgt dit standpunt zo snel mogelijk. Dit gebeurt uiterlijk binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging, tenzij de wet of de omstandigheden iets anders vragen.

Moet de organisatie een externe instantie informeren? Dan beoordeelt de meldfunctionaris dit. De melder krijgt hierover informatie, tenzij dit het onderzoek of de handhaving ernstig kan schaden.

Artikel 9. Reactie van de melder

De melder mag reageren op het onderzoeksrapport en op het standpunt van de organisatie.

Onderbouwt de melder goed dat het onderzoek niet zorgvuldig is gedaan? Of dat er belangrijke fouten in het rapport staan? Dan beoordeelt de organisatie dit opnieuw. Als dat nodig is, volgt aanvullend onderzoek.

Artikel 10. Extern melden

Een melder mag ook rechtstreeks extern melden bij een bevoegde autoriteit. Welke autoriteit bevoegd is, hangt af van het onderwerp van de melding.

Voorbeelden van bevoegde autoriteiten zijn:

- het Huis voor Klokkenluiders;
- de Autoriteit Consument en Markt;
- de Autoriteit Financiële Markten;
- de Autoriteit Persoonsgegevens;
- De Nederlandsche Bank;
- de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd;
- de Nederlandse Zorgautoriteit;
- andere aangewezen toezichthouders.

De melder kan bij het Huis voor Klokkenluiders advies vragen over waar die het beste extern kan melden.

Artikel 11. Vertrouwelijkheid

Iedereen die betrokken is bij een melding of onderzoek behandelt alle informatie vertrouwelijk. De organisatie maakt de identiteit van de melder niet bekend zonder schriftelijke toestemming van de melder. Dit mag alleen anders als de wet dat verplicht.

Ook de identiteit van personen die in de melding worden genoemd, blijft vertrouwelijk. Dat geldt ook voor informatie over bedrijfsgeheimen. De organisatie beveiligd documenten en digitale gegevens goed.

Artikel 12. Bescherming tegen benadeling

De organisatie mag de melder niet benadelen omdat die een melding doet. Deze bescherming geldt als de melder redelijke redenen had om te denken dat de gemelde informatie juist was.

Deze bescherming geldt ook voor mensen die de melder helpen, zoals een vertrouwenspersoon, adviseur, contactpersoon, collega of andere betrokken derde.

Benadeling kan bijvoorbeeld zijn:

- ontslag;
- het niet verlengen van een contract;
- een negatieve beoordeling;
- demotie;
- overplaatsing;
- het weigeren van verlof;
- pesten;
- intimidatie;
- uitsluiting;
- discriminatie;
- smaad of laster.

Ook dreigen met benadeling of een poging tot benadeling is niet toegestaan. Krijgt een melder na een melding toch te maken met een nadelige maatregel? Dan moet de organisatie kunnen uitleggen dat die maatregel niets met de melding te maken heeft.

Artikel 13. Voorkomen van benadeling

Na een melding kan de organisatie samen met de melder een contactpersoon aanwijzen. Deze contactpersoon bespreekt met de melder welke risico's er zijn op benadeling. Ook bespreekt de contactpersoon wat nodig is om die risico's te verkleinen.

Denkt de melder dat er sprake is van benadeling? Dan kan de melder dit bespreken met de contactpersoon of de meldfunctionaris. De organisatie neemt passende maatregelen om benadeling te stoppen of te voorkomen.

Artikel 14. Onderzoek naar benadeling

Denkt een melder dat die is benadeeld door de melding? Dan kan de melder de organisatie vragen dit te onderzoeken. De regels voor het behandelen van meldingen en het uitvoeren van onderzoek gelden dan zoveel mogelijk ook voor dit onderzoek.

De melder kan ook het Huis voor Klokkenluiders vragen om te onderzoeken hoe de organisatie met de melder is omgegaan.

Artikel 15. Openbaar maken van een misstand

Een melder kan in bijzondere situaties een misstand openbaar maken. De bescherming tegen benadeling geldt dan alleen als de melder voldoet aan de wettelijke voorwaarden.

Meestal betekent dit dat de melder eerst intern of extern heeft gemeld en dat er onvoldoende opvolging is gegeven.

In sommige dringende situaties kan de melder ook beschermd zijn zonder eerdere melding. Bijvoorbeeld bij direct gevaar voor het algemeen belang.

Artikel 16. Publicatie, rapportage en evaluatie

De organisatie zorgt ervoor dat deze regeling makkelijk te vinden is, bijvoorbeeld op intranet en op de website. Zo kunnen ook oud-medewerkers, sollicitanten, opdrachtnemers en andere betrokkenen de regeling raadplegen.

De organisatie maakt ieder jaar een rapportage over het gebruik van deze regeling. Daarin staan in ieder geval:

- het aantal meldingen;
- de aard van de meldingen;
- de uitkomsten van onderzoeken;
- de genomen maatregelen;
- ervaringen met het voorkomen van benadeling.

De rapportage bevat geen informatie waarmee melders of andere betrokkenen herkenbaar zijn.

De organisatie betreft de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij de rapportage en bij aanpassingen van deze regeling, voor zover de wet dat vraagt.

Artikel 17. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op [datum]. Vanaf die datum vervangt deze regeling de eerdere regeling: [naam oude regeling invullen].

Toelichting in het kort

Deze regeling maakt veilig melden mogelijk. De melder hoeft geen bewijs te leveren, maar moet wel een redelijk vermoeden hebben. De organisatie behandelt de melding zorgvuldig, vertrouwelijk en op tijd. De melder en mensen die helpen bij de melding mogen niet worden benadeeld.

Disclaimer

A&O Waterschappen heeft deze handreiking in 2026 met zorg samengesteld. Organisaties blijven zelf verantwoordelijk voor de toepassing ervan in hun eigen praktijk. A&O Waterschappen is niet aansprakelijk voor de gevolgen van het gebruik of de toepassing van deze handreiking.

Colofon

A&O Waterschappen

Den Haag, september 2026

Eindredactie Erika Nehmelman | A&O Waterschappen

Fiona Janssen | A&O Waterschappen

Vormgeving Derk Bettonviel | Bureau Bettonviel

Fotografie Kees Winkelman | Fotobeeldbank A&O Waterschappen

© A&O Waterschappen | 2026

A&O Waterschappen

Zuid-Hollandlaan 7

2596 AL Den Haag

06 31 93 10 44

info@aenowaterschappen.nl

www.aenowaterschappen.nl



VERENIGING
WERKEN VOOR
WATERSCHAPPEN

