



capra
advocaten

overheid
onderwijs
zorg

[capra.nl](https://www.capra.nl)



**Feiten- en
integriteits-
onderzoeken**



**“Een integriteits-
melding maakt
het onderzoek
vaak nood-
zakelijk.”**

**Capra Advocaten is de
integriteitexpert binnen
de overheid, het onderwijs
en de zorg**



Vrijwel elke organisatie krijgt een keer te maken met een integriteitsmelding of een melding ongewenst gedrag, maar ook met een werknemer die niet goed functioneert of zorgt voor een verstoorde arbeidsrelatie. Een onderzoek naar de feiten of integriteit kan bijdragen aan een oplossing. Het vormt de basis voor rechtspositionele maatregelen of opent de weg naar een beter functioneren van de medewerker. Capra Advocaten heeft veel ervaring met feiten- en integriteitsonderzoeken. Onze onderzoeken en het onderzoeksprotocol hebben zich bewezen in geschillen die het gevolg zijn van (rechtspositionele) maatregelen.

Een organisatie kan niet ongefundeerd maatregelen nemen bij een integriteitsmelding of een melding ongewenst gedrag. De werkgever dient blijkt te geven van goed werkgeverschap en dus moet een maatregel gebaseerd zijn op een deugdelijk vastgestelde, feitelijk juiste en draagkrachtige motivering. In sommige situaties kan een goed opgebouwd personeelsdossier over een werknemer volstaan. Maar in de praktijk zien we regelmatig dat het dossier tekortkomingen vertoont wat van beslissende invloed kan zijn in een procedure bij de kantonrechter. Een feiten- of integriteitsonderzoek kan het dossier ondersteunen en de basis vormen voor een voldoende motivering.

Wanneer kunt u denken aan een onderzoek?

U kunt denken aan een feiten- of integriteitsonderzoek als u bijvoorbeeld het volgende opmerkt binnen uw organisatie:

- Er zijn signalen dat een medewerker zich misdraagt en grensoverschrijdend gedrag vertoont.
- Het vermoeden bestaat dat een medewerker

fraudeert of gedragsregels overtreedt.

- U ontvangt klachten over mogelijke belangenverstremming door een bestuurder.
- Een medewerker functioneert slecht.
- Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.

In deze en andere situaties kunt u contact opnemen met onze experts en de situatie voorleggen. Samen met u bekijken we wat de beste aanpak is. De oplossing varieert: van een goed gesprek tot een onderzoek.

Wat levert ons onderzoek u op?

Na afronding van het onderzoek heeft u een volledig beeld van de feiten en omstandigheden. Dan wordt duidelijk of er vervolgstappen nodig zijn. Is dit het geval, dan kunt u eventueel overgaan tot afgewogen en proportionele positionele maatregelen.

Onze onderzoeken worden regelmatig getoetst

We hebben veel ervaring met feiten- en integriteitsonderzoeken. Onze onderzoeken en het onderzoeksprotocol hebben zich bewezen in juridische procedures.



Voorbeelden uit de praktijk

1. Melding ongewenst gedrag leidinggevende

Bij een organisatie kwam een melding binnen over ongewenst gedrag van een leidinggevende. Deze melding veroorzaakte onrust binnen het MT. De leidinggevende ontkende. Uit het ingestelde onderzoek bleek dat de melding ongefundeerd was. De melder had om oneigenlijke redenen een melding gedaan. De leidinggevende werd van ieder blaam gezuiverd.

2. Geen belangenverstrengeling door politiek ambtsdrager

Een bestuurder wordt beschuldigd van belangenverstrengeling, onder meer bij een onroerend goed-transactie, waarbij hij betrokken was. Op basis van ons feitenonderzoek volgde de conclusie dat er geen sprake was van (het opwekken van de schijn van) belangenverstrengeling, respectievelijk dat er geen gedragsregels waren geschonden. De opdrachtgever kon vragen hierover vanuit politiek en pers afdoende beantwoorden onder verwijzing naar het onderzoek.



3. Onvoldoende draagvlak voor medewerker

Een medewerker was naar een andere afdeling vertrokken vanwege verstoorde verhoudingen met zijn collega's. Na verloop van tijd wilde de medewerker zijn oude functie terug. De directie kreeg echter signalen dat de verhoudingen tussen een medewerker en zijn collega's nog steeds ernstig waren verstoord. Uit ons feitenonderzoek bleek dat er binnen het team geen draagvlak was voor de medewerker. Met de medewerker werd een afvloeiingsregeling overeengekomen.

4. Ambtenaar nam ontslag na onterecht verleende vergunning

Een ambtenaar gaf een vergunning af. Uit ons onderzoek bleek dat de medewerker de vergunning ten onrechte had verleend. Tijdens dit onderzoek kwamen andere integriteitsschendingen aan het licht. Na lezing

van het rapport nam de medewerker zelf ontslag.

5. Integriteit raadsleden in opspraak

Burgers hadden zich bij de burgemeester beklagd over het optreden van raadsleden in het openbaar. We hielden een feitenonderzoek en brachten een rapport uit. Op grond daarvan heeft de gemeenteraad gefundeerde of gedegen afwegingen kunnen maken.

6. Medewerker wordt definitief ontheven uit zijn functie

Een medewerker was ontheven uit zijn functie. Het dossier was onvoldoende om deze maatregel te onderbouwen. We onderzochten of een terugkeer in de functie mogelijk was. Dat bleek niet het geval. Met het rapport in de hand kon de werkgever de werknemer overplaatsen naar een andere functie.

Capra Advocaten is een autoriteit in integriteit voor overheid, onderwijs en zorg

Integriteit is een expertise van Capra Advocaten. Capra Advocaten kent binnen de sectoren overheid, onderwijs en zorg, maar ook binnen andere maatschappelijke instellingen de geldende regels en bestaande risico's. We bieden deskundige ondersteuning bij de implementatie van integriteitsbeleid, bij voorlichting daarover, bij de preventie van integriteitsschendingen, bij onderzoeken naar (mogelijke) schendingen en bij de handhaving van integriteitsnormen.

Vanwege onze verdiensten in het publieke domein gedurende al meer dan 95 jaar, hebben wij een sterke affiniteit met bestuurlijke organisaties ontwikkeld. In dat verband verzorgen we ook workshops/dilemma-trainingen. Uiteraard voeren wij ook juridische procedures.

Het opstellen van interne regels en richtlijnen is nog niet voldoende voor het waarborgen van integer handelen in de organisatie. Kennis van bestaande regels, richtlijnen en procedures, maar ook het bevorderen van het integriteitsbesef van bestuurders, management en overige medewerkers is van belang. Capra Advocaten biedt daartoe, via de Capra Academie en via Integriteit.nl, diverse (incompany) cursussen en trainingen aan.

Integriteit.nl

Integriteit.nl Training & Advies maakt onderdeel uit van Capra Advocaten. Het biedt een breed scala aan trainingen waaronder workshops rond grensoverschrijdend gedrag, ambtelijke en bestuurlijke integriteit en individuele coaching trajecten. Daarnaast biedt Integriteit.nl ook een online integriteitsmodule aan. Hiermee maakt u uw volledige organisatie bewust van integriteit en houdt dit bewustzijn ook scherp.

Contactpersonen over dit onderwerp



Bart Jeroen Boiten

Vestiging: Zwolle
E-mail: b.j.boiten@capra.nl
Telefoon: 038-423 54 14
Mobiel: 06-48 18 15 94



Tom Koomen

Vestiging: Den Haag
E-mail: t.koomen@capra.nl
Telefoon: 070-364 81 02
Mobiel: 06-14 47 12 89



Esther van Gaal

Vestiging: 's-Hertogenbosch
E-mail: e.vangaal@capra.nl
Telefoon: 073-613 13 45
Mobiel: 06-38 77 17 22



Gregoor van Duren

Vestiging: Maastricht
E-mail: g.vanduren@capra.nl
Telefoon: 043-760 06 00
Mobiel: 06-18 50 10 55



**“Uit een onderzoek
kan blijken dat
een medewerker
niets te verwijten
valt.”**

Achtergronden bij een onderzoek en onderzoeksprotocol van Capra Advocaten

Een onderzoek moet zorgvuldig plaatsvinden vanwege het belang van de betrokken werknemer en vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Uit het onderzoek kan immers blijken dat de medewerker niets te verwijten valt. Anderzijds is zorgvuldigheid ook nodig omdat het onderzoek de motivering voor de rechtspositionele maatregel moet kunnen dragen.

Een zorgvuldig onderzoek voldoet aan deze voorwaarden:

- Tijdens het onderzoek wordt hoor- en wederhoor toegepast
- De vertrouwelijkheid is geborgd
- Degenen die een verklaring afleggen worden gewezen op hun rechten

Overige randvoorwaarden voor een onderzoek

Een werkgever mag niet te lichtvaardig grijpen naar het middel van een onderzoek.

Bij de voorbereiding en gedurende het onderzoek blijft de vraag centraal staan wat in het onderzoek relevant is en wat de minst belastende wijze is om deze informatie te verzamelen. Daarbij zijn ook de persoonlijke levenssfeer en privacy van betrokkene van belang. Onderzoekrichtlijnen van de opdrachtgever (bijvoorbeeld over het inzien van e-mailverkeer) kunnen bepalend zijn voor de te nemen stappen. We helpen u bij het maken van deze afwegingen en het volgen van de juridisch juiste route.

Protocol feitenonderzoek

Met regelmaat ontvangt Capra Advocaten de opdracht om feitenonderzoek te doen naar (bijvoorbeeld) een vermoeden van niet integer handelen, of de vraag of al dan niet sprake is van een verstoorde werkverhouding. Ook gaat het om onderzoeken naar functioneringsproblemen, intimidatie en zogenaamde 'draagvlakonderzoeken'. Zo een onderzoek omvat meestal het voeren van gesprekken met medewerkers en soms ook anderen, zoals bestuurders, overige politieke ambtsdragers en externen. Bij de uitvoering van een dergelijk onderzoek houdt Capra zich aan de eisen die de jurisprudentie daaraan stelt. Interviews vinden zorgvuldig, dat wil zeggen op faire wijze, plaats zonder vooringenomenheid en er is sprake van hoor en wederhoor. Over de hoedanigheid waarin Capra optreedt mag nimmer enig misverstand ontstaan. Deze wordt dan ook voor de aanvang van ieder gesprek aan de gehoorde medegedeeld. Bij het uitvoeren van het onderzoek wordt gehandeld overeenkomstig onze privacyverklaring (te vinden op [capra.nl](https://www.capra.nl)).

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

Op onderzoeken die na 1 september 2023 worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van Capra is onderstaand protocol van toepassing.

- a. Ten aanzien van degene op wie het onderzoek zich richt
 - Degene op wie het onderzoek zich richt wordt tevoren door de opdrachtgever of de onderzoeker van het onderzoek in kennis gesteld, tenzij er gegronde redenen

zijn om dat niet te doen. Hem wordt gemeld wat de aard en het doel van het onderzoek is, wie er gehoord zullen worden, wat er in het kader van het onderzoek van hem wordt verwacht en welke partij(en) over de door hem af te leggen verklaring wordt of worden geïnformeerd. Als er gevolgen (kunnen) zijn verbonden aan een weigering mee te werken, stelt de onderzoeker degene op wie het onderzoek zich richt daarvan op de hoogte. De opdrachtgever vermeldt de naam en de hoedanigheid van de onderzoeker, de onderzoeker in wiens opdracht hij handelt.

- Hij krijgt gelegenheid om alle informatie aan te leveren en zo nodig zelf ook mensen te noemen die zijns inziens gehoord moeten worden om een evenwichtig beeld te krijgen. Uitgangspunt dient te zijn dat aan zijn redelijke wensen op dit punt wordt voldaan.
- Tijdens het onderzoek mag hij zich - op eigen kosten - door een gemachtigde laten bijstaan, ook als hij wordt gehoord.
- Het horen vindt plaats op faire wijze. De onderzoeker vermijdt alles wat kan leiden tot ongeoorloofde beïnvloeding van de geïnterviewde.
- Het horen vindt plaats zo mogelijk door twee personen. Als door één persoon wordt gehoord wordt zo mogelijk voorzien in een geluidsopname, die desgewenst aan de persoon die wordt gehoord ter beschikking wordt gesteld.
- De onderzoeker deelt mede dat het gespreksverslag weliswaar vertrouwelijk maar niet geheim is. Dat betekent dat

de kring waarbinnen het bekend wordt gemaakt beperkt is tot degenen die daarvan kennis moeten en mogen nemen. Als er rekening moet worden gehouden met verstrekking aan een andere partij, waaronder een dienst die belast is met opsporing en vervolging van strafbare feiten, wordt dat zo mogelijk tevoren kenbaar gemaakt. Dat is ook het geval als de opdrachtgever op voorhand aangeeft een (gedeeltelijke) openbaarmaking van het rapport aangewezen te vinden.

- Hij krijgt de gelegenheid om op alle gespreksverslagen te reageren, waaronder dat van het gesprek met hemzelf, al dan niet als onderdeel van het onderzoeksrapport.
- Hem wordt gelegenheid geboden om op het feitelijk deel van de concept rapportage te reageren, voordat een definitieve versie wordt opgemaakt en uitgebracht.

b. Ten aanzien van degenen die worden gehoord

- Medewerking aan het onderzoek vindt plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij een norm als het goed werknemerschap maakt dat medewerking kan of moet worden gevorderd. Als er gevolgen (kunnen) zijn verbonden aan een weigering mee te werken, stelt de onderzoeker wie het aangaat daar van op de hoogte.
- De onderzoeker deelt mede dat het gespreksverslag weliswaar vertrouwelijk maar niet geheim is. Dat betekent dat de kring waarbinnen het bekend wordt gemaakt beperkt is tot degenen die daarvan kennis moeten en mogen nemen. Als er rekening moet worden gehouden met verstrekking aan een andere partij, waaronder een dienst die belast is met opsporing en vervolging van strafbare feiten, wordt dat zo mogelijk tevoren kenbaar gemaakt. Dat is ook het geval als de opdrachtgever op voorhand aangeeft een (gedeeltelijke) openbaarmaking aangewezen te vinden. De onderzoeker kan in afwijking van deze regel





**“Een onderzoek
moet altijd
zorgvuldig
plaatsvinden.”**

vertrouwelijkheid toezeggen, in welk geval hij die ook ten aanzien van de opdrachtgever en anderen in acht neemt.

- Het horen vindt plaats op faire wijze. De onderzoeker vermijdt alles wat kan leiden tot ongeoorloofde beïnvloeding van de geïnterviewde.
- De onderzoeker zorgt ervoor dat van elk gesprek een getrouw verslag wordt gemaakt, ook van de vragen.
- Elke gehoorde krijgt zijn verslag ter eventuele correctie en ter ondertekening voorgelegd voordat er verder gebruik van kan worden gemaakt.

c. Ten aanzien van de opdrachtgever
De opdrachtgever heeft voorafgaand aan het onderzoek de keuze tussen een onderzoeksrapportage met (indien daarvoor aanleiding is) aanbevelingen voor rechts-

positionele en/of andere juridische maatregelen of een rapportage zonder zulke aanbevelingen. De opdrachtgever ontvangt de uit te brengen rapportage eerst in concept. Hij kan dan indien nodig feitelijke onjuistheden (als de benaming van een functie of het jaar van indiensttreding van een medewerker) laten corrigeren. De uitkomst van het onderzoek kan hij niet laten wijzigen.

d. Ten aanzien van de onderzoeker
De onderzoeker is in beginsel een andere advocaat van Capra dan degene die in een eventuele procedure namens de opdrachtgever/het bestuursorgaan optreedt als gemachtigde. Een onafhankelijk onderzoek -dat ook zo naar buiten wordt gepresenteerd- is alleen mogelijk als de opdrachtgever geen bestaande adviesrelatie heeft met Capra.

De onderzoeker benadert de zaak in alle gevallen zorgvuldig, transparant, met voldoende distantie, onbevangen en onbevooroordeeld. Hij draagt er zorg voor dat over zijn hoedanigheid en namens wie hij optreedt geen enkel misverstand kan ontstaan, jegens ieder die bij het onderzoek is betrokken, en dat diegene op de hoogte is van de aard, het doel en de reikwijdte van het onderzoek. Behalve bij een onafhankelijk onderzoek is voor het handelen van de onderzoeker steeds het belang van de opdrachtgever bepalend, met inachtneming van de vrijheid die hij als advocaat geniet om dat belang te behartigen op een wijze als hem in overleg met de opdrachtgever goeddunkt. De onderzoeker is vrij in de uitvoering van de opdracht. Hij richt het onderzoek naar eigen inzicht in. Bij de keuze voor de inzet van bijzondere onderzoeksmethoden, zoals cameratoezicht, dynamische observatie en het uitlezen van gegevensdragers als smartphone en computer neemt de onderzoeker de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht. Inzet van andere partijen -personeel van de opdrachtgever daaronder begrepen- geschiedt onder regie van de onderzoeker.

e. Ten aanzien van de onderzoeksrapportage De onderzoeksrapportage is vormvrij. Zij dient voldoende inzicht te verschaffen in de onderzochte materie en de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. Doorgaans bevat de onderzoeksrapportage:

- een beschrijving van de opdracht;
- een beschrijving van de werkwijze;
- een opgave van geraadpleegde bronnen;
- een beschrijving van de (feitelijke)

bevindingen, en

- (afhankelijk van de opdracht (zie sub c)) conclusies voorzien van een redengeving, in welk geval de onderzoeksrapportage ook aanbevelingen kan bevatten.

Aan de onderzoeksrapportage kunnen bijlagen worden toegevoegd, zoals gespreksverslagen, schriftelijke stukken waaraan wezenlijke bevindingen ontleend zijn en de reactie van degene op wie het onderzoek zich richt. De onderzoeker maakt in voorkomend geval in het verslag kenbaar op welke wijze hij commentaar op de conceptrapportage, althans op de relevante delen daarvan, van de opdrachtgever en/of degene op wie het onderzoek zich richt, heeft verwerkt.

De onderzoeksrapportage wordt uitgebracht aan de opdrachtgever en mag alleen worden gebruikt voor het doel waarvoor zij is opgesteld. Openbaarmaking en verstrekking aan derden van gegevens uit het onderzoek is in beginsel niet toegestaan, tenzij en behoudens voor zover de onderzoeker daar tevoren toestemming voor heeft gegeven (onverminderd verplichtingen bij en krachtens de wet). Hij weigert die in elk geval indien hij strijd aanwezig acht met de op hem rustende plicht geheim te houden wat hem vertrouwelijk ter kennis is gebracht.

f. Voor het overige

In bijzondere gevallen kan in overleg met de opdrachtgever (op onderdelen) van dit protocol worden afgeweken. De reden van die afwijking wordt in de onderzoeksrapportage verantwoord.



capra
advocaten

overheid
onderwijs
zorg

capra.nl

Capra Advocaten is gevestigd in:

Den Haag

Laan Copes van Cattenburch 56
2585 GC Den Haag
Telefoon 070-364 81 02
s-gravenhage@capra.nl

's-Hertogenbosch

Bastion Vught 1
5211 CZ 's-Hertogenbosch
Telefoon 073-613 13 45
s-hertogenbosch@capra.nl

Zwolle

Terborchstraat 12
8011 GG Zwolle
Telefoon 038-423 54 14
zwolle@capra.nl

Maastricht

Spoorweglaan 7
6221 BS Maastricht
Telefoon 043-7 600 600
maastricht@capra.nl

Versie:

september 2023