



waterschap
**vallei en
veluwe**

Steenbokstraat 10
Postbus 4142
7320 AC Apeldoorn

T (055) 527 29 11
E info@vallei-veluwe.nl
I www.vallei-veluwe.nl

Integriteitsbeleid
Waterschap Vallei en
Veluwe

versie AB

| | |
|-------------------------|--------------------|
| Datum | 27 mei 2014 |
| Opgemaakt door afdeling | Strategie & Beleid |
| Kenmerk | 605867 |

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Inleiding | 4 |
| 2. | Definitie en doelstelling integriteit..... | 5 |
| 2.1. | Wat is integriteit? | 5 |
| 2.2. | Doelstellingen van het integriteitsbeleid..... | 6 |
| 3. | Waarden en normen | 7 |
| 3.1. | Kernwaarden van de organisatie..... | 7 |
| 3.2. | Gedrag norms: samenhangende elementen van het integriteitsbeleid ... | 7 |
| 4. | Elementen van het integriteitsbeleid | 9 |
| 4.1. | Aandacht voor integriteit | 9 |
| 4.2. | Gedrag codes..... | 9 |
| 4.3. | Integriteit bij werving en selectie..... | 9 |
| 4.4. | Kwetsbare processen en functies | 10 |
| 4.5. | Afleggen van de eed of belofte | 11 |
| 4.6. | Nevenwerkzaamheden | 11 |
| 4.7. | Melding van financiële belangen | 11 |
| 4.8. | Maatregelen gericht op informatiebescherming..... | 11 |
| 4.9. | Geschenken, giften en diensten | 12 |
| 4.10. | Inkoop- en aanbestedingsprocedure..... | 12 |
| 4.11. | Vertrouwenspersonen..... | 12 |
| 4.12. | Meldingsprocedure ongewenst gedrag en (vermoeden van) integriteitsschending | 12 |
| 5. | Rollen en verantwoordelijkheden | 14 |
| 5.1. | Bestuur | 14 |
| 5.2. | Directie | 14 |
| 5.3. | Leidinggevende | 14 |
| 5.4. | Medewerker | 15 |
| 5.5. | Vertrouwenspersoon | 15 |
| 5.6. | Personeel & Organisatie..... | 15 |
| 5.7. | Juridische zaken | 16 |

Titel Integriteitsbeleid Waterschap Vallei en Veluwe

Pagina 3 van 21

| | |
|--------------------------------|----|
| 6. Borging en handhaving..... | 17 |
| 7. Monitoren en evalueren..... | 18 |

1. Inleiding

Integriteit is de laatste decennia sterker in de belangstelling komen te staan. Bewustwording en een kritische houding tegenover overheidsorganisaties zijn daarvan belangrijke en zichtbare uitingen. Ook de waterschappen zijn meer in de belangstelling komen te staan. Op zich is dit logisch: het waterschap is er voor de burger, maar het waterschap vraagt ook iets van de burger: het naleven van regels en het betalen van belasting. Daarvoor is uiteindelijk het vertrouwen van de burger in het waterschap nodig. Integer overheidshandelen is daarvoor cruciaal.

De taken en ambities van het waterschap en de groeiende contacten met andere organisaties, bedrijven en burgers, maakt dat bestuurders en medewerkers vaker te maken krijgen met integriteitrisico's. Integriteitsbeleid is een belangrijk hulpmiddel om die risico's te beheersen. Daarbij zijn vooral bewustwording, dialoog en een open klimaat waarin integer handelen het beste kan bestaan, van belang. Bij integriteit gaat het niet alleen om de betrouwbaarheid van het waterschap naar buiten toe, maar ook om de interne gang van zaken.

In dit document legt Waterschap Vallei en Veluwe zijn integriteitsbeleid vast vanuit de wil om als overheidsorganisatie aandacht te besteden aan integriteit. Met dit integriteitsbeleid voldoet Waterschap Vallei en Veluwe ook aan zijn wettelijke verplichtingen en de afspraken die zijn gemaakt op landelijk niveau via de Unie van Waterschappen.

Het integriteitsbeleid van Waterschap Vallei en Veluwe heeft betrekking op zowel de ambtelijke als de bestuurlijke organisatie. Dit integriteitsbeleid geldt voor alle bestuurders en medewerkers in dienst van Waterschap Vallei en Veluwe en voor overige groepen medewerkers zoals inhuurkrachten en stagiaires.

2. Definitie en doelstelling integriteit

2.1. Wat is integriteit?

Integriteit is een begrip dat lastig in concrete definities te vangen is. Bovendien roept het begrip bij verschillende mensen vaak verschillende beelden op. Daarnaast kunnen ontwikkelingen in de tijd ook van invloed zijn op wat als integer handelen wordt ervaren. Wat vroeger nog wel 'kon', kan nu misschien niet meer.

Integriteit is in de eerste plaats een persoonlijke eigenschap. Het heeft te maken met eerlijkheid of onkreukbaarheid en het hanteren van algemeen aanvaarde waarden en normen. Het gaat over handelingen en gedragingen en of we vinden of deze toelaatbaar zijn. Integriteit staat dan ook voor de morele kwaliteit van ons handelen en gedrag. Begrippen als openheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zijn voor veel mensen nauw verbonden met integriteit. In de werksituatie gaat het dan bijvoorbeeld om het omgaan met eigendommen van het waterschap, activiteiten binnen diensttijd, (gelijk) omgaan met externen, het aannemen van geschenken, enz. Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van alle bestuurders en medewerkers.

In de Ambtenarenwet en in de handreiking van de Unie van Waterschappen is verwoord wat onder integriteit voor medewerkers wordt verstaan, namelijk 'goed ambtelijk handelen' of 'goed ambtenaarschap'. Integer zijn is dan 'doen wat van je verwacht wordt'. Daarbij gelden de normen en waarden van de samenleving in het algemeen en van het waterschap in het bijzonder. Het handelen en gedrag van medewerkers dient in lijn te zijn met de geldende normen en waarden en de vastgestelde wet- en regelgeving. Als werkgever heeft het waterschap ook een opgave: het invullen van 'goed werkgeverschap' om de medewerker te bescherming te bieden tegen integriteitsrisico's.

De integriteit van de bestuurder leunt zwaarder op de persoonlijke integriteit en is gekoppeld aan eisen en wetten rond het openbaar bestuur zelf, zoals rond het (passief) kiesrecht, de Waterschapswet en mogelijke nieuwe wetgeving in de vorm van de Wet bestuurlijke integriteit. Intern biedt de integriteitscode voor politieke ambtsdragers van het waterschap een handvat voor integer gedrag.

Een overzicht van relevante regelgeving op het gebied van ambtelijke en bestuurlijke integriteit is opgenomen in de bijlage. Hierin zijn bijvoorbeeld regels te vinden in de vorm van plichten (aangifte van misdrijven) en verboden waar het strafrecht van toepassing is (verduistering). Integriteit betekent tegelijk meer dan het voldoen aan regels. Integriteit heeft te maken met cultuur, mentaliteit en

bewustwording. Bewustwording en dialoog in een de organisatie zijn evenzeer nodig om de doelstellingen van het integriteitsbeleid te bereiken.

2.2. Doelstellingen van het integriteitsbeleid

Integriteitsbeleid is vooral gericht op het richting geven aan gedrag en bestaat uit een mix van instrumenten die tot doel heeft om enerzijds regels op te stellen en anderzijds het integriteitsbesef van medewerkers te bevorderen. De beleidsnota heeft als doel het vastleggen van de kaders voor integriteit binnen Waterschap Vallei en Veluwe.

Concrete doelen van het beleid zijn:

- a. bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van bestuurders en medewerkers van het waterschap;
- b. medewerkers beschermen tegen misstappen door (onnodige) risico's en verleidingen weg te nemen;
- c. bijdragen aan het vertrouwen van de medewerkers in elkaar;
- d. bijdragen aan het vertrouwen van bestuurders in elkaar;
- e. bijdragen aan het vertrouwen tussen bestuurders en medewerkers;
- f. versterken van het vertrouwen van de klanten (inwoners, bedrijven) in Waterschap Vallei en Veluwe;
- g. borgen van integriteit binnen Waterschap Vallei en Veluwe;
- h. zorgen voor een balans tussen enerzijds het zelfstandig oordelen en handelen van medewerkers en anderzijds het voorkomen van integriteitschendingen en -indien sprake is van integriteitschendingen- deze op zorgvuldige wijze aanpakken.

3. Waarden en normen

3.1. Kernwaarden van de organisatie

Integriteit is een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van elke waterschapper. Kernwaarden geven aan hoe de organisatie wil werken en wat belangrijk is. Waterschap Vallei en Veluwe kiest voor de volgende kernbegrippen als het gaat om integriteit:

- Betrouwbaarheid
- Transparantie
- Eerlijkheid

Vertaald naar de werksituatie betekent dat bijvoorbeeld dat we eerlijke informatie willen verstrekken naar elkaar en naar buiten, willen zorgen voor gelijke behandeling, belangenverstrengeling willen voorkomen en niet omkoopbaar blijken te zijn. Kernwaarden zijn geen normen in de zin dat je je eraan kunt houden. Het geeft juist de motivatie aan van het gedrag. De kernwaarden van de organisatie weerspiegelen dan wat ons gezamenlijk beweegt.

3.2. Gedragsnormen: samenhangende elementen van het integriteitsbeleid

Integriteitsbeleid omvat meerdere elementen die richting geven aan en normen stellen voor het gedrag. Naast het stellen van directe gedragsregels maken ook diverse activiteiten en maatregelen, zoals het bevorderen van bewustwording van integriteitrisico's, het vaststellen van kwetsbare plekken binnen de organisatie en het kunnen omgaan met integriteitschendingen, onderdeel uit van het beleid. Het integriteitsbeleid staat niet los van ander beleid. Ander beleid kan tenslotte ook richting geven aan het integer handelen van het waterschap. Het integriteitsbeleid regelt daarom niet uitputtend wat het integer handelen van de organisatie bepaalt.

De elementen die een noodzakelijk onderdeel vormen van een volwaardig integriteitsbeleid worden hieronder benoemd en afzonderlijk uitgewerkt. Deze elementen sluiten aan op de "Modelaanpak basisnormen Integriteit" opgesteld door een samenwerkingsverband van koepels en vertegenwoordigers van gemeenten (VNG), provincies (IPO), waterschappen (UvW), politie en ministerie van binnenlandse zaken.

1. Aandacht voor integriteit
2. Gedragscode
3. Integriteit bij werving en selectie
4. Kwetsbare processen en functies
5. Eed of belofte

Titel Integriteitsbeleid Waterschap Vallei en Veluwe

Pagina 8 van 21

6. Nevenwerkzaamheden
7. Financiële belangen
8. Maatregelen gericht op informatiebescherming
9. Geschenken, giften en diensten
10. Inkoop- en aanbestedingsprocedure
11. Vertrouwenspersonen
12. Meldingsprocedures en onderzoeksprotocol

4. Elementen van het integriteitsbeleid

4.1. Aandacht voor integriteit

Het doel is om de aandacht voor integriteit in de organisatie in te bedden en te borgen. Dit kan op verschillende manieren. In deze beleidsnotitie worden diverse instrumenten en activiteiten benoemd die hieraan bijdragen. Het waterschap stelt het integriteitsbeleid vast evenals andere aan integriteit gerelateerde relevante documenten. Deze zijn op één centraal punt beschikbaar voor alle bestuurders en medewerkers. Met het integriteitsbeleid wordt samenhang gebracht in bestaande documenten en instrumenten.

4.2. Gedragscodes

Waterschap Vallei en Veluwe heeft een ambtelijke en een bestuurlijke gedragscode integriteit. De gedragscodes maken onderdeel uit van het integriteitsbeleid. Het doel van de gedragscodes is bestuurders en medewerkers houvast te bieden bij het hanteren van de normen en waarden van het waterschap.

In de ambtelijke gedragscode gebeurt dat onder andere door vast te stellen wat wordt verstaan onder 'goed ambtelijk handelen'. De code geeft richting aan wat wel en niet toelaatbaar is voor medewerkers. De gedragscode is daarmee ook een instrument om medewerkers aan te spreken op hun handelen en gedrag.

4.3. Integriteit bij werving en selectie

Tijdens de werving en selectie van medewerkers wordt op de volgende manieren aandacht besteed aan integriteit: het controleren van originele diploma's en getuigschriften en eventueel nagaan van referenties. Tevens bestaat de mogelijkheid om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan kandidaten te vragen. Tijdens het selectiegesprek kan integriteit aan de orde worden gesteld bijvoorbeeld door aan kandidaten integriteitsdilemma's voor te leggen.

Bij overige groepen medewerkers (zoals inhuurkrachten) wordt aandacht besteed aan integriteit bij aanvang van de werkzaamheden en wordt aangegeven dat men een integriteitsverklaring dient te ondertekenen.

Nieuwe medewerkers ontvangen informatie over:

- gedragscode integriteit;
- de interne en externe vertrouwenspersonen integriteit en ongewenst gedrag;
- meldingsprocedure;
- klokkenluiderregeling (als onderdeel van deel 1 van de SAW);
- beleid inzake agressie en geweld.

Tijdens de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers wordt aandacht besteed aan integriteit en wordt een presentatie verzorgd door een lid van de directie.

Het waterschap heeft wel invloed maar geen zeggenschap over de werving en selectie van bestuurders. Hiervoor gelden landelijke regels en procedures. De werving en selectie van algemeen bestuurleden vindt plaats door politieke partijen. Op de rol die integriteit speelt bij de benoeming van (dagelijks) bestuurders, kan het bestuur wel invloed uitoefenen. Hierover kan het algemeen bestuur nadere regels stellen. De dijkgraaf kan invloed uitoefenen op basis van de zorgplicht van de dijkgraaf voor de integriteit van de organisatie, door integriteit onderwerp te maken van gesprek in de periode van verkiezing en benoeming. Bij de installatie van nieuwe bestuurders wordt in elk geval de eed of belofte afgelegd. En wordt een exemplaar van de gedragscode ter beschikking gesteld.

Steunfractieleden ondertekenen een verklaring waarin het steunfractielid zich bindt aan het reglement van de commissies waarvoor zij zijn aangewezen en aan de integriteitcode van het waterschap.

Bij de werving en selectie van de dijkgraaf biedt de procedure ruimte om integriteit als onderwerp mee te nemen. Bijvoorbeeld in de vorm van een integriteitsonderzoek.

4.4. Kwetsbare processen en functies

Elke organisatie kent werkprocessen, handelingen en functies die kwetsbaar zijn voor verleidingen en risico's. Dit kan te maken hebben met o.a. het werken met gevoelige informatie, het kunnen beschikken over geld en de omgang met zakelijke relaties. Deze zogenaamde kwetsbare onderdelen in de organisatie brengen risico's op integriteitschendingen met zich mee. Binnen het waterschap wordt hier bewust mee omgegaan.

Waar nodig worden maatregelen genomen ter voorkoming van integriteitschendingen. Bijvoorbeeld door:

- te zorgen voor functiescheiding;
- aandacht te hebben voor projectmatig werken/werkprocessen met adequate, rechtmatige administratieve procedures;
- beleid en regelgeving onder de aandacht te brengen en;
- toe te zien op de naleving.

4.5. Afleggen van de eed of belofte

Alle bestuurders en medewerkers van Waterschap Vallei en Veluwe leggen de eed of belofte af. Hiermee conformeren zij zich aan de geldende regels. Het certificaat van de afgelegde eed/belofte van medewerkers wordt opgenomen in het personeelsdossier. Medewerkers die niet in dienst zijn bij het waterschap (bijv. inhuurkrachten en stagiaires) ondertekenen een verklaring dat zij de integriteitregels zullen naleven. Steunfractieleden verklaren zich verbonden aan de bestuurlijke integriteitescode.

4.6. Nevenwerkzaamheden

Medewerkers zijn verplicht om nevenwerkzaamheden die raakvlakken hebben met de functieervulling te melden, waarna de organisatie deze registreert. Tevens is voor bepaalde functies verplicht gesteld dat de nevenwerkzaamheden openbaar worden gemaakt.

Voor de melding en openbaarmaking van (neven)functies van bestuurders en de inkomsten daaruit, voldoet het waterschap aan landelijke regelgeving. Dat geldt ook voor de verrekening van eventuele inkomsten.

4.7. Melding van financiële belangen

Het gevaar van (de schijn van) belangenverstremgeling speelt als een bestuurder of ambtenaar financiële belangen heeft die een onafhankelijke besluitvorming in de weg kunnen staan. Het gaat dan om belangen in ondernemingen die een relatie met het waterschap hebben of kunnen krijgen. Een ambtenaar die functioneel betrokken is bij beslissingen ten aanzien van zo'n onderneming zou zich kunnen laten leiden door zijn persoonlijk financieel belang daarin. Financiële belangenverstremgeling kan zich bijvoorbeeld voordoen bij medewerkers die inkopen, aanbesteden, betrokken zijn bij subsidieverstrekking of de verstrekking van opdrachten.

Hoe bestuurders en medewerkers van het waterschap dienen om te gaan met financiële belangen is vastgelegd in de gedragscodes integriteit.

4.8. Maatregelen gericht op informatiebescherming

Er zijn voorschriften vastgesteld over het kennisnemen van of omgaan met vertrouwelijke informatie. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden vertrouwelijke informatie kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen. Zo zijn in de gedragscode voorschriften opgenomen die betrekking hebben op de informatiebescherming en het omgaan met vertrouwelijke informatie. Daarnaast is er een regeling voor het gebruik van e-mail, telefoon, internet en toegang tot informatiesystemen, en is er een richtlijn voor het gebruik van sociale media.

4.9. Geschenken, giften en diensten

In de gedragscodes integriteit zijn voorschriften opgenomen hoe medewerkers en bestuurders dienen om te gaan met het aannemen van relatiegeschenken, giften, diensten en honoraria.

4.10. Inkoop- en aanbestedingsprocedure

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid van Waterschap Vallei en Veluwe vastgelegd. Alle relevante vastgestelde documenten zijn op één centraal punt beschikbaar voor alle medewerkers.

4.11. Vertrouwenspersonen

Waterschap Vallei en Veluwe wijst intern en extern vertrouwenspersonen aan voor de melding van ongewenst gedrag en integriteitsschending. De taken van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag zijn vastgelegd in de interne meldingsprocedure ongewenst gedrag. De taken van de vertrouwenspersoon integriteit zijn vastgelegd in de klokkenluiderregeling (SAW deel 1).

4.12. Meldingsprocedures en onderzoeksprotocol

Het waterschap heeft een meldingsprocedure voor meldingen op het gebied van ongewenst gedrag en (vermoedens van) integriteitsschendingen door medewerkers. Integriteitsschendingen door (algemeen) bestuursleden worden gemeld aan de dijkgraaf.

Ongewenst gedrag kan betrekking hebben op seksuele intimidatie, agressie, geweld, discriminatie, intimidatie, etc. Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen dit melden bij hun leidinggevende of bij de interne vertrouwenspersoon.

Indien de melding niet leidt tot een oplossing kan de medewerker een formele klacht indienen bij een externe klachtencommissie. Het waterschap is daarvoor aangesloten bij de externe klachtencommissie van de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG). Voor deze klachten geldt de klachtenregeling van de VNG.

Waterschap Vallei en Veluwe heeft een klokkenluiderregeling. Hierin is de procedure opgenomen die medewerkers dienen te volgen bij het melden van een (vermoeden van) een integriteitsschending. De mogelijkheid bestaat een vermoeden van een integriteitsschending te bespreken met de interne vertrouwenspersoon.

Het waterschap heeft een onderzoeksprotocol integriteitsmeldingen. De belangrijkste doelstelling van het onderzoeksprotocol is het betrachten van

Titel Integriteitsbeleid Waterschap Vallei en Veluwe

Pagina 13 van 21

zorgvuldigheid in behandeling van meldingen integriteitschendingen en het onderzoeken daarvan.

Om te voorzien in een (veilige) externe meldmogelijkheid en eventueel onderzoek naar aanleiding van meldingen is het waterschap aangesloten bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid.

5. Rollen en verantwoordelijkheden

Dit hoofdstuk beschrijft de verschillende rollen en de daarbij horende verantwoordelijkheden binnen Waterschap Vallei en Veluwe voor het integriteitsbeleid.

5.1. Bestuur

- Het integriteitsbeleid wordt vastgesteld door het algemeen bestuur.
- De dijkgraaf heeft een zorgplicht ten aanzien van de integriteit van ons waterschap en is houder van de portefeuille integriteit.
- De dijkgraaf neemt interne en externe meldingen van integriteitsschendingen begaan door bestuurders van het waterschap, in ontvangst.
- Het bestuur is collectief verantwoordelijk om het onderwerp op de agenda te houden.

5.2. Directie

De directie is verantwoordelijk voor:

- het (laten) vaststellen van integriteitbeleid, -instrumenten en -regelingen;
- het organisatiebreed uitdragen van het integriteitbeleid ;
- het borgen van integriteitsbeleid in de organisatie;
- het beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en het ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitrisico's;
- het in ontvangst nemen van meldingen van integriteitsschendingen begaan door medewerkers van het waterschap.
- het treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitbeleid;
- het periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid aan ondernemingsraad en bestuur.

5.3. Leidinggevende

De leidinggevende is verantwoordelijk voor het:

- uitdragen van het integriteitbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag;
- aan de orde stellen van integriteit in de HRM-gesprekscyclus;
- periodiek, minimaal twee keer per jaar, agenderen van integriteit voor een overleg op afdeling- of teamniveau zodat medewerkers vragen en dilemma's kunnen bespreken;
- zorgdragen voor naleving van het integriteitbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst);
- fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties;

- melden van (een vermoeden van) een integriteitschending bij de directie en het -in overleg met directie en P&O- indien nodig uitvoeren van passende maatregelen.

5.4. Medewerker

De medewerker is verantwoordelijk voor het:

- kennen en naleven van de regels en voorschriften van het waterschap rond integriteit.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij:

- integriteitkwesaties signaleren en actie ondernemen zoals het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg;
- een (vermoeden van) schending van het integriteitsbeleid melden bij zijn/haar leidinggevende en anders bij de naast hogere leidinggevende en/of de interne vertrouwenspersoon.

5.5. Vertrouwenspersoon

- Medewerkers die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd kunnen dit melden bij de interne en/of externe vertrouwenspersoon.
- De rol en verantwoordelijkheden van de interne vertrouwenspersoon zijn vastgelegd in de uitvoeringsregeling.
- Medewerkers die advies willen vragen of een melding willen doen inzake integriteitschending kunnen terecht bij de interne vertrouwenspersoon.
- (Algemeen) Bestuurders die algemene vragen hebben rondom het onderwerp integriteit (bijvoorbeeld over de wijze van melding) kunnen terecht bij de secretaris-directeur voor advies.

5.6. Personeel & Organisatie

P&O is in samenwerking verantwoordelijk voor het:

- opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen voor medewerkers, het bekendmaken hiervan en het adviseren;
- ondersteunen/adviseren van directie en leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid (ism de eenheid Strategie en Beleid);
- organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
- werven, selecteren, (doen) opleiden en benoemen van interne vertrouwenspersonen;
- verzorgen van registraties en periodieke rapportages over integriteit;
- verzorgen van de communicatie over integriteit (ism het team Communicatie).

Titel Integriteitsbeleid Waterschap Vallei en Veluwe

Pagina 16 van 21

5.7. Juridische zaken

Het team Juridische Zaken is verantwoordelijk voor:

- Algemene advisering over integriteitsbeleid;
- Advisering in specifieke integriteitsincidenten of meldingen daarvan bijvoorbeeld in relatie tot klachtrecht en het voldoen aan algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

6. Borging en handhaving

Een vastgesteld integriteitsbeleid speelt een belangrijke rol bij het bevorderen en borgen van integriteit. Het geeft duidelijkheid over de uitgangspunten van integriteit, over de kaders en regels en over de samenhang tussen instrumenten. Een beleidsplan alleen is echter niet voldoende, het beleid uitdragen en draagvlak creëren is minstens zo belangrijk.

Het waterschap zorgt daarom in elk geval voor een goede borging in de HRM-cyclus en jaarlijkse activiteiten voor de ambtelijke organisatie.

Voor de bestuurlijke organisatie zorgt het waterschap voor activiteiten op maat. Voor het dagelijks bestuur kan dat in de vorm van workshops of trainingen. Voor het algemeen bestuur geldt dat het onderwerp in elk geval één maal per cyclus geagendeerd wordt. De wijze waarop wordt naar behoefte vormgegeven. Daarnaast kunnen bestuurders zelf aandacht besteden aan het onderwerp in werkoverleggen en vergaderingen.

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers van waterschap Vallei en Veluwe. Bij het niet naleven van de afspraken en regelingen kunnen op basis van de rechtspositionele regeling maatregelen worden getroffen. De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de afspraken.

Wanneer het gaat om overtreding van de wet, doet Waterschap Vallei en Veluwe aangifte bij de politie. Het gaat dan om een strafbaar feit, dat beoordeeld moet worden door het Openbaar Ministerie.

7. Monitoren en evalueren

Op organisatieniveau wordt -als onderdeel van de bedrijfsvoeringcyclus- verantwoording over integriteit afgelegd en vastgelegd. Hierover wordt een paragraaf opgenomen in het jaarverslag. Op individueel niveau vindt monitoring plaats als onderdeel van de HRM-gesprekscyclus via het maken van afspraken, evaluaties en beoordelingen.

Bestuurlijke integriteit kan als onderwerp meegenomen worden in bestuurlijke evaluatieinstrumenten. Voorbeeld op het moment dat er een bestuurskrachtmeting uitgevoerd wordt of als er hei-dagen plaatsvinden.

Als onderdeel van de periodiek uit te voeren medewerkers tevredenheidsonderzoeken meet Waterschap Vallei en Veluwe hoe medewerkers aspecten van integriteit beleven en ervaren.

Waterschap Vallei en Veluwe evalueert en actualiseert zo nodig het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode minimaal elke drie jaar. De evaluatie wordt gedaan door P&O met input van leidinggevenden en directie. Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld door het management, vastgesteld in de directie en bestuur en ter informatie behandeld in de ondernemingsraad.

Bijlage 1 Wettelijk kader voor ambtelijke en bestuurlijke integriteit

Wettelijk kader voor ambtelijke integriteit

Veel gedragsregels die van belang zijn voor de integriteit van een ambtenaar zijn vastgelegd in wetten en rechtspositionele voorschriften. Hiermee zijn de minimumvereisten voor integriteitsbeleid aangegeven. Hieronder volgt een overzicht van de relevante wet- en regelgeving op het gebied van (ambtelijke) integriteit.

Wetboek van Strafrecht

- verduistering (artikel 359)
- vervalsing (artikel 360)
- verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d. (artikel 361)
- fraude en corruptie (artikel 362 en 363)
- geheimschending (artikel 272)

Wetboek van Strafvordering

In het Wetboek van Strafvordering is in artikel 162 de verplichting voor de ambtenaar neergelegd om onverwijld aangifte te doen van misdrijven.

Ambtenarenwet

De Ambtenarenwet verplicht de waterschappen voorschriften vast te stellen betreffende melding, registratie en verbieden van nevenwerkzaamheden (artikel 125quinquies, eerste lid, sub b, en d). Hierin is ook de verplichting opgenomen voorschriften vast te stellen voor de openbaarmaking van geregistreerde nevenwerkzaamheden (lid 1, sub c) en de melding van financiële belangen van ambtenaren die zijn aangesteld in een functie waarvoor dit ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst noodzakelijk is (lid 1, sub e)

Op basis van artikel 125quinquies, lid 1 sub f, moeten de waterschappen voorschriften vaststellen betreffende een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is (klokkenluidersregeling). In de Ambtenarenwet is geregeld dat de ambtenaar verplicht is tot geheimhouding van wat hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt (artikel 125a, derde lid).

Op basis van artikel 125quater van de Ambtenarenwet is het waterschap verplicht geworden om een eigen integriteitsbeleid te voeren en hierover verantwoording af te leggen. Tevens moet het waterschap beschikken over een gedragscode voor goed ambtelijk handelen en moet de eed of belofte worden afgenomen bij alle ambtenaren die in dienst treden bij het waterschap. Ten slotte is de verplichting

Titel Integriteitsbeleid Waterschap Vallei en Veluwe

Pagina 20 van 21

opgenomen dat het bevoegd gezag en de ambtenaar zich als goed werkgever en goed ambtenaar dienen te gedragen (artikel 125ter).

De Sectorale Arbeidsvoorwaardenregeling Waterschappen (SAW)

Ook in de rechtspositieregeling van de waterschappen is het een en ander geregeld over integriteit. In artikel 6.2.1 van de SAW is in algemene zin geregeld dat de ambtenaar gehouden is zijn betrekking nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Daarnaast is in de artikelen 6.2.2 t/m 6.2.7 van de SAW een aantal specifieke gedragsregels opgenomen. Die hebben betrekking op het persoonlijke gebruik van goederen en diensten, het aannemen van geschenken en gelden, het melden, registreren en openbaar maken van nevenwerkzaamheden, de melding en registratie van financiële belangen en het verbod om deel te nemen aan aanneming of levering ten behoeve van de algemene dienst. In artikel 6.2.1 van de SAW is geregeld dat de ambtenaar verplicht is de eed of belofte af te leggen die bij of krachtens wet, bij instructie of bij besluit van het dagelijks bestuur is voorgeschreven. Tenslotte is in artikel 6.1.14 van de SAW geregeld dat er een regeling is voor het omgaan met vermoedens van misstanden (Klokkenluidersregeling).

Wettelijk kader voor bestuurlijke integriteit

In de "Handreiking integriteit politieke ambtsdragers" zijn de belangrijkste wettelijke bepalingen voor de integriteit van bestuurders opgenomen.

Deze handreiking is een gezamenlijke productie van de VNG, het IPO, de UvW en het Ministerie van BZK en is bedoeld om gemeenten, provincies en waterschappen te stimuleren en ondersteunen bij hun inspanningen om de bestuurlijke integriteit te versterken.

Overzicht wet- en regelgeving bestuurlijke integriteit per thema

Terminologie

Politiek ambtsdragers: bestuurders en gekozen volksvertegenwoordigers van gemeenten, provincies en waterschappen.

Bestuurders: burgemeesters, wethouders, commissarissen van de Koning, gedeputeerden, voorzitter en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap.

Volksvertegenwoordigers: raadsleden, Statenleden en leden van het algemeen bestuur van een waterschap.

Belangenverstrengeling

Waterschapswet: artikel 31, 45 en 47 (inrichting bestuur).

Waterschapswet: artikel 33 (betreft werkzaamheden als advocaat e.d. te verrichten voor het waterschap of de tegenpartij).

Titel Integriteitsbeleid Waterschap Vallei en Veluwe

Pagina 21 van 21

Waterschapswet: artikel 34 Eedaflegging (verklaring of belofte).

Waterschapswet: artikel 38a (deelname aan stemming).

Waterschapswet: artikel 44, 44a (wetgeving over bezoldiging en nevenfuncties).

Waterschapswet: artikel 48 (wetgeving omtrent nevenfuncties van de voorzitter i.c. de dijkgraaf).

Informatie

Wet openbaarheid van bestuur: artikel 10 (het geheimhouden van vergaderingen van algemeen en dagelijks bestuur).

Waterschapswet: artikel 35 en 36 (betreft het open of gesloten houden van vergaderingen en welke onderwerpen niet in een besloten vergaderingen behandeld mogen worden).

Wetboek van Strafrecht: artikel 272 (schenden van een geheimhoudingsplicht).

Geschenken, diensten en uitnodigingen

Uitgangspunt: nooit in ruil voor tegenprestatie. Staat opgenomen in de ambtseed of belofte (artikel 34 Waterschapswet). Nadere uitwerking is niet opgenomen in wetgeving.

Voorzieningen politiek ambtsdragers

Voor de bestuurders geldt de rechtspositieregeling. Voor de leden van het algemeen bestuur geldt dat zij hun reis- en telefoonkosten kunnen declareren bij het waterschap. Voor het gebruik van dienstauto's geldt specifiek fiscaal beleid.

Inkopen en aanbesteden

Aanbestedingswet 2012 (betreft de toepassing van de Europese aanbestedingsrichtlijn).

De wet Bibob (de integriteit van ondernemers kan worden gecontroleerd om te voorkomen dat de overheid met criminele elementen betrekkingen aangaat).

Financiële functie

Waterschapswet: Hoofdstuk XIV en V (jaarrekening, accountantsverklaring en het verslag van de bevindingen van de accountant).

Waterschapswet, artikel 109 (accountantscontrole).