

Rapportage over het in 2016 gevoerde integriteitsbeleid Waterschap Brabantse Delta

Versie: 31 maart 2017

W. Thijs, coördinator integriteit Waterschap Brabantse Delta

1) Inleiding

Op grond van de Ambtenarenwet is elke overheidsorganisatie verplicht jaarlijks aan het democratisch gekozen orgaan van de betreffende organisatie verantwoording af te leggen over het gevoerde integriteitsbeleid.

Hieronder zal een overzicht gegeven worden van activiteiten die op het gebied van integriteitsbeleid hebben plaatsgevonden in het jaar 2016. Het overzicht wordt gegeven aan de hand van de zgn Basisnormen integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie¹ die het waterschap onderschreven heeft.

2) Integriteitsbeleid van Brabantse Delta

Het Integriteitsbeleid van Brabantse Delta is sinds 1-1-2013 opgenomen in hoofdstuk 6.2. van de Lokale Arbeidsvoorwaardenregelingen van het waterschap (LAW), maar is al in 2007 vastgesteld en opgenomen geweest in vorige versies van de LAW.

Dit integriteitsbeleid wordt in de geldende LAW als volgt geïntroduceerd:

“Aan bestuurders en medewerkers van het waterschap worden hoge eisen gesteld. Zij werken immers voor de publieke zaak en met publiek geld. Integriteit speelt daarbij een belangrijke rol om als waterschap betrouwbaar te zijn en het vertrouwen van de burgers en bedrijven te verdienen. Een goed integriteitsbeleid verkleint de kans dat bestuurders en medewerkers onnodig worden blootgesteld aan integriteitsrisico's en -verleidingen die dit vertrouwen kunnen schaden. Naast de externe functie die integriteitsbeleid heeft richting burgers en bedrijven stelt een dergelijk beleid bestuurders en medewerkers van het waterschap ook in staat om hun taken adequaat, integer en zorgvuldig uit te oefenen richting andere medewerkers, leidinggevend en bestuur.”

3) Integriteit op de kaart houden

De landelijke basisnorm ten aanzien van dit onderwerp luidt kort gezegd dat er structureel aandacht moet zijn voor integriteit binnen de organisatie.

Aan integriteit is de afgelopen jaren en ook in 2016 zowel in de ambtelijke organisatie als in het dagelijks en algemeen bestuur de nodige aandacht gegeven. Voor de ambtelijke organisatie stond 2016 vooral in het teken van het vernieuwen van een aantal regelingen. Voor het bestuur lag vooral de focus op het actualiseren van de nevenfuncties en financiële belangen.

Interne organisatie voor integriteit

Om integriteit de nodige aandacht te geven is op bestuurlijk niveau de zogenaamde Commissie Geloofsbrieven door het algemeen bestuur van het waterschap ingesteld. Deze commissie toetst de nevenfuncties en financiële belangen van de leden van het algemeen bestuur. De dijkgraaf heeft de rol van vertrouwenspersoon voor de leden van het algemeen en dagelijks bestuur.

Op ambtelijk niveau is er een regiegroep integriteit. Deze groep geldt als klankbordgroep om integriteitsbeleid te blijven actualiseren. De groep is breed samengesteld. Sinds kort is ook een lid van de OR toegevoegd aan deze klankbordgroep.

Er zijn 3 vertrouwenspersonen waar een medewerker terecht kan voor advies indien hij of zij geconfronteerd wordt met een integriteitsissue.

Er is een coördinator integriteit. Deze ontwikkelt en adviseert samen met de regiegroep en de afdeling MIO, het directieteam en het dagelijks bestuur. Daarnaast kan de coördinator opdracht krijgen individuele integriteitskwesties te onderzoeken en daarover te adviseren aan het dagelijks bestuur.

Tot slot is afgelopen jaar integriteit geïntegreerd in het procesmatig werken van het waterschap. Integriteit is een integraal onderdeel van de processen onder verantwoordelijkheid van de procesmanagers. Voor als zich in de processen integriteitskwesties voordoen, dan er een hulpstructuur gemaakt in de processen die vergelijkbaar is met bijv. de BHV-organisatie of calamiteitenorganisatie. Indien nodig kan via de hulpstructuur over een integriteitskwestie

¹ Deze basisnormen zijn door het ministerie van BZK in overleg met de VNG, het IPO, de Unie van Waterschappen en de politieorganisaties in 2006 vastgelegd in het document “Modelaanpak basisnormen integriteit openbaar bestuur en politie”.

Deze basisnormen zijn integraal als bijlage 1 bij de LAW opgenomen.

worden geadviseerd en uiteindelijke besluiten genomen worden. Als de kwestie is afgerond neemt het reguliere proces met de procesmanager de uitvoering van het advies of besluit weer over.

4) Afleggen van de eed of belofte

Dit gebeurt bij Brabantse Delta op basis van in de LAW vastgestelde formulieren (bijlagen 2 en 3 LAW) Daarmee zijn het integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode in overeenstemming zijn met deze basisnorm.

Intussen wordt op landelijk niveau (en de koepelorganisatie UvW is daarbij betrokken) nagedacht over een verbeterde en modernere eed of belofte omdat de ambtenaren van overheidsinstanties meer en meer opereren in netwerken, de dialoog aan moeten gaan met burgers en bedrijven en samen (participatie) beleid en uitvoering daarvan ontwerpen en bespreken.

5) Gedragscode integriteit bestuurders en medewerkers

Het algemeen bestuur van Brabantse Delta heeft een gedragscode integriteit in 2007 vastgesteld, als onderdeel van het integriteitsbeleid. Daarbij is gekozen voor een gedragscode waarin zowel de gedragsregels voor bestuurders, als die voor de medewerkers van het waterschap zijn beschreven. Inzicht destijds was dat dit tot uitdrukking zou brengen dat het bestuur zowel aan de medewerkers als aan zichzelf hoge en – meestal - vergelijkbare integriteitseisen stelt.

Intussen is echter door het rijk in samenwerking met de koepelorganisaties van lagere overheden een aantal nieuwe modelgedragscodes ontwikkeld. Het gaat hierbij om een modelcode voor volksvertegenwoordigers en politiek ambtsdragers. Uit die nieuwe model gedragscodes blijkt dat voor volksvertegenwoordigers en politieke ambtsdragers inmiddels andere inzichten t.a.v. integriteit zijn ontstaan die maken dat het niet langer logisch is om voor ambtenaren enerzijds en volksvertegenwoordigers en politieke ambtsdragers anderzijds een en de zelfde code te hanteren. Het voornemen is om de deze drie modelcodes 1) voor volksvertegenwoordigers en 2) politieke ambtsdragers en een geactualiseerde 3) gedragscode voor ambtenaren afzonderlijk in 2017 te laten vaststellen door het algemeen bestuur. Intussen voldoet overigens de vigerende gedragscode voor bestuurders en ambtenaren.

6. Nevenfuncties² en nevenwerkzaamheden en financiële belangen

De verplichtingen over nevenfuncties, -werkzaamheden en financiële belangen zijn vastgelegd in zowel het vastgestelde integriteitsbeleid als in de vastgestelde gedragscode van Brabantse Delta.

De gedragsregels in de code zien op het vermijden van (de schijn van) belangenverstrengeling in de vorm van het vermijden of het zich tenminste bewust zijn van mogelijke “conflicterende bezigheden”.

Voor de medewerkers worden deze aspecten jaarlijks in een personeelsgesprek besproken. Nevenfuncties of financiële belangen worden geregistreerd en zijn bij de afdeling MIO in te zien.

In het voorjaar 2016 heeft een door het algemeen bestuur ingestelde commissie (“Commissie geloofsbriefjes”) aan alle leden van het algemeen bestuur en de dijkgraaf opgave gevraagd van nevenfuncties en financiële belangen. De commissie heeft van de beoordeling van de nevenfuncties en financiële belangen verslag gedaan in de vergadering van het algemeen bestuur op 15 juni 2016. Deze functies en financiële belangen zijn op de website van het waterschap openbaar gemaakt. Daarbij is tevens aangegeven of het om een bezoldigde functie gaat of niet. De leden van het algemeen bestuur worden geacht bij wijzigingen van hun nevenfuncties of financiële belangen dit uit eigen beweging te melden.

7. Omgang met informatie

In de bij Brabantse Delta vastgestelde gedragscode zijn zowel voor bestuurders als medewerkers gedragsregels gesteld voor het zorgvuldig en correct omgaan met informatie, die in de uitoefening van hun functie is verkregen.

Om bewustzijn over informatieveiligheid te vergroten zijn in 2016 de nodige acties uitgevoerd. Daarnaast is in Winnend samenwerken-verband hard gewerkt om het waterschap te laten voldoen aan de Baseline Informatieveiligheid Waterschappen (BIWA). Dit is inmiddels

² Artikel 32 Waterschapswet regelt de openbaarmaking van dergelijke functies en spreekt van: “andere functies dan het lidmaatschap van het algemeen bestuur”

gerealiseerd. Enkele van de maatregelen die in dit verband getroffen zijn (slechts als voorbeeld), is dat de afdelingen alleen toegankelijk zijn met een badge, bezoekers vooraf aangemeld moeten worden en als bezoeker herkenbaar zijn en dat het internet en e-mail protocol geactualiseerd zijn.

Overigens wordt in 2017 in de jaarlijkse gespreksronde in de afdelingen over het thema integriteit extra aandacht besteed aan informatieveiligheid.

Aan de verbonden partijen is gevraagd om eveneens aandacht te besteden aan informatieveiligheid zodanig dat aan het niveau van de BIWA voldaan wordt.

8. Fraude risico's

In 2016 is een actieplan frauderisico opgesteld. Met behulp van de acties beschreven in dit plan wordt beoogd om bewustzijn over mogelijke frauderisico's te verbeteren. Zo is onder meer in een interactieve sessie hieraan aandacht besteed tijdens een managementbijeenkomst. Tevens zal in de processen bekeken worden waar mogelijke risico's bestaan (gepland voor 2017).

Samen met de procesmanagers en –eigenaren zullen, zo nodig beheermaatregelen getroffen worden. In 2017 zal in de eerder genoemde jaarlijkse gespreksronde in de afdelingen naast het thema informatieveiligheid ook aan frauderisico aandacht besteed worden.

9. Ongewenste omgangsvormen en vermoeden misstanden.

In de zomer van 2016 zijn de regelingen die betrekking hebben op ongewenste omgangsvormen, het melden van vermoeden van misstanden en de regeling over de vertrouwenspersonen geactualiseerd.

De belangrijkste wijzigingen zijn dat het waterschap aansluiting gezocht heeft met en gebruikt maakt van twee landelijke commissies: Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) en Het Huis voor Klokkenluiders. Als gevolg hiervan kon de externe klachtencommissie vertrouwenspersonen worden opgeheven.

Ten aanzien van de vertrouwenspersonen is voortaan een onderscheid gemaakt tussen vertrouwenspersonen voor ongewenste omgangsvormen enerzijds en integriteit inclusief voor vermoeden misstanden anderzijds. E.e.a. is in overleg en met instemming van de ondernemingsraad gebeurd. Bij Brabantse Delta zijn voor de medewerkers momenteel drie (vrouwelijke) vertrouwenspersonen aangewezen. Zoals gezegd is de vertrouwenspersoon voor de bestuurders de dijkgraaf zowel voor ongewenste omgangsvormen als voor integriteit waaronder vermoeden van misstanden.

De 3 vertrouwenspersonen voor de medewerkers brengen jaarlijks schriftelijk en vanzelfsprekend anoniemverslag uit over hun werkzaamheden aan het dagelijks bestuur. De ondernemingsraad krijgt dit verslag ter kennisneming toegezonden.

Indien er mogelijk sprake is van ongewenst gedrag of een vermoeden van misstand, dan kan een medewerker dit melden bij zijn leidinggevende of bij een andere leidinggevende. De coördinator integriteit kan in opdracht van de secretaris-directeur onderzoek doen naar dit voorval. Zo nodig kan het dagelijks bestuur disciplinaire maatregelen treffen of orde maatregelen. In het jaar 2016 zijn 3 meldingen over medewerkers onderzocht. In twee gevallen bleek bij nader inzien geen sprake van een integriteitsschending, in 1 geval is als maatregel voorwaardelijk ontslag opgelegd.

Er zijn in 2016 geen interne meldingen ontvangen van vermoedens van misstanden (op basis van de wet Huis voor Klokkenluiders).

10. Communicatie

Met de komst van het nieuwe intranet "Sprakwater" wordt ook de interne website over integriteit en hoe men issues kan melden geactualiseerd, zodanig dat een medewerker die met 'een probleem rondloopt' weet waar hij te rade kan gaan en bij wie het gedrag of de misstand kan melden.

11. Slot.

Deze rapportage zal ter kennisneming worden toegestuurd aan de ondernemingsraad van het waterschap.