



waterschap
**Hollandse
Delta**

Integriteit

Integriteitbeleid voor medewerkers van waterschap Hollandse Delta

Afdeling PK, september 2011

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Definitie en doelstelling integriteit	1
3	Wettelijk kader	2
4	Organisatieontwikkeling en integriteit	3
5	Integriteitbeleid binnen Hollandse Delta	4
6	Integriteit als continu proces	6
7	Rollen en verantwoordelijkheden m.b.t. integriteit	8

1 Inleiding

De publieke moraal is de laatste jaren 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. Voor handhaving en correcte uitvoering van onze taken is een betrouwbare en zuivere organisatie vereist. Het vertrouwen in het waterschap en de bereidheid om zich aan de gestelde regels te houden staat of valt met integriteit.

Als gevolg van de taken en ambities van het waterschap en de groeiende contacten met andere organisaties, bedrijven en burgers krijgen medewerkers vaker te maken met integriteitrisico's. Om die risico's te beheersen is het noodzakelijk om een duidelijk integriteitbeleid te hebben, waarbij vooral de bewustwording belangrijk is en een open klimaat waarin integer handelen het beste kan bestaan. Het gaat om de betrouwbaarheid en zuiverheid van het waterschap, die niet alleen in de relatie met de buitenwereld essentieel is, maar ook op de interne gang van zaken betrekking heeft. Vandaar dat integriteit zich over beide gebieden uitstrekt: naar buiten toe en in de organisatie zelf.

Voor medewerkers van waterschappen is er op het gebied van integriteit het nodige geregeld in de Ambtenarenwet en de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW). Om de aandacht voor integriteit te borgen is het noodzakelijk dat integriteit wordt gezien als een kwaliteitsaspect van de organisatie en onderdeel is van de bedrijfsvoering. Dit document is voor Hollandse Delta de basis voor een integraal integriteitbeleid. Het vormt de kapstok waar alle regelingen en instrumenten op het gebied van integriteit aan opgehangen kunnen worden. Het integriteitbeleid vormt het kader voor de visie, ambities, doelstelling, instrumenten, de organisatie van de integriteitfunctie en de concreet te ondernemen en met elkaar samenhangende activiteiten op het gebied van integriteit.

Met dit integriteitbeleid voldoet Hollandse Delta ook aan haar wettelijke verplichtingen en afspraken die zijn gemaakt op landelijke niveau via de Unie van Waterschappen. Dit integriteitbeleid is specifiek toegespitst op Hollandse Delta en geldt voor zowel alle medewerkers in dienst van Hollandse Delta als 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 kun je hierbij bijvoorbeeld denken aan het omgaan met eigendommen van het waterschap, activiteiten binnen diensttijd, het aannemen van geschenken, enz. Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van alle medewerkers.

In de Ambtenarenwet en in de handreiking van de Unie van Waterschappen is verwoord wat onder integriteit 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.

In de praktijk wordt de toepassing van normen en waarden mede bepaald door de situatie. Wat in de ene situatie of omgeving als 'normaal' gedrag beschouwd wordt, wordt in een andere situatie of omgeving als onacceptabel gezien. Juist dit gegeven zorgt ervoor dat er ‘grijze gebieden’ van handelen zijn, waar niet iedereen een helder beeld heeft over de grenzen van toelaatbaar handelen. Een discussie op de werkvloer over zo’n situatie maakt de problematiek inzichtelijk, kan de individuele medewerker ondersteunen in zijn keuze van handelen en zorgt dat medewerkers meer gevoel krijgen bij de geldende normen en waarden die zijn vastgelegd in regels. Integriteit is meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in een gedragscode. Integriteit heeft te maken met cultuur, mentaliteit en bewustwording.

2.2 Doelstelling integriteitbeleid

Doel van het integriteitbeleid is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit binnen Hollandse Delta. Concreet betekent dit:

- a. bevorderen van het integriteitbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van de medewerkers van Hollandse Delta en medewerkers beschermen tegen misstappen door (onnodige) risico’s en verleidingen weg te nemen
- b. versterken van het vertrouwen van de medewerkers in elkaar
- c. versterken van het vertrouwen van de klanten (inwoners, bedrijven) in Hollandse Delta
- d. borgen van integriteit binnen Hollandse Delta
- e. 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.

Integriteitbeleid is daarmee vooral gericht op het richting geven aan het gedrag van medewerkers. Het integriteitbeleid bestaat uit een mix van instrumenten die tot doel heeft om enerzijds regels op te stellen met betrekking tot toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag en anderzijds het integriteitbesef van medewerkers te bevorderen.

3 Wettelijk kader

Veel gedragsregels die van belang zijn voor de integriteit van een ambtenaar zijn vastgelegd in wetten en rechtspositionele voorschriften. Hiermee zijn de minimumvereisten voor integriteitbeleid 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 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).

4 Organisatieontwikkeling en integriteit

Het integriteitsbeleid dient bij te dragen aan de organisatiedoelstellingen van Hollandse Delta.

Integriteit heeft betrekking op de wijze van werken en handelen van alle medewerkers van het waterschap. Hollandse Delta heeft organisatiebreed de volgende kernwaarden benoemd: "samenwerken, elkaar helpen, één taal spreken, transparant zijn en verantwoordelijkheid nemen". Deze kernwaarden vormen de leidraad voor ons dagelijks handelen: in (strategische) besluitvorming, dagelijkse werkprocessen, onderlinge samenwerking en in omgang met (externe) relaties.

Hollandse Delta is een publieke organisatie en is daarin integer, transparant en aanspreekbaar. Dat betekent dat je als medewerker het goede voorbeeld geeft in het uitoefenen van je werk. Je respecteert elkaar. Hierbij staat voorop dat je belangenverstrengeling voorkomt en algemeen erkende normen nastreeft.

In het Meerjaren Organisatie Ontwikkel Plan (MOOP) 2011-2015 is het onderwerp integriteit uitgewerkt in een programma dat moet leiden tot het vitaliseren van het huidige integriteitsbeleid op de volgende onderdelen: het integriteitsbeleid zelf (o.a. doelstelling, samenhang, bekendheid), de beleidsinstrumenten (o.a. gedragscode, registraties), de intrinsieke en gedragscomponent van ambtelijke integriteit en aandacht voor een dialoog met medewerkers, normen en waarden, dilemma's, etc.

5 Integriteitbeleid binnen Hollandse Delta

Integriteitbeleid omvat meerdere elementen. Naast het stellen van gedragsregels maken ook diverse activiteiten en maatregelen, zoals het bevorderen van bewustwording van integriteitsrisico's, het vaststellen van kwetsbare plekken binnen de organisatie en het kunnen omgaan met integriteitschendingen, onderdeel uit van het beleid. De elementen die een noodzakelijk onderdeel vormen van een volwaardig integriteitbeleid 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
6. Nevenwerkzaamheden
7. Financiële belangen
8. Maatregelen gericht op informatiebescherming
9. Geschenken, giften en diensten
10. Inkoop- en aanbestedingsprocedure
11. Vertrouwenspersonen
12. Meldingsprocedure ongewenst gedrag
13. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een integriteitschending

5.1 Elementen van integriteitbeleid

1. Aandacht voor integriteit

Hollandse Delta heeft het integriteitbeleid en andere aan integriteit gerelateerde relevante documenten vastgesteld. Deze zijn op één centraal punt beschikbaar voor alle medewerkers. Met het integriteitbeleid wordt samenhang gebracht in bestaande documenten en instrumenten. Het doel is om de aandacht voor integriteit in de organisatie in te bedden en te borgen. Dit kan op verschillende manieren. In voorliggend document worden diverse instrumenten en activiteiten benoemd die hieraan bijdragen.

2. Gedragscode

Hollandse Delta heeft een gedragscode integriteit voor medewerkers. Deze gedragscode is onderdeel van het integriteitbeleid. Het doel van deze gedragscode is om medewerkers houvast te bieden bij het hanteren van de normen en waarden van Hollandse Delta, o.a. door vast te stellen wat wordt verstaan onder '*goed ambtelijk handelen*'. In de gedragscode wordt duidelijk gemaakt wat de waarden en normen zijn die Hollandse Delta van belang acht. Het maakt duidelijk wat wel en niet toelaatbaar gedrag is voor medewerkers van Hollandse Delta. De gedragscode is daarmee tevens het instrument om medewerkers aan te spreken op hun handelen en gedrag. De gedragscode geldt voor alle medewerkers in dienst van het waterschap maar ook voor andere groepen medewerkers zoals inhuurkrachten en stagiaires. Voor de bestuurders van Hollandse Delta geldt een aparte gedragscode. *Hollandse Delta hecht er veel belang aan dat medewerkers de gedragscode kennen en zich hieraan conformeren. Om dit expliciet onder de aandacht te brengen wordt aan nieuwe medewerkers bij het afnemen van de eed/belofte een exemplaar van de gedragscode uitgereikt met het verzoek deze te ondertekenen. Zij verklaren hiermee kennis te hebben genomen van de code en hiermee akkoord te gaan. De ondertekende gedragscode wordt opgenomen in het personeelsdossier.*

3. Integriteit bij werving en selectie

Tijdens de werving en selectie 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 voor specifieke functies een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan kandidaten te vragen. Tijdens het selectiegesprek kan integriteit aan de orde worden gesteld bijvoorbeeld door aan kandidaten integriteitdilemma's voor te leggen. Bij indiensttreding van nieuwe medewerkers wordt tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek een toelichting gegeven op het integriteitbeleid van Hollandse Delta en wordt aangegeven dat men -als onderdeel van dit beleid- de eed/-belofte dient af te leggen. Bij overige groepen medewerkers (zoals inhuurkrachten) gebeurt dit bij aanvang van de werkzaamheden en wordt aangegeven dat men een integriteitverklaring dient te ondertekenen.

De nieuwe medewerker ontvangt een informatiemap met daarin informatie over:

- gedragscode integriteit
- meldingsprocedure en vertrouwenspersoon ongewenst gedrag
- klokkenluidersregeling en vertrouwenspersoon integriteit
- beleid inzake agressie en geweld

Tijdens de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers wordt aandacht besteed aan integriteit en wordt een korte presentatie verzorgd door de interne vertrouwenspersoon ongewenst gedrag.

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 Hollandse Delta wordt hier bewust mee omgegaan; kwetsbare functies worden in kaart gebracht en er worden indien nodig maatregelen genomen ter voorkoming van integriteitschendingen. Voorbeelden hiervan zijn: aandacht voor projectmatig werken/werkprocessen met adequate/rechtmatige (administratieve) procedures, het onder de aandacht brengen van beleid en regelgeving en toezien op naleving hiervan en functiescheiding.

5. Afleggen van de eed of belofte

Door medewerkers de eed/belofte te laten afleggen brengt Hollandse Delta het belang van integriteit actief onder de aandacht van alle medewerkers. Hiermee conformeren medewerkers zich aan de geldende regels. Alle nieuwe medewerkers van Hollandse Delta leggen bij indiensttreding de eed of belofte af. Alle zittende medewerkers hebben dit al eerder gedaan. *Het certificaat van de afgelegde eed/belofte wordt opgenomen in het personeelsdossier.* Medewerkers die niet in dienst zijn bij Hollandse Delta (bijv. inhuurkrachten en stagiaires) ondertekenen een verklaring dat zij de integriteitregels zullen naleven.

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. Deze verplichtingen zijn uitgewerkt in de gedragscode integriteit en in de uitvoeringsregeling integriteitbeleid Hollandse Delta.

7. Financiële belangen

Dit element gaat over melding van financiële belangen. De basis hiervoor is neergelegd in artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 6.2.6. SAW. Het gevaar van (de schijn van) belangenverstrengeling speelt als een 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 belangenverstrengeling kan zich bijvoorbeeld voordoen bij medewerkers die inkopen, aanbesteden, betrokken zijn bij subsidieverstreking of de verstrekking van opdrachten.

Hoe medewerkers van Hollandse Delta dienen om te gaan met financiële belangen is vastgelegd in de gedragscode integriteit en in de uitvoeringsregeling integriteitbeleid Hollandse Delta.

8. Maatregelen gericht op informatiebescherming

Hollandse Delta heeft 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 beschikt Hollandse Delta over een regeling voor gebruik van e-mail, telefoon, internet en toegang tot informatiesystemen en een richtlijn voor het gebruik van sociale media.

9. Geschenken, giften en diensten

In de gedragscode integriteit en de uitvoeringsregeling integriteitbeleid Hollandse Delta zijn voorschriften opgenomen hoe medewerkers dienen om te gaan met het aannemen van relatiegeschenken, giften, diensten en honoraria. Meldingen worden op een centraal punt geregistreerd.

10. Inkoop- en aanbestedingsprocedure

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid van Hollandse Delta is o.a. vastgelegd in de beleidsnota inkoop- en aanbesteden WSHD 2010 en de algemene inkoopvoorwaarden. Alle relevante vastgestelde documenten zijn op één centraal punt beschikbaar voor alle medewerkers.

11. Vertrouwenspersonen

Hollandse Delta heeft twee interne vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en twee interne vertrouwenspersonen integriteit (inclusief klokkenluiderregeling). De taken van de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag zijn vastgelegd in de interne meldingsprocedure ongewenst gedrag. De taken van de vertrouwenspersoon integriteit zijn vastgelegd in de klokkenluiderregeling.

12. Meldingsprocedure ongewenst gedrag

Hollandse Delta heeft een interne meldingsprocedure voor meldingen op het gebied van ongewenst gedrag. 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 ongewenst gedrag. De procedure staat beschreven in de interne meldingsprocedure ongewenst gedrag. Indien de melding niet leidt tot een oplossing kan de medewerker een formele klacht indienen. Hollandse Delta is hiervoor aangesloten bij de externe klachtencommissie van de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG). Hierbij is de klachtenregeling van de VNG van toepassing.

13. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) integriteitschendingen

Hollandse Delta beschikt over een klokkenluiderregeling. Hierin is de procedure opgenomen die medewerkers dienen te volgen bij het melden van een (vermoeden van) een integriteitschending.

6 Integriteit als continu proces

Integriteit is een integraal onderdeel van het werken bij Hollandse Delta. Iedere medewerker moet zich steeds bewust zijn van integriteitaspecten van zijn werkzaamheden en iedere medewerker heeft de eigen verantwoordelijkheid om integriteitaspecten aan de orde te stellen. Ten aanzien van de naleving van het integriteitbeleid is ook een belangrijke verantwoordelijkheid weggelegd voor leidinggevendenden. Zowel in het uitdragen van een voorbeeldrol voor integer handelen, als in het aanspreken van anderen op gedrag dat niet overeenkomt met de gemaakte afspraken in het integriteitbeleid. Het is van wezenlijk belang dat leidinggevendenden zich voldoende bewust zijn van hun voorbeeldfunctie en taken

ten aanzien van (het waarborgen van) integer handelen. Het bevorderen van de integriteit bij Hollandse Delta is daarom geen eenmalige actie maar een continu proces. Na vaststelling van het integriteitbeleid is borging en monitoring van het beleid aan de orde. Ook zal het beleid periodiek worden geëvalueerd en indien nodig worden aangepast.

6.1 Borgen, monitoren en evalueren

Borgen

Beleid en bewustwording

Een vastgesteld integriteitbeleid speelt een belangrijke rol bij het bevorderen en borgen van integriteit binnen Hollandse Delta. Het beleidsplan geeft duidelijkheid over de uitgangspunten van integriteit, over de kaders en regels en over de samenhang tussen instrumenten. Echter een beleidsplan alleen is echter niet voldoende, het beleid uitdragen en draagvlak creëren is minstens zo belangrijk. Het bevorderen van de integriteit binnen Hollandse Delta stopt niet na een eenmalige publicatie op intranet of het volgen van een training. Het onderwerp integriteit gaat alleen leven als het een regelmatig terugkerend onderwerp in gesprekken en overleggen wordt. Omdat integriteit veel te maken heeft met bewustwording is het belangrijk om het onderwerp regelmatig (actief) onder de aandacht van de medewerkers te brengen. Hierbij is een belangrijke (initierende) rol weggelegd voor het management bijv. het agenderen van integriteit voor overleggen op afdelings- of teamniveau en het aan de orde stellen en bespreken van integriteit in de HRM gesprekken.

Om ook op lange termijn aandacht te houden voor integriteit en om de bewustwording en het bewustzijn ten aanzien van dit onderwerp in te bedden in de organisatie moet doorlopend aandacht worden besteed aan het onderwerp. Dit kan d.m.v. het organiseren van activiteiten (bijv. workshops en thema bijeenkomsten), trainingen etc.

Met elkaar moeten we zorgen dat we ons als medewerkers van Hollandse Delta bewust blijven van integriteit. Hierin hebben alle betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid (zie hoofdstuk 7).

Bedrijfsvoering

Integriteit wordt ook geborgd door het onderdeel te laten zijn van de bedrijfsvoering van Hollandse Delta. Om die reden is integriteit verankerd in de beleid, beheers-, en verantwoordingscyclus (jaarplannen, beleidsplannen en rapportages). De verankering in de bedrijfsvoering wordt versterkt doordat integriteit ook een onderdeel is van de HRM gesprekscyclus.

Structuren en processen

Waarden en normen worden formeel ondersteund door het geheel van structuren en processen in de organisatie. Dit omvat alle regels, procedures, regelingen en voorschriften die bepalen hoe de organisatie functioneert, wat medewerkers moeten doen, op welke wijze zij hun werk behoren uit te voeren en welke verantwoordelijkheden en bevoegdheden zij hebben. De inrichting van de organisatie moet integer gedrag en handelen bevorderen. Dit heeft bijv. betrekking op: de inrichting van het functiegebouw (functiescheiding etc.), organieke functiebeschrijvingen (duidelijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden), in kaart brengen van kwetsbare werkprocessen en functies en het nemen van maatregelen (zoals het zogenaamde "4-ogen systeem" waarbij er altijd minimaal twee medewerkers verantwoordelijk zijn voor bepaalde beslissingen). Door bij de inrichting van structuren en processen bewust rekening te houden met integriteitaspecten wordt integriteit geborgd.

Monitoren

Op organisatieniveau wordt -als onderdeel van de bedrijfsvoeringcyclus- verantwoording over integriteit afgelegd en vastgelegd in rapportages. Hiermee wordt integriteit op organisatieniveau gemonitord.

Op individueel niveau wordt integriteit als onderdeel van de HRM gesprekscyclus gemonitord (afspraken maken, evalueren en beoordelen).

Als onderdeel van de periodiek uit te voeren Meteo (medewerker tevredenheid onderzoek) wordt gemeten hoe medewerkers binnen Hollandse Delta aspecten van integriteit beleven en ervaren. Op de resultaten hiervan kan gericht worden gestuurd.

Evalueren

Het integriteitbeleid en de onderliggende instrumenten/documenten worden periodiek geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd. De evaluatie wordt uitgevoerd door P&O met input van leidinggevenden en directie. Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld in directieraad, BMO en ondernemingsraad.

7 Rollen en verantwoordelijkheden m.b.t. integriteit

Dit hoofdstuk beschrijft de rollen en verantwoordelijkheden binnen Hollandse Delta met betrekking tot integriteit.

Directieraad

De directieraad is verantwoordelijk voor het:

- (laten) vaststellen van integriteitbeleid, -instrumenten en -regelingen
- organisatiebreed uitdragen van het integriteitbeleid
- aan de orde stellen van integriteit in de HRM gesprekscyclus. Hiermee is integriteit een vast onderdeel van de gesprekken tussen directieleden en afdelingshoofden
- beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's
- treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitbeleid (bijv. het toepassen van een disciplinaire maatregel op basis van plichtsverzuim zoals omschreven in de SAW of -indien het personen betreft die werkzaam zijn voor Hollandse Delta anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling- door de schending aan te merken als wanprestatie/onrechtmatige daad jegens Hollandse Delta)
- periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitbeleid aan ondernemingsraad en bestuur.

Leidinggevende

Het afdelingshoofd is (in samenwerking met teamleiders) binnen de eigen afdeling verantwoordelijk voor het:

- uitdragen van het integriteitbeleid (o.a. door eigen voorbeeldgedrag)
- aan de orde stellen van integriteit in de HRM gesprekscyclus. Hiermee is integriteit een vast onderdeel van de gesprekken tussen leidinggevende en medewerkers
- periodiek (bijv. eenmaal per jaar) agenderen van integriteit voor een overleg op afdeling- of teamniveau (o.a. het bespreken van vragen en dilemma's van medewerkers)
- zorg dragen voor naleving van het integriteitbeleid door de medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hoe in de toekomst in vergelijkbare situaties kan worden gehandeld)
- fungeren als eerste aanspreekpunt voor de medewerkers m.b.t. integriteit
- 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.

Medewerker

De medewerkers van Hollandse Delta zijn verantwoordelijk voor het:

- kennen en naleven van de regels en voorschriften binnen Hollandse Delta m.b.t. integriteit
- signaleren van integriteitkwesties en het ondernemen van actie (bijvoorbeeld het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg)
- melden van (een vermoeden van) schending van het integriteitbeleid bij zijn/haar leidinggevende. Indien melding bij de leidinggevende niet mogelijk of gewenst is, kan een medewerker zich wenden tot de naast hogere leidinggevende en/of de interne vertrouwenspersoon.

Vertrouwenspersoon

Medewerkers die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd kunnen dit melden bij de interne vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. De rol en verantwoordelijkheden van de interne vertrouwenspersoon zijn vastgelegd in de interne meldingsprocedure ongewenst gedrag Hollandse Delta.

Medewerkers die advies willen vragen of een melding willen doen inzake (een schending van) integriteit of de klokkenluiderregeling kunnen terecht bij de interne vertrouwenspersoon integriteit. Dit is vastgelegd in de uitvoeringsregeling integriteitbeleid Hollandse Delta.

Personeel & Organisatie

P&O is verantwoordelijk voor het:

- opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitbeleid, -instrumenten en regelingen voor medewerkers, het bekendmaken hiervan en het adviseren hierover
- ondersteunen/adviseren van directie en leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitbeleid
- 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
- -in samenwerking met Co- verzorgen van de communicatie over integriteit.

PK, september 2011