

Ondernemingsraad waterschap Hunze en Aa's  
Postbus 195  
9640 AD VEENDAM

Aquapark 5, Veendam  
Postbus 195  
9640 AD Veendam  
Tel 0598-693800  
www.hunzeenaas.nl

<b>Uw brief</b>		<b>Datum</b>	10 oktober 2022
<b>Ons kenmerk</b>	22-0582	<b>Behandeld door</b>	Esmée Cadoni
<b>Onderwerp</b>	Aanpassing integriteitsregelingen	<b>Doorkiesnummer</b>	0598 - 693504

Geachte leden van de ondernemingsraad,

Wij beschikken binnen ons waterschap over diverse integriteitsregelingen. Deze zijn, afhankelijk van de inhoud, eerder aan u voorgelegd voor instemming, advies dan wel enkel ter kennisname.

Met deze brief wordt u gevraagd om in te stemmen met de Regeling melding van vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2022 en de Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022. Ik ga hieronder nader in op de aanleiding voor de wijzigingen ten opzichte van de vorige versies van deze regelingen en de inhoudelijke wijzigingen zelf.

De conceptregeling 'Regeling melding van vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2022' is als bijlage 1 toegevoegd. Daarnaast is een stappenplan toegevoegd om de procedure te verduidelijken in bijlage 2. In bijlage 3 is de 'Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022' te vinden. In bijlage 4 is een stappenplan opgenomen van de klachtenregeling.

*Wijzigingen Regeling melding van vermoeden van een misstand Hunze en Aa's*

De Regeling melding van vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2021, ook wel Klokkenuidersregeling genoemd, dateert uit 2021. Deze regeling dient inhoudelijk te worden aangepast aan EU-richtlijn 2019/1937 (EU-Klokkenuidersrichtlijn) en de 'Wet bescherming klokkenluiders'. De implementatiewet 'Wet bescherming klokkenluiders' is nog een wetsvoorstel dat bij de tweede kamer ligt. Hier kunnen dus onderdelen van gewijzigd worden bij de uiteindelijke vaststelling van de wet.

Het is daarom mogelijk dat deze regeling van Hunze en Aa's dan opnieuw gewijzigd en vastgesteld moet worden. Er zal dan weer instemming van de ondernemingsraad gevraagd worden. Het is van belang om nu alvast de regeling te wijzigen aan de hand van de richtlijn zodat voldaan wordt aan de rechtstreeks werkende bepalingen hiervan.

We kunnen hier niet mee wachten tot de implementatiewet in werking treedt. We verwijzen in de nieuwe klokkenluidersregeling ook alvast naar de nog niet ingetreden implementatiewet.

Na controle blijkt de huidige Regeling voor de melding van een misstand Hunze en Aa's 2021 niet volledig aan te sluiten op de EU-klokkenluidersrichtlijn en het wetsvoorstel van de Wet bescherming klokkenluiders. Met dit voorliggende voorstel zal de regeling van Hunze en Aa's weer voldoen aan alle bestaande wet- en regelgeving. De belangrijkste wijzigingen zijn dat:

- de melder extra beschermd wordt tijdens een gerechtelijke procedure door omkering van de bewijslast en vrijwaring;
- de melder direct een externe melding kan doen zonder eerst de interne procedure te doorlopen;
- de melding door meer personen dan alleen werknemers gedaan kan worden (bijvoorbeeld vrijwilligers, ZZP'ers, stagiairs, uitzendkrachten en leveranciers);
- een misstand ook betrekking kan hebben op een schending of gevaar voor schending van het Europese Unierecht;
- het recht om het vermoeden van een misstand openbaar te maken (bijvoorbeeld door contact met de pers) wanneer voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden wordt toegevoegd aan de regeling; en
- er meer concrete termijnen zijn toegevoegd aan de regeling (ontvangstbevestiging en bericht met informatie over vervolgstappen).

#### *Wijzigingen Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's*

Wat betreft de Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022 zijn er op dit moment twee lokale regelingen die gaan over het melden van ongewenst gedrag, namelijk 'Regeling ongewenst gedrag door de decentrale overheid' vastgesteld op 16 februari 2021 en het 'Protocol vertrouwenspersoon en regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag' vastgesteld op 17 maart 2021. De regelingen overlappen elkaar. Daarom wordt voorgesteld om beide regelingen samen te voegen. Dit schept duidelijkheid. In de nieuwe (samengevoegde) regeling wordt daarnaast verwezen naar een modelregeling.

Het waterschap is namelijk aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG). Nadat een klacht is afgehandeld en de klager het niet eens is met de afhandeling dan kan hij een klacht indienen bij de LKOG. Voor een uniforme behandeling van meldingen van ongewenst gedrag is door de LKOG een landelijke modelregeling vastgesteld. Deze modelregeling dienen aangesloten decentrale overheden te volgen.

De LKOG adviseert overheden om in de lokale regelgeving te verwijzen naar deze modelregeling. De landelijke modelregeling werd tot heden beschreven in de interne Klachtenregeling ongewenst gedrag voor decentrale overheden 2021. In de samengevoegde regeling wordt de landelijke regeling niet opnieuw beschreven, maar wordt er verwezen naar de modelregeling op de website van de LKOG. De modelregeling wordt hiermee van toepassing verklaard.

De meest recente versie is dus altijd van toepassing. Het algemeen bestuur hoeft de regeling niet elke keer aan te passen bij een (kleine) wijziging in de landelijke regeling.

Inhoudelijk hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden in de nieuwe (samengevoegde) regeling.

#### *Procedure en communicatie*

Nadat u ingestemd heeft met de vaststelling van de Regeling melding van vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2022 en Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022 worden de regelingen ter vaststelling voorgelegd aan het dagelijks- en algemeen bestuur. De regeling hoeft op grond van de geldende Inspraakverordening niet voor inspraak ter inzage worden gelegd. Ik zal er zorg voor dragen dat de wijzigingen op een deugdelijke wijze aan de medewerkers van ons waterschap kenbaar worden gemaakt via de post. Ook worden de regelingen makkelijk vindbaar en met uitleg op de website geplaatst. Verder worden de regelingen ter beschikking gesteld op het Leerplein.

#### *Resumerend*

Ik vraag u om overeenkomstig artikel 27 eerste lid onder j en m van de WOR in te stemmen met;

- De vaststelling van de Regeling melding van vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2021;
- De vaststelling van de Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022.

Ik zie uw overwegingen met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Harm Küpers  
WOR-bestuurder

## **Regeling voor de melding van een vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2022**

Het algemeen bestuur van het waterschap Hunze en Aa's;

Gezien het voorstel van het dagelijks bestuur;

Gelet op het bepaalde in artikel 2 van de Wet bescherming klokkenluiders en artikel 5, eerste lid, onder e van de Ambtenarenwet;

### **Besluit:**

Vast te stellen de volgende Regeling van een vermoeden van een misstand waterschap Hunze en Aa's 2022.

### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Misstand:
  - a. een schending of gevaar voor schending van het Europese Unierecht (hierna: Unierecht); of
  - b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
    - i. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of interne regels van een werkgever; dan wel
    - ii. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
2. Schending van het Unierecht: handeling of nalatigheid die
  - a. onrechtmatig is en betrekking heeft op Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen het in artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen, of
  - b. het doel of de toepassing ondermijnt van de regels in de Uniehandelingen en beleidsterreinen die binnen artikel 2 van de richtlijn bedoelde materiële toepassingsgebied vallen;
3. Vermoeden van een misstand: het vermoeden van een melder dat binnen het waterschap sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie;
4. Werkgever: degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid laat verrichten of heeft laten verrichten.
5. Melder: een natuurlijke persoon die in de context van zijn werkgerelateerde activiteiten een vermoeden van een misstand meldt of openbaar maakt;
6. Melding: melding van een vermoeden van een misstand;
7. Betrokkene: een natuurlijke- of rechtspersoon die in de melding of bij de openbaarmaking wordt genoemd als persoon aan wie de inbreuk wordt toegeschreven of met wie die persoon in verband wordt gebracht.

8. De Vertrouwenspersoon: een onafhankelijk persoon die als zodanig door het dagelijks bestuur is aangewezen.
9. Huis voor klokkenluiders: Huis voor klokkenluiders als bedoeld in artikel 3 van de Wet bescherming klokkenluiders.
10. Bevoegde autoriteit:

### **Artikel 2 Beveiliging ontvangstkanalen**

De kanalen voor het ontvangen van meldingen moeten door hun ontwerp, opzet en beheer op beveiligde wijze de vertrouwelijkheid van de identiteit van de melder en van eventuele in de melding genoemde derden beschermen. Niet-gemachtigde personeelsleden mogen geen toegang tot deze kanalen hebben.

### **Artikel 3 Registratie van de meldingen**

Er wordt een register bijgehouden van ontvangen meldingen van vermoedens van misstanden, in overeenstemming met de in artikel 7 van deze regeling vastgelegde geheimhoudingsvereisten. Meldingen worden niet langer opgeslagen dan noodzakelijk en evenredig is om te voldoen aan de vereisten die zijn opgelegd door Richtlijn (EU) 2019/1937 of door ander bij Unie- of nationaal recht opgelegde vereisten. Meldingen worden geregistreerd in overeenstemming met de vormvoorschriften in artikel 18 Richtlijn (EU) 2019/1937. Het registratiesysteem biedt de mogelijkheid om jaarlijks te rapporteren in de jaarrekening.

### **Procedure in eerste instantie**

#### **Artikel 4 Interne Melding**

1. Iemand die een vermoeden van een misstand wil melden, doet dit bij zijn/haar direct leidinggevende of, indien hij de melding aan zijn direct leidinggevende niet wenselijk acht, bij diens leidinggevende of bij de Vertrouwenspersoon. Melding aan de Vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast melding aan de direct leidinggevende.
2. Een melding kan worden gedaan door (ex-) medewerkers, ambtenaren, vrijwilligers, ZZP'ers, stagiairs, uitzendkrachten, (personen die werken onder de verantwoordelijkheid van) leveranciers, aannemers, onderaannemers, personen in leidinggevende organen, sollicitanten en andere personen van wie de werkrelatie nog moet aanvangen.
3. De melding kan zowel schriftelijk als mondeling gedaan worden. Een mondelinge melding is mogelijk via de telefoon of via andere spraakberichtsysteem en op verzoek van de melder door middel van een fysieke ontmoeting binnen een redelijke termijn.
4. Indien de melder de melding mondeling doet of een schriftelijke melding van een mondelinge toelichting voorziet, draagt de ontvanger van de melding, in overleg met de melder, zorg voor een schriftelijke vaststelling hiervan, en legt deze vastlegging ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt hiervan een afschrift.
5. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.
6. De melder heeft de mogelijkheid om in vertrouwen advies in te winnen over een vermoeden van een misstand bij een adviseur die uit hoofde van zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft, bijvoorbeeld bij een leidinggevende of bij de Vertrouwenspersoon.

## **Artikel 5 Bescherming tegen benadeling**

In verband met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand zal de werkgever tijdens en na het melden van een vermoeden van een misstand de melder of andere betrokkenen, zoals collega's, advocaten en familieleden, niet benadelen en draagt de werkgever er zorg voor dat leidinggevenden en collega's van de melder zich onthouden van iedere vorm van benadeling die het professioneel of persoonlijk functioneren van de melder belemmert, onder de voorwaarde dat bij de melding aan de werkgever de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is.<sup>1</sup> Tijdens een gerechtelijke procedure zal de werkgever moeten bewijzen dat geen sprake is van benadeling van de melder, wanneer de melder stelt te zijn benadeeld vanwege zijn melding. Er geldt vrijwaring voor de melder voor gerechtelijke procedures naar aanleiding van de melding.

## **Art. 6 Recht tot openbaar maken**

De melder heeft het recht om het vermoeden van een misstand openbaar te maken en is beschermd tegen benadeling als hij/zij:

- a. redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie juist is op het moment van de melding; en
- b. voorafgaand aan de openbaarmaking een interne melding heeft gedaan bij de werkgever en een bevoegde autoriteit, of rechtstreeks gemeld heeft bij een bevoegde autoriteit en hij/zij redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de afhandeling van de melding onvoldoende voortgang heeft; of
- c. redelijke gronden heeft om aan te nemen dat:
  - i. de misstand een dreigend of reëel gevaar kan zijn voor het algemene belang;
  - ii. een risico bestaat op benadeling bij melding aan een bevoegde autoriteit; of
  - iii. het niet waarschijnlijk is dat de misstand doeltreffend wordt verholpen.

## **Artikel 7 Geheimhoudingsverplichting melder**

De identiteit van de melder wordt niet zonder zijn uitdrukkelijke toestemming bekend gemaakt aan anderen dan de gemachtigde personeelsleden die bevoegd zijn voor de ontvangst of de opvolging van meldingen. Dit geldt ook voor informatie aan de hand waarvan direct of indirect de identiteit van de melder kan worden achterhaald.

## **Artikel 8 Onderzoek**

1. De werkgever, leidinggevende of de Vertrouwenspersoon draagt er zorg voor dat de secretaris-directeur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en de datum waarop de melding is ontvangen. Indien de melder het vermoeden bij de Vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt de Vertrouwenspersoon tevens de leidinggevende van de betrokkene op de hoogte. De melder kan de Vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit bij de secretaris-directeur of de leidinggevende niet bekend te maken. De melder kan dit verzoek te allen tijde herroepen;
2. Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand stelt de secretaris-directeur onverwijld een onderzoek in, tenzij:
  - a. de melding niet gebaseerd is op redelijke gronden; of
  - b. op voorhand duidelijk is dat de melding geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of een inbreuk als bedoeld in deze regeling;

---

<sup>1</sup> Onder benadeling wordt in ieder geval verstaan: ontslag of schorsing, een boete als bedoeld in artikel 7:650 BW, demotie, het onthouden van bevordering, een negatieve beoordeling, een schriftelijke berisping, overplaatsing naar een andere vestiging, discriminatie, intimidatie, pesterijen of uitsluiting, smaad of laster, voortijdige beëindiging van een overeenkomst voor het leveren van goederen of diensten, en intrekking van een vergunning.

3. Indien de secretaris-directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder daar binnen twee weken na de melding schriftelijk over. Dit besluit wordt met redenen omkleed.
4. De secretaris-directeur stuurt aan de melder van een vermoeden van een misstand binnen zeven dagen na de melding een ontvangstbevestiging. De ontvangstbevestiging bevat het gemelde vermoeden van een misstand en de datum waarop de medewerker het vermoeden aan de leidinggevende of de Vertrouwenspersoon heeft gemeld. Indien de medewerker heeft verzocht om zijn identiteit niet bekend te maken aan de secretaris-directeur, zendt de secretaris-directeur de ontvangstbevestiging aan de Vertrouwenspersoon.

### **Artikel 9 Standpunt**

1. Indien de melding ontvankelijk is verklaard stelt de secretaris-directeur de melder dan wel, indien de melder heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan de secretaris-directeur, de Vertrouwenspersoon binnen zes weken schriftelijk op de hoogte van zijn standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid dan wel zal leiden.
2. Indien het standpunt niet binnen zes weken kan worden gegeven, kan de secretaris-directeur de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. De secretaris-directeur stelt de melder dan wel de Vertrouwenspersoon hiervan schriftelijk in kennis.

### **Procedure in tweede instantie**

#### **Artikel 10 Melden bij de Vertrouwenspersoon**

1. De melder kan een vermoeden van een misstand melden bij de Vertrouwenspersoon, indien:
  - a. hij het niet eens is met het standpunt bedoeld in artikel 8; of
  - b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de termijnen bedoeld in artikel 8.
2. De melder kan de Vertrouwenspersoon verzoeken zijn identiteit niet bekend te maken. Hij kan dit verzoek te allen tijde herroepen.

#### **Artikel 11 Ontvangstbevestiging en onderzoek**

1. De Vertrouwenspersoon bevestigt de ontvangst van een melding van een vermoeden van een misstand binnen zeven dagen aan de melder en stelt het dagelijks bestuur op de hoogte van de melding;
2. Indien de Vertrouwenspersoon dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk acht, stelt hij een onderzoek in.

#### **Artikel 12 Niet ontvankelijkheid**

De Vertrouwenspersoon adviseert het dagelijks bestuur gemotiveerd de melding niet ontvankelijk te verklaren indien:

- a. de misstand niet van voldoende gewicht is;
- b. de melder de procedure zoals bedoeld in artikel 8 niet heeft gevolgd;
- c. de termijnen bedoeld in artikel 8 nog niet zijn verstreken; of
- d. de melding dezelfde misstand betreft als al is afgedaan, tenzij een nieuw feit of een nieuwe omstandigheid bekend is geworden en dat tot een ander oordeel kan leiden.

#### **Artikel 13 Inhoudelijk advies van de Vertrouwenspersoon**

1. Indien het gemelde vermoeden van een misstand ontvankelijk is, legt de Vertrouwenspersoon binnen zes weken zijn bevindingen over de melding van een vermoeden van een misstand neer in een advies aan het dagelijks bestuur. De Vertrouwenspersoon bericht de melder dat een advies is uitgebracht;

2. Indien het advies niet binnen zes weken kan worden gegeven wordt dit door de Vertrouwenspersoon aan het dagelijks bestuur meegedeeld, en kan deze termijn met ten hoogste vier weken worden verlengd. Het dagelijks bestuur stelt de melder hiervan schriftelijk in kennis;
3. Het advies wordt in geanonimiseerde vorm en met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan de Vertrouwenspersoon verstrekte informatie en de ter zake geldende wettelijke bepalingen openbaar gemaakt op een wijze die de Vertrouwenspersoon geëigend acht, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten of de melder uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven voor het vrijgeven van zijn identiteit.

#### **Artikel 14 Nader standpunt**

1. Het dagelijks bestuur stelt op basis van het advies van de Vertrouwenspersoon bedoeld in de artikelen 12 en 13, binnen twee weken een nader standpunt vast, en stelt de melder dan wel, indien de melder heeft verzocht zijn identiteit niet bekend te maken aan het dagelijks bestuur, de Vertrouwenspersoon daarvan schriftelijk op de hoogte;
2. De melder ontvangt tevens een afschrift van het advies, als bedoeld in de artikelen 12 en 13, met inachtneming van het eventueel vertrouwelijk karakter van aan de Vertrouwenspersoon verstrekte informatie en de ter zake geldende regelingen.

#### **Externe instantie**

#### **Artikel 15 Huis voor klokkenluiders en andere externe meldkanalen**

1. Een melder kan informatie, advies of ondersteuning verzoeken bij de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders. De adviesaanvraag is vormvrij.
2. De melder, of de vertrouwenspersoon of de advocaat namens een melder wiens identiteitsgegevens niet bekend worden gemaakt, kan bij de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders:
  - a. een vermoeden van een misstand melden ten behoeve van een onderzoek; of
  - b. verzoeken om een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop de werkgever zich jegens hem heeft gedragen naar aanleiding van een melding van een vermoeden van een misstand.
3. De melder kan direct een externe melding doen als bedoeld in lid 2 van dit artikel zonder de interne procedure te doorlopen. Dit kan ook bij een andere autoriteit dan het Huis van klokkenluiders, indien bevoegd, zoals genoemd in artikel 2c van de Wet bescherming klokkenluiders. Bij intern melden kan de misstand het snelst worden aangepakt en dan kan de werkgever eventueel direct maatregelen nemen om de misstand te stoppen. Bij direct extern melden mist de melder de interne onderzoeksmogelijkheid.

#### **Artikel 16 Verwerking persoonsgegevens**

Elke verwerking van persoonsgegevens in het kader van deze regeling met inachtneming van Richtlijn (EU) 2019/1937 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden wordt verricht overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679 (algemene verordening gegevensbescherming) en Richtlijn (EU) 2016/680 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door bevoegde autoriteiten met het oog op de voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen, en betreffende het vrije verkeer van die gegevens. Elke uitwisseling of doorgifte van informatie door instellingen, organen en instanties van de Unie geschiedt overeenkomstig Verordening (EU) 2018/1725 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.



**Artikel 17 Inwerkingtreding en Citeertitel**

Deze regeling treedt in werking op de dag nadat deze is vastgesteld onder gelijktijdige intrekking van de regeling melding van een vermoeden van een misstand waterschap Hunze en Aa's 2021.

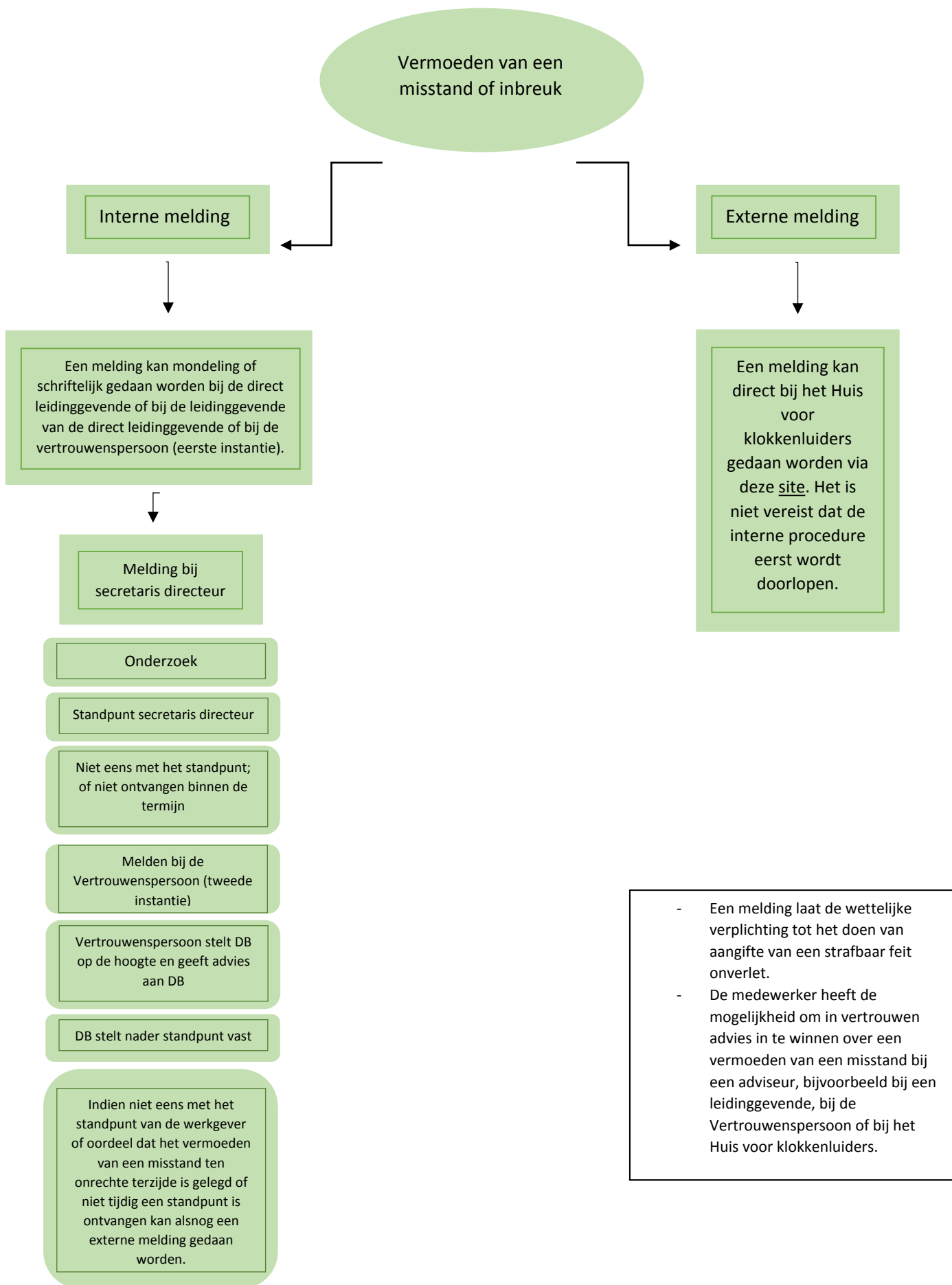
De regeling kan worden aangehaald als Regeling voor de melding van een vermoeden van een misstand Hunze en Aa's 2022.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van (datum).

Harm Küpers  
secretaris-directeur

Geert-Jan ten Brink  
dijkgraaf

# Stappenplan voor de melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk



## **Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022**

Het algemeen bestuur van het waterschap Hunze en Aa's;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur van (datum);

overwegende dat het waterschap een zorgplicht heeft om bestuurders en medewerkers te beschermen tegen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten op de werkvloer.

### **Besluit:**

vast te stellen de "Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022"

### **Hoofdstuk I Inleiding**

Het waterschap voert actief beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid en bevordering van het welzijn van medewerkers. Daarbij heeft het waterschap een zorgplicht om bestuurders en medewerkers te beschermen tegen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten op de werkvloer.

Het gaat hierbij om ongewenst gedrag dat plaats heeft gevonden, maar ook om toespelingen in die richting. Ongewenste omgangsvormen kunnen ervoor zorgen dat iemand zich niet langer veilig voelt op de werkplek. Dat geldt niet alleen voor het slachtoffer, ongewenste omgangsvormen zijn ook van invloed op de dader, op de mensen die er getuige van zijn en de cultuur van de organisatie. Ongewenste omgangsvormen veroorzaken stress in de arbeidssituatie en kunnen leiden tot ernstige lichamelijke of psychische klachten. Het zijn vormen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Uiteindelijk kunnen ongewenste omgangsvormen leiden tot productieverlies, groot verloop en een hoog ziekteverzuim.

Om te bepalen of er sprake is van ongewenste omgangsvormen wordt niet uitgegaan van de bedoelingen van de veroorzaker. Het desbetreffende bestuurslid of medewerker bepaalt zelf wanneer er sprake is van ongewenst gedrag.

Daarnaast en in het verlengde van het voorgaande is het thema integriteit van belang. Hierbij gaat het erom dat het handelen van bestuursleden en medewerkers er niet toe leidt dat de integriteit van het waterschap als overheidsorgaan in twijfel wordt getrokken en het vertrouwen in het waterschap wordt geschaad. Binnen Hunze en Aa's behoort een arbeidsklimaat te heersen waarin medewerkers elkaars integriteit respecteren en ongewenst gedrag wordt bestreden.

Voor daadwerkelijk plegen van geweld jegens bestuurders en/of medewerkers is het Protocol Agressie en geweld tegen bestuurders of ambtenaren van het waterschap Hunze en Aa's 2015 van toepassing.

Als onderdeel van het integriteitsbeleid en de daarmee samenhangende regelingen is een vertrouwenspersoon integriteit aangesteld. Deze dient als klankbord en adviseur voor bestuursleden en medewerkers die een integriteitsschending hebben geconstateerd. Ook is de vertrouwenspersoon aangewezen voor schendingen op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Ten behoeve van een gedegen uitvoering is de positie van de vertrouwenspersoon extern en onafhankelijk. De vertrouwenspersoon geeft advies over te ondernemen stappen in overleg met de betrokkene.

Het doel van dit protocol is om aan te geven wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan en wat de medewerker kan doen als hij hiermee te maken krijgt. Ook is aangegeven wat de rol van de leidinggevende is en wat van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen kan worden verwacht.

## **Artikel 1        Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- aangeklaagde: de medewerker of bestuurder tegen wie een klacht is ingediend;
- klacht: een mondeling of schriftelijk ingediende omschrijving van tegen de klager gericht ongewenst gedrag;
- klager: de medewerker of bestuurder van het waterschap die een klacht heeft ingediend;
- klachtencommissie: de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid (LKOG);
- ongewenst gedrag: gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie zoals verwoord in artikel 1, 1a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling en agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f Arbeidsomstandighedenwet.

## **Hoofdstuk II    Klachtenregeling ongewenst gedrag**

### **Artikel 2        Werkwijze informele procedure**

1. De klager kan een klacht indienen bij zijn leidinggevende, hoofd PFB, de secretaris-directeur of bij de vertrouwenspersoon.
2. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
3. Een melding bij de vertrouwenspersoon kan vertrouwelijk plaatsvinden.
4. In overleg met de klager kan door de vertrouwenspersoon actie worden ondernomen.
5. Indien het gestelde onder lid 4 zich voordoet is er geen sprake van anonimiteit van de klager.

### **Artikel 3        Werkwijze formele procedure**

1. Voordat de formele procedure wordt gestart dient de informele procedure te zijn doorlopen.
2. Indien de klager zich niet kan vinden in de afhandeling van zijn klacht via de informele procedure dan kan de klager zijn klacht voorleggen aan de klachtencommissie.
3. De klachtencommissie heeft tot taak een klacht te onderzoeken en daarover advies uit te brengen aan het gevoegd gezag.
4. De werkwijze van de klachtencommissie en de procedure voor het indienen en afhandelen van een klacht staan in de "Regeling Klachtencommissie, ongewenst gedrag voor de decentrale overheid" zoals vastgesteld door het College voor Arbeidszaken. Deze uniforme regeling is van toepassing verklaard. De laatste versie is vindbaar via <https://vng.nl/artikelen/landelijke-klachtencommissie-ongewenst-gedrag-voor-de-decentrale-overheid-lkog>

### **Artikel 4        Aangifte bij de politie**

Wanneer er sprake is van een strafbaar feit kan ook aangifte worden gedaan bij de politie. Het is ook mogelijk om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen.

## **Hoofdstuk III    Protocol vertrouwenspersoon**

### **Artikel 5        De vertrouwenspersoon**

1. Het dagelijks bestuur wijst een onafhankelijke vertrouwenspersoon aan na raadpleging van de ondernemingsraad.
2. De vertrouwenspersoon neemt bij de taakuitvoering de uiterste vertrouwelijkheid in acht.

## **Artikel 6        Taken vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

1. Beoordeling van de mate van ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties in relatie tot bestuur en medewerkers van Hunze en Aa's.
2. Het geven van adviezen aan betrokkenen en desgewenst interventie.
3. Alleen gepersonaliseerde meldingen worden beoordeeld/opgepakt.
4. Het desgevraagd adviseren van management en/of ondernemingsraad voor de opzet en uitvoering van het psychosociale beleid.
5. Het adviseren van de klachtencommissie van het waterschap over bij de klachtencommissie ingediende klachten.
6. Jaarlijkse terugkoppeling richting dagelijks bestuur, waarbij wordt gerapporteerd over:
  - a. Het onderwerp en de frequentie van de geregistreerde klachten. Naar aanleiding van het gewicht van de klachten en/of voorkomende patronen doet de vertrouwenspersoon eventueel voorstellen voor verbeterpunten.
  - b. Het verloop van de klachtenprocedure:
    - a. Is de klager tevreden?
    - b. Is de klacht binnen het tijdschema afgehandeld?
    - c. Waren er knelpunten in de procedure?

## **Artikel 7        Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze regeling treedt in werking een dag na bekendmaking.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon Hunze en Aa's 2022.
3. Het "Protocol vertrouwenspersoon en regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag Hunze en Aa's 2021" vastgesteld op 17 maart 2021 wordt ingetrokken
4. De "Klachtenregeling ongewenst gedrag" vastgesteld op 16 februari 2021 wordt ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur op (datum).

Harm Küpers

Geert-Jan ten Brink

secretaris-directeur

dijkgraaf

## **Toelichting behorende bij de Klachtenregeling ongewenst gedrag en protocol vertrouwenspersoon waterschap Hunze en Aa's 2022**

### **Agressie en geweld**

Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. (Memorie van Toelichting Arbowet). Vormen van agressie en geweld zijn onder andere:

- Je aangevallen voelen, verbaal of fysiek;
- Fysiek geweld;
- Chantage;
- Je wordt onder druk gezet;
- Externen kunnen bestuurders en medewerkers onheus bejegenen;

### **Seksuele intimidatie**

Seksuele intimidatie op het werk staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die tot uitdrukking komt in verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag. Het gedrag wordt door degene die het ondergaat als ongewenst en onplezierig ervaren. Het seksuele intimiderende gedrag kan zowel opzettelijk als onopzettelijk zijn, bijvoorbeeld een aanraking zoals een schouderklop of een arm om je heen. Seksuele intimidatie loopt uiteen van intieme vragen over het privéleven, suggestieve opmerkingen en betasten van het lichaam tot aanranding. Seksuele intimidatie kan ook op digitale wijze of via social media plaatsvinden.

### **Pesten**

Op het werk kunnen bestuursleden of medewerkers te maken krijgen met pestgedrag. Het doel van pesten is te kwetsen en/of te vernederen. Daarbij gaat het niet om een eenmalige grap of flauwe opmerking van een collega. Pesten vindt plaats gedurende een langere tijd en is gericht tegen dezelfde persoon. Dit kan heel openlijk gebeuren of juist heel heimelijk en subtiel. Pesten kan ook op digitale manier of via social media plaatsvinden. Pesten beïnvloedt de sfeer binnen de organisatie op een negatieve wijze. Pesten zorgt ervoor dat medewerkers zich ziekmelden of ontslag nemen. Ook heeft pesten een negatieve invloed op het bedrijfsresultaat. Werknemers die gepest worden gaan met minder plezier naar het werk en presteren hierdoor minder. Pesten kan traumatische gevolgen hebben voor degene die gepest wordt.

Vormen van pesten zijn onder andere:

- Het maken van vervelende opmerkingen;
- Het maken van grapjes ten koste van de medewerker;
- Het beledigen of schelden;
- Het negeren of sociaal isoleren;
- Het openlijk terechtwijzen;
- Het maken van ongepaste gebaren.

### **Discriminatie**

Onder discriminatie moet worden verstaan het maken van een ongerechtvaardigd direct of indirect onderscheid. Het betreft onderscheid op grond van godsdienst (omvat ook het huldigen van een godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging en het zich ernaar gedragen), levensovertuiging, handicap, politieke gezindheid, ras (omvat ook huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming), herkomst, geslacht (omvat ook zwangerschap, bevalling en moederschap), nationaliteit, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd of positie (arbeidsduur en het soort contract).

Discriminatie op het werk kan op verschillende momenten plaatsvinden:

- tijdens het solliciteren;
- bij eventuele promoties;
- bij ontslagrondes;
- bij het vaststellen van beloning/salaris;
- tijdens het werk zelf.

### **Toepassing**

Dit protocol is ook van toepassing op stagiairs, arbeidscontractanten, vrijwilligers, interim- medewerkers, uitzendkrachten en externe personen.

### **Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon is iemand waar een medewerker zijn of haar verhaal kwijt kan.

Verder kan de vertrouwenspersoon de medewerk(st)er adviseren over eventuele vervolgstappen.

Naast een luisterend oor, biedt de vertrouwenspersoon ook ondersteuning bij het eventueel bespreekbaar maken van het probleem binnen de organisatie. De vertrouwenspersoon kan daar waar mogelijk samen met betrokkene zoeken naar mogelijkheden om het gedrag van de ander te veranderen. De klacht kan dan in de informele sfeer worden opgelost.

De belangrijkste taken van deze vertrouwenspersonen zijn:

- Opvang: Naar de medewerker luisteren, hem steunen, eventueel doorverwijzen en adviseren over mogelijke interventies;
- Interventie: Samen met de medewerker nagaan of, en zo ja welke, interventie wenselijk is en ondersteunen en begeleiden van de medewerker tijdens de interventie;
- Registratie en rapportage: Vastleggen van de meldingen en klachten en de wijze waarop deze zijn afgehandeld en gegevens geanonimiseerd aanbieden ten behoeve van het sociaal jaarverslag of de risico-inventarisatie en evaluatie;
- Communicatie: Zorgen voor een vertrouwelijke, toegankelijke en laagdrempelige mogelijkheid voor het melden van ongewenst gedrag en zorgen voor eigen bekendheid in de organisatie door informatie over de eigen functie te verstrekken.

Op elk gewenst moment kan een medewerker contact opnemen met de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Deze lost een probleem niet op, maar is er in de eerste plaats om de medewerker op te vangen, te adviseren, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenspersoon houdt daarbij alleen rekening met de belangen van de betreffende medewerker. De vertrouwenspersoon doet niets zonder toestemming van de medewerker en gaat vertrouwelijk met de informatie om. Na de eerste opvang van de medewerker kan de vertrouwenspersoon:

- Samen met de medewerker analyseren wat er precies aan de hand is, wat de medewerker al ondernomen heeft en verder nog kan doen;
- Zoeken naar een oplossing bijvoorbeeld via bemiddeling;
- Adviseren over het indienen van een klacht en de medewerker begeleiden in deze fase;
- Eventueel verwijzen naar professionele hulpverlening;
- Nazorg geven.

Voor Hunze en Aa's is mevrouw Ceciel van Sante aangesteld als onze vertrouwenspersoon.

## **Leidinggevende**

De leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie als het gaat om ongewenste omgangsvormen en zorgt voor draagvlak voor het geformuleerde beleid en maakt omgangsvormen bespreekbaar binnen de eigen afdeling of team. Hij kan de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen raadplegen voor advies en ondersteuning daarbij.

De leidinggevende kent zijn medewerkers en is alert op de werksfeer en mogelijke signalen over ongewenst gedrag binnen zijn afdeling of team. Wanneer een leidinggevende het vermoeden heeft dat een medewerker last heeft van ongewenst gedrag, dan is het belangrijk dat hij hierover met deze medewerker in gesprek gaat.

Een medewerker die te maken krijgt met ongewenst gedrag, kan altijd bij zijn leidinggevende terecht. De leidinggevende handelt adequaat naar aanleiding van een melding of constatering van ongewenst gedrag. In een vroeg stadium is het vaak makkelijker om gedrag te corrigeren dan wanneer het uit de hand is gelopen. De leidinggevende kan bemiddelen en het gesprek aangaan met zowel het slachtoffer als de dader.

De medewerker die ongewenst gedrag vertoont wordt daarop direct aangesproken door zijn leidinggevende en zo nodig worden disciplinaire maatregelen genomen. De leidinggevende krijgt hierbij ondersteuning van de P&O-adviseur.

## **Werkwijze formele procedure**

Indien de informele procedure niet het gewenste resultaat heeft bereikt kan de klager een klacht indienen bij de klachtencommissie. De keuze om al dan niet een klacht in te dienen, ligt bij de melder. Ook als eerder een bevredigende oplossing lijkt te zijn gevonden, behoudt de betrokken medewerker altijd het recht alsnog een officiële klacht in te dienen.

## **Klachtencommissie**

Het waterschap is lid van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG). De LKOG onderzoekt klachten van medewerkers van organisaties die zich bij de LKOG hebben aangesloten. De uniforme regeling voor klachtenbehandeling van de LKOG is door het algemeen bestuur van toepassing verklaard. De laatste versie, inclusief toelichting, is vindbaar op de volgende site:

<https://vng.nl/artikelen/landelijke-klachtencommissie-ongewenst-gedrag-voor-de-decentrale-overheid-lkog>

## **Sancties**

Bij het treffen van disciplinaire maatregelen of andere maatregelen speelt een rol wat de aard en de ernst van de overtreding is, en hoe vaak deze zijn overtreden.

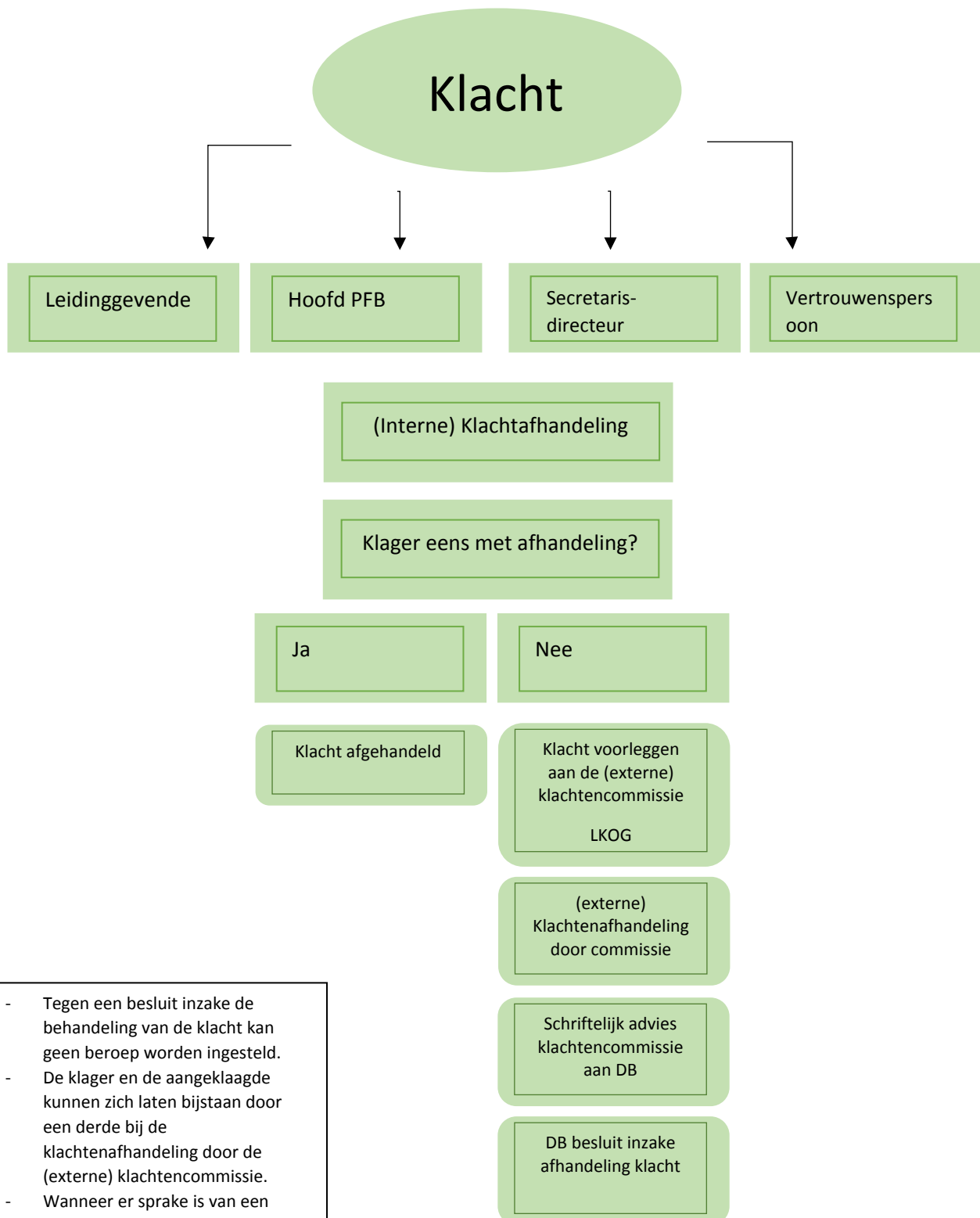
Het dagelijks bestuur kan besluiten:

- mondelinge waarschuwing en bij herhaling schriftelijke waarschuwing;
- schriftelijke waarschuwing;
- schriftelijke waarschuwing waarbij aangegeven wordt dat bij herhaling e.e.a. gevolgen heeft voor de arbeidsrelatie (bijv. ontslag staande voet/ontbinding arbeidsovereenkomst);
- toepassing van disciplinaire maatregelen.

De voornoemde waarschuwingen worden aan het personeelsdossier gevoegd.



## Stappenplan klachtenprocedure ongewenst gedrag



- Tegen een besluit inzake de behandeling van de klacht kan geen beroep worden ingesteld.
- De klager en de aangeklaagde kunnen zich laten bijstaan door een derde bij de klachtenafhandeling door de (externe) klachtencommissie.
- Wanneer er sprake is van een strafbaar feit kan ook aangifte gedaan worden bij de politie. Het is ook mogelijk om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen.