

# Bekendmaking

Het dagelijks bestuur van Wetterskip Fryslân heeft in vergadering 11 december 2018 besloten tot de vaststelling van de Regeling melden van vermoeden van een misstand (klokkenluidersregeling);

De hiervoor genoemde regeling luidt als volgt:

## **Regeling melden vermoeden van een misstand (Klokkenluidersregeling)**

Deze regeling is de uitwerking van de wettelijke verplichting uit de Wet Huis voor Klokkenluiders. De definities uit deze wet zijn dus ook van toepassing in deze modelregeling.

### **Artikel 1 Definities**

1. In deze regeling "Melden vermoeden van een misstand" wordt verstaan onder:

a. adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door en werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;

b. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, tweede lid, Wet Huis voor Klokkenluiders;

c. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, derde lid, Wet Huis voor Klokkenluiders.

d. contactpersoon: de persoon die door de secretaris-directeur na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;

e. externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand te kunnen (doen) oplossen;

f. externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;

g. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;

h. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;

i. onderzoekers: de personen aan wie de secretaris-directeur het onderzoek naar de misstand opdraagt;

j. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werk met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:

1 e. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en

2e. het maatschappelijk belang in het geding is bij:

- i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift of beleidsregel, waaronder een (dreigend) strafbaar feit,
- ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid,
- iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen,
- iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu,
- v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- k. vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- l. vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit voor het waterschap te fungeren;
- m. werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor het waterschap zoals bedoeld in artikel 1, onderdeel h van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- n. werkgever: het Dagelijks Bestuur die handelen zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel g van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

## **Artikel 2 Informatie, advies en ondersteuning voor de werknemer**

Een werknemer kan over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

## **Artikel 3 Interne melding**

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen:
  - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
  - b. via de vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende of het Dagelijks Bestuur als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de secretaris-directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is.

2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.

3. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de secretaris-directeur bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, moet in deze regeling voor "secretaris-directeur", "Dagelijks Bestuur" worden gelezen.

4. Een melding laat onverlet de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit.

## **Artikel 4 Bescherming van de melder tegen benadeling**

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn

rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie of een externe derde.

2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:

- a. het verlenen van ontslag, anders dan op eigen verzoek;
- b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een aanstelling voor bepaalde tijd;
- c. het niet omzetten van een aanstelling voor bepaalde tijd in een aanstelling voor onbepaalde tijd;
- d. het treffen van een disciplinaire maatregel;
- e. de opgelegde benoeming in een andere functie;
- f. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- g. het onthouden van promotiekansen;
- h. het afwijzen van een verlofaanvraag.

3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook op geen andere manier bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.

4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

#### **Artikel 5 Het tegengaan van benadeling van de melder**

1. De contactpersoon bespreekt samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit naar de melder.

2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de secretaris-directeur.

3. De secretaris-directeur zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan.

#### **Artikel 6 Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;

e. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleend aan de onderzoekers, niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

#### **Artikel 7 Intern en extern onderzoek naar benadeling van de melder**

1. De melder die meent dat er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de secretaris-directeur vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de secretaris-directeur vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders vragen om een onderzoek in te stellen over hoe de werkgever zich richting hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

#### **Artikel 8 Vertrouwelijke omgang met de melding en de identiteit van de melder**

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zo wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.
3. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit zonder uitstel door aan de melder.
4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

#### **Artikel 9 Vastlegging, doorsturen en ontvangstbevestiging van de interne melding**

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding zonder uitstel door aan de secretaris-directeur.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De secretaris-directeur stuurt de melder zonder uitstel een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding.
5. Na ontvangst van de melding wijst de secretaris-directeur, in overleg met de melder, zonder uitstel een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

#### **Artikel 10 Behandeling van de interne melding door de werkgever**

1. De secretaris-directeur stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
  - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden, of

b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

2. Als de secretaris-directeur besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom de secretaris-directeur geen onderzoek instelt.

3. De secretaris-directeur beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de secretaris-directeur de melder hiervan een kopie tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

4. De secretaris-directeur draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.

5. Als de secretaris-directeur een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie laat verrichten.

6. Personen die mogelijk betrokken zijn (geweest) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid voeren het onderzoek niet uit.

7. De secretaris-directeur informeert zonder uitstel de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De secretaris-directeur stuurt de melder daarbij een kopie van de onderzoeksopdracht tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.

8. De secretaris-directeur informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

#### **Artikel 11 De uitvoering van het onderzoek**

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.

2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.

3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.

4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.

5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

#### **Artikel 12 Standpunt van de werkgever**

1. De secretaris-directeur informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt tevens aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de secretaris-directeur de melder daarover schriftelijk. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de secretaris-directeur of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Indien de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

### **Artikel 13 Hoor en wederhoor ten aanzien van onderzoeksrapport en standpunt werkgever**

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

### **Artikel 14 Externe melding**

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen als:
  - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
  - b. de melder niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde indien dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
  - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
  - b. een redelijk vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
  - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
  - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;

e. een eerdere melding volgens de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;

f. een plicht tot directe externe melding.

3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Een externe instantie is in ieder geval:

a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;

b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift;

c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders.

4. Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand of onregelmatigheid te kunnen (doen) opheffen.

#### **Artikel 15 Rapportage en evaluatie**

1. De secretaris-directeur maakt jaarlijks een rapportage over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:

a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;

b. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;

c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.

2. De secretaris-directeur stuurt de rapportage voor bespreking aan de Ondernemingsraad.

#### **Artikel 16**

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie.

## Toelichting Klokkenluiderregeling Wetterskip Fryslân

### Inleiding

Een klokkenluider is een ambtenaar die misstanden binnen de organisatie aan de kaak stelt. Het melden van deze misstanden bij de overheid door overheidspersoneel leidt over het algemeen tot ingewikkelde en delicate situaties. Het vertrouwen in de overheid kan worden ondermijnd en de interne verhoudingen komen veelal onder spanning te staan met alle gevolgen van dien, niet in de laatste plaats voor de klokkenluider zelf.

Tegelijkertijd is het een groot goed wanneer ambtenaren – naar eer en geweten – de verantwoordelijkheid nemen om misstanden aan de orde te stellen. Dit kan bijdragen aan het waarborgen van de integriteit van het openbaar bestuur. Het moet dan uiteraard wel om serieuze aanwijzingen voor misstanden gaan.

Op grond van de Wet klokkenluiders welke per 1 juli 2016 in werking is getreden is een organisatie van meer dan 50 medewerkers verplicht een meldregeling te hebben. Wetterskip Fryslân heeft een dergelijke regeling vastgesteld per 1 oktober 2004. Als gevolg van de Wet Klokkenluiders wordt deze herzien.

Deze regeling bepaalt dat een ambtenaar die een vermoeden van een misstand wil melden dit kan doen bij zijn direct leidinggevende, diens leidinggevende of een aangewezen vertrouwenspersoon. Het moet gaan om een *vermoeden van een misstand*, dat wil zeggen: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden m.b.t. de waterschapsdienst omtrent:

1. een strafbaar feit;
2. een schending van regelgeving of beleidsregels, waaronder schending van het Integriteitbeleid van Wetterskip Fryslân;
3. het misleiden van justitie;
4. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu, of
5. het bewust achterhouden van informatie over deze feiten.

### Gedraglijn bij melding aan direct leidinggevende of diens leidinggevende

De direct leidinggevende of diens leidinggevende stelt, na ontvangst van de melding, de secretaris-directeur op de hoogte door het opstellen van een memo over de gemelde misstand. Naar aanleiding van de melding stelt de secretaris-directeur een onderzoek in. De secretaris-directeur geeft opdracht het onderzoek in te stellen en aan hem wordt verslag van de bevindingen uitgebracht. De secretaris-directeur neemt zo snel mogelijk, maar binnen zes weken een besluit, hetgeen ter kennis wordt gebracht van diegene, die de melding van het vermoeden van een misstand heeft gedaan. Indien een bestuurslid van het waterschap is betrokken bij het vermoeden van een misstand stelt de secretaris-directeur de dijkgraaf zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte. Indien de dijkgraaf zelf is betrokken bij het vermoeden van een misstand dan wordt de vice-voorzitter van het waterschap hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte gebracht door de secretaris-directeur. Betreft het vermoeden van een misstand de secretaris-directeur dan wordt dit rechtstreeks aan de dijkgraaf gemeld.

Indien de interne melding geen bevredigend resultaat oplevert kan overgegaan worden tot externe melding bij het Adviescommissie Integriteit van het waterschap.

### Vertrouwenspersoon

Wanneer een ambtenaar het niet wenselijk acht een vermoeden van een misstand aan zijn direct leidinggevende of diens leidinggevende te melden kan hij dit melden bij een vertrouwenspersoon. Als vertrouwenspersoon is aangewezen de bedrijfsmaatschappelijk werker. Ambtenaren en aangewezen



vertrouwenspersoon die misstanden conform de Klokkenluiderregeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen het waterschap worden benadeeld

#### De Adviescommissie Integriteit

In artikel 1 wordt gesproken over een Adviescommissie Integriteit. De Adviescommissie Integriteit kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Van belang hierbij is dat het een onafhankelijke Adviescommissie Integriteit moet zijn. Er kan gekozen worden voor een onafhankelijke commissie die speciaal voor de integriteitkwesies in het leven wordt geroepen; er kan ook worden aangesloten bij een al bestaande commissie, mits deze onafhankelijk is. Waterschappen zouden ook gezamenlijk in een regio een onafhankelijke commissie kunnen instellen. Het waterschap heeft eveneens de mogelijkheid om in plaats van een commissie een onafhankelijk persoon aan te wijzen die fungeert als de Adviescommissie Integriteit. Wetterskip Fryslân heeft er voor gekozen om aansluiting te zoeken bij de reeds bestaande kamer voor rechtspositionele aangelegenheden van de commissie behandeling bezwaarschriften.

#### Verplichting tot het doen van aangifte van strafbare feiten

Los van de mogelijkheid tot het melden van mogelijke misstanden kan het ook voorkomen dat een ambtenaar in de uitoefening van zijn functie kennis krijgt van een strafbaar feit of sterke aanwijzingen daarvoor tegenkomt. Op grond van het Wetboek van Strafvordering zijn ambtenaren verplicht daarvan aangifte te doen (via een melding "in de lijn"). Het moet dan gaan om:

- ambtsmisdrijven (vormen van verduistering, aannemen van giften, wederrechtelijke binnentreding, misbruik van bevoegdheden);
- het schenden van de ambtsplicht (zoals misbruik van macht, valsheid in geschrifte, schenden van de geheimhoudingsplicht);
- andere misdrijven waarbij de ambtenaar inbreuk maakt op, of onrechtmatig gebruik maakt van een regeling waarvan de uitvoering aan de ambtenaar is opgedragen (bijv. (het meewerken aan) het inleveren van valse verklaringen voor vergunning- of subsidieverlening voor zichzelf of derden).

De verplichting tot het doen van aangifte is dus beperkt tot misdrijven die samenhangen met de werkzaamheden die de ambtenaar verricht of met zijn hoedanigheid als ambtenaar.

In die gevallen stelt de ambtenaar rechtstreeks zijn leidinggevende op de hoogte. Deze informeert vervolgens de secretaris-directeur en de betreffende aandachtsveldhouder. De secretaris-directeur brengt de zaak in het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur neemt een beslissing over het doen van aangifte bij de politie.

Indien de leidinggevende zelf betrokken is of lijkt bij strafbare feiten dan meldt de ambtenaar dat meteen aan de secretaris-directeur. Is er sprake van (een vermoeden van) een misdrijf gepleegd door (een van de leden) van het dagelijks bestuur dan meldt de ambtenaar dit aan zijn leidinggevende. De leidinggevende informeert de secretaris-directeur. De secretaris-directeur informeert vervolgens de dijkgraaf. In gezamenlijk overleg besluiten zij of het strafbare feit wordt gemeld aan de politie. Indien de dijkgraaf zelf is betrokken bij het vermoeden van een strafbaar feit dan wordt de vice-voorzitter van het waterschap hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte gebracht door de secretaris-directeur. Zij besluiten dan in gezamenlijk overleg of melding daarvan aan de politie noodzakelijk is. Betreft het vermoeden van een misstand de secretaris-directeur dan wordt dit rechtstreeks aan de dijkgraaf gemeld.

