

Jaarverslag Integriteit Leidschendam-Voorburg 2020

Inhoudsopgave

Inleiding	1
Integriteitsbeleid	2
Verantwoording	3
Rapportage.....	6

Inleiding

Het jaarverslag integriteit 2020 van de gemeente Leidschendam-Voorburg geeft een overzicht van het gevoerde beleid en een rapportage over de meldingen en gesprekken met vertrouwenspersonen. Verder wordt informatie gegeven over de voortgang en de activiteiten op het gebied van integriteit en vooruitgekeken naar de plannen en verdere ambities op dit terrein.

Het jaar 2020 is een jaar dat de geschiedenisboeken ingaat met een wereldwijde pandemie. Het COVID-19 virus heeft geleid tot overheidsmaatregelen waarbij het advies was om vooral vanuit huis te werken. Het merendeel van de leidinggevenden en medewerkers hebben vanaf medio maart 2020 vooral thuis gewerkt. Hierdoor waren de mogelijkheden om aandacht te besteden aan integriteit beperkter en lastiger te organiseren. Ook was het minder gemakkelijk om langs te gaan bij een vertrouwenspersoon. Thuiswerken betekent niet dat er geen vragen of problemen zijn die met een vertrouwenspersoon besproken kunnen worden. In de regelmatige berichtgeving over de coronamaatregelen en de coronacrisis heeft de gemeentesecretaris daarom aandacht besteed aan de beschikbaarheid van de vertrouwenspersonen.

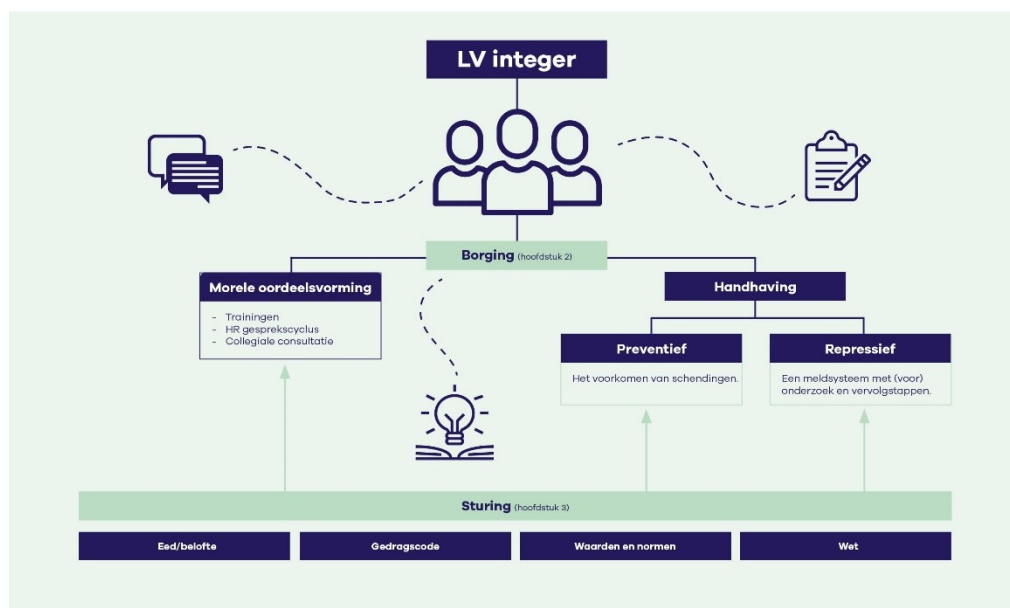
Integriteitsbeleid

Het huidige integriteitsbeleid is in september 2019 vastgesteld en aangepast op de uitvoering en de ambities van de gemeente Leidschendam-Voorburg uit het Contourenplan.

De gemeente Leidschendam-Voorburg wil een integere organisatie zijn voor haar inwoners en haar medewerkers. Hiervoor zijn de nodige voorzieningen getroffen in de vorm van dilemma-training, aandacht voor integriteit, vertrouwenspersonen en procedures hoe omgegaan wordt met (vermeende) integriteitsschendingen. Het integriteitsbeleid geldt voor alle medewerkers in dienst van de gemeente, inclusief inhuurkrachten en stagiaires.

De borging van het integriteitsbeleid vindt plaats aan de hand van twee pijlers. Enerzijds het morele leerproces, bestaande uit het bevorderen van integer gedrag door middel van bewustwording, trainingen en collegiale consultatie en anderzijds de pijler van handhaving (preventief en repressief).

Integriteitsbeleid



Verantwoording

De wettelijke plicht tot verantwoording is opgenomen in artikel 4 lid 4 Ambtenarenwet 2017. De Ambtenarenwet legt de overheidswerkgever en de ambtenaar diverse plichten op. In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van een aantal basisnormen en de uitvoering daarvan.

1. Basisnorm

Een overheidswerkgever voert een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. Een overheidswerkgever draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen.

Uitvoering

Het huidige integriteitsbeleid voor de ambtelijke organisatie bestaat uit de volgende documenten / regelingen:

- Integriteitsbeleid;
- Gedragscode;
- Meldingsprocedure;
- Protocol Integriteitsonderzoeken;
- Regeling melding nevenwerkzaamheden en financiële belangen;
- Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid;
- Klachtenregeling ongewenst gedrag.

De documenten en regelingen zijn te raadplegen via het sociale internet van de organisatie (WijvanLV) en de decentrale regelgeving op overheid.nl.

De begrippen goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap zijn in het beleid beschreven. De gedragscode geeft aan wat onder goed ambtelijk handelen wordt verstaan. Daarbij is een aantal gouden regels opgenomen.

Een van de gouden regels (ga verantwoord om met informatie) houdt verband met de verplichting van de medewerkers tot geheimhouding van hetgeen hen in verband met hun functie ter kennis is gekomen. Binnen de informatiebeveiliging heeft de bescherming van privacy van burgers een belangrijke plaats. De organisatie stelt voorschriften vast over het kennismaken van of omgaan met vertrouwelijke informatie. Zo wordt bij de in bruikleen gegeven mobile device gewezen op de regels voor 'Veilig werken bij LV'. Ook zijn maatregelen genomen die erop toezien om te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen. Zo heeft iedereen een eigen account en heeft niet iedereen toegang tot bepaalde gegevens en tot de verschillende digitale schijven van de gemeente. Er is sprake van autorisatiebeperking.

De organisatie heeft vier interne vertrouwenspersonen voor zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen benoemd. Zij hebben allen een opleiding tot vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen gevolgd. Een juridisch adviseur HR van de afdeling BV is aangewezen als integriteitscoördinator.

De preventieve handhaving komt tot uitdrukking in allerlei maatregelen die genomen zijn bij indiensttreding, informatiebescherming, inkoop-en aanbestedingsprocedures. De repressieve handhaving wordt geborgd door een zorgvuldige meldingsprocedure en onderzoeksprocedure en het opleggen van eventuele (rechtspositionele) maatregelen.

Planning

Als gevolg van een wijziging in het sturingsmodel van de organisatie wordt het integriteitsbeleid met de bijbehorende regelingen aangepast.

Ook wordt onderzocht hoe de permanente aandacht voor integriteit verder ingevuld kan worden en welke behoefte de organisatie heeft. Dit kan variëren van nieuwe trainingsactiviteiten tot awareness-activiteiten (zoals dilemmavragen, met informatie, filmpjes, stellingen e.d. in de groep Integriteit op WijvanLV).

Het voornemen om de vertrouwenspersonen verder te profileren in de organisatie via het informatie-beeldscherm voor medewerkers / het sociale intranet van de organisatie (WijvanLV) en presentaties op de afdelingen, is door de coronamaatregelen verschoven en wordt verder opgepakt in 2021. Eind 2020 is gestart met het online geven van een PowerPointpresentatie tijdens afdelingsoverleggen. Dit wordt voortgezet bij andere afdelingen. De vertrouwenspersonen ontvangen intervisiebegeleiding, zodat de kwaliteit van de vertrouwenspersoon gewaarborgd blijft.

Daarnaast zal meer aandacht gevraagd worden voor integriteit bij inhuur-medewerkers. Deze groep medewerkers ondertekent nu alleen een geheimhoudingsverklaring.

2. Basisnorm

Een overheidswerkgever zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleggen aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit.

Uitvoering

De organisatie beschikt over een procedure voor werving en selectie, waarin aandacht wordt besteed aan integriteit. Het controleren van referenties en diploma's maakt daar deel van uit. Een verklaring omtrent het gedrag is een vereiste voor indiensttreding.

In 2017 hebben alle medewerkers een training integriteit gevolgd, waarbij de stappen zijn aangegeven om een moreel verantwoorde (integere) beslissing te nemen. Sindsdien volgen alle nieuwe medewerkers de training integriteit. De integriteitscoördinator en de vertrouwenspersonen sluiten daarbij aan om het beleid en de rol van de vertrouwenspersoon toe te lichten. Het morele leerproces wordt gestimuleerd in onder meer de gesprekken tussen leidinggevende en medewerkers in werkoverleggen en de HR-gesprekscyclus. Diverse teams op verschillende afdelingen hebben een vorm van collegiaal beraad waarin aandacht wordt besteed aan dilemma's uit het werkveld.

Planning

In het kader van de permanente aandacht voor integriteit wordt aandacht besteed aan de vraag of en voor wie een herhaling/verdieping van een training integriteit/morele oordeelsvorming wenselijk is.

De organisatie heeft in 2020 een start gemaakt met het in kaart brengen van kwetsbare functies, waardoor – voor zover dit nog niet het geval was – inzicht ontstaat of een functie een integriteitsrisico vormt. Met dit inzicht kunnen gericht maatregelen genomen worden, die bijvoorbeeld misbruik van bevoegdheden, belangenverstremgeling en discriminatie moeten voorkomen. Ook geeft het inzicht waar de integriteitsrisico's van een functie liggen, zodat de leidinggevende gericht aandacht daaraan kan besteden in het HR-gesprek.

3. Basisnorm

Een overheidswerkgever draagt zorg voor:

- de aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn indiensttreding;
- de registratie van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met hun functieervulling, kunnen raken;
- een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is.

Uitvoering

Alle nieuwe medewerkers leggen de eed of belofte af. In 2020 is dit deels digitaal gebeurd als gevolg van de coronamaatregelen. Inhuurkrachten (Flextender) ondertekenen een geheimhoudingsverklaring. In de overeenkomst met stagiaires is – naast een geheimhouding – bepaald dat het integriteitsbeleid en de gedragscode van toepassing is op de stagiaire.

Nieuwe medewerkers worden bij indiensttreding gewezen op de melding van nevenwerkzaamheden indien deze de belangen van de gemeente (o.a. bij belangenverstremgeling) kunnen schaden. Uitgangspunt is dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, mits zij geen belemmering vormen voor het functioneren van de betreffende medewerker en/of de gemeente en er geen financiële relatie is tussen de gemeente of de functie van de medewerker. Medewerkers melden deze nevenwerkzaamheden met een formulier bij hun leidinggevende. De Regeling

melding nevenwerkzaamheden en financiële belangen is te raadplegen via het sociale internet van de organisatie in de groep Integriteit op (WijvanLV) en de decentrale regelgeving op overheid.nl.

Er is een interne en externe meldingsprocedure voor het melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. De interne melding voorziet in een melding bij de (direct) leidinggevende of het in 2019 ingestelde Meldpunt Integriteit. In de regeling is toegang tot het Huis van de Klokkenluiders als extern meldpunt opgenomen. De Regeling melding vermoeden misstand of onregelmatigheid en de Meldingsprocedure (vermoeden) integriteitschendingen zijn te raadplegen via het sociale internet van de organisatie in de groep Integriteit op (WijvanLV) en de decentrale regelgeving op overheid.nl.

Planning

Onderzocht wordt hoe inhuurkrachten, die via Flextender werkzaam zijn, gebonden kunnen worden aan het integriteitsbeleid en de gedragscode van de organisatie.

Rapportage

Onderstaande rapportage heeft betrekking op zowel klachten over ongewenst gedrag als meldingen over vermoedens van misstanden of onregelmatigheden of ander signalen over integriteitsschendingen. De klachten over ongewenst gedrag betreffen gedragingen zoals pesten, bedreiging, discriminatie, intimidatie en misdragingen. Vaak is de melder dan zelf slachtoffer van het onheuse gedrag. Bij een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid gaat het niet om het gegeven dat de melder persoonlijk onrecht is aangedaan maar het feit dat door de gedragingen het organisatiebelang (ernstig) wordt aangetast en/of schadelijk is voor het imago van de gemeente.

Aantal

In totaal zijn in 2020 17 kwesties over een (vermoeden) van een integriteitskwestie besproken dan wel behandeld. 13 kwesties zijn aan de vertrouwenspersoon, 1 aan het Meldpunt Integriteit en 3 signalen aan de integriteitscoördinator voorgelegd. De (vermoedelijke) schendingen hebben vooral betrekkingen op ongewenst gedrag. De (vermoedelijke) schendingen zijn losse incidenten, waardoor geen patronen zichtbaar zijn die extra aandacht behoeven.

Vertrouwenspersonen

13 medewerkers hebben de weg naar een vertrouwenspersoon gevonden en gesprekken gevoerd. Ondanks dat de vertrouwenspersonen zichzelf niet hebben kunnen presenteren op de afdelingen, zijn ze goed te vinden en benaderbaar. In 2020 heeft 1 melding geleid tot een nader intern onderzoek volgens het Protocol Integriteitsonderzoeken.

Huis voor Klokkenuiders

Er zijn geen meldingen c.q. klachten ingediend bij het Huis voor Klokkenuiders. In 2019 is een verzoek ingediend bij het Huis voor Klokkenuiders om een onderzoek te verrichten naar vermeende misstanden binnen de gemeente en de wijze waarop de gemeente zich jegens de melder heeft gedragen. De melding is in 2020 door het Huis van Klokkenuiders afgerond met de mededeling dat er onvoldoende grond was om een onderzoek in te stellen.

Meldpunt Integriteit

Het Meldpunt Integriteit is vanaf september 2019 bereikbaar via een email-adres en eigen telefoonnummer. Hiervan is in 2020 1 keer gebruik van gemaakt.

De rapportage is uitgewerkt in de [infographic](#) Jaarverslag Integriteit 2020.