



**Leidschendam-  
Voorburg**

## **Jaarverslag integriteit Leidschendam-Voorburg 2022**

Aan De gemeenteraad

Van Concerntcontroller

Datum 4 april 2023

Versie 1.0

Ons kenmerk 3085

Onderwerp Integriteit

Datum 4 april 2023

Ons kenmerk 3085

Pagina 2/6

## Inhoudsopgave

Inleiding	3
De integriteitsorganisatie	3
Verantwoording	3
Vertrouwenspersonen	3
Afleggen eed of belofte	4
Aandacht voor integriteit	4
Trainingen	4
Verbeteren integriteitsbeleid	5
Communicatie	5
Rapportage	6

## Inleiding

In het Jaarverslag Integriteit 2022 van de gemeente Leidschendam-Voorburg wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering en voortgang van de activiteiten op het gebied van integriteit in het verslagjaar 2022 en de plannen voor 2023. Er wordt ook gerapporteerd over de meldingen en gesprekken met vertrouwenspersonen in het verslagjaar 2022.

Het 'nieuwe normaal' van deels thuis en deels op kantoor werken, digitaal vergaderen, en daarmee andere omgangsnormen en -vormen zijn vanuit integriteit een aandachtspunt geweest in 2022. De diverse schandalen over omgangsnormen in organisaties en televisieshows zijn daarbij een extra aanleiding geweest. In overleg met het management is nadrukkelijk gekeken in welke mate bestaande of nieuwe ongewenste omgangsvormen zich in de organisatie voordoen. Vooralsnog zijn hieruit geen belangwekkende signalen voortgekomen. In 2023 zal hier mee worden voortgegaan via enquêtes en onderzoek.

## De integriteitsorganisatie

De organisatie voert sinds een aantal jaren een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in elk geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. De organisatie heeft vier interne vertrouwenspersonen voor zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen. Een juridisch adviseur HR van de afdeling Bedrijfsvoering is aangewezen als integriteitscoördinator. De concerncontroller is verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid en de adequate afhandeling van meldingen. De preventieve handhaving komt tot uitdrukking in allerlei maatregelen die genomen zijn bij indiensttreding, informatiebescherming, inkoop- en aanbestedingsprocedures en periodieke communicatie. De repressieve handhaving wordt geborgd door een zorgvuldige meldingsprocedure en onderzoeksprocedure en het opleggen van eventuele (rechtspositionele) maatregelen.

## Verantwoording

Hieronder wordt verantwoording afgelegd over de activiteiten in 2022. Daarnaast wordt aangegeven wat op het gebied van integriteit gepland staat voor 2023.

## Vertrouwenspersonen

De organisatie heeft vier interne vertrouwenspersonen voor zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen benoemd. Eind 2022 is ook een proef gestart waarbij alle medewerkers rechtstreeks een externe vertrouwenspersoon kunnen benaderen. Het doel van deze proef is om te kijken of een extern vertrouwenspersoon meer veiligheid

biedt waardoor de meldingsbereidheid toeneemt. De medewerkers zijn vanaf het begin van de proef op de hoogte gesteld van de mogelijkheid om een externe vertrouwenspersoon te kunnen benaderen.

Ook is er meer aandacht besteedt aan de profilering van de vertrouwenspersonen door langs te gaan bij afdelingen en op intranet en de mededelingschermen er aandacht aan te geven. Tevens is in de week van de integriteit (1-8 december) actief aandacht gevraagd voor integriteit door iedere dag een integriteitsvraagstuk voor te leggen. De campagne heeft veel reacties gekregen.

#### *Planning*

In 2023 zal de proef met de externe vertrouwenspersoon worden afgerond. Aan de hand van een evaluatie zal vervolgens met de directie worden besproken of een externe vertrouwenspersoon voldoende toegevoegde waarde biedt voor de borging van de integriteit in de organisatie.

### **Afleggen eed of belofte**

Alle nieuwe werknemers leggen de eed of belofte af. In 2022 gebeurde dit weer veelal fysiek. Inhuur en stagiaires zijn geen ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet en leggen daarom geen eed of belofte af. In 2021 zijn in overleg met Flextender contractuele bepalingen opgenomen voor inhuurkrachten. Het is echter ook duidelijk geworden dat er meer aandacht aan integriteit van inhuur besteedt dient te worden. Daarom is het (digitaal) trainen van inhuur onderdeel van het offertetraject voor nieuwe integriteitsdiensten. Het is de bedoeling met dit offertetraject een nieuwe partij in te schakelen die zowel trainingen aan nieuwe medewerkers geeft, alsook inhuur, opfriscursussen aanbiedt voor medewerkers en het management periodiek traint. De verwachting is dat de gunning in 2023 plaatsvindt en de uitvoering kan starten.

### **Aandacht voor integriteit**

#### **Trainingen**

In 2021 is gestart met het onderzoeken welke trainingsbehoeften er zijn voor de toekomst. Er werd gedacht aan een modernere vorm van trainen van nieuwe medewerkers, aan het trainen van inhuur, het opnieuw in leven blazen van het trainen van het management in hun voorbeeldrol. Bovendien werd gedacht aan een manier om medewerkers de kans te geven zich 'op te frissen': ook als je reeds in dienst bent, is het zaak bij te blijven. De constatering daarbij is ook dat vanuit goed werkgeverschap het belangrijk is dat medewerkers weten wat ze moeten doen als ze met een integriteitskwesitie te maken krijgen en dat een introductietraining bij het indiensttreding

– soms lang geleden – onvoldoende is. Uit de markconsultatie bleek zowel dat een dergelijke trainingsbehoefte niet uniek is, maar voor zover bekend bij gemeenten nog niet uitgevoerd wordt. Het offertetraject is vervolgens in 2022 met deze 4 leerlijnen gestart.

#### *Planning*

In 2023 zal het nieuwe contract worden gegund en start de uitvoering.

### **Verbeteren integriteitsbeleid**

In 2021 is voorrang gegeven aan het vastleggen van procesafspraken bij twijfels en mogelijke integriteitschendingen door het bestuur. De raad heeft begin 2022 het protocol voor het afhandelen van integriteitsmeldingen over bestuurders en raadsleden vastgesteld. Hoewel dit strikt genomen niet tot het integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie behoort, is door goede samenwerking tussen raad, griffie, burgemeester en ambtelijke organisatie een duidelijke en goede procedure vastgesteld die alle betrokkenen in het proces voldoende beschermt.

In 2022 is er een wetwijzing voor de klokkenluidersregeling vastgesteld. De precieze implicaties hiervan zijn een tijdje onduidelijk geweest, maar eind 2022 is de betreffende regeling aangepast volgens de vereisten. Overigens zijn de veranderingen niet impactvol en werkten we al grotendeels volgens de nu formeel vastgelegde vereisten.

In 2022 zijn er verder geen aanwijzingen gevonden om het integriteitsbeleid te wijzigen. Vergelijking met omliggende gemeenten en bekende voorbeeldgemeenten voor integriteit geven aan dat ons integriteitsbeleid up to date is. Bovendien wordt een grote stap gezet in een beter uitvoering door een ander pakket aan trainingen in te kopen en dit breder aan de medewerkers ter beschikking te stellen.

#### *Planning*

In 2023 zijn geen voornemens om het integriteitsbeleid te evalueren en/of veranderen.

### **Communicatie**

Op de gemeentelijke website wordt het Jaarverslag Integriteit gepubliceerd. Ook deze verantwoording en rapportage wordt op de gemeentelijke website gepubliceerd. Er is geen afzonderlijke rubriek ingericht over de integriteit van het bestuur en de organisatie. Voor 2022 was het voornemen om hiervoor een aparte rubriek op te nemen op de website. Dit is nog niet uitgevoerd.

### *Planning*

In overleg met de burgemeester en griffie zal in 2023 worden bekeken hoe een aparte rubriek voor integriteit bestuur het beste kan worden vormgegeven.

## **Rapportage**

De rapportage betreft 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 2022 elf kwesties van het vermoeden van een integriteitsschending besproken dan wel behandeld. Negen kwesties zijn voorgelegd aan de vertrouwenspersoon, twee signalen zijn binnengekomen bij de integriteitscoördinator. De kwesties hebben in de vijf van de gevallen betrekking op ongewenst gedrag. Deze kwesties zijn losse incidenten, waardoor geen patronen zichtbaar zijn die extra aandacht behoeven.

Eén melding heeft in 2022 geleid tot de conclusie dat er sprake was van schending van het ambtsgeheim. Dit heeft niet geleid tot een sanctie omdat de medewerker inmiddels ontslag had genomen. Voor één melding loopt nog een onderzoek door in 2023.

### *Vertrouwenspersonen*

In totaal hebben 9 werknemers de weg naar een vertrouwenspersonen gevonden en gesprekken gevoerd. De 5 kwesties over ongewenste omgangsvormen betreffen alle vrouwelijke werknemers. Het onheus ervaren gedrag werd zowel door mannen als vrouwen gepleegd.

### *Meldpunt Integriteit*

Het Meldpunt Integriteit is vanaf september 2019 bereikbaar via een email-adres en eigen telefoonnummer. Hiervan is in 2021 2 keer gebruik van gemaakt.

### *Huis voor Klokkeluiders*

Er zijn geen meldingen c.q. klachten ingediend bij het Huis voor Klokkeluiders.