

Betreft : Overzicht beleid en maatregelen m.b.t. cultuur
Aan : Leden van de commissie ABM
T.b.v. : Commissie van donderdag 30 januari 2020
Van : Marlous Verbeek
Behandelaar: M. Vergnes
Datum : 23 januari 2020

Naar aanleiding van de door mij gedane toezegging informeer ik u met bijgaand overzicht over genomen maatregelen en bestaand beleid met betrekking tot de cultuur in de organisatie.

Overzicht aandacht voor cultuur in de organisatie (beleid en maatregelen)

Ambtseed en integriteitsverklaring

- Nieuwe personeelsleden leggen binnen drie maanden na indiensttreding de ambtseed of belofte van de gemeente Huizen af, en ondertekenen de bijbehorende oorkonde, waarmee zij zich committeren aan de gedragscode van de gemeente Huizen. Dit gebeurt tijdens een speciale bijeenkomst voor nieuw personeel. De medewerkers ontvangen een informatiemap en er wordt onder meer geoefend met het stappenplan morele oordeelsvorming.
- Stagiaires, ingehuurd personeel, vakantiewerkers en oproepkrachten ondertekenen een integriteitsverklaring.

Communicatie en informatievoorziening

- Alle relevante informatie over het integriteitsbeleid (gedragscode, regelingen, folder over integriteit en omgangsvormen op het werk, jaarrapportages integriteitsbeleid e.d.) staat op intranet.
- Een samenvatting en toelichting ('de populaire versie') van de gedragscode voor ambtenaren staat sinds eind 2019 eveneens op intranet.
- Regelmatige communicatie en informatievoorziening via verschillende kanalen is mede bedoeld om het thema bij ieder op de agenda te houden.

Workshops en trainingen

- Workshop morele oordeelsvorming (Summerschool 2017 en 2018)
- Workshop aan de hand van integriteitsspel Reflect (Summerschool 2019)
- Traject Dienend Leiderschap / eigenaarschap (voor leidinggevenden en medewerkers)
- Trainingenreeks: "Het moedige gesprek", uitgevoerd in het najaar van 2019, voor leidinggevenden en voor medewerkers

Activiteiten door interne werkgroep integriteit en omgangsvormen

- Een interne werkgroep, eind 2017 gevormd, verzorgt diverse activiteiten gericht op met name preventie en voorlichting. Dit in samenwerking met en ondersteund door BING en P&O.
Concrete activiteiten:
 - Teamgespreksronde; ondersteuning van het teamgesprek mbv zelf ontwikkeld materiaal voor bewustwording en dilemmabespreking op het gebied van integriteit en omgangsvormen
 - Jaarlijks een organisatiebreed themabijeenkomst, met bijbehorende communicatie:
2018: twee bijeenkomsten in de raadszaal "Theater tussen de bedrijven"
2019: Interactieve lezing "Aanspreken, gewoon doen" door Gytha Heins

Personeelsgesprekken

- Het thema integriteit staat op de agenda voor personeelsgesprekken, naast aspecten als welbevinden en contacten in het werk.

Evaluatie en nazorg integriteitsonderzoeken 2018 en 2019

- Interne berichtgeving over integriteitsonderzoeken/incidenten (intranet, mail, mond eling)
- Evaluatie- en nazorgtraject voor betrokkenen, begeleid door BING eind 2019
- Er wordt veel aandacht besteed aan de werkcultuur bij de doorontwikkeling van de afdeling Openbare Werken, o.a. door middel van werkoverleg, mondelinge toelichting en nieuwsbrieven.

Registratie en publicatie van nevenfuncties en financiële belangen

- Op 21 januari 2020 heeft het college het definitieve besluit genomen m.b.t. de Regeling Melding, Registratie en Openbaarmaking nevenwerkzaamheden en Melding en Registratie financiële belangen. In december 2019 zijn de nevenwerkzaamheden van de ambtelijke top gepubliceerd op de website van de gemeente.
- In het kader van de voorbereiding en implementatie van het register Nevenwerkzaamheden en Financiële belangen is/wordt, behalve aan de procedurele kant, ook aandacht besteed aan communicatie en bewustwording. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om aspecten als transparantie, imago van de overheid, bescherming medewerkers, en waardering voor maatschappelijke activiteiten en inzet.

Activiteiten in het kader van preventie arbeidsdiscriminatie

- Presentatie en bespreking van dit thema met informatiepakket in concern management team, college, OR en werkoverleggen van afdelingen en teams - april/mei 2019
- Werkgroep integriteit en omgangsvormen verwerkt het thema in het materiaal voor de teambesprekingen voor 2020
- Aanbieding van uitgebreid pakket met ondersteunend materiaal, voor verdere bespreking in de afdelingen - sept 2019: factsheet pesten, intimidatie en discriminatie op het werk, vooroordeleentest, presentatie zicht op preventie arbeidsdiscriminatie

Implementatie van aanbevelingen ter versterking van het bespreek- en meldklimaat integriteit

- Uitvoeren/voortzetten/versterken/uitbreiden van de acties zoals hiervoor genoemd, plus:
- Beschikbaar blijven stellen van laagdrempelige mogelijkheid om vraagstukken op het gebied van integriteit en omgangsvormen te bespreken met een vertrouwenspersoon

Op het gebied van financiële processen en control:

- Doorlichten en verhelderen budgethoudersregeling, training en instructie aan budgethouders en PAVers, opfrissen 4-ogen principe, in 2019, doorlopend in 2020.
- De nieuwe budgethoudersregeling en het hierbij behorende mandaatbesluit zijn begin januari 2020 door het college vastgesteld. Planning is eind januari een bijeenkomst voor alle medewerkers met een rol binnen de budgethoudersregeling en vervolgens in februari bijeenkomsten per team/afdeling onder leiding van afdeling financiën.
- Activiteiten van het auditteam. Door het auditteam is inmiddels twee keer gerapporteerd aan de directie en het hoofd van de afdeling financiën. De aanbevelingen van het audit team zijn en door de directie overgenomen. De hieraan verbonden acties tot verbetering zijn voor een deel al geïmplementeerd en deels zal dit op korte termijn plaatsvinden, met name bij de genoemde implementatie van de nieuwe budgethoudersregeling en de uitwerking van de inkoopfunctie.

Bewustwordingsactiviteiten in het kader van het ondernijmingsbeleid

- Bewustwordingstrainingen voor bestuurders, ambtenaren, inwoners en bedrijven. Eerste bijeenkomst met bedrijvenkring eind februari 2020, onder de koepel van het RIEC (Regionaal Informatie en Expertise Centrum)
- concrete plannen voor 2020: realiseren bekendheid meldingsmogelijkheden bij medewerkers en inwoners/ondernemers, training medewerkers van de gemeente Huizen in herkennen van signalen, training bestuurlijke weerbaarheid