

Onderwerp: Rapportage integriteitsbeleid 2020

<i>Raadsvergadering</i>	3 juni 2021, agendapunt .. - zie apart besluitblad -
<i>Datum raadsvoorstel</i>	..
<i>Bijlage(n)</i>	3
<i>Zaaknummer</i>	Z.168522 / D.1160861
<i>Behandeld in commissie</i>	Algemeen bestuur en Middelen 20 mei 2021, agendapunt ..
<i>Portefeuillehouder</i>	wethouder M. Verbeek
<i>Informatie bij</i>	Arja Neppelenbroek - Klompe
<i>E-mail / telefoonnummer</i>	a.neppelenbroek@huizen.nl / (035) 528 16 65

Voorstel

Kennismemen van de rapportage over het gevoerde integriteitsbeleid en de voorgenomen vervolgstappen.

Toelichting op het te nemen besluit

Aanleiding

Sinds maart 2006 bestaat voor gemeenten een wettelijke verplichting om integriteitsbeleid te voeren. In dat beleid moet de gemeente aandacht besteden aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. In de Ambtenarenwet is tevens de verplichting opgenomen (artikel 125ter, 125quater en 125quinquies) om jaarlijks over het gevoerde integriteitsbeleid te rapporteren. Dit voorstel sluit daarop aan.

U vindt in deze rapportage zoals gebruikelijk een beschrijving van de activiteiten en bijzonderheden op het gebied van het integriteitsbeleid in het afgelopen jaar.

Argumentatie

De gemeente Huizen wil een integere organisatie zijn, die zich op een transparante, verantwoordelijke en klantgerichte wijze inzet voor de belangen van de inwoners. Als overheidsinstelling heeft de gemeente ook hier een voorbeeldfunctie in de maatschappij. Voor het gemeentebestuur en de medewerkers brengt dat speciale verantwoordelijkheden met zich mee, die zijn weergegeven in de ambtseed/belofte, de gedragscode en diverse regelingen.

Ambtseed

Alle medewerkers bij de gemeente Huizen leggen de volgende ambtseed of -belofte af:

- Ik zweer/beloof dat ik de Grondwet en alle overige wetten van ons land zal eerbiedigen.
- Ik zweer/beloof dat ik mijn taken eerlijk en nauwgezet zal vervullen en zorgvuldig zal omgaan met informatie.
- Ik zweer/beloof dat ik de voorschriften van de mij uitgereikte gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Huizen zal volgen en mij ook overigens zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.

Regelingen en (gedrags)codes

Het integriteitsbeleid kent een aantal wettelijke en algemene regelingen en codes. De belangrijkste - naast de verplichtingen die staan in de Ambtenarenwet - zijn de volgende:

- Gedragscode ambtenaren (1 april 2014). Voor de bestuurders geldt eveneens een gedragscode (vastgesteld op 1 april 2004).
- Regeling melding vermoeden misstand (1 april 2014; voorheen Klokkenluidersregeling).
- Klachtenregeling ongewenst gedrag (1 april 2014).
- Protocol e-mail, internet en social media (geactualiseerd; vastgesteld 25 januari 2018).

Deze al langer bestaande regelingen worden integraal toegepast en onderhouden, waaronder verwerking van de effecten van de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) in 2020.

Beleidsdocument

Vanaf 2010 voeren we als gemeente Huizen een actief integriteitsbeleid. De basis voor dat beleid is vastgelegd in een integraal beleidsdocument over integriteit en omgangsvormen (vastgesteld door het college op 17-9-2018). De verschillende 'ingrediënten' van het beleid worden daarin beschreven. Na een inleidend hoofdstuk gaat de notitie in hoofdstuk 2 in op het wettelijk beleidskader, in hoofdstuk 3 op de invulling van het beleid in de praktijk en in hoofdstuk 4 op borging en monitoring

Ondersteuning, gesprekken en meldingen

Sinds 1 oktober 2017 is de vertrouwensfunctie integriteit en omgangsvormen volledig belegd bij BING (Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten), met voortzetting van de service van de helpdesk van BING. Voorheen was de vertrouwensfunctie mede intern gepositioneerd, met daarnaast sinds 2014 ook al de mogelijkheid om een beroep te doen op externe vertrouwenspersonen van BING.

Medewerkers kunnen met vragen op het gebied van integriteit en omgangsvormen contact opnemen met BING voor begeleiding, advisering en ondersteuning. Voor meldingen over (vermoedens van) schendingen op het gebied van integriteit of omgangsvormen kunnen medewerkers desgewenst ook zelf terecht bij het Landelijk meldpunt Huis voor Klokkenluiders, of bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. De contactgegevens en procedures staan op intranet en worden toegelicht in de folder "Integriteit en omgangsvormen op het werk".

Het is niet verplicht om vraagstukken over integriteit en omgangsvormen te bespreken met een vertrouwenspersoon. Het streven is er juist op gericht in de organisatie een zodanig bespreek- en meldklimaat te realiseren dat zaken en dilemma's direct waar een situatie zich voordoet door en met de betrokkenen zelf worden besproken en opgelost. Een andere mogelijkheid is om vraagstukken te bespreken met (de eigen of een andere) leidinggevende, dus in de lijn. Waar die aanpak als lastig of onmogelijk wordt ervaren, of waar er om andere reden behoefte is om iemand buiten de organisatie te spreken, bieden de vertrouwenspersonen een extra mogelijkheid om te sparren, of advies en ondersteuning te krijgen. De genoemde stappen hoeven niet allemaal en ook niet noodzakelijk in die volgorde te worden gezet.

Als er contacten zijn met de vertrouwenspersonen van BING worden die door BING geregistreerd en (geanonimiseerd) gerapporteerd. Daarnaast zijn er ook gesprekken 'in de lijn' of 'op de werkvloer' tussen collega's onderling over vraagstukken of lastige situaties op het gebied van integriteit en omgangsvormen. Die worden niet geregistreerd. Wel is in een enkel geval, bijvoorbeeld door contacten met de P&O adviseurs, informatie bekend, zonder dat dit bijvoorbeeld tot een gesprek met BING of een meldingsprocedure heeft geleid. Overigens past dit juist in het streven om dilemma's of irritaties niet te laten uitgroeien, maar ze snel te bespreken, te de-escaleren en oplossingen te realiseren. Een registratie is uiteraard ook geen doel op zich. Wel is het voornemen om in 2021 een praktische werkwijze te ontwikkelen om intern voeling te houden met wat er speelt en hierover het 'goede gesprek' te voeren, met inbreng van onder meer leidinggevenden, bedrijfsarts, maatschappelijk werk en P&O adviseurs. Dit om ook vanuit die praktijk de inhoud en kwaliteit van het beleid te ondersteunen en versterken.

Borging

De volgende maatregelen zijn specifiek gericht op de borging van het integriteitsbeleid:

- Nieuwe personeelsleden leggen de ambtseed of belofte van de gemeente Huizen af en ondertekenen de bijbehorende oorkonde. Dit gebeurt tijdens een speciale bijeenkomst voor nieuw personeel met de portefeuillehouder personeelszaken.
- Stagiaires, ingehuurd personeel, vakantiewerkers en oproepkrachten ondertekenen een integriteitsverklaring.
- 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 het team P&O.

- Het thema integriteit staat op de agenda voor personeelsgesprekken en werkoverleggen, zodat ook daar een vast aanknopingspunt wordt geboden om het onderwerp te bespreken.
- Regelmatige communicatie en informatievoorziening via verschillende kanalen is mede bedoeld om het thema bij ieder op de agenda te houden. Alle relevante informatie over het integriteitsbeleid (gedragscode, regelingen, folder, jaarrapportages e.d.) staat op intranet.

Terugblik op 2020

Het afgelopen jaar 2020 heeft heel indringend in het teken gestaan van de Coronasituatie en de bijbehorende maatregelen en effecten. Dat betekende ook dat een aantal voorgenomen activiteiten geen doorgang kon vinden en dat andere noodgedwongen sterk werden beperkt. Tegelijkertijd is gezocht naar alternatieve oplossingen. Voorbeelden daarvan zijn: digitale bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed, een communicatiegerichte actie vanuit de werkgroep integriteit en omgangsvormen (WIO) om juist ook Corona-gerelateerde dilemma's laagdrempelig bespreekbaar te maken, oriëntatie op digitale trainingsfaciliteiten, en inzet van videoboodschappen en een webinar over de vervolgstappen na het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

Overzicht van in 2020 gerealiseerde of ingezette activiteiten:

1. Afleggen ambtseed of belofte, door nieuwe medewerkers van de gemeente

In 2020 hebben in speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomsten in totaal 49 nieuwe personeelsleden de ambtseed of -belofte van de gemeente Huizen afgelegd en de bijbehorende oorkonde ondertekend. Daarmee committeren zij zich aan de gedragscode van de gemeente Huizen. Vanaf eind maart zijn deze bijeenkomsten voornamelijk online en soms in een hybride vorm gehouden, met in achtname van de Corona-regels. Stagiaires, ingehuurd personeel, vakantiewerkers en oproepkrachten ondertekenden een integriteitsverklaring.

2. Communicatie en informatievoorziening

- Alle relevante informatie over het integriteitsbeleid (gedragscode plus een samenvatting en toelichting - de 'populaire versie' -, regelingen, de folder over integriteit en omgangsvormen op het werk, contactgegevens van de externe vertrouwenspersonen, jaarrapportages integriteitsbeleid e.d.) staat op intranet.
- Regelmatige communicatie en informatievoorziening, via verschillende kanalen, zijn mede bedoeld om het thema bij ieder op de agenda te houden. In 2020 is hierbij vooral intranet gebruikt, bijvoorbeeld voor verslaglegging over de bijeenkomsten ambtseed/belofte, toelichting en verwijzingslinks naar de gedragscode en samenvatting, berichten van de werkgroep integriteit en omgangsvormen, introductiefilmpje over doel vertrouwenspersonen, en contactgegevens van de vertrouwenspersonen.

3. Activiteiten interne werkgroep integriteit en omgangsvormen (WIO)

Een interne werkgroep, eind 2017 gevormd, verzorgt diverse activiteiten gericht op met name preventie en voorlichting op het gebied van integriteit en omgangsvormen. Dit in samenwerking met en ondersteund door BING en P&O. Als gevolg van de Corona-situatie moest de werkgroep aanpassingen aanbrengen in het voorgenomen programma. Zo kon een geplande organisatiebrede live-bijeenkomst geen doorgang vinden.

Concrete activiteiten van de WIO in 2020 waren:

- Voorbereidende contacten voor gespreksronde (ondersteuning van teamgesprekken met zelf ontwikkeld materiaal voor bewustwording en dilemmabespreking op het gebied van integriteit en omgangsvormen). Helaas moest dit programma tijdelijk worden gestaakt in verband met de beperking van fysieke bijeenkomsten, maar zodra het weer mogelijk is wordt dit opnieuw opgepakt.
- Toen bleek dat organisatiebrede bijeenkomsten niet door konden gaan vanwege de Corona-situatie, is gezocht naar alternatieve vormen om met elkaar in gesprek te komen. Hoe ga je om met Corona-regels, hoe spreek je elkaar daarover aan, hoe toon je respect voor verschillende visies, en hoe vind je daarvoor in de kantoorpraktijk een oplossing zonder onderling verdeeld te raken. Aansluitend op de actualiteit heeft de WIO diverse vragen opgehangen in de toiletruimtes, om gesprek en uitwisseling 'tijdens het handen wassen' te stimuleren. Niet met de intentie om een goed of fout aan te geven, maar gericht op interactie over gedrag en omgangsvormen.
- Zoals bij de start was afgesproken, heeft de WIO in 2020 haar werk geëvalueerd. Daarbij is ingegaan op doel, start en activiteiten van de WIO en op de ervaringen, bevindingen, reacties en wensen uit de afgelopen periode. Het verslag is aan de orde geweest in directie/CMT en in het college, en aangeboden aan de Ondernemingsraad. De werkgroep concludeert:

“Terugblikkend is onze conclusie dat het nuttig was om deze evaluatie te houden. Allereerst om te toetsen of we ‘goed bezig zijn’, maar ook om voor onszelf een tussenstand te markeren. We zijn blij met alle reacties en met de aandachtspunten en suggesties voor de toekomst. En we zijn blij met de overwegend positieve beoordeling van het werk van de WIO.” Ons college deelt de conclusie over het nut en de meerwaarde van de werkgroep. Met name ook de mogelijkheden om op een laagdrempelige manier specifieke thema’s bespreekbaar te maken vormen een goede aanvulling op het instrumentarium. Om die reden hebben wij dan ook besloten: “De activiteiten van de WIO op het gebied van communicatie en bewustwording op het gebied van integriteit en omgangsvormen in de organisatie laten voortzetten”. Met dank voor de inzet van de werkgroep.

- Online training en workshop voor de WIO (met name gericht op theorie en praktijk van het beleid integriteit en omgangsvormen, tips voor invulling van de specifieke rol als werkgroep lid, en inhoud en toepassing van het stappenplan morele oordeelsvorming, met het oog op een rol in de bijeenkomsten voor de ambtseed/belofte).
- Deelname aan bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed/belofte door nieuwe collega's, ter voorbereiding op een inhoudelijke rol in dat verband vanaf 2021.

4. *Workshops en trainingen*

Als gevolg van de Coronamaatregelen zijn geplande workshops en trainingen niet doorgegaan. Wel is voor de leden van de werkgroep integriteit en omgangsvormen (WIO) een online-trainingprogramma uitgevoerd, zoals hierboven toegelicht. Verder is een verkenning gestart voor de inzet van online tools in 2021 over het onderwerp integriteit en omgangsvormen: individuele digitale trainingsmodules (basis + verdieping) en/of digitale interactieve dilemmaspeelvormen, aanvullend op de dilemma-gesprekskaarten van de WIO.

5. *Personeelsgesprekken*

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

6. *Versterking van het bespreek- en meldklimaat*

Naar aanleiding van het onderzoek naar de melding van vermoedelijke integriteitsschendingen in 2018 werd onder meer besloten “de mogelijkheden te onderzoeken voor optimalisatie van het meldklimaat en de randvoorwaarden rond het melden van vermoedelijke misstanden”. In dat verband is een aantal concrete acties en maatregelen afgesproken. In de vorige jaarrapportage is de stand van zaken in dat pakket gerapporteerd en in bijlage 1 vindt u het geactualiseerde overzicht. De coronamaatregelen hebben ook hier op enkele punten voor stagnatie gezorgd, maar toch zijn de nodige resultaten bereikt of in gang gezet.

Een systematische meting van de effecten van de genomen maatregelen staat gepland voor 2022 (zie bijlage 1 - actiepunten 12). Vrij recent hebben de evaluatie van het integriteitsonderzoek bij afdeling Openbare Werken (de globale terugkoppeling heeft u ontvangen als bijlage 2 bij de jaarrapportage over 2019, behandeld in de gemeenteraad op 2 juni 2020) en het door de Ondernemingsraad geïnitieerde medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) eveneens informatie opgeleverd over het bespreek- en meldklimaat. Die informatie vormt nu mede de basis voor een ingezet vervolgetraject voor het MTO, waarbij medewerkers gericht op de belangrijkste thema's uit het onderzoek concrete verbeterplannen tot uitvoer helpen brengen. Het gaat daarbij onder andere over omgangsvormen. In de jaarrapportage over 2021 zal verslag worden gedaan over de activiteiten die op dat vlak op dit moment in voorbereiding zijn. Voor 2022 worden herhalings- en/of verdiepingmetingen gepland.

7. *Registratie en publicatie van nevenwerkzaamheden en financiële belangen*

In 2019 zijn de voorbereidingen gestart voor de registratie en publicatie van nevenwerkzaamheden en financiële belangen van ambtenaren. Naast de procedurele kant is ook het aspect communicatie en bewustwording aan bod gekomen. Het gaat dan bijvoorbeeld om transparantie, imago van de overheid, bescherming van medewerkers, en waardering voor maatschappelijke activiteiten en inzet. Als eerste zijn in december 2019 de nevenwerkzaamheden van de ambtelijke top gepubliceerd op de website van de gemeente. Vervolgens is in 2020 een organisatie brede inventarisatie gehouden van nevenwerkzaamheden en financiële belangen van alle medewerkers. In de vorige jaarrapportage werd al gemeld dat de eerste indrukken waren dat de nevenwerkzaamheden die medewerkers ontplooiën divers van aard zijn, maar dat deze het werk bij de gemeente Huizen niet nadelig beïnvloeden en juist eerder zorgen voor verbreding van deskundigheden en kennis. Dat beeld is ook in de verdere inventarisatie bevestigd. Een samenvattend overzicht vindt u in bijlage 2.

8. *Activiteiten gericht op de preventie van arbeidsdiscriminatie*

De aanpak van discriminatie op het werk is een van de speerpunten in het kabinetsbeleid. De inspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid richt zich om die reden specifiek op het thema preventie van arbeidsdiscriminatie, als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting. Dit nieuwe beleid is onder de aandacht gebracht bij een groot aantal organisaties in Nederland. In dit verband is ook de gemeente Huizen bezocht (begin 2019 en begin 2020), voor documentonderzoek, een serie interviews en evaluerende gesprekken.

Zoal aangegeven in de jaarrapportage over 2019 formuleerde de inspectie daarbij over de gemeente Huizen een aantal positieve kwalificaties, maar gaf zij ons ook enkele 'aanwijzingen' mee voor zaken die verbeterd kunnen worden. Dat betrof aandacht voor preventie van arbeidsdiscriminatie in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE), aandacht voor bewustwording en instructie van leidinggevenden en voor bewustwording van medewerkers. Na een herinspectiebezoek begin 2020 liet de arbeidsinspectie weten "op basis van de gevoerde gesprekken en bestudering van de ter inzage verstrekte documenten een positief beeld te hebben kunnen vormen van de verbetering van de zorg voor de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf". In de gesprekken werd waardering getoond voor de aanpak van de gemeente Huizen en de wijze waarop met de aandachtspunten aan de slag is gegaan. De eerdere aanwijzingen, formeel aangeduid als overtredingen, betitelde de inspectie daarmee als opgeheven. Wel werd, onder verwijzing naar de 'roerige tijd' die de gemeente Huizen achter de rug heeft, geadviseerd aandacht te blijven besteden aan een veilige sfeer, het vertrouwen in de leidinggevenden en de vertrouwenspersoon en aan voorlichting aan medewerkers en aan leidinggevenden. Dit advies sluit aan bij dat wat wij voor ogen hebben met het integriteitsbeleid en bijvoorbeeld de vervolgvactiteiten naar aanleiding van de evaluatie van het integriteitsonderzoek bij de afdeling Openbare Werken en de uitkomsten van het MTO.

Mede of specifiek gericht op de preventie van arbeidsdiscriminatie zijn voor 2021 de volgende acties voorbereid c.q. gestart:

- Aanvulling van de Gedragscode. De discriminatiegronden zoals benoemd in het beleid preventie arbeidsdiscriminatie worden dan alle expliciet genoemd, te weten: ras, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, transseksualiteit, politieke overtuiging, godsdienst- of levensovertuiging, handicap of chronische ziekte, burgerlijke staat, leeftijd, arbeidsduur (fulltime of parttime), en soort contract (vast of tijdelijk). Dit mede op basis van analyse van de RIE.
- Systematische inzet en analyse van exitinterviews met vertrekkende medewerkers, door adviseurs van het team P&O.
- Aandacht voor preventie van arbeidsdiscriminatie in het kader van werving- en selectie (pilot gericht op bewustwording vooroordelen, standaardisering procedure, versterking van de aanpak en vaardigheden bij betrokkenen).

9. *Uitvoering/implementatie van maatregelen op het gebied van financiële processen en control*

- De nieuwe budgethoudersregeling en het hierbij behorende mandaatbesluit zijn op 8 januari 2020 door het college vastgesteld.
- Eind januari en in februari zijn totaal 3 bijeenkomsten gehouden voor PrestatieAkkoordVerklaarders (PAV'ers), budgethouders en subbudgethouders. Hierbij hebben alle medewerkers een toelichting en instructie gehad over hoe men uitvoering dient te geven aan de regeling. Door de coronapandemie heeft de training en instructie op afdelingsniveau niet kunnen plaatsvinden. In 2021, als er weer fysieke bijeenkomsten mogelijk worden, krijgt dit verder invulling. Wel heeft afdeling Financiën gehandhaafd op het naleven van de budgethoudersregeling en hebben nieuwe medewerkers binnen de mogelijkheden een instructie gekregen.
- Om gebruik te kunnen maken van nieuwe ontwikkelingen is het noodzakelijk dat het financiële systeem draait in de cloud omgeving. Deze conversie heeft inmiddels plaatsgevonden. Dit jaar vindt de implementatie plaats van nieuwe mogelijkheden voor (sub)budgethouders en PAV-ers.

10. *Bewustwordingsactiviteiten in het kader van het ondermijningsbeleid*

De uitvoering van bewustwordingstrainingen voor bestuurders, ambtenaren, inwoners en bedrijven hebben in 2020 als gevolg van de corona-bepalingen vertraging opgelopen.

Tijdens de commissievergadering van 30 januari 2020 zijn de raadsleden, in het kader van verdere bewustwording over het onderwerp, bijgepraat over de aanpak ondermijning door de gemeente en politie. Begin maart 2020 heeft één bijeenkomst plaatsgevonden voor ondernemers, in samenwerking met de Zakenclub Huizen en de politie.

Intern is in 2020 één team van afdeling Omgeving live bijgepraat over de aanpak van ondermijning en de inwerkingtreding van het nieuwe Bibob-beleid van de gemeente per 1 januari 2021.

Gedurende de Week van de Veiligheid in oktober 2020 is ruim aandacht besteed aan het onderwerp in een speciale podcast van de burgemeester.

Ook is een begin gemaakt met het ontwikkelen van online webinars voor interne teams over het onderwerp ondermijning. Verder is in het kader van de aanpak ondermijning in 2020 op regionaal niveau de Weerbaarheidsscan ontwikkeld. De gemeente Huizen heeft deze ook ingevuld. Met de uitkomsten van de scan wordt in 2021 verder gewerkt aan de versterking van de weerbaarheid en integriteit van het openbaar bestuur.

Agenda voor 2021

Voor 2021 is een programma van activiteiten opgesteld. Ook nu geldt uiteraard dat rekening moet worden gehouden met de mogelijkheden en de beperkingen die de Corona-maatregelen met zich meebrengen.

Gepland staat het volgende:

- Bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed of belofte voor nieuwe medewerkers.
- Voortzetten/hervatten activiteiten WIO (werkgroep integriteit en omgangsvormen): o.a. teamondersteuning bij dilemmabespreking, mogelijk met inzet digitale middelen, inzet bij bijeenkomsten afleggen ambtseed/belofte, en organiseren van themabijeenkomsten.
- Voortzetten en waar nodig intensiveren van communicatie en publicatie van regelingen, voorbeelden e.d. op intranet.
- Aanbieden van digitale modules/workshops/trainingen (integriteit en omgangsvormen in de eigen praktijk, stappenplan morele oordeelsvorming).
- Voortzetten van trainingen/instructies rondom de budgethoudersregeling en het 4 ogen principe.
- Uitvoeren actualiseringsronde 2021 voor register nevenwerkzaamheden en financiële belangen.
- Uitvoeren van specifieke acties gericht op de preventie van arbeidsdiscriminatie
- Voortzetten van acties ter versterking van het bespreek- en meldklimaat.
- Ontwikkelen van een praktische werkwijze om intern voeling te houden met wat er speelt op het gebied van integriteit en omgangsvormen, in aanvulling op de rapportage van BING.
- Voortzetten van (bewustwordings)trainingen in het kader van ondermijningsbeleid en, mede op basis van de uitkomsten van de regionale scan, verder werken aan de versterking van de weerbaarheid en integriteit van het openbaar bestuur.
- Desgewenst: informatie/faciliteiten voor raadsleden/bestuurders.

Tot slot

Vanaf 2012 ontvangt u jaarlijks een rapportage over het integriteitsbeleid. Sinds 2013 wordt het verslag van de vertrouwenspersonen van BING bijgevoegd. Die lijn is hier voortgezet.

BING geeft in zijn verslag aan dat in 2020 in totaal 3 personen een beroep hebben gedaan op de vertrouwenspersonen van BING. In 2019 waren dit in totaal 8 personen, terwijl in 2018 21 personen naar de vertrouwenspersonen zijn gestapt. We zien hier dus een aanmerkelijke daling. BING geeft daarbij echter aan dat het lastig is een conclusie aan deze cijfers te verbinden.

Een eerder in dit stuk gegeven toelichting sluit hierbij aan, namelijk dat we ernaar streven om vraagstukken of lastige situaties op het gebied van integriteit en omgangsvormen zoveel mogelijk direct in het moment zelf en 'op de werkvloer' te bespreken. Dit om te voorkomen dat zaken groter worden dan nodig is en om zo snel mogelijk oplossingen te bereiken die zorgen voor een veilig werkklimaat. Dit type gesprekken, vaak kleiner en korter, wordt niet systematisch geregistreerd. Denkbaar is dat naarmate we beter slagen in een aanpak zoals bedoeld, dit kan bijdragen aan verlaging van de contactcijfers met vertrouwenspersonen van BING.

Genoemd wordt verder het contact van BING met de interne Werkgroep Integriteit en Omvangsvormen, over een laagdrempelige toegang tot de vertrouwenspersonen. Dit is een onderwerp waarin gezamenlijk blijvend wordt geïnvesteerd, met de overtuiging dat een laagdrempelige toegang tot de vertrouwenspersonen kan bijdragen aan een integer en veilig werkklimaat. Naast de contacten tussen individuele medewerkers en de vertrouwenspersonen, heeft BING ook een rol vervuld in de training van WIO-leden, is één van de vertrouwenspersonen geïnterviewd in het kader van beleid gericht op preventie van arbeidsdiscriminatie en zijn er contacten geweest over het integriteitsbeleid in algemene zin.

Het geanonimiseerde overzicht van de aard en de aantallen van de contacten en inzet van de vertrouwenspersonen in 2020 staat weergegeven in bijlage 3. Dezelfde rapportage wordt tevens voorgelegd aan de Ondernemingsraad en via intranet beschikbaar gesteld aan de medewerkers in de organisatie.

Geheimhouding

Niet van toepassing.

Toegankelijkheid

Niet van toepassing.

Alternatieven

Niet van toepassing.

Uitvoering inspraak en participatieverordening

Niet van toepassing.

Beslistermijn

Niet van toepassing.

Financiële paragraaf

Niet van toepassing.

Overige Raadsinformatie

Bevoegdheid

De raad dient van de rapportage kennis te nemen.

Collegeprogramma

Het coalitieakkoord 2018-2022 "Vitaal en verbindend" vermeldt geen specifieke informatie over integriteitsbeleid.

Begroting

De kosten voor reguliere activiteiten op het gebied van integriteitsbeleid, waaronder aansluiting bij de helpdesk en de vertrouwensfunctie van BING, vervolgmetingen, borgingsmaatregelen, medewerkersbijeenkomsten en trainings- en communicatie-activiteiten hebben een structureel karakter en worden sinds 2017 gedekt vanuit de kostenplaats Integriteit (nummer 9600020).

Eerdere besluiten

Niet van toepassing.

Voorgeschreven procedure

Niet van toepassing.

Kader- en beleidsnota's

Niet van toepassing.

Evaluatie

Jaarlijks ontvangt u een rapportage over het integriteitsbeleid.

Bijlagen

1. Versterking van bespreek- en meldklimaat; acties en stand van zaken.
2. Samenvattend overzicht registratie nevenwerkzaamheden en financiële belangen 2020.
3. Verslag vertrouwenspersonen integriteit en omgangsvormen BING; contacten en meldingen in 2020.

Burgemeester en wethouders,

De secretaris

De burgemeester

Advies raadscommissie

[in te vullen door raadsgriffier]