Jaarrapportage Integriteitsbeleid 2021 /2022
14 april 2023

Inleiding

Sinds 2013 wordt de raad jaarlijks gerapporteerd over het binnen de gemeente gevoerde integriteitsbeleid. De laatste rapportage was die over het jaar 2020. Door capaciteitsgebrek bij P&O is vorig jaar besloten om de rapportage over 2021 uit te stellen naar 2023 en deze dan – in beknoptere vorm – te combineren voor 2021 en 2022. Over dat uitstel is de raad geïnformeerd met de raadsmededeling van 7 oktober 2022. De rapportage over 2021 en 2022 is nu opgesteld. U vindt in deze rapportage zoals gebruikelijk een beschrijving van de doelstelling, activiteiten en bijzonderheden op het gebied van het integriteitsbeleid in de afgelopen twee jaren en een vooruitblik naar de activiteiten in 2023.

Doelstelling integriteitsbeleid

De gemeente Huizen wil een integere organisatie zijn, die zich op een transparante, verantwoordelijke en klantgerichte wijze inzet voor de belangen van de inwoners. Daarbij moeten medewerkers van de gemeente Huizen kunnen vertrouwen op een veilige werkomgeving. Als overheidsinstelling heeft de gemeente ook op dit vlak een voorbeeldfunctie in de maatschappij. We sluiten aan op de wettelijke verplichting voor gemeenten, om integriteitsbeleid te voeren gericht op "*het bevorderen van integriteitsbewustzijn en het voorkomen van misbruik van bevoegdheden en fraude, belangenverstrengeling en discriminatie*". Naast deze wettelijke verplichting achten wij ons overigens ook autonoom verantwoordelijk voor een integer opererende en veilige organisatie. (Verkort uit Huizen Integer – Beleid integriteit en omgangsvormen, 2018)

Vaste onderdelen van het integriteitsbeleid

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).
- Gedragscode bestuurders (vastgesteld op 1 april 2004). Deze gedragscode gold voor raadsleden, wethouders en de burgemeester. In 2022 is de gedragscode geactualiseerd. Gekozen is voor het opstellen van een aparte gedragscode voor de raadsleden en lijstopvolgers en een gedragscode voor de wethouders en de burgemeester. Aan de beide gedragscodes liggen de meest recente VNG-modellen ten grondslag, vertaald naar de Huizer situatie. Daarnaast is een protocol gemaakt voor hoe te handelen bij vermoedens van integriteitsschendingen van raadsleden, lijstopvolgers, wethouders en burgemeester. De nieuwe gedragscodes en het protocol zijn in juli 2022 vastgesteld door de raad.
- 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).

Beleidsdocument
Vanaf 2010 voert 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). Het kader en de verschillende 'ingrediënten' van het beleid worden daarin beschreven.

Ondersteuning, gesprekken en meldingen
De vertrouwensfunctie integriteit en omgangsvormen is sinds 1 oktober 2017 volledig belegd bij BING (Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten), met voortzetting van de service van de helpdesk 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, omgangsvormen of misstanden kunnen medewerkers desgewenst ook zelf terecht bij het Landelijk meldpunt Huis voor Klokkenluiders, of bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Het is niet verplicht om vraagstukken over integriteit, omgangsvormen en misstanden 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.

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. Daarnaast is voor alle nieuwe medewerkers (ook externe medewerkers en stagiaires) een Verklaring Omtrent Gedrag vereist.
- Vaste stap bij indiensttreding is ook het registreren van nevenwerkzaamheden en financiële belangen. Wijzingen hierin tijdens het dienstverband kunnen worden doorgegeven via het E-HRM-systeem.
- Stagiaires, ingehuurd personeel, vakantiewerkers en oproepkrachten ondertekenen een integriteitsverklaring.
- Een interne werkgroep Integriteit & omgangsvormen (WIO) verzorgt diverse activiteiten gericht op met name preventie en voorlichting. Dit in samenwerking met en ondersteund door BING en het team P&O.
- In het kader van de fraudebestrijding is het 4-ogen principe in de hele organisatie van toepassing, geborgd via de budgethoudersregeling.
- Het thema integriteit is één van de onderwerpen in de methodiek voor de personeelsgesprekken.
- Alle relevante informatie over het integriteitsbeleid (gedragscode, regelingen, folder, jaarrapportages e.d.) staat op intranet.
- Regelmatige communicatie en informatievoorziening via verschillende kanalen is mede bedoeld om het thema bij ieder op de agenda te houden.
- Als er contacten zijn met de vertrouwenspersonen van BING, worden die door BING geregistreerd en (geanonimiseerd) gerapporteerd (zie hieronder meer).
- Regelmatige metingen en rapportage over integriteitsbeleid
- Nazorg voor betrokkenen bij incidenten

Terugblik op 2021 en 2022
2021 en 2022 waren bewogen jaren. Vooral 2021 nog volop ‘coronatijd’ en stap voor de stap de terugkeer van meer collega’s naar het gemeentehuis en de werf en de combinatie met werken vanuit huis. Los van corona ook een organisatie onder forse werkdruk, die aanleiding is geweest voor de ‘organisatiescan’ en het reisprogramma om opvolging te geven aan de aanbevelingen. Daarnaast ook per 1 juli het afscheid van de voormalig gemeentesecretaris en de start van een nieuwe. Specifiek voor P&O waren het jaren met een fors capaciteitsgebrek en lastig te vervullen vacatures. Dat geldt specifiek ook voor de vacature van beleidsmedewerker, die het integriteitsbeleid binnen de gemeente coördineert.

Deels door corona en deels door het capaciteitsgebrek is een aantal voorgenomen activiteiten niet doorgegaan of werden beperkt. Tegelijkertijd is gezocht naar alternatieve oplossingen. Voorbeelden daarvan zijn: digitale bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed en een communicatiegerichte actie vanuit de werkgroep integriteit en omgangsvormen (WIO) om juist ook Corona-gerelateerde dilemma’s laagdrempelig bespreekbaar te maken.

Begin 2022 is ook een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Ruim 270 collega’s hebben deelgenomen aan het onderzoek. Dat is een respons van 70%. Het MTO in 2020 had een respons van 76 %, dat waren 247 collega’s. Net als bij het vorige onderzoek van 2020 zijn hierin ook vragen opgenomen over integriteit en omgangsvormen. De resultaten en de opvolging van het MTO zijn in juni ’22 al apart aan de raad gerapporteerd. Bij de bespreking daarvan is afgesproken dat de raad over de opvolging van het MTO ’22 wordt geïnformeerd via de rapportage grote projecten. Zie ook hieronder bij punt 7 en 8.

Overzicht van in 2021 en 2022 gerealiseerde of ingezette activiteiten:

1. *Afleggen ambtseed of belofte, door nieuwe medewerkers van de gemeente*
   In 2021 / 2022 hebben in speciaal daarvoor georganiseerde bijeenkomsten nieuwe personeelsleden de ambtseed of -belofte van de gemeente Huizen afgelegd en de bijbehorende oorkonde ondertekend. In 2021 waren dit 31 nieuwe medewerkers en in 2022 49. Daarmee committeren de nieuwe medewerkers zich aan de gedragscode van de gemeente Huizen. Stagiaires, ingehuurd personeel, vakantiewerkers en oproepkrachten ondertekenden een integriteitsverklaring.

2. *Activiteiten interne werkgroep integriteit en omgangsvormen (WIO)*
   In 2021 heeft WIO de bijeenkomsten voor de ambtseed voorbereid en deels ingevuld; twee filmpjes gemaakt met dilemma's voor tijdens de ambtseed; informatie op intranet geplaatst over WIO en integriteit & omgangsvormen en twee organisatie brede bijeenkomsten georganiseerd over vooroordelen (Mind Marionette). Ook in 2022 heeft WIO bijgedragen aan de ambtseed en nieuwe collega's die hierbij aanwezig waren verwelkomd op intranet. Daarnaast zijn voorbereidingen getroffen voor het 'Huizen Integerspel' in 2023, zijn dilemmakaartjes geactualiseerd; is informatie over WIO op intranet geactualiseerd (o.a. infographic) en is de agenda voor 2023 voorbereid, met o.a. dilemmalunches en Huizen integer-spel. Het CMT heeft bepaald dat de WIO in alle teams het "Huizen Integer-spel" gaat doen, waardoor dit aanbod voor iedereen geborgd is.

3. *Meldingen en incidenten (rapportage BING)*
   BING geeft in zijn verslag aan dat in 2021 twee personen en in 2022 vier personen een beroep hebben gedaan op de vertrouwenspersonen van BING voor hulp of advies. In 2020 waren dit drie personen, in 2019 acht personen, terwijl in 2018 21 personen naar de vertrouwenspersonen zijn gestapt.

   Uit de rapportage in 2022: "Het aantal personen dat een beroep deed op onze externe vertrouwenspersonen was daarmee getalsmatig gering. Van een duidelijke rode draad was in de ervaringen van de vier personen geen sprake. In één geval heeft het contact met de vertrouwenspersoon geleid tot het indienen van een formele melding van een vermoeden van een integriteitsschending c.q. misstand. Deze melding had betrekking op het vermoeden dat een of meer medewerkers bij meerdere werkgevers (nagenoeg) voltijdbanen zouden hebben. Wij hebben vanuit de gemeente teruggekoppeld gekregen dat onderzoek is gedaan en dat de melding gegrond is gebleken." Op basis van deze melding is onderzoek gedaan. Het betrof tijdelijk ingehuurde medewerkers. De contracten voor de inhuur zijn beëindigd en er zijn aanvullende beheersmaatregelen genomen om herhaling te voorkomen. Daarnaast is de integriteitsverklaring, die externen invullen en ondertekenen, hierop aangepast.

   De rapportages van BING zijn gedeeld met de Ondernemingsraad. De eerder voorgenomen evaluatie van de inzet van en ervaringen met BING (zie bijlage bij rapportage 2020) heeft nog niet plaatsgevonden. Indruk van de dienstverlening van BING is positief en wordt voortgezet. Nu dus geen aanleiding voor uitgebreider evaluatie.

4. *Metingen op gebied van integriteit en omgangsvormen*
   In het MTO van 2022 zijn – net als in 2020 – de ervaringen met ongewenst gedrag bevraagd. Resultaat is dat 31% van de deelnemers aangeeft intern ongewenst gedrag te hebben ervaren (iets toegenomen tov 27% in 2020). 24% van de deelnemers heeft dit ervaren van bewoners / klanten (afgenomen tov 31% in 2020). Intern gaat het meestal om roddelen, negeren of niet integer handelen. Extern gaat het vooral om verbale en digitale agressie. In hoeverre dit als belastend is ervaren, is deze keer (helaas) niet uitgevraagd. Ruim de helft vindt dat bij ongewenst gedrag direct wordt ingegrepen.

   Ondernomen acties om ongewenst gedrag te agenderen en te beperken zijn:
   - Begin 2021 is volgend op het MTO van 2020 een online verbeterworkshop gehouden over 'Afspraken en omgangsvormen'. In de workshop zijn knelpunten en verbeterideeën geïnventariseerd. Als doel is gekozen bewustwording/gesprek te stimuleren over omgangsvormen. Er is een nieuwe groep gestart op InHuiz. Vanuit

die groep zijn verschillende cases als poll gepubliceerd. Hier is positief op gereageerd, ook steeds meer open reacties en onderling gesprek.

- Bij de opvolging van het MTO van 2022 is het beperken van ongewenst gedrag één van de onderwerpen die prioriteit krijgen. Dat krijgt onder andere vorm via de gesprekken die hier binnen de afdelingen over worden gevoerd. Het ontwikkelen van een trainingsaanbod met betrekking tot nakomen afspraken/aanspreken is belegd bij P&O.
- In 2022 is het concern ontwikkelprogramma (reisprogramma) gestart om opvolging te geven aan de aanbevelingen uit de organisatiescan. Als onderdeel van het programma is het Lonkend perspectief uitgewerkt, dat onder andere de kernwaarden voor de organisatie beschrijft. Ook is een HR-visie opgesteld, die beschrijft wat voor organisatie / werkgever we willen zijn. Beide documenten sluiten duidelijk aan bij het integriteitsbeleid en de beoogde omgangsvormen. In 2023 vervolgt het programma om de kernwaarden en daarbij behorend gewenst gedrag te definiëren. Een bewuste keuze voor vooral een positieve benadering, waarmee ook een gezamenlijke basis wordt gevormd om elkaar aan te spreken op eventueel ongewenst gedrag.
- Tijdens de Summerschool in 2022 heeft een workshop ‘Aanspreken – werken aan een veilig werkklimaat’ plaatsgevonden (enthousiast ontvangen). Een workshop van BING over Integriteit en omgangsvormen is niet doorgegaan in verband met onvoldoende belangstelling. In 2021 is de Summerschool door corona niet doorgegaan.

5. *Metingen op gebied van meldklimaat en bekendheid vertrouwenspersonen*
   In het MTO van 2022 zijn – net als in 2020 – het meldklimaat en de bekendheid van de vertrouwenspersoon bevraagd. Conclusie was dat ongewenst / grensoverschrijdend gedrag (nog steeds) weinig wordt gemeld en dat de (externe) vertrouwenspersoon onvoldoende bekend is (beide nog iets minder dan in 2020).
   - 48% van de deelnemers zegt geen melding te hebben gedaan bij de vertrouwenspersoon, van het ongewenste gedrag dat ze hebben meegemaakt (24% wel en 16% soms). In 2020 was dit 42% (toen is gevraagd naar melding bij vertrouwenspersoon, leidinggevende of P&O). Aangegeven redenen om niet te melden zijn divers: geen behoefte aan, melden was niet nodig / voelt niet veilig genoeg om te melden / bespreken met leidinggevende was voldoende / gedrag wordt vaak goedgepraat / niet zinvol, meldingen worden niet opgepakt.
   - 59% van de deelnemers zegt niet te weten wie de (externe) vertrouwenspersoon is. In 2020 was dit 51%.

Ondernomen acties in 2021 en 2022 om het meldklimaat en bekendheid van de vertrouwenspersoon te verhogen zijn:

- Aandacht voor de vertrouwenspersoon in de bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed door nieuwe medewerkers
- Toelichting van de rol en bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon in verschillende berichten op intranet (in 2021).
- Bij opvolging van MTO 2022 zijn vervolgacties belegd voor het vergroten van de bekendheid van de vertrouwenspersoon en ontwikkelen trainingsaanbod met betrekking tot nakomen afspraken/aanspreken.

6. *Registratie en publicatie van nevenwerkzaamheden en financiële belangen*
   In december 2019 zijn als eerste de nevenwerkzaamheden van de ambtelijke top gepubliceerd op de website van de gemeente. Vervolgens is na een organisatiebrede inventarisatie in 2020 in de jaarrapportage het beeld opgenomen van nevenwerkzaamheden en financiële belangen van alle medewerkers. Vanaf die eerste inventarisatie, wordt nieuwe medewerkers bij indiensttreding gevraagd naar hun eventuele nevenwerkzaamheden en financiële belangen. Tijdens het dienstverband, kunnen wijzingen worden doorgegeven via het E-HRM-systeem.

   In 2021 en 2022 is door nieuwe medewerkers de inventarisatie van mogelijke nevenwerkzaamheden en financiële belangen ingevuld. Daarnaast is een klein aantal (<10) meldingen van wijzigingen tijdens het dienstverband ontvangen. Het beeld hiervan blijft dat de gemelde nevenwerkzaamheden en belangen divers van aard zijn en geen

nadelige invloed op het werk bij de gemeente Huizen hebben.

7. *Preventie arbeidsdiscriminatie*
   In de meeste recente herziening van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) voor arbeidsrisico's (2020) is een aantal acties vastgesteld met betrekking tot preventie arbeidsdiscriminatie:
   - In 2021 heeft een aantal (pilot)bijeenkomsten plaatsgevonden met en voor betrokkenen bij procedures voor werving en selectie van personeel, gericht op bewustwording van (de effecten van) stereotype en vooroordelen. Hiervoor is gekozen als alternatief voor anoniem behandelen van sollicitaties. De bijeenkomsten die WIO in oktober 2021 heeft georganiseerd over vooroordelen (zie hierboven bij 2.) sluiten aan bij het voorkomen van arbeidsdiscriminatie. Evaluatie en opvolging van deze bijeenkomsten is in 2022 nog niet uitgevoerd in verband met beperkte capaciteit bij P&O. Staat nu gepland voor 2023.
   - Ook het opnemen van de discriminatiegronden zoals benoemd in het beleid preventie arbeidsdiscriminatie in de Gedragscode moet nog in 2023 worden afgerond. Het gaat hierbij om de discriminatiegronden: 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). Daarbij wordt ook beoordeeld of het sanctiebeleid explicieter moet worden vastgelegd.
   - Er is voor gekozen om geen opvolging gegeven aan het voornemen (beschreven in de integriteitsrapportage 2020) 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." Het onderlinge, informele gesprek wordt nog steeds gevoerd, maar het lijkt niet wenselijk om dit gesprek te belasten, door het een plek te geven in formeler rapportage. Registratie van klachten en voorvallen ten aanzien van discriminatie loopt, net als bij andere vormen van ongewenst gedrag, formeel via de eigen of naast hogere leidinggevende of via de externe vertrouwenspersoon.

In het MTO van 2022 is gevraagd naar ervaringen met discriminatie als één van de vormen van ongewenst gedrag. Twee procent van de deelnemers geeft aan discriminatie te hebben ervaren (gelijk aan landelijk gemiddelde). NB: dat gaat om discriminatie in het algemeen en niet specifiek om arbeidsmarktdiscriminatie.

8. Uitvoering/implementatie van maatregelen op het gebied van financiële processen en control
   - In 2021 is iFinanciën geïmplementeerd, waarna in de 2e helft van 2021 door de afdeling Financiën workshops voor een aantal gebruikers zijn gehouden.
   - In 2022 is iVerplichting geïmplementeerd. In de uitrol van iVerplichting zijn in 2022 door de afdeling Financiën vier trainingen voor gebruikers gehouden, waarbij de implementatie van het decentraal vastleggen van verplichtingen, het nieuwe factuurproces en de budgethoudersregeling verder zijn toegelicht.
   - In voorbereiding op de wetswijziging "Versterking decentrale rekenkamers" en de daarbij behorende rechtmatigheidsverantwoording door het college van B&W, is gestart met het vastleggen van werkprocessen binnen de organisatie. Als pilot zijn er zes hoofdprocessen op basis van een risico-analyse bepaald die vastgelegd worden in Engage. Dit zijn: de subsidieprocessen, salarisprocessen, het legesproces, de processen binnen maatschappelijke zaken, belasting processen en het inkoopproces. In 2023 worden de volgende stappen gezet naar de eerste rechtsmatigheidsverantwoording door het college als onderdeel van de jaarrekening van 2023.

9. *Bewustwordingsactiviteitein het kader van het ondermijningsbeleid*
   Het aantal activiteiten gericht op bewustwording ondermijning is ook in 2021 en 2022 beperkt geweest vanwege corona-maatregelen en capacitaire beperkingen bij het team OOV. Intern zijn in 2021 en 2022 trainingen georganiseerd voor de boa's. Extern is in 2021 een risico-inventarisatie horecabedrijven uitgevoerd met als follow-up bestuurlijke en ambtelijke bezoeken aan horecabedrijven. In 2022 is het Bestuurlijk Interventie Team

(BIT) Gooi en Vechtstreek opgericht door alle gemeenten in het Gooi, met hulp van een subsidie van de Provincie Noord-Holland vanuit het programma Weerbaar Noord-Holland. Dit BIT heeft tot doel de zichtbaarheid en weerbaarheid van de gemeenten te vergroten door gezamenlijk handhavingsacties uit te voeren.

In 2023 wordt een avond voor de raad georganiseerd over Integriteit en Ondermijning, Dit is eveneens in het kader van het programma Weerbaar Noord-Holland. Andere bewustwordingsactiviteiten moeten nog gepland worden.

10. *Financiën*
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. In 2021 zijn de kosten binnen het reguliere budget gebleven. In 2022 was er een overschrijding van bijna €32.000,-. Deze overschrijding is veroorzaakt door kosten voor externe inzet voor forensische ondersteuning (voor het onderzoek naar de melding over tijdelijk ingehuurde, externe medewerkers, dat hierboven genoemd is onder punt 3). De budgetoverschrijding is gedekt uit het begrotingsresultaat. Verhaalsmogelijkheden zijn in onderzoek.

Kortom: hoe staan we ervoor?

- Het integriteitsbeleid staat. Het is geactualiseerd met nieuwe gedragscodes voor college en raad. De ambtelijke gedragscode moet nog worden geactualiseerd met mogelijke gronden voor arbeidsdiscriminatie en sanctiebeleid.
- In verband met corona en door de beperkte capaciteit bij P&O zijn er in 2021 en 2022 minder specifieke activiteiten en communicatie-uitingen geweest. Ook bij start van 2023 is de openstaande vacature voor de HR-beleidsadviseur met onder andere integriteit in het takenpakket, nog niet vervuld.
- De ambtseed is door alle nieuwe collega's afgelegd, inclusief het gesprek over integriteit, en de Summerschool is in 2022 weer opgestart.
- Vanaf 2022 is er veel aandacht voor organisatieontwikkeling met het MTO, de organisatiescan en het reisprogramma om opvolging te geven aan de aanbevelingen. Dat heeft onder andere het Lonkend perspectief opgeleverd, waar integriteit een duidelijke plek in heeft gekregen.
- Er is een klein aantal meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon. Op één van de meldingen zijn maatregelen getroffen en loopt de verdere opvolging nog.
- Voortgang in de uitvoering van het meerjarenplan voor arbeidsomstandigheden met betrekking tot voorkomen van arbeidsdiscriminatie is belemmerd door gebrek aan capaciteit binnen P&O. Inmiddels is de rol van arbo-coördinator weer bemenst.
- Het MTO van 2022 geeft een duidelijk signaal dat aandacht voor voorkomen en opvolgen van ongewenst gedrag en het versterken van de bekendheid van de vertrouwenspersoon nodig blijft.

Agenda voor 2023

Voor het jaar 2023 voorzien we de volgende activiteiten:

- Vervolg met bijeenkomsten voor het afleggen van de ambtseed of belofte voor nieuwe medewerkers;
- Voortzetten activiteiten Werkgroep integriteit en omgangsvormen met o.a. dilemmalunches en Huizen integer-spel;
- Met urgentie voortzetten van de werving voor de HR-beleidsadviseur met integriteit in het takenpakket;
- Vervolg met het cultuurprogramma Lonkend perspectief;
- Aandacht voor integriteit (en de vertrouwenspersoon) in het opleidings- / ontwikkelprogramma en het inwerk- en introductieprogramma;
- Voortzetten en waar nodig intensiveren van communicatie en publicatie van regelingen, voorbeelden e.d. op intranet (met vergroten van de bekendheid van de vertrouwenspersoon als specifiek aandachtspunt);

- Evaluatie van de pilot gericht op de preventie van arbeidsdiscriminatie (2021) en op basis daarvan vaststellen van verdere vervolgstappen
- Het opnemen van arbeidsdiscriminatiegronden en het sanctiebeleid in de gedragscode voor ambtenaren;
- Vervolg met het aanstellen van de preventiemedewerkers;
- Een herinnering voor het doorgeven / actualiseren van meldingen voor het register van nevenwerkzaamheden en financiële belangen;
- Voortzetten van trainingen/instructies rondom de budgethoudersregeling en het 4 ogen principe ter voorkoming van fraude;
- Een avond voor de raad over Integriteit en Ondermijning en
- Via intranet beschikbaar stellen van deze rapportage aan de medewerkers in de organisatie.