



# Integriteitsbeleid Súdwest-Fryslân

Jaarverslag 2021 en speerpunten vanaf 2022

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Integriteitsbeleid in Súdwest-Fryslân</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Stand van zaken 2021</b>	<b>3</b>
3.1	Aandacht bij college en raad	
3.2	Afleggen Eed en belofte medewerkers	4
3.3	Integriteit onderdeel van het personeelsbeleid	5
3.4	Scholing en vorming	5
3.5	Meldingen (vermoedens van) integriteitsschendingen	5
3.6	Vertrouwenspersonen	6
3.7	Nevenwerkzaamheden	6
3.8	Klankbordgroep	6
<b>4.</b>	<b>Speerpunten 2021 en later</b>	<b>7</b>
4.1	Een planmatiger aanpak van het integriteitsbeleid	7
4.2	Speerpunten 2022 en later	7
<b>5.</b>	<b>Planning en prioritering (bijlage 1)</b>	<b>8</b>

## 1. INLEIDING

Integriteit is essentieel voor een goed functionerende organisatie en voor het vertrouwen van mensen in de overheid.

Vanaf 2020 is ingezet op een systematische aanpak van integriteit. Een aanpak die gericht is op verbinding tussen ambtelijke- en bestuurlijke integriteit, die de samenhang legt tussen de harde- en zachte maatregelen en aandacht heeft voor het integriteitsstelsel van proactief tot preventief en vervolgens de repressie en nazorg.

Een concreet voorbeeld hiervan is de advisering over de actualisatie van de gedragscodes in 2021. Een interactief traject is ingezet om de gedragscode voor de raads- en de commissieleden en die voor de ambtelijke organisatie te actualiseren. Direct na de raadsverkiezingen in maart 2022, is het voornemen om ook de gedragscode voor het college te herijken. Dit actualisatietraject is geïnitieerd vanuit de gedachte dat deze gedragscodes ieder afzonderlijk en in samenhang een eenduidig beeld dienen te geven over hoe om te gaan met dilemma's op het gebied van integriteit. Om moreel bewustzijn te vergroten is ervoor gekozen om de herijking van de gedragscodes op te pakken met een afvaardiging uit de groep waar de gedragscode voor van toepassing is: raadsleden medewerkers en management .

Verder zijn er stappen gezet om te investeren in professionaliteit door meer capaciteit beschikbaar te stellen. Zo kunnen de integriteitscoördinatoren beter vorm geven aan hun coördinerende rol. Interversie en gezamenlijke kennisopbouw vindt plaats door het houden van periodiek overleg met de integriteitscoördinatoren van de grote Friese gemeenten en de provincie Fryslân.

De integriteitscoördinator is herkenbaar aanwezig in de organisatie en wordt in het kader van preventie veelvuldig benaderd. Medewerkers, leidinggevenden, directie, het bestuur en de raadsgriffie benaderen rechtstreeks de integriteitscoördinator over verschillende dilemma's. Het onderwerp nevenfunctie is het meest terugkerende onderwerp.

In dit document maken wij de balans op voor ons integriteitsbeleid. Het doel is van de opgedane inzichten te kunnen leren en deze inzichten om te zetten naar speerpunten om in de komende jaren de integriteit van de gemeente verder te versterken.

## 2. INTEGRITEITSBELEID IN SUDWEST-FRYSLAN

Het huidige integriteit beleidsdocument gaat in op het bevorderen van integriteit binnen de ambtelijke organisatie. Dit sluit niet meer aan op de ingezette koers dat er verbinding moet komen tussen ambtelijke- en bestuurlijke integriteit. Immers, wij zijn één organisatie. Wij moeten daarom het integriteitsbeleid herschrijven, concretiseren en de focus leggen op actuele onderwerpen.

Dit betekent: concreet in beeld brengen wat elke schakel in de organisatie individueel kan bijdragen en hoe de schakels onderling met elkaar samenhangen en samenwerken. In 2022 wordt een nieuwe gemeenteraad geïnstalleerd en wordt een nieuw college van B&W samengesteld. Dit is een goed moment om het bestuurlijke- en ambtelijke integriteitsbeleid in één document vast te leggen.

## 3. STAND VAN ZAKEN

In 2020 is een kwetsbaarheidsscan op het gebied van integriteit uitgevoerd. Hiermee breng je de integriteitsrisicogebieden in kaart. Uit de analyse blijkt dat aan de meeste basisnormen voor integriteit wordt voldaan en dat stappen gezet moeten worden om het integriteitsbeleid verder te professionaliseren. De aandachtspunten uit de kwetsbaarheidsscan is in 2021 omgezet naar speerpunten voor 2021 en later. In 2022 leggen we opnieuw de focus op de implementatie met inachtneming van de uitkomsten van de kwetsbaarheidsscan van 2020.

Wij merken hierbij op dat flexibiliteit nodig is omdat landelijke ontwikkelingen in wet- en regelgeving tot bijstelling van de planning kunnen leiden. Zo is de herijking van de interne regeling vermoedens integriteitschending uitgesteld in afwachting van de implementatie van de Europese Klokkenluidersrichtlijn in de nationale regelgeving.

### 3.1 Aandacht bij raad en college

*Gedragcode raadsleden:* de gedragscode integriteit raadsleden is geactualiseerd. Volgens artikel 15 lid 3 Gemeentewet stelt de gemeenteraad een gedragscode vast voor zijn leden. In 2021 heeft het presidium ingestemd met het voorstel om met een afvaardiging uit de raad de gedragscode te herzien. Doel was om te komen tot een passende en eigentijds gedragscode. Met ondersteuning van een deskundige op het terrein van integriteit is de gedragscode vernieuwd. De gedragscode bevat concrete handvatten en normen voor gedrag en biedt handelingsperspectief. De nieuwe gedragscode is vastgesteld in de raadsvergadering van 18 november 2021. In afstemming met de raadsgriffier is de nieuwe gedragscode opgenomen in het inwerkprogramma van de nieuwe raadsleden.

*Nevenfunctie raadsleden:* raadsleden hebben bij aanvang van hun raadsperiode hun nevenfuncties bij de griffier gemeld. Gedurende de raadsperiode krijgen raadsleden twee keer per jaar een reminder om na te gaan of de opgegeven nevenfuncties nog actueel zijn. Dat is in 2021 gebeurd.

In 2021 zijn voorbereidingen getroffen om de nieuwe raadsleden te wijzen op de mogelijkheden en onmogelijkheden wat betreft onverenigbare nevenfuncties, onverenigbare posities of betrekkingen (artikel 13 en 15 van de Gemeentewet).

*Integriteitstrainingen voor raadsleden:* deze trainingen hebben tot doel het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en integriteitsdilemma's beter te kunnen herkennen. De maatregelen ten gevolge van COVID-19 hebben tot gevolg dat de geplande training voor raadsleden en het college geen doorgang kon vinden. Ondanks deze beperkingen hebben werksessies met een afvaardiging uit de raad plaats gevonden over de gedragscode.

*Bestuurlijke Integriteitsincidenten:* raadsleden hebben de mogelijkheid om een melding van een vermoeden tot integriteitsschending door een politieke ambtsdrager van de gemeente te doen bij de burgemeester of de griffier. Er zijn geen meldingen die hebben geleid tot onderzoek.

*Integriteit op de agenda van de fractievoorzitters:* dit heeft plaats gevonden in het kader van de actualisatie van de gedragscode.

*Implementatie gedragscode van het college:* bestuurszaken heeft een proces gestart om de website bij te houden conform de gedragscode. In het jaar 2021 was de website op orde.

*Aandacht aan thema ondermijning:* de besturen van politieke partijen zijn in 2021 aangeschreven om het thema onder de aandacht te brengen zodat hiermee rekening wordt gehouden bij het opstellen van de kieslijsten ten behoeve van de verkiezingen in 2022.

### **3.2 Afleggen eed of belofte medewerkers**

Overheidswerkgevers zijn wettelijk verplicht om de eed of belofte te laten afleggen. Voor nieuwe medewerkers geldt dat een integriteitsverklaring wordt afgelegd, mondeling en schriftelijk via het ambtseed/belofteformulier. Tijdelijke medewerkers of externen (denk aan uitzendkrachten, gedetacheerden) moeten een Verklaring Integriteit invullen en krijgen daarbij de gedragscode overhandigd dan wel meegestuurd. In 2021 hebben 86 medewerkers de eed of belofte afgelegd.

### **3.3 Integriteit onderdeel van het personeelsbeleid**

In het kader van de verdere ontwikkeling van integraal HR-beleid via het “Huis van Inzetbaarheid” zijn de mogelijkheden besproken om Integriteit onderdeel uit te laten maken van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

- Integriteit is aangedragen als thema in het traject van competentie management;
- Integriteit is in het “Het Huis van Inzetbaarheid” geborgd in de gesprekscyclus.

Bij indiensttreding van nieuwe medewerkers geldt dat een VOG waaruit geen bezwaren blijken, een voorwaarde is om in dienst te komen. Het beoogde resultaat is herkennen en beheersen van integriteitsrisico's in de praktijk, meer bagage om goed om te gaan met integriteitsdilemma's.

### **3.4 Scholing en vorming**

Het bevorderen van integriteitsbewustzijn is onderdeel van de Leiderschapsroute “Waardevol” voor leidinggevend. Met het Leerhuis is afstemming gezocht om vanaf 2022 een aanbod aan te bieden voor de medewerkers.

### **3.5 Meldingen (vermoedens van) integriteitsschendingen**

Voor de ambtelijke organisatie is er een Regeling Integriteitsmeldingen uit 2018. Meldingen over (vermoedens van) integriteitsschendingen kunnen gedaan worden bij het meldpunt Integriteit (dat wordt gevormd door twee integriteitscoördinatoren).

In totaal hebben wij 3 meldingen ontvangen: één melding is anoniem.. Eén melding is afgehandeld en gaf geen aanleiding tot onderzoek. Eén melding is in overleg met het bevoegd gezag onderzocht. De melding bleek ongegrond.

### **3.6 Vertrouwenspersonen**

Informatie hierover wordt verwerkt in het sociaal jaarverslag van de gemeente.

### **3.7 Nevenwerkzaamheden**

De registratie van nevenfuncties van medewerkers vindt sinds 2020 centraal plaats. Dit is meegenomen in de implementatie van het nieuwe (digitaal) personeelsinformatiesysteem. Het maken van een centraal overzicht is uitgesteld naar 2022.

### **3.8 Klankbordgroep Integriteit**

Er is een klankbord ingesteld om mee te praten over ontwikkelingen in het integriteitsbeleid en wat er moet gebeuren. Dit is een informele groep, "gericht op een actieve en enthousiaste ontwikkeling van het integriteitsbeleid". Deze klankbordgroep helpt om signalen uit de organisatie te krijgen over wat er speelt en om zicht te krijgen op het draagvlak voor voorgenomen activiteiten. De klankbordgroep is vier keer bijeengekomen in 2021. Een aandachtspunt is een evenwichtige samenstelling uit medewerkers en het management.

## **4. SPEERPUNTEN SUDWEST-FRYSLAN 2022 (EN LATER)**

### **4.1 Een planmatiger aanpak van integriteitsbeleid**

De koers die we ingezet hebben is het stapsgewijs versterken van de integriteit van de organisatie. Deze koers willen we in de komende periode voortzetten met een aantal speerpunten:

Allereerst de actualisatie van het integriteitsbeleid door een uitbreiding naar een duidelijkere verbinding tussen de integriteit van de raad, het college en de ambtelijke organisatie.

Daarnaast doorgaan met het versterken van het thema integriteit in de dagelijkse bedrijfsvoering. In de komende jaren doen we dat o.a. door de interactieve werksessies rondom de gedragscodes en een themasessie voor leidinggevenden in het kader van de leiderschapsroute “Waardevol”.

En ondertussen gaan we verder met het optimaliseren van processen en regelgeving. Denk dan aan wetgeving klokkenluiders, meldprocedures, nevenfuncties en de verbinding met de veilige publieke taak.

### **4.2 Speerpunten integriteitsbeleid Súdwest-Fryslân**

De speerpunten zijn uitgewerkt in het bijgevoegde overzicht. Tevens treft u in de bijlage een tijdsplanning aan.

## 5. BIJLAGEN TIJDSPLANNING EN PRIORITERING (bijlage 1)



## Bijlage 1

Tijdsplanning en prioritering Integriteit 2022 – 2023	2022	2023	Verder	Opmerkingen
<b>Proactief/Preventie</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Integriteitbeleid herschrijven (verbinding (Bestuurlijke- en ambtelijke integriteit in één document)</li> </ul>	X			Oppakken aansluitend op de actualisatie van de gedragscodes
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Screening kandidaat wethouders na raadsverkiezingen</li> <li>○ een inloopbijeenkomst voor de benoemde raadsleden om vragen op het gebied van integriteit te beantwoorden (21 maart 2022).</li> </ul>	X			Dit is al uitgezet
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Herijking gedragscode college (nieuwe periode) &amp; Afspraken collegeleden onderling over integriteit</li> </ul>	X			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Integriteit levend maken / morele bewustwording</li> </ul>	X	X	X	Interactieve werksessies over gedragscode; leerroute voor leidinggevenden themasessie “waarden leiderschap en de praktijk” Interactief proces rondom herijking beleid
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kwetsbare functies onderzoeken en beleid daarop maken</li> </ul>		X		Uit de Basisnormen Integriteit
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Meldingsregeling van financiële belangen bij kwetsbare functies</li> </ul>		X		Uit de Basisnormen Integriteit
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nevenfuncties (het maken van een centraal overzicht)</li> </ul>	X			Melding en registratie van nevenfuncties inzichtelijk maken
<b>Tijdsplanning en prioritering Integriteit 2022 – 2023</b>				

Tijdsplanning en prioritering Integriteit 2022 – 2023	2022	2023	Verder	Opmerkingen
<b>Reparatie en naleving</b>				
o Protocol vermoedens integriteitschending raadsleden (bijwerken)	X			
o Revisie ambtelijke gedragscode	X			Plan van aanpak 2021, uitvoering 2022
o Harmonisatie bestaande regeling interne melding vermoeden integriteitsschending/misstand	X	X		n.a.v. gewijzigde regelgeving.
o Communicatie <ul style="list-style-type: none"> <li>- De website actueel houden (pagina bestuur)</li> <li>- Intranet voor medewerkers over integriteit</li> </ul>	X	X	X	
o Actieve benadering van Mt's via ambassadeurs <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wat zijn de dilemma's per team?</li> <li>- Hoe wordt er mee omgegaan?</li> <li>- Wat zijn verbeterpunten?</li> </ul>	X	X	X	Koppeling aan het beleid
o Eed en belofte bijeenkomsten organiseren, meldingen afhandelen, adviseren met betrekking tot Integriteitstekwesties.	X	X	X	
o Intervisie, afstemming en kennisuitwisseling <ul style="list-style-type: none"> <li>- Privacy en Informatiebeveiliging</li> <li>- Openbare orde en Veiligheid (ondermijning)</li> <li>- Klankbordgroep integriteit</li> <li>- Provinciale ambtenaren Integriteit</li> </ul>	X	X	X	