



Integriteitsbeleid Súdwest-Fryslân

Jaarverslag 2022 en speerpunten vanaf 2023

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	2
2.	Integriteitsbeleid in Súdwest-Fryslân	3
3.	Stand van zaken 2022	3
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
4.	Speerpunten 2023 en later	7
4.1	Een planmatiger aanpak van het integriteitsbeleid	7
4.2	Speerpunten 2023 en later	7
5.	Planning en prioritering (bijlage 1)	8

1. INLEIDING

In dit document maakt het college van B&W (vanuit de rol van werkgever) 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 het vertrouwen in het goed functioneren van onze (overheids)organisatie te behouden en versterken.

Het (blijvend) bouwen aan vertrouwen en de sociale veiligheid binnen ieder team in de organisatie blijft voor onze organisatie een belangrijk speerpunt. Sinds de uitzending van BOOS over The Voice in 2022, hebben we in de media een aaneenschakeling gezien van meldingen van grensoverschrijdend gedrag, binnen (sport)verenigingen, politieke partijen, televisieproducties, onderwijsinstellingen. Het gevolg is dat veel organisaties het onderwerp sociale veiligheid/omgangsvormen op de agenda hebben. Landelijke ontwikkelingen wijzen erop dat dit thema komende jaren actueel blijft.

Onze organisatie heeft een cultuuronderzoek laten uitvoeren (2022). Naast een aantal trojspunten is hoe om te gaan met ongewenst gedrag een ontwikkelpunt. Op het punt van sociale veiligheid/psychosociale arbeidsbelasting ligt de focus vanaf 2023 op voorlichting en trainingen aanbieden aan werknemers (zowel leidinggevenden als medewerkers) en een grotere zichtbaarheid van onze vertrouwenspersonen. Hiermee willen we bevorderen dat werknemers de mogelijkheden kennen om zo nodig hulp in te schakelen. De werkgever zal daarom blijvend investeren in een passende voorlichting (kennis en vaardigheden op dat terrein).

De focus op meer voorlichting/trainingen sluit aan bij de visie van Súdwest-Fryslân om integriteit en sociale veiligheid (goede omgangsvormen) proactief/preventief in te bedden. Met andere woorden een balans tussen preventie en repressie (afhandeling van meldingen).

2. INTEGRITEITSBELEID IN SUDWEST-FRYSLAN

Het huidige integriteitsbeleidsdocument 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.

In 2022 is een nieuwe gemeenteraad geïnstalleerd, een nieuw college van B&W samengesteld en een nieuwe gemeentesecretaris /algemeen directeur aangesteld. Een nieuwe besturingsfilosofie is op schrift gesteld en wordt uitgewerkt (2023). Zodra de nieuwe directeuren actief zijn, naar verwachting 1 april 2023, zal de balans worden opgemaakt om lopende initiatieven af te stemmen op de wens het bestuurlijke- en ambtelijke integriteitsbeleid in één document vast te leggen.

3. STAND VAN ZAKEN

In 2022 is de focus gelegd op meer bekendheid geven aan de vertrouwenspersonen (gelet op landelijke ontwikkelingen op het terrein van grensoverschrijdend gedrag).

De herijking van de interne regeling vermoedens integriteitsschending is uitgesteld in afwachting van de implementatie van de Europese Klokkenluidersrichtlijn in de nationale regelgeving.

De uitkomsten van het cultuuronderzoek (onderzoek over o.a. de sociale veiligheid/psychosociale arbeidsbelasting) worden benut om de focus te leggen op preventie en voorlichting. De speerpunten voor 2023 en later komen in paragraaf 5 van dit verslag terug.

3.1 Aandacht bij raad en college

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 2022 gebeurd.

Integriteitstrainingen voor raadsleden: dit jaar is een training georganiseerd om integriteitsdilemma's beter te kunnen herkennen en met elkaar te bespreken.

Bestuurlijke Integriteitsincidenten: het protocol vermoedens integriteitsschending raadsleden is bijgewerkt. Een melding van een vermoeden tot integriteitsschending door een politiek ambtsdrager van de gemeente kan worden ingediend bij de burgemeester of de griffier. Eén melding is ingediend door een inwoner tegen een raadslid. Deze melding behelst een klacht en is opgelost door bemiddeling.

Integriteit op de agenda van de fractievoorzitters: dit heeft plaats gevonden.

Screening kandidaat wethouders: dit heeft in 2022 plaats gevonden

Bijeenkomst voor collegeleden over integriteit: dit heeft in 2022 plaats gevonden

Implementatie gedragscode van het college: bestuurszaken heeft een proces gestart om de website bij te houden conform de gedragscode.

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 2022 hebben 111 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. Een integriteitsverklaring wordt ondertekend door overig personeel zoals ZZP'ers of WEP'ers. 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. Daarnaast heeft het Leerhuis een aanbod aan trainingen en cursussen voor medewerkers. De leerlijn ‘In gesprek’ bijvoorbeeld gaat over omgangsvormen en gesprekstechnieken. De voorlichting AVG gaat over privacy en informatiebeveiliging. Deze is verplicht voor alle medewerkers omdat privacy en informatiebeveiliging een verantwoordelijkheid met zich mee brengt en onjuist handelen kan leiden tot integriteitsschendingen.

3.5 Meldingen (vermoedens van) integriteitsschendingen

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

In 2022 heeft het meldpunt Integriteit 5 meldingen ontvangen. De meldingen zijn gericht tegen werknemers (twee interne indieners en drie externe indieners). Twee zijn ongegrond verklaard en drie hebben geleid tot een maatregel om de ongewenste situatie te beëindigen.

3.6 Vertrouwenspersonen

Informatie hierover treft u in het verslag van de vertrouwenspersonen.

3.7 Nevenwerkzaamheden

De registratie van nevenfuncties van medewerkers vindt sinds 2020 centraal plaats. Dit is meegenomen in de implementatie van het nieuwe (digitale) personeelsinformatiesysteem.

3.8 Klankbordgroep Integriteit

Een klankbordgroep is ingesteld om mee te praten over ontwikkelingen in het integriteitsbeleid en wat er moet gebeuren. Deze klankbordgroep was opgericht om signalen uit de organisatie te krijgen over wat er speelt en om zicht te krijgen op het draagvlak voor voorgenomen activiteiten. In 2022 is het nut en de noodzaak van een klankbordgroep door de leden van de werkgroep ter discussie gesteld. In 2023 wordt een herijking opgepakt. Dit doen we in afstemming met Informatiebeveiliging en privacy om tot een uniforme werkwijze te komen.

4. SPEERPUNTEN SUDWEST-FRYSLAN 2023 (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 en het accent leggen op omgangsvormen, gelet op maatschappelijke ontwikkelingen en de verwachting dat aandacht voor omgangsvormen zal blijven toenemen. De hoofdoelen zijn: meer kennis met elkaar delen over hoe om te gaan met ongewenst omgangsvormen en of grensoverschrijdend gedrag. De nadruk ligt op kennis en vaardigheden voor de medewerkers en de leidinggevenden bijvoorbeeld:

- Wat is ongewenst en grensoverschrijdend gedrag en wat zijn ongewenste omgangsvormen;
- Wat is de impact van dergelijk gedrag;
- Leiderschap en voorbeeldfunctie;
- Het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag;
- Inzicht in groepsprocessen bij ongewenst gedrag en mogelijkheden om deze te beïnvloeden;
- Het geven van feedback bij ongewenst gedrag en gesprekstechnieken;
- Informele- en formele route voor klachten over ongewenste omgangsvormen/integriteitsmeldingen.
- Voorlichting rol leidinggevenden, vertrouwenspersonen en Integriteitscoördinatoren.

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

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

Programma Integriteit & Sociale Veiligheid 2023 – 2024 en later	2023	2024	Verder	Opmerkingen
Proactief/Preventie				
○ Integriteitbeleid herschrijven (verbinding (Bestuurlijke- en ambtelijke integriteit in één document)	X			
○ Het onderwerp integriteit en omgangsvormen levend houden: ✓ Training voor raadsleden & Training collegeleden ✓ Training leidinggevenden & training medewerkers	X			
○ Toegang tot informatie verbeteren: de website, interne digitale borden (narrow casting) en indien noodzakelijk via folders (fysiek).	X			
○ Nagaan of de gedragscode voor het college dient te worden herijkt	X			
○ Kwetsbare functies onderzoeken en beleid daarop maken		X		
○ Meldingsregeling van financiële belangen bij kwetsbare functies		X		
Reparatie en naleving				
○ Bekendmaking en voorlichting gedragscode medewerkers				

Programma Integriteit & Sociale Veiligheid 2023 – 2024 en later	2023	2024	Verder	Opmerkingen
○ Harmonisatie bestaande regeling interne melding vermoeden integriteitsschending/misstand	X			n.a.v. gewijzigde regelgeving.
○ Eed en belofte bijeenkomsten organiseren, meldingen afhandelen, adviseren met betrekking tot Integriteitkwesities.	X			