



Ambtelijke integriteit

Jaarverslag 2019

Inhoudsopgave

1. INLEIDING.....	3
2. ACTIVITEITEN 2019	4
2.1. WETTELIJK KADER.....	4
2.2. ACTIVITEITEN 2019	4
3. AMBITIES 2020.....	7

1. Inleiding

Voor u ligt de jaarrapportage ambtelijke integriteit van de gemeente Veere over het verslagjaar 2019. Met deze jaarrapportage geven wij inzicht in de uitgevoerde activiteiten, de stand van zaken en een doorkijk naar de ambities voor 2020. Hierbij maken wij onderscheid in ambtelijke en bestuurlijke integriteit. Hier zijn afzonderlijke rapportages voor opgesteld. Deze rapportage gaat over ambtelijke integriteit.

De doelstelling van ons integriteitsbeleid is: 'het bevorderen en waarborgen van openheid en transparantie in het openbaar bestuur door het bepalen van normen voor gedrag en handelen van werknemers'.

Op grond van de Ambtenarenwet voert de gemeente een integriteitsbeleid. Dit is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie.

In de gedragscode is de verplichting opgenomen om eens per jaar verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad en de ondernemingsraad over het gevoerde integriteitsbeleid. Deze verantwoording hebben wij vormgegeven in deze jaarrapportage. De rapportage is openbaar en via de gemeentelijke website te benaderen.

2. Activiteiten 2019

In dit hoofdstuk beschrijven wij de activiteiten die zijn ondernomen op het gebied van ambtelijke integriteit.

2.1. Wettelijk kader

De Ambtenarenwet schrijft voor dat een overheidswerkgever ervoor zorgt dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleggen aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit.

Daarnaast is een overheidswerkgever verantwoordelijk voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen (Ambtenarenwet artikel 125quater).

In artikel 125quinquies van de Ambtenarenwet staan een aantal onderwerpen waar voorschriften voor moeten worden vastgesteld. Hieronder valt een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen een organisatie waar hij werkzaam is.

In paragraaf 2.2 geven wij per onderdeel aan hoe wij hier vorm aan hebben gegeven in 2020.

2.2. Activiteiten 2019

Integriteit is binnen de gemeente Veere een kerncompetentie waar wij continue aandacht voor vragen. Wij voeren dan ook een actief ambtelijk integriteitsbeleid. Wij ondernamen in 2019 de volgende activiteiten om het integriteitsbeleid verder te borgen in de ambtelijke organisatie:

Onderwerp	Activiteit
Gedragscode	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Het college stelde op 15 oktober 2019 na instemming van de OR de gedragscode vast voor de medewerkers van Veere: Gedragscode integriteit medewerkers gemeente Veere. ➤ De gedragscode geeft een kader voor integer handelen. Het biedt houvast bij het maken van afwegingen. Daarnaast worden hier de rollen en verantwoordelijkheden benoemd voor de ambtelijke integriteitsorganisatie. ➤ De gedragscode is voor medewerkers toegankelijk via de personeelshandboek. Iedere nieuwe medewerker krijgt voor indiensttreding inzicht in het personeelshandboek.
Regeling melden misstand	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Het college stelde op 15 oktober 2019 de vernieuwde Regeling melden vermoeden misstand gemeente Veere vast. De oude regeling die was vastgesteld in 2014 is ingetrokken. ➤ Deze regeling beschrijft processtappen voor het melden van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het hebben van een meldregeling voor een misstand is wettelijk verplicht voor organisaties waar 50 medewerkers of meer werken. De Wet Huis voor de klokkenluiders schrijft dit voor. We hebben onze regeling geactualiseerd naar het landelijke model.

Onderwerp	Activiteit														
Bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> ➤ In 2019 woonde iedere (tijdelijke) medewerker of inhuurkracht (langer dan 6 maanden werkzaam bij de gemeente) een bewustwordingssessie bij onder leiding van de gemeentesecretaris waarin de onderwerpen integriteit, privacy en informatiebeveiliging zijn behandeld. De aanleiding voor deze integriteitssessie was de nieuwe gedragscode en de vernieuwde regeling melden vermoeden misstand. ➤ Na de sessie doorliepen de medewerkers een online dilemmatraining van het bedrijf Integriteit.nl. Hierin beantwoordde alle medewerkers speciaal voor hen uitgekozen dilemma's en traiden zij zichzelf in het herkennen van integriteits-valkuilen. ➤ De informatie uit de online dilemma training bespreken wij in 2020 in een werkoverleg. Het werkoverleg sluit aan bij het werkveld (clusterniveau) omdat elk werkveld met specifieke dilemma's te maken heeft. ➤ Integriteit is onderdeel van ons introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Zij volgen een sessie over integriteit bij de gemeentesecretaris. Hierin behandelt de gemeentesecretaris in groepsverband een aantal dilemma's. 														
Eed/belofte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zo spoedig mogelijk na indiensttreding van een medewerker neemt de gemeentesecretaris de ambtseed-of belofte af. ➤ In 2019 legden 23 nieuwe medewerkers de ambtseed-of belofte af. ➤ Inhuurkrachten ondertekenen een integriteitsverklaring. In 2019 ondertekenden 63 inhuurkrachten een verklaring. 														
Meldingen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medewerkers kunnen een (vermoeden van een) integriteitsschending bij de leidinggevende melden, bij een andere leidinggevende of de gemeentesecretaris. Medewerkers kunnen ook de vertrouwenspersoon benaderen voor advies of ondersteuning. ➤ In 2019 zijn er 3 meldingen gedaan. Hieronder zijn deze meldingen uitgesplitst per categorie. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Soort melding</th> <th style="text-align: right;">Totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Financiële schendingen</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Misbruik van positie en belangenverstrengeling</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lekken en misbruik van informatie</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>Misbruik van bevoegdheden</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Misbruik geweldsbevoegdheid</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels</td> <td style="text-align: right;">1</td> </tr> </tbody> </table>	Soort melding	Totaal	Financiële schendingen		Misbruik van positie en belangenverstrengeling		Lekken en misbruik van informatie	1	Misbruik van bevoegdheden		Misbruik geweldsbevoegdheid		Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	1
Soort melding	Totaal														
Financiële schendingen															
Misbruik van positie en belangenverstrengeling															
Lekken en misbruik van informatie	1														
Misbruik van bevoegdheden															
Misbruik geweldsbevoegdheid															
Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels	1														

Onderwerp	Activiteit	
	Misdragingen in de privésfeer	1
	Ongewenst gedrag	
	Verspilling en wanprestatie	
	Misstanden volgende de 'Regeling melden vermoeden misstand gemeente Veere'	
	Totaal aantal meldingen	3
	De volgende maatregelen zijn hierop ondernomen:	
	Soort maatregel	Totaal
	Geen bewijsbare schending vast kunnen stellen maar wel geleid tot ontslag met wederzijds goedvinden	3
	Mondelinge waarschuwing	
	Schriftelijke waarschuwing	
	Overplaatsing naar een andere afdeling en/of locatie;	
	Onthouding van een salarisverhoging of promotie;	
	Plaatsing in een lagere functie (demotie) met vermindering van salaris en salaristoelagen	
	Schorsing met behoud van salaris	
	Ontslag (op staande voet)	
Totaal aantal maatregelen	3	
Nevenwerkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medewerkers zijn verplicht om de werkzaamheden die zij naast hun functie vervullen op te geven. Dit doen wij door een uitvraag te doen bij indiensttreding, door dit bespreekbaar te maken tijdens functioneringsgesprekken en door medewerkers actief hierover te informeren. ➤ Medewerkers kunnen hun nevenwerkzaamheden zelf digitaal melden en actualiseren via onze HR-portaal. ➤ De gemeentesecretaris beoordeelt de nevenwerkzaamheden. Hierbij wordt gekeken of de nevenwerkzaamheden de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst niet belemmeren. 	

3. Ambities 2020

In 2020 vervolgen wij het borgen van het integriteitsbeleid in onze organisatie. Hiervoor voeren wij de volgende extra activiteiten uit:

Onderwerp	Activiteit
Nevenwerkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> ➤ In de gedragscode is opgenomen dat gemelde, toegestane nevenwerkzaamheden van directie en afdelingshoofden openbaar worden gemaakt. Dit doen wij door een vermelding op de gemeentelijke website.
Financiële belangen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ We geven in 2020 het proces voor het melden van financiële belangen verder vorm. Hiervoor gebruiken wij een digitaal formulier dat door de gemeentesecretaris wordt beoordeeld. Bij een mogelijke onverenigbaarheid wordt er een oplossing gezocht.
Melden	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medewerkers kunnen een (vermoeden van een) integriteitsschending bij de leidinggevende melden, bij een andere leidinggevende of de gemeentesecretaris. In 2020 zetten wij een proces op waarbij meldingen ook centraal geregistreerd worden.
Bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambtelijk zal blijvend aandacht worden besteed aan bewustwording ten aanzien van integriteitsrisico's. Dit doen wij door communicatieberichten te plaatsen op intranet of in het gemeentehuis. En door periodiek met elkaar het gesprek aan te gaan.
Interne controle	<ul style="list-style-type: none"> ➤ We nemen het integriteitsbeleid op in het interne controle plan.