

**Jaarverslag integriteit
Gemeente Lelystad**

2018



Voorwoord

Integriteit is een kernwaarde van de overheid en daarmee van de democratie. Het belang van zowel bestuurlijke als ambtelijke integriteit ligt in de rol die de overheid speelt in de levens van mensen in hun land, provincie en gemeente. Wij begrijpen als geen ander dat, als gevolg van de impact op burgers van de overheid, het goede voorbeeld door ons moet worden gegeven. Handelt de overheid niet integer dan zal het draagvlak voor diezelfde overheid bij de burger afnemen en daarmee wordt het democratisch stelsel onder druk gezet.

Ik ben daarom blij dat de infrastructuur rondom integriteit binnen onze organisatie goed is ingericht. Er zijn verschillende regelingen binnen de gemeente Lelystad die ambtenaren in staat stellen onacceptabel gedrag te melden. Daarnaast hebben wij twee interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon aangesteld bij wie ambtenaren hun verhaal kwijt kunnen.

Integriteit is ook onderdeel van de training voor college en raad. In 2018 is er een nieuw college en een nieuwe raad aangetreden. De aanstaande wethouders en raadsleden zijn gescreend en hebben gezamenlijk een integriteitstraining gedaan. Het college heeft inmiddels de Training Morele Oordeelsvorming doorlopen. De raad volgt later dit jaar.

Er was in 2018 één melding. Deze is onderzocht en het vermoeden bleek ongegrond. Dat is van twee kanten een goede ontwikkeling. Allereerst werkt het systeem en kunnen mensen terecht, ten tweede is de melding ongegrond. Laten we met zijn allen zorgen dat deze gemeente integer is en blijft.

Burgemeester van Lelystad
I.R. Adema

Inleiding

Voor u ligt het tweede jaarverslag integriteit van de gemeente Lelystad.

Sinds 1 februari 2016 heeft de burgemeester de taak om de bestuurlijke integriteit van haar gemeente te bevorderen. Deze verantwoordelijkheid is vanaf dat moment verankerd in de Gemeentewet.

Anticiperend op deze wijziging in de Gemeentewet is de gemeente Lelystad begonnen haar integriteitsbeleid te actualiseren en te intensiveren. Dit heeft geresulteerd in vernieuwde kaders.

De huidige integriteitscode van de gemeente Lelystad is in 2017 vastgesteld en gepubliceerd. De Gedragscode Integriteit Gemeente Lelystad 2017 is gebaseerd op de integriteitscode van het ministerie van Binnenlandse Zaken. De code is in duidelijk taal beschreven en bevat voor elke medewerker van de gemeente Lelystad een kader voor integer handelen. Belangrijke boodschap van onze integriteitscode is dat integriteit geen statisch begrip is. Daarom is het belangrijk geregeld met collega's te praten over hoe je handelt en hebt gehandeld in bepaalde omstandigheden.

Doel van het integriteitsbeleid van Lelystad is dat integriteit een normaal en vanzelfsprekend onderdeel is van ons werk als overheid. Zowel onze feitelijke integriteit als het beeld dat de Lelystadse samenleving heeft over onze integriteit is van fundamenteel belang voor het goed kunnen functioneren van onze organisatie. Daarom is het belangrijk om te blijven werken aan integriteit. Omdat de samenleving constant verandert en de gemeentelijke organisatie constant verandert.

Daarvoor houden we het vizier scherp op integriteit door het geregeld onderwerp van gesprek te laten zijn.

Opbouw Jaarverslag

Na bovenstaande inleiding wordt in paragraaf 1 ingegaan op de verantwoording van het integriteitsbeleid binnen onze gemeente. Vervolgens in paragraaf 2 de incidenten in 2018. Paragraaf 3 bevat een aantal aanbevelingen en paragraaf 4 bevat de integrale jaarrapportage van de vertrouwenspersonen.

1. Verantwoording integriteitsbeleid 2018

Het integriteitsbeleid van de gemeente Lelystad wordt gevormd door kaders met betrekking tot integriteit, inzet van vertrouwenspersonen, diverse uitingen van aandacht voor integriteit en het afleggen van de ambtseed of gelofte. Daarnaast is er specifieke aandacht voor informatiebeveiliging.

Hieronder worden deze onderdelen nader toegelicht.

Integriteitsbeleid en omgangsnormen

Het beleid is ten opzichte van 2017 gelijk gebleven; de kaders zijn:

- De Gedragscode Integriteit Lelystad 2017*
- De Regeling melden vermoeden (dreigende) misstand, integriteitsschending of onregelmatigheid Lelystad 2017*

Omdat het bevorderen en handhaven van integriteit het beste gedijt in een omgeving waarin iedereen gelijk en met respect wordt behandeld zijn de kaders voor omgangsvormen onlosmakelijk verbonden met ons integriteitsbeleid.

De kaders voor de omgangsvormen binnen Lelystad zijn:

- De Regeling omgangsvormen gemeente Lelystad*
- Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen Gemeente Lelystad*

Daarnaast bestaat er ook een Regeling vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen*

Ook deze kaders zijn in 2018 gelijk gebleven.

*= omwille van de leesbaarheid van dit stuk kunnen de opgenomen kaders gelezen worden op de intranetpagina van team P&O (tegel omgangsnormen).

Vertrouwenspersonen

Gemeente Lelystad had begin 2018 drie (twee mannelijke en één vrouwelijke) interne vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en één externe vertrouwenspersoon integriteit voor de ambtelijke organisatie. De interne vertrouwenspersonen zijn medewerkers die naast hun reguliere functie een rol hebben als interne vertrouwenspersoon.

Eén interne vertrouwenspersoon is met pensioen gegaan en één interne vertrouwenspersoon is in 2018 gestopt vanwege een andere baan. Daarom is geworven voor een nieuwe interne vertrouwenspersoon. Er zijn nu 2 interne mannelijke vertrouwenspersonen.

In 2019 zal bekeken worden in hoeverre een vrouwelijke interne vertrouwenspersoon wordt gemist.

Aandacht voor integriteit

1. Sinds 2017 hebben teamleiders de taak om minimaal 1x per jaar met hun team te praten over integriteit. Het staat teamleiders vrij op welke wijze zij dit invullen.

Het verdient aanbeveling om in de maandgesprekken tussen teamleiders en concernmanagers minimaal 1x per jaar te spreken over integriteit (al dan niet aan de hand van casuïstiek).

2. Team P&O plaatst een aantal keren per jaar berichten op intranet die op de één of andere manier met integriteit en integriteitsdilemma's te maken hebben. Ze worden zodanig geformuleerd dat ze uitnodigen tot reacties hetgeen ook volop gebeurt.
3. In het centraal opleidingsplan is een workshop opgenomen van Bureau gelijke behandeling Flevoland over (h)erkennen en voorkomen discriminatie op de werkvloer die door teams kan worden gevolgd.
4. In het formele format van de gesprekscyclus is integriteit een standaard onderwerp van de planning en functioneringsgesprekken.
5. Nieuwe medewerkers krijgen een uitnodiging voor het bijwonen van een workshop/introductie integriteit. Hierbij worden zij wegwijs gemaakt in de bestaande integriteitscode, de meldingsprocedure bij vermeende incidenten en gedragsnormen. Met behulp van video materiaal en eigen ingebrachte casussen wordt gesproken over integriteit. Op alle deelnemers wordt een appél gedaan om binnen het eigen team geregeld met elkaar te spreken over integriteit.

Afleggen integriteitsverklaring

Alle nieuwe medewerkers met een (tijdelijke) aanstelling krijgen een uitnodiging om de eed of gelofte ten overstaan van de burgemeester af te leggen. Dit is een verplicht onderdeel van de introductieperiode.

Nieuwe medewerkers op inhuur basis (uitzendkrachten en ZZP-ers etc.) krijgen de integriteitscode bij hun indiensttreding en tekenen een verklaring waarin zij verklaren kennis te hebben genomen van de integriteitscode en zich conform te zullen gedragen.

Maatregelen gericht op informatiebeveiliging en privacy

In 2018 is blijvend aandacht gegeven aan informatiebeveiliging. Zowel op technisch, organisatorisch als fysieke gebied. Op basis van een verplichte baseline zijn audits gedaan die zijn gerapporteerd aan College en de gemeenteraad.

Ook is in 2018 een gemeente brede campagne naar aanleiding van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) gestart door de Functionaris Gegevensbescherming (FG). De FG heeft het AVG-10 stappenplan van de VNG als leidraad gebruikt. Ook op het gebied van privacy zijn audits, en wel op naleving van de AVG. De werkzaamheden bestaan grofweg uit informeren (bewustwording), adviseren (casuïstiek) en toezien op naleving (audits).

Verantwoording bestuurlijke integriteit

2018 was er een verkiezingsjaar. De integriteitscreening van de aanstaande raadsleden wordt gedaan door de politieke partijen.

Na de verkiezingen zijn de kandidaat-wethouders intensief op integriteit gescreend. Hierbij zijn geen bijzonderheden geconstateerd. Raad en college hebben samen het introductieprogramma integriteit van Governance & Integrity doorlopen en voor zowel de raad als voor het college staat voor 2019 de training morele oordeelsvorming op het programma.

2. Incidenten 2018

In 2018 is 1 melding van een vermoeden van een dreigende misstand, integriteitsschending en onregelmatigheid door de gemeentesecretaris ontvangen en door team P&O behandeld.

De aard van de melding:

Type melding	aantal
Vermoeden misbruik positie en/of belangenverstrengeling	1
Vermoeden lekken en misbruik informatie	
Vermoeden misbruik bevoegdheden	
Vermoeden misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding regels	
Vermoeden misdragingen in privésfeer	

Bij de melding heeft een vooronderzoek plaatsgevonden uitgevoerd door Bezemer en Kuiper om meer duidelijkheid te krijgen over de vermeende misstand of integriteitsschending.

Na onderzoek bleek dat het probleem was ontstaan door verstoorde arbeidsrelatie tussen twee collega's. Hierover is in aanwezigheid van de teamleider een gesprek geweest waarbij is afgesproken dat men op een professionele manier met elkaar communiceert en omgaat.

De melding is als volgt afgedaan:

Type afdoening	aantal
Nog niet afgerond	
Vermoeden ongegrond	1
Schriftelijke waarschuwing	
Disciplinaire straf - schriftelijke berisping	
Disciplinaire straf - voorwaardelijk strafontslag	
Anders, namelijk:	

3. Evaluatie beleid en aanbevelingen

Kaders

Er zijn geen signalen binnen gekomen bij team P&O dat de integriteitskaders aanpassing behoeven. Deze zijn nu 2 jaar in gebruik. In 2020 wordt de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren van kracht. Indien er nieuwe richtlijnen met betrekking tot integriteit komen dan zullen deze worden geïmplementeerd in ons eigen beleid.

Sturing

Uit het recent gehouden medewerkonderzoek bleek dat een aantal medewerkers heeft aangegeven gepest te zijn (of te worden). De teams en teamleiders zijn verplicht om met elkaar de resultaten te bespreken maar de vorm is verder vrij.

Echter bij een bezoek van de arbeidsinspectie in 2017 is gekeken op welke wijze de organisatie uitvoering geeft aan haar wettelijke plicht tot het terugdringen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Toen is gebleken dat we onvoldoende aan de inspectie konden aantonen op welke wijze de organisatie (het verantwoordelijke management) stuurt op het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting.

Daarom wordt geadviseerd om gesprekken en mogelijke afspraken over integriteit en PSA zoveel als mogelijk vast te leggen (rekening houdend met de AVG) en centraal (belegd bij de ARBO-coördinator) te verzamelen. Een voorbeeld zou kunnen zijn om het terugdringen van PSA en het bevorderen van integriteit geregeld bij de maandgesprekken tussen teamleiders en concernmanagers terug te laten komen en dit dan vast te leggen. Op deze wijze komt er meer zicht op hetgeen in de organisatie gebeurt om de integriteit te bevorderen en de PSA zo laag mogelijk te houden.

Aanbeveling

In de maandgesprekken geregeld praten over maatregelen om de PSA terug te dringen en de integriteitsbevorderende maatregelen binnen teams.

Nevenwerkzaamheden en financiële belangen

Vanuit wetgeving is elke ambtenaar verplicht om eventuele conflicterende belangen in relatie tot de functie-uitoefening te melden. Dit betreft financiële belangen en nevenwerkzaamheden. De verantwoordelijkheid voor tijdige en correcte melding ligt bij de ambtenaar zelf. Bij een aantal steekproeven in 2018 is gebleken dat meerdere ambtenaren hun nevenwerkzaamheden niet hebben gemeld.

Met de actualisering van de mandaatregeling is opgenomen dat team P&O bij elke melding van nevenwerkzaamheden een advies afgeeft.

Aanbeveling

Jaarlijks worden alle ambtenaren geïnformeerd door team P&O om hun gemelde nevenwerkzaamheden en financiële belangen te checken en waar nodig actualiseren.

Incidenten

Op basis van de incidenten in 2018 is er geen aanleiding om het integriteitsbeleid aan te passen.

Het aantal meldingen lijkt laag en wellicht zijn er incidenten geweest die binnen de teams zelf zijn afgehandeld. Omdat dit niet bekend is bij P&O staan deze niet in het overzicht. Dit kan een verklaring zijn van het lage meldingspercentage.

Aan de andere kant kan het ook betekenen dat er geregeld binnen teams met elkaar wordt gesproken over integriteit (en houding en gedrag) waardoor er geen incidenten en meldingen hebben plaatsgevonden.

4. Verslagen externe en interne vertrouwenspersonen

De verslagen van de externe en interne vertrouwenspersonen zijn gebundeld in één jaarverslag ongewenste omgangsvormen. Deze is als bijlage meegenomen.

In dit jaarverslag worden eveneens aanbevelingen gedaan die in lijn liggen met aanbeveling 1 in dit verslag.