

Integriteitsbeleid gemeente Het Hogeland 2019

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland;
overwegende

- dat integriteit en integer handelen een groot goed is en dat medewerkers doordrongen moeten zijn van hun rol en functie;

besluit:

- gelet op de artikel 15:1 e.v. en artikel 4:81 e.v. van de Algemene wet bestuursrecht;
- gelet op artikel 15 lid 1 en artikel 15 lid 2 en artikel 16 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO)
- gelet op de instemming van de Bijzondere Ondernemingsraad op 6 februari 2019

tot vaststelling het navolgende Integriteitsbeleid gemeente Het Hogeland 2019

Inleiding

In de afgelopen jaren is de aandacht voor integriteit in het publieke domein sterk toegenomen. Ook de gemeente Het Hogeland vindt integriteit belangrijk en heeft de behoefte uitgesproken om integriteit opnieuw en blijvend onder de aandacht te brengen bij zowel de ambtelijke organisatie, collegeleden als raadsleden.

Het integriteitsbeleid geeft aan op welke wijze de gemeente Het Hogeland omgaat met integriteit waarbij de minimumeisen zijn bepaald in de wet en de vastgestelde (rechtspositionele) regelingen.

Deze beleidsnotitie dient als kapstok waaraan de regelingen en instrumenten voor integriteit opgehangen kunnen worden. Ook vormt het een kader voor de visie, doelstellingen, instrumenten en de concreet met elkaar te ondernemen samenhangende activiteiten op het gebied van integriteit. Dit integriteitsbeleid is specifiek toegespitst op de gemeente Het Hogeland en geldt voor alle medewerkers in dienst van de gemeente Het Hogeland en voor overige groepen zoals inhuurkrachten en stagiaires.

1. Definitie en doelstelling 1.1 Wat is integer handelen?

Met integriteit -of integer handelen- wordt bedoeld dat je de functie adequaat en zorgvuldig uitoefent, rekening houdend met je verantwoordelijkheden en de geldende regels (onder andere artikel 125 tot 126 Ambtenarenwet, zie hoofdstuk 3 Wettelijk kader). Je voorkomt belangenverstrengeling en je maakt je eigen positie en belangen duidelijk in (mogelijke) conflictsituaties. De zorgvuldigheid geldt hierbij niet alleen naar buiten toe, maar ook naar je collega's.

Bijvoorbeeld:

- Je maakt kenbaar wanneer je moet onderhandelen met externe relaties dat je daarmee andere banden hebt dan alleen een werkrelatie.
- Je komt gedane toezeggingen, gemaakte afspraken en verplichtingen na, in- en extern.
- Je geeft aan wanneer er iets van je gevraagd of verwacht wordt dat naar jouw oordeel niet integer zou zijn.
- Bij een conflict kies je niet automatisch de kant van de sterkere partij, maar probeer je het geheel te overzien en handel je daarnaar.
- Als je een fout gemaakt hebt, dan meld je dit en neem je op eigen initiatief actie om de schade te beperken.

1.2 Hoe draagt dit beleid bij aan integer handelen?

De doelstelling van dit integriteitsbeleid is:

Het bevorderen en waarborgen van openheid en transparantie in het openbaar bestuur door het bepalen van normen voor gedrag en handelen van ambtenaren.

Concreet betekent dit:

- a. het bevorderen van het integriteitbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van medewerkers evenals medewerkers beschermen tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen;
- b. het versterken van het vertrouwen van medewerkers in elkaar;
- c. het versterken van het vertrouwen van de klanten (inwoners, bedrijven en andere organisaties) in de gemeente Het Hogeland;
- d. het borgen van integriteit binnen de gemeente Het Hogeland;

- e. zorgen voor een balans tussen het zelfstandig oordelen en handelen van medewerkers, en het voorkomen en zorgvuldig aanpakken van integriteitschendingen.

Dit integriteitsbeleid beoogt richting te geven aan het gedrag van medewerkers en borging van integriteit als gespreksonderwerp op langere termijn. Het beleid bestaat uit een mix van instrumenten met als doel:

- het opstellen van regels voor toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag en
- het bevorderen van het integriteit besef van medewerkers.

Het gedrag van medewerkers van de gemeente kan onder een vergrootglas liggen. Als een ander dit gedrag niet accepteert, is er de mogelijkheid dat er een klacht ingediend wordt tegen de medewerker. Dit is vastgelegd in hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht. Een gedraging van een persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan, wordt aangemerkt als een gedraging van dat bestuursorgaan. Naast de regeling in de wet heeft de gemeente Het Hogeland een eigen gemeentelijke verordening interne en externe klachtenbehandeling. Door bewust te zijn van onze positie en het belang van integer handelen, kunnen klachten voorkomen worden.

2. Waarden en normen

Integriteit is een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van medewerkers. Dat houdt onder meer in dat handelingen en gedrag in lijn moeten zijn met belangrijke normen en waarden van een organisatie. De gemeente Het Hogeland kiest voor de volgende kernwaarden als het gaat om integriteit:

Dienstbaarheid

Het handelen van een medewerker is altijd en volledig gericht op het belang van de gemeente, op de organisaties en burgers die daar onderdeel van uit maken. Daarbij bejegt de medewerker alle organisaties, burgers en collega's op gelijke wijze en met respect en worden de belangen van partijen op correcte wijze afgewogen.

Autonoom denken en handelen

Het handelen van een medewerker wordt gekenmerkt door onpartijdigheid, dat wil zeggen dat geen vermenging optreedt met oneigenlijke belangen en dat ook iedere schijn van een dergelijke vermenging wordt vermeden. Op een medewerker moet men kunnen rekenen. Die houdt zich aan zijn afspraken. Kennis en informatie waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikt, wendt hij aan voor het doel waarvoor die zijn gegeven.

Vertrouwen en verantwoordelijkheid

Het handelen van een medewerker is transparant, zodat optimale verantwoording mogelijk is en de controlerende organen volledig inzicht hebben in het handelen van de medewerker en zijn beweegredenen daarbij. De medewerker neemt en krijgt de verantwoordelijkheid die bij zijn functie past en is bereid daarover verantwoording af te leggen aan collega's, leidinggevenden, college en burgers.

Vakmanschap

Ambtenaren zijn vakmensen op hun terrein. Zij beschikken over de juiste kennis en vaardigheden en weten met nieuwe situaties om te gaan. Zij houden hun vak bij en nemen, waar nodig, initiatief.

3. Wettelijk kader

Veel gedragsregels die van belang zijn voor de integriteit van een medewerker zijn vastgelegd in wetten en rechtspositionele voorschriften. Hierin zijn de minimumvereisten voor het integriteitsbeleid aangegeven. Dit integriteitsbeleid geeft aan op welke wijze de gemeente Het Hogeland omgaat met integriteit en bijbehorende wetten en regels. Hieronder volgt een overzicht van relevante wet- en regelgeving specifiek op het gebied van (ambtelijke) integriteit.

Wetboek van Strafrecht

Hieronder worden de artikelen benoemd die specifiek ook zien op ambtenaren. Dit laat onverlet dat het wetboek van Strafrecht in zijn geheel ook van toepassing is op ambtenaren.

- geheimschending (artikel 272)
- verduistering (artikel 359)
- vervalsing (artikel 360)
- verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d. (artikel 361)
- fraude en corruptie (artikel 363)

Wetboek van Strafvordering

In het Wetboek van Strafvordering is in artikel 162 de verplichting voor de medewerker neergelegd om onmiddellijk aangifte te doen van misdrijven.

Ambtenarenwet

De Ambtenarenwet verplicht de gemeente Het Hogeland voorschriften vast te stellen over melding, registratie en het verbieden van nevenwerkzaamheden (artikel 125 quinquies, eerste lid, sub b, en d). Ook voor de openbaarmaking van geregistreerde nevenwerkzaamheden (lid 1, sub c) en de melding van financiële belangen van ambtenaren in een functie waarvoor dit ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst noodzakelijk is (lid 1, sub e) moeten voorschriften worden vastgesteld. De Ambtelijke gedragscode en de Regeling nevenwerkzaamheden gemeente Het Hogeland 2019 en Regeling melding financiële belangen gemeente Het Hogeland 2019 voorzien in die voorschriften.

De gemeente Het Hogeland moet ook voorschriften vaststellen voor een procedure inzake het omgaan met vermoedens van medewerkers van misstanden binnen de organisatie waarin zij werkzaam zijn (klokkenluidersregeling). Dit op basis van artikel 125 quinquies, lid 1 sub f, Ambtenarenwet en de regeling Melding vermoeden misstand zoals opgenomen in artikel 15.2 van de CAR-UWO. De Ambtenarenwet zegt verder dat de medewerker verplicht is tot geheimhouding van wat hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt (artikel 125a, lid 3). Dit is opgenomen in de Ambtelijke gedragscode en in de ambtseed of ambtsbelofte.

Op basis van artikel 125 quater van de Ambtenarenwet is de gemeente Het Hogeland verplicht een eigen integriteitsbeleid te voeren en hierover verantwoording af te leggen. Ook moet zij beschikken over een gedragscode (zie bijlage 2) voor goed ambtelijk handelen en moet de eed of belofte worden afgenomen bij alle ambtenaren die in dienst treden bij de gemeente Het Hogeland. Hiertoe is de Regeling ambtseed of belofte vastgesteld. Ten slotte is de verplichting opgenomen dat het bevoegd gezag en de medewerker zich als goed werkgever en goed medewerker dienen te gedragen (artikel 125ter).

Ook in de rechtspositieregeling van de gemeente is het een en ander geregeld over integriteit. In artikel 15:1 van de CAR-UWO is in algemene zin geregeld dat medewerkers gehouden zijn hun betrekking nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen zoals een goed medewerker betaamt.

4. Rollen en verantwoordelijkheden

College van B&W en directie

Het college van B&W en de directie zijn verantwoordelijk voor:

- het (laten) formuleren en vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen;
- het organisatie breed uitdragen van het integriteitsbeleid;
- het aan de orde stellen van integriteit in de personeelscyclus;
- het beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's;
- het treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid (bijv. het toepassen van een disciplinaire maatregel op basis van plichtsverzuim zoals omschreven in de CAR-UWO of -indien het personen betreft die werkzaam zijn voor de gemeente Het Hogeland anders dan op basis van een ambtelijke aanstelling- door de schending aan te merken als wanprestatie/onrechtmatige daad jegens de gemeente Het Hogeland).

Teamcoach

De teamcoach is binnen de eigen afdeling verantwoordelijk voor:

- het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag;
- het periodiek agenderen van integriteit voor een overleg op teamniveau zodat medewerkers vragen en dilemma's kunnen bespreken;
- het zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst);
- het fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties;
- het melden van (een vermoeden van) een integriteitschending bij de directie en het -in overleg met directie en HRM- nemen van passende maatregelen.

Medewerker

De medewerker is verantwoordelijk voor:

- het kennen en naleven van de regels en voorschriften van de gemeente Het Hogeland rond integriteit;
- het signaleren van integriteitkwesties en het ondernemen van actie zoals het aanspreken van een collega op zijn/haar gedrag of het aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg;
- het melden van (een vermoeden van) schending van het integriteitsbeleid bij zijn/haar leidinggevende en anders de naast hogere leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon. Indien

zwaarwegende belangen de toepassing van de interne meldingsprocedure in de weg staan, kan de melder het vermoeden van een misstand rechtstreeks melden bij het externe meldpunt.

HRM

HRM is verantwoordelijk voor:

- het opstellen en actualiseren van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen;
- het zorgen voor uitvoering en bekendmaking van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen;
- het ondersteunen/adviseren van directie en leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid;
- het organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
- het verzorgen van de communicatie over integriteit;
- zorgdragen voor het laten afleggen van de ambtseed/-gelofte;
- aanvraag VOG bij indiensttreding nieuwe medewerker of ondertekening integriteitsverklaring bij inhuurkrachten en stagiaires;
- het periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid aan ondernemingsraad en bestuur.

5. Invoering, handhaving en evaluatie

Na vaststelling van dit beleidsplan, inclusief de gedragscode en de regelingen, is invoering, borging en handhaving van het integriteitsbeleid aan de orde. Deze aspecten zijn geen onderdeel van het integriteitsbeleid op zich. Toch leest u hieronder enkele voorstellen voor de invoering, borging en handhaving ervan.

5.1 Invoering en borging

Een vastgesteld integriteitsbeleid speelt een belangrijke rol bij het bevorderen en borgen van integriteit. Het geeft duidelijkheid over de uitgangspunten van integriteit, over de kaders en regels die van toepassing zijn bij de diverse onderdelen en over de samenhang tussen instrumenten. Een beleidsplan alleen is echter niet voldoende, het beleid uitdragen en draagvlak creëren is minstens zo belangrijk. Het bevorderen van integriteit binnen de organisatie stopt dan ook niet na een eenmalige publicatie op intranet of het volgen van een training. Het onderwerp integriteit gaat alleen leven als het een regelmatig terugkerend onderwerp is in gesprekken en overleggen. Het gaat erom dat medewerkers zich bewust blijven van integriteit. Hierin hebben alle betrokkenen hun eigen verantwoordelijkheid. Om ook op lange termijn aandacht te houden voor integriteit en om de bewustwording en het bewustzijn rond dit onderwerp in te bedden in de organisatie is het goed om doorlopend aandacht te besteden aan het onderwerp.

Leidinggevenden agenderen het onderwerp integriteit of een specifieke casus voor overleggen op afdelingsniveau of voor gesprekken in de gesprekskolom.

5.2 Handhaving

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers. Bij het niet naleven van de afspraken en regelingen kunnen op basis van de rechtspositionele regeling maatregelen worden getroffen (CAR-UWO artikel 16). De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de afspraken. Wanneer het gaat om overtreding van de wet, doet de gemeente Het Hogeland aangifte bij de politie. Het gaat dan om een strafbaar feit, dat beoordeeld moet worden door het Openbaar Ministerie.

5.3. Onderliggende regelingen en procedures

Integriteit en integer handelen liggen niet vast door het hebben van een integriteitsbeleid. Voortvloeiend uit deze beleidsnotitie ondersteunen de volgende regelingen en procedures het integriteitsbeleid van de gemeente Het Hogeland:

- Gedragscode
- Ambtsbelofte of ambtseed
- Klachtenregeling ongewenst gedrag
- Regeling melding vermoeden misstand ("klokkenluidersregeling")
- Regeling nevenwerkzaamheden
- Integriteitsverklaring

5.4 Evalueren

De gemeente Het Hogeland evalueert en actualiseert zo nodig het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode elke twee jaar. De evaluatie wordt gedaan door HRM met input van teamcoaches en directie. Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld en vastgesteld in het directieoverleg en ter informatie behandeld in de ondernemingsraad.

6. Inwerkingtreding

Het Integriteitsbeleid gemeente Het Hogeland treedt in werking op de dag na de dag van bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2019.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Het Hogeland op 19 februari 2019.

H.J. Bolding, burgemeester

P.P.M. van Vilsteren, secretaris