

Eerste wijziging van de Ambtelijke Gedragscode Provincie Limburg 2020 "Goed ambtelijk vakmanschap"

Het college van Gedeputeerde Staten van de Provincie Limburg,

BESLUITEN

Vast te stellen het volgende besluit:

De eerste wijziging van de Ambtelijke Gedragscode Provincie Limburg 2020 "Goed ambtelijk vakmanschap"

Artikel I Wijziging

de Ambtelijke Gedragscode Provincie Limburg 2020 "Goed ambtelijk vakmanschap" wordt als volgt gewijzigd:

A

In de Inleiding wordt de paragraaf 'Functies van de gedragscode' vervangen door een nieuwe paragraaf 'Functies van de gedragscode', die luidt als volgt:

" Functies van de gedragscode

Deze gedragscode kan je helpen, als een kader om je gedrag te toetsen. Een gedragscode geeft geen antwoord op alle denkbare vragen en je zult dus zelf moeten blijven nadenken wat het inhoudt om als ambtenaar het moreel juiste te doen. Uiteraard kun je daarbij je collega's en je leidinggevende om raad en advies vragen.

De gedragscode is bedoeld om ambtenaren te ondersteunen in een veranderende samenleving met een complex krachtenveld. Dit gegeven vraagt veel van de ambtenaar en veronderstelt een goed moreel kader.

De gedragscode geeft daarbij een minimumnormering, maar moedigt aan om optimaal te functioneren ten behoeve van de samenleving.

De gedragscode helpt ook bij het creëren van een veilige werkomgeving, waar duidelijk is hoe procedures lopen, wie welke rol heeft en die zorgt dat integriteit bespreekbaar is.

Het is belangrijk dat integriteitsvraagstukken op een veilige manier besproken kunnen worden en dat de organisatie niet verkrampd reageert. Ambtenaren moeten zich gesteund voelen in hun streven het goede te doen, ook als dit hen in een conflict brengt binnen de organisatie. Trouw aan de publieke taak staat voorop.

De gedragscode helpt, omdat zij transparant maakt wat wij met elkaar onder integriteit verstaan. Hierdoor wordt helder wat wij van elkaar verwachten en waar onze stakeholders op kunnen rekenen. De gedragscode heeft ook een beschermende functie; deze helpt je om risico's te onderkennen, weerstand te bieden aan verleidingen en ongeoorloofde druk te weerstaan.

Om een zorgvuldige en eenduidige toepassing van deze gedragscode te borgen kan ambtelijk integriteitsadvies worden ingewonnen en is een aantal bevoegdheden expliciet bij de directie belegd. Hiermee is het meer-ogen principe geborgd in de besluitvorming.

De gedragscode vormt een wezenlijk onderdeel van het integriteitsbeleid van de Provincie. Het integriteitsbeleid omvat meer dan het bevorderen van goed ambtelijk handelen, het gaat bijvoorbeeld ook over omgangsvormen met elkaar. Ook daarover gaat deze gedragscode.

B

Na artikel 2.5 van hoofdstuk 2 wordt een nieuw artikel 2.6 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"2.6 Je bent transparant naar je leidinggevende over privérelaties die je werk of de provincie kunnen raken."

B1

In de paragraaf "Gewenst gedrag" van Hoofdstuk 2 wordt aan de opsomming de volgende zin toegevoegd: "

- Ik ben transparant over privérelaties die mijn werk of de provincie kunnen raken."

B2

Onder "Toelichting" van hoofdstuk 2 wordt na het onderdeel "2.2 Ongewenst gedrag" een nieuw onderdeel toegevoegd, dat luidt als volgt:

"2.6 Privérelaties en het werk

Overal waar mensen samen komen kunnen privérelaties ontstaan, dus ook op het werk. Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een ambtenaar en een externe relatie.

In sommige gevallen kan het problematisch zijn of worden en kan deze relatie een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan (de schijn van) belangenverstremming, of aan het weliswaar onbedoeld maar nog steeds ongewenst delen van vertrouwelijke informatie. Zo kan bijvoorbeeld de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een ondergeschikte.

Een relatie kan ook het groepsproces schaden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan roddel en de invloed daarvan op de betrokkenen en op het team. Dit is een situatie die onwenselijk is en voor alle partijen nadelig werkt. Met het vastleggen van het gewenste gedrag met betrekking tot relaties op de werkvloer kunnen situaties vermeden worden die verstrend en belemmerend kunnen werken bij de dagelijkse omgang met elkaar.

Eigen verantwoordelijkheid

Goed ambtenaarschap houdt in dat je op het werk professioneel en objectief blijft. Als de privérelatie hiervoor een probleem kan zijn of als je hierover twijfelt, word je geacht hiervan melding te doen bij je leidinggevende. Het is jouw eigen verantwoordelijkheid om hier actie in te ondernemen.

De leidinggevende die zo'n melding ontvangt, behoort hier discreet en met respect voor jouw privacy mee om te gaan en samen met jou te bekijken of er speciale maatwerkafspraken moeten worden gemaakt. In deze maatwerkafspraken wordt opgenomen hoe met de informatie wordt omgegaan en met wie deze wordt gedeeld. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren of goedkeuren.

Ook voor relaties met externen die je werk of de belangen van de Provincie Limburg kunnen raken zijn de spelregels zoals die gelden voor interne relaties van toepassing. Immers, ook in de contacten met externen kunnen de belangen die je als provincieambtenaar geacht wordt te behartigen in meer of mindere mate in strijd komen met de zakelijke of persoonlijke belangen van deze levens- of familierelatie buiten de provincie.

Gewenst gedrag

Van medewerkers wordt verwacht dat zij privérelaties die van invloed kunnen zijn op hun werk open en eerlijk melden aan hun leidinggevende. De leidinggevende besluit of hierop geacteerd moeten worden. In onderling overleg gaan partijen samen op zoek naar eventuele bij de situatie passende afspraken. Dit blijft altijd maatwerk.

Ook collega's die in het werk last hebben van een privérelatie van een collega kunnen hier met deze college over in gesprek gaan, dit bespreken met hun leidinggevende of, als dat niet mogelijk is, met de vertrouwenspersoon.

Actie naar aanleiding van een melding

Actie wordt in ieder geval genomen indien:

- er sprake is van een hiërarchische verhouding tussen betrokken medewerkers;
- de betrokken medewerkers direct en structureel samenwerken;
- de medewerker rechtstreeks betrokken is bij de beoordeling van de andere medewerker.

Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een ander cluster of dienstonderdeel of plaatsing in een andere functie kan aan de orde zijn."

C

Aan Gedragscode artikel 3 van Hoofdstuk 3 “Het tegengaan van belangenverstremgeling” worden twee nieuwe artikelen 3.6, 3.7 en 3.8 toegevoegd, die komen te luiden:

“3.6 Je onderhoudt vanuit je functie geen zakelijke contacten met voormalig gedeputeerden en de Commissaris van de Koning van de Provincie Limburg, binnen twee jaar na aftreden.”

“3.7 Medewerkers kunnen niet worden ingehuurd om tegelijkertijd als externe voor de Provincie Limburg werkzaamheden te verrichten, anders dan bij hoge uitzondering en na toestemming van de directie.”

en

“3.8 Voormalige provinciale medewerkers worden, anders dan bij hoge uitzondering en na toestemming van de directie, niet binnen twee jaar na ontslag ingehuurd voor het verrichten van werkzaamheden voor de Provincie Limburg.”

C1

Het onderdeel “Toelichting” bij artikel 3 wordt vervangen door:

“Toelichting

Belangenverstremgeling is een situatie waarbij een persoon tegelijkertijd meerdere belangen dient die niet met elkaar verenigbaar zijn. Het eigenbelang conflicteert met het algemeen belang. Het is een vorm van machtsmisbruik dat de overheid grote schade kan opleveren. Het raakt het hart van het ambt van ambtenaar, van de overheid en van de democratie. Het schaadt het vertrouwen van de samenleving in de overheid. Belangenverstremgeling is een ernstige integriteitsschending en wordt gezien als niet goed ambtelijk handelen.

Belangenverstremgeling gaat vaak samen met misbruik van positie en de bevoegdheden die je vanuit je functie hebt. Daarom zijn er regels op het gebied van nevenwerkzaamheden, neveninkomsten en financiële belangen.

Openheid

We vragen van jou als ambtenaar dat je voldoende let op het ontstaan of bestaan van verstrengelde situaties en dat je daar op een goede manier mee omgaat. Het niet melden van een mogelijke verstrengelde situatie bij je leidinggevende of het niet bespreken van een dilemma op dit gebied kan als een niet goed ambtelijk handelen en dus als een integriteitsschending beschouwd worden. Betrach openheid en blijf niet met een situatie rondlopen.

De schijn van

Je bent als ambtenaar gehouden belangenverstremgeling te voorkomen en er voor te zorgen dat je niet vooringenomen of partijdig bent. Ook “de schijn tegen” is niet goed voor de geloofwaardigheid van de overheid. De verdenking van belangenverstremgeling hoeft niet waar te zijn om het vertrouwen in de overheid te beschadigen. Bijvoorbeeld omdat het heel lastig blijkt te zijn achteraf iets uit te kunnen leggen.

Daarom moet je alles doen om de schijn van belangenverstremgeling te voorkomen. Dit beschermt niet alleen de geloofwaardigheid van de Provincie maar ook jezelf tegen lastig te weerleggen beschuldigingen. In sommige gevallen kun je de schijn tegen gaan door bepaalde werkzaamheden, waar je een persoonlijk belang zou kunnen hebben, in overleg met je leidinggevende over te dragen aan een collega.

We kunnen nooit helemaal voorkomen dat er rond een ambtenaar het vermoeden van de schijn van belangenverstremgeling ontstaat bij een ander. Maar in de meeste gevallen is het niet moeilijk om preventieve maatregelen te nemen, bijvoorbeeld door in privé-tijd geen zaken te doen met bedrijven of organisaties waarmee je ook een zakelijke relatie onderhoudt. De aard van je functie speelt ook een rol. Bij situaties als het vercommercialiseren van overheidskennis, overstappen naar een andere werkgever, inkoop, inhuur en aanbesteding, zaken en diensten aanbieden aan de eigen werkgever en sponsoring zou je extra alert moeten zijn en actief dilemma’s bespreekbaar moeten maken.

Nevenactiviteiten

Het wordt positief gewaardeerd dat ambtenaren zich maatschappelijk ontplooiën in (politiek) bestuurswerk of vrijwilligerswerk en dergelijke nevenactiviteiten. Zo weet je wat er in de samenleving omgaat. Ook wordt het in onze maatschappij steeds meer geaccepteerd om meerdere banen te hebben of om

zelfstandig ondernemerschap te combineren met een betaalde baan. Ook als ambtenaar. De wisselwerking tussen markt, maatschappij en overheid biedt kansen en voordelen en levert meestal geen problemen op.

Maar soms roept een nevenwerkzaamheid vragen op, vaak vanwege de schijn van belangenverstremming maar ook vanwege imago-problemen voor jezelf of voor de Provincie. Ben je van plan om nevenwerkzaamheden te gaan verrichten dan moet je je vooraf afvragen of beide situaties naast elkaar kunnen bestaan.

In de Ambtenarenwet 2017 is opgenomen dat het ambtenaren verboden is om nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor een goede vervulling van de hoofdfunctie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staan met de functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Het is daarom verstandig om voorafgaand aan je voornemen tot het beginnen van een nevenfunctie, deze te melden bij je leidinggevende en samen de eventuele risico's die het verrichten van deze nevenwerkzaamheden met zich brengt, te bepalen. In geval van politieke nevenwerkzaamheden overlegt de leidinggevende hierover met de directie. Een verzoek om nevenwerkzaamheden te kunnen en mogen verrichten zal altijd aan de hand van de bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017 en deze gedragscode worden getoetst. Ingeval van politieke nevenwerkzaamheden is bovendien het uitgangspunt dat het grondwettelijk kiesrecht wordt gerespecteerd. Deze toetsing is altijd een momentopname. Toestemming voor nevenwerkzaamheden of afgesproken beheersmaatregelen kan indien nodig worden gewijzigd of ingetrokken, bijvoorbeeld bij een wijziging van omstandigheden, van de hoofd- of nevenfunctie of van inzicht, ofwel wanneer de gestelde voorwaarden worden overtreden.

In het belang van de werknemer om een overgangstermijn kan bij het intrekken van een toestemming of het wijzigen van beheersmaatregelen een overgangstermijn worden gehanteerd. Het gebruik maken van een zodanige overgangstermijn is enkel mogelijk als dit passend is in de concrete situatie.

Het uitoefenen van een nevenfunctie wordt opgenomen in je personeelsdossier en van ambtenaren in de schaal 14 of hoger wordt de nevenfunctie openbaar gemaakt op intranet en via de website van de Provincie.

Contacten met voormalige bestuurders

Afgetreden provinciebestuurders worden overeenkomstig de gedragscode integriteit voor de Commissaris van de Koning en Gedeputeerde Staten geacht zich te onthouden van het ten behoeve van maatschappelijke en/of commerciële activiteiten onderhouden van contacten met ambtenaren van de Provincie Limburg. De gedragscode integriteit voor de Commissaris van de Koning en Gedeputeerde Staten spreekt hierbij van een periode van twee jaar. Dit zogenaamde lobbyverbod geldt niet voor voormalig bestuurders in relatie tot nieuwe werkzaamheden c.q. activiteiten van de voormalige bestuurder bij de (semi)overheid.

Om te voorkomen dat er voor ambtenaren een onduidelijke situatie ontstaat ten aanzien van deze contacten, met name ten aanzien van het delen van informatie en het bestaan van een eventuele voormalige gezagsverhouding, is het ambtenaren niet is toegestaan functionele contacten met afgetreden bestuurders te onderhouden, gedurende een periode van twee jaar na hun aftreden. Zakelijke contacten zijn contacten die het provinciale beleid in de breedte raken.

Als je door een voormalige bestuurder wordt benaderd dan bespreek je dit met je leidinggevende. De leidinggevende moet zich ervan bewust zijn dat de medewerker zich in een lastige positie kan bevinden gelet op de mogelijk hiërarchische verhouding tussen de medewerker en de voormalige bestuurder die er voorheen was. Het kan voor een medewerker lastig zijn om een zodanige benadering af te houden. Samen met je leidinggevende bepaal je op welke wijze hiermee wordt omgegaan.

Draaideurverbod

De draaideurverbod bestaat uit twee delen. Het eerste deel is dat medewerkers niet als externe een opdracht voor de Provincie mogen doen. Het tweede deel bevat de regel dat voormalige provincie-medewerkers niet binnen twee jaar na hun vertrek worden ingehuurd om werkzaamheden voor de Provincie uit te voeren. Deze regels zijn opgesteld om (de schijn van) belangenverstremming, beïnvloeding en oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Ook zou de onwenselijke situatie kunnen ontstaan dat voormalige ambtenaren via inhuur hetzelfde werk gaan uitvoeren, maar daarvoor meer geld krijgen.

Ook als voormalige medewerkers in dienst gaan bij een onderneming die in een contract verhouding met de Provincie staat of door deze als externe wordt ingehuurd, kan er sprake zijn van (schijn van) belangenverstremming. Dit dient echter van geval tot geval te worden beoordeeld. Indien het wenselijk is dat een voormalige medewerker binnen twee jaar wordt ingehuurd voor het verrichten van werk-

zaamheden, kan alleen de directie hier bij hoge uitzondering toestemming voor verlenen. Overeenkomstig het Mandaatbesluit is de bevoegdheid niet gemandateerd aan de clustermanagers, maar blijft dit voorbehouden aan de directie. ”

Artikel II Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Artikel III Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als “1ste wijziging Ambtelijke Gedragscode Provincie Limburg 2020 “Goed ambtelijk vakmanschap”

Maastricht, d.d. 4 juni 2024

Gedeputeerde Staten voornoemd

*de voorzitter,
De heer E.G.M. Roemer*

*secretaris,
De heer D. Timmer*