



Integriteitsbeleid gemeente Heemskerk 2024





Geregistreerd onder nummer D/2023/581066

Wettelijke grondslag:

Artikel 4 Ambtenarenwet

Integriteitsbeleid gemeente Heemskerk 2024

Intitulé

Integriteitsbeleid gemeente Heemskerk

Het college van burgemeester en wethouders

Gelet op:

Artikel 4 van de Ambtenarenwet

Besluit:

Het Integriteitsbeleid gemeente Heemskerk 2024 vast te stellen.

Het Integriteitsbeleid gemeente Heemskerk 2007 in te trekken.

Inleiding

De aandacht voor integriteit in het publieke domein is groot. Ook de gemeente Heemskerk hecht veel waarde aan integriteit en wil dit opnieuw en blijvend onder de aandacht brengen in de ambtelijke organisatie, in lijn met de Organisatievisie 2022-2026 'In beweging, samen het verschil maken'.

Het werken in een politiek-bestuurlijke omgeving als de gemeenten vraagt om aandacht voor integraliteit. Integere medewerkers zijn een basisvoorwaarde voor het vertrouwen van onze opdrachtgevers, onze cliënten, en klanten en de organisaties met wie wij samenwerken. Integriteit heeft alles te maken met kwaliteit en professionaliteit. Om de integriteit hoog te houden willen we een actueel integriteitsbeleid hebben. Belangrijker nog is het periodiek agenderen van integriteit om het onder de aandacht te houden van en levend te houden voor alle medewerkers.

Deze notitie integriteitsbeleid 2024 vervangt het integriteitsbeleid uit 2007 en vormt de kapstok waaraan alle regelingen en instrumenten voor integriteit opgehangen zijn. Het integriteitsbeleid vormt ook het kader voor de visie, ambities, doelstellingen, instrumenten, van de organisatie en de concreet met elkaar te ondernemen samenhangende activiteiten op het gebied van integriteit.

Dit integriteitsbeleid geldt voor alle medewerkers in dienst van de gemeente Heemskerk en overige groepen zoals inhuurkrachten, gedetacheerden en stagiaires.

1. Definitie en doelstelling

1.1 Wat is integer handelen?

Van Dale definieert integriteit als 'de onkreukbaarheid en onschendbaarheid'. Dat klinkt goed, maar geeft nog niet veel duidelijkheid. Het begrip integriteit roept bij verschillende mensen vaak verschillende beelden op. Door ontwikkelingen in de tijd kunnen opvattingen over wat wel of niet 'kan', ook weer veranderen.

Een uitleg van het begrip integriteit is: *zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen*.

- *Zorgvuldig* betekent dat je steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteert op je verantwoordelijkheden en je voortdurend vragen stelt over je doen en laten.

- *Uitlegbaar* betekent dat je kan aangeven hoe je handelen past bij je verantwoordelijkheden en kerntaken, maar ook bij de kernwaarden, de regels en richtlijnen van de organisatie.
- *Standvastig* betekent dat je je rug recht houdt bij weerstanden en verleidingen.

De Ambtenarenwet 2017 verwoordt integriteit als 'goed ambtelijk handelen'. Handelingen en gedrag zijn dan in lijn met de waarden en normen van de organisatie en met wet-en regelgeving. Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van de professionaliteit van alle medewerkers.

1.2 Hoe draagt dit beleid bij aan integer handelen?

Doel van dit integriteitsbeleid is het bevorderen en waarborgen van openheid en transparantie door het bepalen van normen voor gedrag en handelen van medewerkers, door duidelijk te zijn over wat toelaatbaar en wat ontoelaatbaar gedrag is.

Concreet:

- het integriteitbewustzijn en het verantwoord handelen van medewerkers bevorderen en medewerkers beschermen tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen
- het vertrouwen van medewerkers in elkaar versterken
- het vertrouwen van inwoners, bedrijven in de gemeente Heemskerk versterken
- integriteit binnen de gemeente Heemskerk borgen
- voorkomen en zorgvuldig aanpakken van integriteitsschendingen

Het beleid bestaat uit een mix van instrumenten: duidelijke regels voor gedrag en instrumenten gericht op het bevorderen van het integriteitsbesef van medewerkers.

2. Waarden en normen

Integriteit is een belangrijk onderdeel van het professioneel functioneren van werknemers. Ook moeten werknemers handelen en zich gedragen in lijn met de kernwaarden van de gemeente Heemskerk zoals verwoord in de Organisatievisie 2022-2026: *'In beweging, samen het verschil maken'*. In de visie staat: *Als medewerker vragen we je om nieuwsgierig, ambitieus en ondernemend te zijn. Je staat open voor de nieuwe ontwikkelingen en beweegt hierin mee. Je blijft jezelf ontwikkelen en doet een stap vooruit, zodat we samen onze doelen bereiken. Je bent je er daarbij van bewust dat je werkt in een politiek-bestuurlijke omgeving en dat je er voor de inwoners bent.*

Integer handelen maakt hiervan onlosmakelijk deel uit.

De kernwaarden van de gemeente Heemskerk zijn:





3. Integriteitsinstrumenten

Integriteitsbeleid omvat meerdere elementen. Naast gedragsregels zijn dit diverse activiteiten en maatregelen zoals het bevorderen van bewustwording van integriteitsrisico's, het vaststellen van kwetsbare plekken binnen de organisatie en het kunnen omgaan met integriteitschendingen. De elementen die een noodzakelijk onderdeel vormen van een volwaardig integriteitsbeleid worden hieronder benoemd en afzonderlijk uitgewerkt.

1. Gedragscode gemeente Heemskerk
2. Integriteit bij werving & selectie: Ambtsbelofte, ambtseed, integriteitsverklaring en VOG
3. Klachtenregeling ongewenst gedrag en de vertrouwenspersonen
4. Regeling melding vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht ("klokkenluidersregeling")
5. Regeling nevenwerkzaamheden
6. Regeling melding financiële belangen
7. Gedragscode persoonlijke relaties op de werkvloer
8. Regeling gebruik telefoon, internet en e-mail

1. Gedragscode gemeente Heemskerk

Deze gedragscode biedt medewerkers houvast bij het hanteren van de normen en waarden van de gemeente Heemskerk, door duidelijkheid te geven wat wel en niet toelaatbaar is voor medewerkers. De gedragscode is een instrument om werknemers aan te spreken op hun handelen en gedrag. De gedragscode geldt voor alle medewerkers in dienst van het gemeente Heemskerk maar ook voor inhuurkrachten, stagiaires en medewerkers die voor de werkgever werken. Voor bestuurders en raadsleden van de gemeente Heemskerk geldt een aparte gedragscode.

2. Ambtsbelofte, ambtseed , integriteitsverklaring en VOG

In de werving en selectie besteedt Heemskerk aandacht aan integriteit door het controleren van originele diploma's en getuigschriften en het nagaan van referenties. Voor indiensttreding wordt als vereiste gesteld dat de kandidaat in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag (VOG). Ook bij interne wisseling van functie dient opnieuw een VOG aangevraagd te worden.

Onderdeel van de indiensttreding is het afleggen van- de eed/-belofte. Andere groepen medewerkers, zoals inhuurkrachten ondertekenen voor aanvang van de werkzaamheden integriteitsverklaring. De verklaring wordt geregistreerd in het personeelssysteem (Afas). Bij het afleggen van de eed/belofte wordt aandacht besteed aan integriteit. Tijdens de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers is er ook aandacht voor integriteit onder andere door middel van een (online) training.

3. Klachtenregeling ongewenst gedrag en vertrouwenspersonen

Werknemers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen dit melden bij hun leidinggevende of bij de interne contactpersonen of externe vertrouwenspersoon. De ondernemingsraad moet instemming geven voor de benoeming van een vertrouwenspersoon (artikel 27 lid 1, onder d WOR).

Gemeente Heemskerk is hiertoe aangesloten bij de externe klachtencommissie van de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG). Voor deze klachten geldt de klachtenregeling ongewenst gedrag van de VNG. Gemeente Heemskerk heeft één externe vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag en integriteit.

Werknemers die advies willen vragen of een melding willen doen inzake (een schending van) integriteit of vermoeden van een misstand kunnen terecht bij de externe vertrouwenspersoon.

Er zijn diverse interne contactpersonen voor integriteit en ongewenst gedrag. De informatie hierover staat op Hub.

4. Regeling melden vermoeden misstanden en inbreuk op Unierecht (Klokkenluiders regeling)

Gemeente Heemskerk beschikt over een regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht. De regeling melden vermoeden misstanden regelt de mogelijkheid voor het melden van (een vermoeden van) een misstand. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan fraude, belangenverstrengeling en misbruik van goederen. De bescherming van de melder, de zogenaamde “klokkenluider”, is hierin geregeld. De regeling beschrijft de interne en externe procedure ingeval van een melding van (een vermoeden van) een misstand.

5. Regeling nevenwerkzaamheden

Voor wat betreft het verrichten van nevenwerkzaamheden zijn de verplichtingen en restricties vastgelegd in artikel 4, 5, 6 en 8 van de Ambtenarenwet 2017. Een ambtenaar mag in beginsel nevenwerkzaamheden verrichten (artikel 19 Grondwet). Contractuele inperking van dit recht is toegestaan. De voorwaarden voor het verrichten van nevenwerkzaamheden zijn in deze regeling nevenwerkzaamheden opgenomen.

6. Regeling melden financiële belangen

In de Ambtenarenwet 2017 is een bepaling toegevoegd die overheidswerkgevers verplicht om voorschriften vast te stellen over het melden van financiële belangen. Ambtenaren die een functie uitoefenen waarbij het risico bestaat op financiële belangenverstrengeling, moeten dat melden. Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed, bouwgrond alsook om financiële deelneming in ondernemingen. Bij de gemeentelijke overheid kan gedacht worden aan ambtenaren die betrokken zijn bij grondzaken, subsidieverstreking, sponsoring, verstreking van leningen, verstreking van garanties, inkoop en aanbesteding zoals bijvoorbeeld het gunnen van onderzoeks- en adviesopdrachten. Ambtenaren die deze taken verrichten zouden in de verleiding kunnen komen om zich bij het nemen van functionele beslissingen te laten leiden door niet-functionele belangen zoals een persoonlijk financieel belang.

7. Gedragscode persoonlijke relaties op de werkvloer

Overall waar mensen samen komen kunnen naast professionele relaties ook privérelaties bestaan of ontstaan die mogelijk integriteitsrisico's met zich meebrengen. Het doel van deze gedragscode is om alle medewerkers te voorzien van informatie over hoe om te gaan met een mogelijke overlapping van professionele- en privérelaties.

8. Regeling gebruik telefoon, internet en e-mail

In deze regeling wordt beschreven welke gedragsregels gelden bij het gebruik van internet en e-mail op de (thuis)werkplek en onder werktijd. Het doel is het vinden van een goede balans tussen verantwoord gebruik van telefoon, internet en e-mail, bescherming van de privacy van werknemers op de (thuis)werkplek en het beheer van de internetfaciliteiten binnen de organisatie.

4. Rollen en verantwoordelijkheden

Dit hoofdstuk beschrijft de verschillende rollen en de daarbij horende verantwoordelijkheden binnen gemeente Heemskerk met betrekking tot integriteit.

College

Het college is verantwoordelijk voor het (laten):

- vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en –regelingen
- organisatie breed uitdragen van het integriteitsbeleid
- door houding en gedrag het goede voorbeeld geven en hierop aanspreekbaar zijn
- beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen binnen de organisatie en het ervoor zorgen dat werknemers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's



- treffen van passende maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid (bijv. het toepassen van een disciplinaire maatregel op grond van de CAO gemeenten en het Burgerlijk Wetboek)
- periodiek rapporteren over het gevoerde integriteitsbeleid aan het management en ter informatie aan de ondernemingsraad

Management

De teamleider is binnen het eigen team verantwoordelijk voor:

- het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het eigen voorbeeldgedrag en hierop aanspreekbaar zijn
- in samenwerking met de medewerkers integriteit opnemen in het teamplan/jaarplan
- het aan de orde stellen van integriteit in 'de HR-gesprekscyclus'
- het minimaal één keer per jaar agenderen van integriteit voor een werkoverleg zodat werknemers vragen en dilemma's kunnen bespreken
- het zorgdragen voor naleving van het integriteitsbeleid door werknemers (o.a. het aanspreken van werknemers op hun gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst)
- het fungeren als eerste aanspreekpunt voor werknemers bij integriteitskwesaties
- het melden van (een vermoeden van) een integriteitschending bij het Management Team (MT) en het -in overleg met MT en HR, indien nodig uitvoeren van passende maatregelen

Medewerker

De medewerker is verantwoordelijk voor:

- het kennen en naleven van de regels en voorschriften van de gemeente Heemskerk rond integriteit
- het naleven de gedragscode en andere integriteitsvoorschriften

Daarnaast is het wenselijk dat de medewerker:

- integriteitskwesaties signaleert en hierop actie onderneemt 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 (interne) vertrouwenspersoon

HR

HR is verantwoordelijk voor:

- het opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid, -instrumenten en regelingen voor werknemers en bekendmaking en advies hierover
- het ondersteunen/adviseren van het MT en teamleiders bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid
- het organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit
- het werven, selecteren, opleiden en benoemen van interne vertrouwenspersonen
- het verzorgen van registraties en periodieke rapportages over integriteit
- het verzorgen van de communicatie over integriteit

5. Handhaven

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers van de gemeente Heemskerk. Als een medewerker de afspraken, regelingen overtreedt of anderszins niet integer werkt, kan dit worden beschouwd als plichtsverzuim. Ook gedragingen in privétijd kunnen plichtsverzuim opleveren. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om gedrag waar het aanzien van de

organisatie door wordt geschaad of waardoor de integriteit, voor zover deze in verband staat met de functieervulling, in het geding is. Dit kan een arbeidsrechtelijke maatregel tot gevolg hebben. De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de afspraken/regelingen. Wanneer het gaat om overtreding van de wet, doet de gemeente aangifte bij de politie.

6. Monitoren en evalueren

Op organisatieniveau wordt verantwoording over integriteit afgelegd in rapportages, onder andere van de vertrouwenspersoon. Op individueel niveau vindt monitoring plaats als onderdeel van het contact tussen leidinggevende en medewerker in de HR gesprekscyclus.

De gemeente evalueert en actualiseert het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode elke vier jaar. De evaluatie wordt uitgevoerd door HR, met input van het management. Het verslag van de evaluatie en de eventuele verbeterpunten worden behandeld en vastgelegd en besproken in de ondernemingsraad.

Inwerkingtreding

Dit beleid kan worden aangehaald als 'Integriteitsbeleid gemeente Heemskerk 2024 en treedt in werking op de dag na waarop zij bekend is gemaakt.

Ondertekening

Vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Heemskerk in de vergadering van xxxxxxx.

De secretaris,

de burgemeester