



Beleidsplan ambtelijke integriteit 2021 – 2025

Inleiding

Dit plan gaat in op het ambtelijke integriteitsbeleid van de gemeente Rotterdam. De term 'ambtelijk' is hier gebruikt als onderscheid van 'bestuurlijk'. Het ambtelijk integriteitsbeleid geldt voor iedereen die bij of voor de gemeente werkt.

In de afgelopen jaren is veel gedaan en bereikt. Tegelijkertijd is een intensivering noodzakelijk. Recente casuïstiek heeft laten zien dat het lerend vermogen van de organisatie versterkt moet worden. We moeten de risico's voor integriteit actiever in beeld brengen en deze beperken of uitsluiten.

De kernvraag is: hoe zorgen we systematisch voor een werkend systeem van integer werken? Integriteit moet je elke dag weer doen. Zijn de administratieve processen en regelgeving op orde? Houden we ons er aan (soft en hard controls)? En: zijn er kwetsbaarheden die kwaadwillenden kunnen benutten?

Dit vraagt wat van medewerkers en niet in de laatste plaats leidinggevend: kennen we de processen en kwetsbaarheden, hebben we dilemma's in beeld en bespreken we dit met elkaar? Bewustwording en training zijn daarbij van groot belang. Maar ook audits en steekproefsgewijze controles zijn cruciaal.

Voor de focus en verbeteringen van het ambtelijk integriteitsbeleid zijn drie onderzoeken van belang.

- 1) Op verzoek van de raad wordt er een evaluatie integriteitsbeleid uitgevoerd (motie Integer ben je niet een beetje, D. Tak, 17 dec. 2020). Voorjaar/zomer 2021 worden de resultaten verwacht en besproken met de raad. De follow up van dit onderzoek zal betrokken worden bij het integriteitsbeleid en de jaarplannen van de komende jaren.
- 2) De lessen uit de fraudezaak bij Stadsbeheer en meer specifiek de aanbevelingen van het onderzoek naar deze fraude worden, evenals de werking van de klokkenluidersregeling, betrokken bij de verdere ontwikkeling van het integriteitsbeleid.
- 3) Lessen audit Hard Controls Fraude. Dit is een kwalitatief onderzoek naar de sturing van het management op het inregelen van hard controls ten aanzien van frauderisico's en op de effectieve werking daarvan.

Dit meerjarenbeleidsplan wordt periodiek herijkt. Het biedt een overzicht van de doelen en activiteiten voor de korte en middellange termijn. Bij een lerende organisatie hoort juist dat dit plan niet statisch is, maar in de loop van de tijd zal worden aangevuld of aangescherpt. Op basis van de uitkomsten van de genoemde onderzoeken, maar ook met de lessen die we leren uit de praktijk.

Achtereenvolgens komen in dit plan aan de orde:

1. Belang van integriteit
2. Organisatie ambtelijke integriteit
3. Wet- en regelgeving
4. Terugblik 2016-2020
5. Doelstellingen 2021-2025
6. Uitvoeringsprogramma
7. Financiën



1. Belang van integriteit

Integriteit is van fundamenteel belang voor elke organisatie en zeker voor een gemeente. Medewerkers, partners en burgers moeten er op kunnen vertrouwen dat de gemeente zich houdt aan de wet- en regelgeving – zeker als zij die voor een deel zelf opstelt. Als de overheid niet integer handelt, verliest zij haar gezag.

Integriteit is onderdeel van het dagelijks handelen van de organisatie. Daarmee is meteen gezegd dat leidinggevendenden een cruciale rol hebben in het bevorderen van integriteit. Niet alleen hebben zij hun eigen verantwoordelijkheid als werknemer, maar ook hebben zij een voorbeeldfunctie en moeten zij de integriteit van hun medewerkers handhaven en bevorderen. Leidinggevendenden hebben niet alleen kennis van regels en processen, ze kennen of onderzoeken ook de kwetsbaarheden en dragen zorg voor (steekproefsgewijze) controle.

Naast gedrag en houding is van belang dat de administratieve organisatie zo is ingericht, dat de integriteit niet in het gedrang komt, maar juist wordt bevorderd.

2. Organisatiestructuur

Ambtelijke integriteit is vanuit het college belegd bij de wethouder Organisatie. Eindverantwoordelijk voor het ambtelijk integriteitsbeleid is de gemeentesecretaris. Op concern-niveau is de directeur Human Resources, Communicatie en Juridische Zaken als concernportefeuillehouder integriteit verantwoordelijk voor de centrale rol.

Leidinggevendenden

Integriteit is primair de verantwoordelijkheid van leidinggevendenden. Zij worden ondersteund door de integriteitsorganisatie die als volgt is ingericht.

Concern

Op centraal niveau werken een concerncoördinator ambtelijke integriteit, een klein team integriteitsonderzoekers en een coördinator voor de vertrouwenspersonen.

Clusters

De uitvoering van het ambtelijke integriteitsbeleid is breed verankerd in het concern. De zes clusters en de combinatie Middelen & Control en Concern Auditing hebben elk een portefeuillehouder integriteit en een clustercoördinator integriteit. De portefeuillehouders zijn directeuren of managers, waardoor de lijnverantwoordelijkheid voor integriteit zichtbaar wordt. De vertrouwenspersonen werken vanuit een pool voor het gehele concern.

Clustercoördinatoren: meldingen en klachten

De clustercoördinatoren hebben een coördinerende rol bij integriteitsmeldingen en integriteitsonderzoeken.

- Alle integriteitsmeldingen die bij leidinggevendenden of vertrouwenspersonen terecht komen, moeten voor afstemming en registratie worden doorgegeven aan de clustercoördinator integriteit.
- Dit geldt ook voor de zaken die door de lijn (binnen het cluster) afgehandeld gaan worden.
- Ook meldingen van burgers over mogelijke integriteitsschendingen van ambtenaren (en anderen die bij de gemeente Rotterdam werkzaam zijn), worden aan de clustercoördinator integriteit doorgegeven.
- Ook klachten die betrekking hebben op integriteit worden overgedragen aan de clustercoördinator.



- Tot slot zorgen zij voor de verzameling, registratie en aanlevering van de noodzakelijke gegevens voor overzichten op clusterniveau en incidenteel gevraagde informatie.

Er is onderling overleg om tot de juiste aanpak van een casus te komen, of een gezamenlijke lijn te ontwikkelen.

Clustercoördinatoren: advies

De clustercoördinatoren adviseren de leidinggevenden over verzoeken om nevenwerkzaamheden te mogen uitvoeren, aan de hand van het afwegingskader nevenwerkzaamheden. Ook adviseren ze over beleidsaanpassingen en geven ze workshops en presentaties in teams en MT's.

Verder zijn de clustercoördinatoren integriteit in hun cluster aanspreekpunt voor hun concern-directeur, portefeuillehouder en de vertrouwenspersonen. De clustercoördinator geeft desgewenst antwoord op adviesvragen vanuit het cluster.

Ombudsman

In het kader van de Regeling Melding Vermoeden Misstand fungeert de Gemeentelijke Ombudsman als extern meldpunt. De Gemeentelijke Ombudsman heeft tot taak een door de melder gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en de concerndirecteur daarover een oordeel en aanbeveling te geven.

Afstemming

De ambtelijke en bestuurlijke afstemming over (de uitvoering van) het integriteitsbeleid vindt als volgt plaats.

- Uitgangspunt voor leidinggevenden is: neem integriteit mee in de bestaande overlegstructuur.
- Integriteitsbeeld per cluster: dit is een vast agendapunt tijdens de sturingsgesprekken die elk kwartaal plaatsvinden tussen de gemeentesecretaris en de concerndirecteuren. In deze sturingsgesprekken wordt de uitvoering van het integriteitsbeleid bewaakt (voortgang, samenhang tussen de acties) en zo nodig bijgestuurd.
- Integriteitsbeeld concern: dit is een terugkerend agendapunt in het overleg tussen de gemeentesecretaris en de algemeen directeur BCO, waarbij de directeur HCJ op dit onderwerp regelmatig aanschuift.
- Zware casuïstiek: concerndirecteuren houden de gemeentesecretaris hierover rechtstreeks en regelmatig op de hoogte. Ook is er een korte lijn van de lijnorganisatie naar de wethouder Organisatie.

3. Wet- en regelgeving

In de Ambtenarenwet en het Burgerlijk Wetboek staat beschreven wat onder goed ambtenaarschap respectievelijk goed werknemerschap wordt verstaan. Daaronder vallen bijvoorbeeld het dienen van het algemeen belang, het zich houden aan wet- en regelgeving en het respectvol omgaan met anderen.

Aanvullend heeft de gemeente een gedragscode en een aantal regelingen en protocollen opgesteld, die zijn samengebracht in het Personeelshandboek010. Dit zijn:

- Gedragscode voor werknemers van de gemeente Rotterdam 2016
- Regeling Melding Vermoeden Misstand 2015
- Protocol Onderzoek Vermoeden Misstand en Integriteitschending 2015 *)
- Protocol Ongewenste Omgangsvormen 2016
- Regeling ICT- en Informatiegebruik (komt in 2021)
- Protocol meldplicht en afhandeling (vermoedelijke) datalekken 2018
- Protocol heimelijk cameratoezicht 2009



- Regeling gebruik gegevens voertuigcommunicatiesysteem 2015
- Protocol Veilige en Publieke Dienstverlening 2019

De regelgeving wordt herzien als bijvoorbeeld veranderende wetgeving of de dagelijkse praktijk daar aanleiding toe geven. Een periodieke toets op actualiteit is wenselijk. Dit wordt in de onderdelen 5 en 6 uitgewerkt.

*) Dit protocol staat niet in het Personeelshandboek010, maar in Notubiz.

4. Terugblik 2016-2020

a. Beleid

In de afgelopen vier jaar is in Rotterdam gewerkt aan de hand van het beleidsplan ambtelijke en bestuurlijke integriteit 2016-2020, langs de drie pijlers:

1. Regelgeving
2. Bewustwording
3. Blick naar buiten.

Binnen de pijler **regelgeving** is het volgende gedaan:

- De Gedragscode voor medewerkers van de gemeente Rotterdam en het Protocol ongewenste omgangsvormen is geactualiseerd.
- In 2016 is de Expertgroep Ontslag gevormd, om eenduidigheid in disciplinaire ontslagzaken te verkrijgen en hierover expertise op te bouwen.
- Door B&W is vanaf 2018 verplicht gesteld dat elke medewerker om de vijf jaar een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) moet aanleveren.
- In 2018 is het Protocol meldplicht en afhandeling (vermoedelijke) datalekken opgesteld.
- In 2019 is het Protocol Veilige en Publieke Dienstverlening opgesteld.
- Door Stadsontwikkeling zijn sinds 2018 de bevoegdheden van lijn- en projectmanagement herzien.
- Stadsontwikkeling heeft in 2019 de autorisaties voor afdelingsmappen op de K-schijf geïnventariseerd en opgeschoond.
- Werk en Inkomen heeft in 2019-2020 alle eigen en externe medewerkers de Verklaring Informatiegebruik laten ondertekenen. Daarnaast wordt structureel gemonitord of Suwinet correct wordt gebruikt.
- Door een wijziging in de wet BIBOB kan de afdeling Inkoop sinds 2020 voor alle overheidsopdrachten een onderzoek starten, waar dat voorheen was beperkt tot opdrachten in de bouw, ict en milieu.

Binnen de pijler **bewustwording** vallen de volgende activiteiten:

- In 2017 is door Werk en Inkomen het instrument dialoogtafel ontwikkeld, gericht op een open gesprek over integriteitsvragen. Dit wordt inmiddels concernbreed toegepast.
- In 2018 is de audit Fraude-alertheid uitgevoerd en zijn workshops fraude-alertheid gegeven aan leidinggevendenden.
- Er zijn workshops integriteit en ongewenste omgangsvormen gegeven bij Werk en Inkomen (2016) Bestuurs- en Concernondersteuning (2016 en 2017) Stadsbeheer (2017 en 2018) en Maatschappelijke Ontwikkeling (2018 en 2019).
- Bij Stadsbeheer hebben in 2018-2019 ongeveer 70 leidinggevendenden deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten over het bespreekbaar maken van integriteit en het omgaan met dilemma's.
- Ook in 2018 zijn bij Stadsbeheer 140 workshops gegeven over integriteit, zowel aan teams binnen de uitvoering als van stafafdelingen.
- Stadsontwikkeling heeft in 2018 een pilot gehouden met online dilemmatraining en opvolging in rondetafelgesprekken over o.a. integriteitsdilemma's. Er waren 195 deelnemers verdeeld over 27 gesprekken.



- Wegens succes is de online dilemmatraining in 2018 ook uitgerold voor de overige medewerkers van cluster SO. 1215 SO-medewerkers hebben een uitnodiging voor de dilemmatraining ontvangen, waarvan er 69% de training heeft voltooid.
- Als vervolg hierop zijn bij SO in 2019 rondetafelgesprekken gehouden. Dit betrof 55 gesprekken met gemiddeld 9 deelnemers, Van de 846 genodigden hebben er uiteindelijk 518 deelgenomen.
- Bij SO-Vastgoed loopt sinds 2018 een curriculum, gericht op het ontwikkelen van alertheid op mogelijke fraude en ondermijning in het contact met externen. Dit programma is gestart op basis van de motie Streetwise (2018).
- Als vervolg hierop heeft SO-Vastgoed in 2020 Streetwise-sessies gehouden over het thema 'Integriteit en thuiswerken', met in totaal 59 deelnemers.
- In 2019 is in de MT's van Werk en Inkomen het thema 'sociale media' besproken.
- Door gerichte communicatie is de zichtbaarheid en vindbaarheid van de vertrouwenspersonen vanaf 2018 vergroot. De betreffende RIO-pagina is geactualiseerd met o.a. biografieën van alle vertrouwenspersonen en er is een minicampagne over hun werk geweest, via verschillende interne kanalen.
- Bij alle clusters geven de vertrouwenspersonen op aanvraag voorlichting bij werkoverleggen.
- In 2019 zijn medewerkers en leidinggevendenden met behulp van factsheets geïnformeerd over het juiste gebruik van NS Business cards en over de richtlijnen voor het privégebruik van sociale media.
- Sinds 2018 wordt jaarlijks de Week van de Integriteit georganiseerd, met workshops, presentaties, discussiebijeenkomsten en films. Medewerkers blijken veel belang te hechten aan het uitwisselen van ervaringen. Het komt voor dat iemand naar aanleiding van deelname besluit om een melding te doen.
- In 2020 is de Week van de Integriteit vanwege de lock-down geheel digitaal georganiseerd. Er waren 24 sessies, bijeenkomsten en films waarvoor in totaal 2032 mensen zich hebben ingeschreven. Onderwerpen dit jaar waren: oneigenlijke bestuurlijke druk, fraudealertheid, ondermijning, werken in coronatijd, de rol van leidinggevendenden en HR-professionals en het werk van de integriteitsonderzoekers.
- In 2020 bevatte het programma van de Zomerschool een presentatie van de Centrale Onderzoekseenheid (integriteitsonderzoeken) en een integriteitsquiz.
- In 2020 is een e-learning module ontwikkeld voor externe inhuur. Externen zijn verplicht deze te doorlopen om de geheimhoudingsverklaring te kunnen ondertekenen.
- Vanwege het thuiswerken is het programma voor nieuwe medewerkers en het afleggen van de ambtseed herzien en wordt dit nu geheel digitaal aangeboden. In dit programma is integriteit de rode draad. Voor het afleggen van de ambtseed doorlopen nieuwe medewerkers een verplicht programma waarbij onder andere de gemeentesecretaris en de wethouder organisatie aandacht vragen voor integer werken. De e-learning module is ook onderdeel van dit programma en voorwaardelijk voor het kunnen afleggen van de ambtseed.

N.B.

Het geven van workshops, presentaties etc. is een taak van o.a. de vertrouwenspersonen. De leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor het in praktijk brengen van de resultaten. Aandachtspunt voor de komende periode is het structureel in beeld brengen en waar nodig sturen op de wijze waarop leidinggevendenden deze taak invullen.

Binnen de pijler **blik naar buiten** is het volgende gedaan:

Professionalisering met inzet van externe trainers/begeleiders, waardoor we op de hoogte blijven van ontwikkelingen buiten de organisatie:



- Jaarlijkse deskundigheidsbevordering door de vertrouwenspersonen. Hiervoor wordt een extern bureau ingeschakeld dat geaccrediteerd is door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen.
- De clustercoördinatoren hebben in 2019 een professionaliseringsdag gevolgd die verzorgd werd door een externe opleider. Op individuele basis volgden enkele coördinatoren een leergang of opleiding integriteitsmanagement.
- Als voorbereiding op dit beleidsplan hebben de coördinatoren en portefeuillehouders tweemaal een eendaagse sessie gevolgd onder leiding van Zeger van der Wal, hoogleraar integriteit aan de Ien Dales leerstoel.
- Er is regelmatig overleg met de G4 om kennis en ervaringen uit te wisselen.

b. Cijfers 2016-2020

Vertrouwenspersonen

Sinds 2017 richten de vertrouwenspersonen zich zowel op ongewenste omgangsvormen als op integriteit. Meldingen over vermoedelijke integriteitsschendingen kunnen daarom ook via hen gedaan worden. Vanaf 2018 werken zij vanuit één pool, dus niet langer per cluster. Dit heeft als voordeel dat medewerkers kunnen kiezen uit een groot aantal vertrouwenspersonen. Bovendien worden clusteroverstijgende zaken eerder gesignaleerd. Per 1 augustus 2020 waren er 28 vertrouwenspersonen.

Meldingen bij vertrouwenspersoon *

Aard melding:	Aantal 2019	Aantal 2018	Aantal 2017	Aantal 2016	Aantal 2015
Pesten	78	94	57	98	70
Seksuele Intimidatie	11	11	4	9	14
Agressie+ geweld (intimidatie)	129	107	89	93	83
Discriminatie	6	22	6	12	11
Vermoeden integriteitsschending	18	10			
Overig					
Werk situatie (arbeidsconflict)	12	14	11	19	28
Overig (onheuse bejegening)	9	21	21	9	4
*Totaal aantal meldingen ongewenste omgangsvormen	224	234	188	240	210
Totaal aantal melders	227	192	126	150	126

* Bij een aantal meldingen betrof het verschillende categorieën.

Duiding

- In alle jaren betreffen de meeste meldingen het ervaren van intimidatie door de leidinggevende. Het gaat vooral over de toon waarop sommige zaken zijn uitgesproken en de stijl van aansturing van de leidinggevende, die als intimiderend of als pesten ervaren wordt.
- De stijging van het aantal meldingen in 2018 en 2019 wordt toegeschreven aan de grotere bekendheid van vertrouwenspersonen. Zij gaven regelmatig een presentatie of een workshop in werkoverleggen en hun vindbaarheid op RIO is verbeterd. Daarnaast is er de laatste jaren landelijk veel aandacht in de media voor ongewenste omgangsvormen.



- Medewerkers die ingehuurd worden op basis van een tijdelijk contract, geven aan dat zij bang zijn om kritiek te leveren. Zij vrezen dat dit een verlenging van hun contract zal blokkeren.
- De registratie over 2020 is nog niet afgesloten. Het totale aantal meldingen is nu 109 en zal vermoedelijk niet veel stijgen. Het veel lagere aantal wordt toegeschreven aan het verplichte thuiswerken. Op dit moment is nog geen onderverdeling van de cijfers te geven.

Integriteit

Overzicht meldingen en onderzoeken

	2020 (t/m 3 dec.)	2019	2018	2017	2016
Totaal aantal meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen	93	137	139	125	172
Totaal aantal onderzoeken	88	112	44*	49*	52*
Totaal aantal na onderzoek gegrond gebleken meldingen	29	59	56	57	83

Duiding

- Een hoog aantal meldingen zegt niet alles. Na onderzoek blijkt een groot deel ongegrond te zijn.
Daarnaast kan een hoog aantal meldingen een gevolg zijn van een sterk integriteitsbewustzijn of een goede meldcultuur in de organisatie.
Ook kan op basis van de cijfers gesteld worden dat meldingen serieus genomen worden: het overgrote deel van de meldingen wordt onderzocht.

*) Tot en met 2018 werden in de overzichten alleen de onderzoeken vermeld die door de centrale onderzoekseenheid werden uitgevoerd, aangevuld met eventuele externe onderzoeken. Onderzoeken door de lijn zijn niet in het overzicht opgenomen. Daardoor is voor deze jaren het aantal onderzoeken lager dan het aantal meldingen dat na onderzoek ongegrond bleek.

Op verzoek van de wethouder Organisatie zal jaarlijks een apart jaarverslag worden opgesteld dat uitgebreider is dan deze beknopte informatie. In dat verslag worden in ieder geval de gegevens vermeld die in de jaarrekening staan, te weten:

- Aantal meldingen en aard van de integriteitsschendingen;
- Aantal onderzoeken door lijn/intern/extern;
- Aantal gegrond/niet gegrond gebleken meldingen;
- Aantal disciplinaire ontslagen.
- Alle gegevens worden vergeleken met het voorafgaande jaar.

Aanvullend worden opgenomen: cijfers van de vier voorafgaande jaren; duiding van de gegevens; activiteiten die op grond van de cijfers zijn of worden ondernomen.

Hieraan wordt het concernjaarverslag van de vertrouwenspersonen toegevoegd. Daarin zijn opgenomen:

- Aantal meldingen
- Aantal klachten
- Onderwerp van de klachten/meldingen
- Ondernomen activiteiten
- Aanbevelingen



Conclusie over activiteiten 2016-2020

Regelgeving:

Er is regelgeving voor de verschillende onderdelen van het integriteitsbeleid. Het actueel en volledig houden van de regelgeving en de vindbaarheid wordt een terugkerend onderdeel van de jaarplannen.

Bewustwording

Veruit de meeste activiteiten vallen onder bewustwording: bijeenkomsten, presentaties, workshops en communicatie. Door het versterken van kennis, houding en gedrag proberen we integriteitsrisico's zoveel mogelijk te voorkomen. Maar ondanks de grote inzet is er veel ruimte voor verbetering.

Bewustwording start met het realiseren van een aanbod. Maar minstens zo belangrijk is het vervolg: wordt er gebruik van gemaakt, welke groepen zijn vertegenwoordigd en welke niet? Wat levert het op en wat leren we hiervan? De inzet voor bewustwording is daardoor niet statisch maar adaptief. Lessen die voortkomen uit analyses van kwetsbaarheden, incidenten of onderzoek moeten structureel worden vertaald in de aanpak van bewustwording. In het jaarplan zullen we daarom elk jaar opnemen dat door deze activiteiten het gehele concern wordt bereikt, hoe we de resultaten van deze inspanningen in beeld krijgen en wat we hiermee gaan doen.

Blik naar buiten

De vertrouwenspersonen krijgen structureel deskundigheidsbevordering; voor degenen met een andere rol of functie in de integriteitsketen is het meer incidenteel van karakter. In de komende beleidsperiode zullen we de positieve onderdelen behouden en de minder succesvolle verbeteren.

5. Doelstellingen – van drie naar vijf pijlers

In deze paragraaf wordt per pijler de doelstelling beschreven en gekoppeld aan de ontwikkelingen en onderwerpen die binnen deze pijler vallen.

De drie pijlers blijken niet de volledige praktijk van het integriteitsbeleid te dekken. De coördinatie en toetsing die dagelijks worden uitgevoerd, kunnen we niet goed bij een van de drie pijlers indelen. Hetzelfde geldt voor de reflectie op ons handelen.

Daarom wordt vanaf 2021 gewerkt langs de volgende vijf pijlers:

1. Regelgeving
2. Bewustwording
3. Coördinatie en toetsing
4. Blik naar buiten
5. Blik naar binnen

a. Regelgeving

Doelstelling:

De regelgeving moet blijvend op orde zijn, want dit is de pijler waar al het andere op rust. Dit geldt ook voor de administratieve organisatie en de interne controle. De regelgeving dient accuraat en toepasbaar te zijn. Wet- en regelgeving vanuit het Rijk wordt tijdig geïmplementeerd. Zo nodig ontwikkelen we eigen regelgeving.



Actueel houden

De regelgeving wordt geactualiseerd wanneer daar aanleiding toe is. Het kan zijn dat relevante wetgeving is veranderd, of dat de regelgeving in de praktijk tot problemen leidt. Ook als er niet direct aanleiding tot actualisering of herziening lijkt te zijn, is het goed om de regelgeving periodiek tegen het licht te houden. Een termijn van vijf jaar lijkt hiervoor zinvol. De concerncoördinator ambtelijke integriteit neemt hiervoor het initiatief.

Follow up onderzoeken

Genoemde onderzoeken (de evaluatie integriteitsketen, de aanbevelingen na fraude bij Stadsbeheer en de audit Hard Controls) kunnen ook aanleiding geven tot het aanpassen van regelgeving.

b. Bewustwording

Doelstelling:

Medewerkers en leidinggevendenden kennen de regelgeving, weten hoe ze integer moeten handelen. Ze zijn zich bewust van (mogelijke) integriteitsdilemma's en weten hoe ze hier mee om moeten gaan. Leidinggevendenden weten hoe ze hun medewerkers hierbij kunnen begeleiden en scherp houden. Hulplijnen en routes naar de vertrouwenspersonen of de coördinator integriteit zijn bekend. Er is ruimte voor het maken en bespreken van fouten, maar ook het bespreken van en aanspreken op gedrag. Dit is cruciaal voor een blijvend integere organisatie. Het bevorderen van bewustwording gebeurt onder andere in trainingen en communicatie.

Trainingen

Het doel van de trainingen en dialogen over integriteit is tweeledig:

- De deelnemers zijn zich bewust van de regels en hun gedrag, en van de invloed die hun gedrag kan hebben op de omgeving.
- Bij dilemma's weet men hoe te handelen en wat de hulplijnen zijn: men vraagt vaker om advies om mogelijke integriteitsschendingen voor te zijn, waarmee men het eigen handelen bespreekbaar maakt.
- We leren van elkaar: van dilemma's, van incidenten en van fouten. Integriteit vraagt een continue dialoog. Trainingen en dialoog sessies zijn erop gericht dit continue gesprek in een team of afdeling aan te zetten dan wel op te frissen of te onderhouden.

De aanbevelingen uit het onderzoek Spanningen in het grijs over oneigenlijke druk worden in de trainingen verwerkt.

De meeste meldingen bij de vertrouwenspersonen (zie Cijfers 2016-2020) betreffen het ervaren van intimidatie door de leidinggevende. Het creëren van een veilige sfeer en het voeren van het goede gesprek krijgen daarom een plaats in alle managementtrainingen.

De invoering van Anders Werken kan gevolgen hebben voor integriteit. We zullen dan vaker op verschillende locaties werken: thuis, op een kantoorlocatie of op een locatie in de wijk. Welke invloed hebben thuis werken en op afstand van elkaar werken op integriteit? Wat zien we niet als we collectief op afstand van elkaar werken? Hoe zijn we ons dan bewust van de (veranderende) integriteitsrisico's? Een vraag voor medewerkers en leidinggevendenden is daarom onder andere hoe je op afstand je voelsprietten aan kan hebben voor een niet-pluis gevoel. Maar ook hoe je zicht houdt op je mensen en blijvend werkt aan verbondenheid op afstand. Verbondenheid en zicht op elkaar dragen bij aan integer werken.

Voor de komende jaren staat het volgende op stapel:

Een integriteitstraining voor alle medewerkers van de gemeente. Uitgangspunten zijn:

- Leidinggevendenden krijgen een centrale rol. Niet alleen door integriteit en ongewenste omgangsvormen op te nemen in alle managementtrainingen, maar ook door hen centraal te stellen bij de verdere uitrol.
- Dit gebeurt in een training die elk team volgt. De leidinggevende heeft hier de belangrijke taak om door het goede gesprek met de medewerkers een open sfeer te creëren, waarin vragen stellen en dilemma's delen gewoon zijn.



- De training is verplicht voor alle leidinggevers en medewerkers, op alle functieniveaus. Ook de medewerkers van Rotterdam Inclusief vallen hier onder. Vorm en inhoud worden in alle gevallen aan het functieniveau en de aard van het werk aangepast.
- Nieuwe medewerkers volgen de training vóór het afleggen van de ambtseed; externen volgen een vergelijkbare training voor zij hun geheimhoudingsverklaring tekenen.
- Nadat de training door iedereen is gevolgd, volgt iedereen na verloop van een nog te bepalen periode verplicht een periodieke opfriscursus.
- Het is belangrijk om het rendement te meten van de leer- en ontwikkelinterventies. Dat doen we middels een meting direct erna, na 6 maanden en na een jaar.
- Er wordt vanuit Team Ontwikkeling (directie HR) begin 2021 een projectgroep samengesteld om dit verder uit te werken en uit te rollen. De coördinator vertrouwenspersonen en de clustercoördinatoren worden hierbij betrokken.
- Afhankelijk van de invulling en de vorm van de ontwikkelinterventies is het realistisch om een periode van 1 tot 1,5 jaar te reserveren voor dit project.

Week van de integriteit

In de jaarlijkse Week van de Integriteit wordt een aantal activiteiten aangeboden, gericht op bewustwording. Onder andere: dialoogtafels over bijvoorbeeld fraude-alertheid, presentaties, workshops en enkele films met een napraatsessie.

Communicatie

Jaarlijks wordt een communicatieplan opgesteld. In het plan voor 2020-2021 wordt met name aandacht besteed aan het verbeteren van fraudealertheid en van de zichtbaarheid van de integriteitsprofessionals. Het plan richt zich op medewerkers en leidinggevers. Onderdeel hiervan is ook het bevorderen van integriteit in een situatie waarbij grotendeels thuis/ op afstand gewerkt wordt.

c. Coördinatie en toetsing

Doelstelling:

Het toezien op de juiste toepassing van integriteitsregelgeving.

Dit gebeurt door:

- Het adviseren over integriteitsvragen (toetsing vooraf).
- Het houden van integriteitsonderzoeken (toetsing achteraf).
- Het beoordelen van de 'track record' van bedrijven/organisaties, voorafgaand aan opdrachtverstrekking.
- Samenwerking met de Expertgroep Ontslag. Deze adviseert al in een vroeg stadium over integriteitszaken en zorgt voor de arbeidsrechtelijke afwikkeling, zoals ontslag. Hierdoor wordt kennis opgebouwd en met elkaar gedeeld en wordt zoveel mogelijk uniformiteit nagestreefd.
- Opvang, advies en begeleiding door de vertrouwenspersonen.
- Het bespreken van casussen door de portefeuillehouders en coördinatoren, gericht op een onderbouwd advies aan de inbrenger of het bepalen van een gezamenlijke lijn.
- Toetsen van beleid, bijvoorbeeld op het gebied van archivering, actueel houden VOG's, gebruik van organisatiemiddelen.
- Het opstellen en laten vaststellen van het jaarplan en het beleidsplan. Dit gebeurt in samenspraak met leidinggevers.
- Met de evaluatie van de integriteitsketen zal dit proces van toetsing voor- en achteraf en de opvolging van onderzoeken nader onder de loep genomen worden. Aanbevelingen vanuit dit onderzoek zullen waar relevant of noodzakelijk vertaald worden naar wijzigingen in de coördinatie en toetsing.

d. Blik naar buiten

Doelstelling:



Leren van en met anderen, om ons eigen integriteitsbeleid op orde te houden.

Integriteit staat niet stil. Normen veranderen, net als inzichten om integriteit te bevorderen. Maatschappelijke ontwikkelingen, zoals Artificial Intelligence of het gebruik van nieuwe media, roepen nieuwe integriteitsvragen op. De 'blik naar buiten' voorkomt dat we als organisatie blijven hangen in oude patronen, door te leren van en met anderen, door kennis te ontwikkelen en in een breed nationaal netwerk te verkeren op het gebied van integriteit. Hieronder vallen:

- Structureel volgen van trainingen en ontwikkeling door externen, gericht op professionalisering van vertrouwenspersonen, coördinatoren integriteit en anderen.
- Uitwisseling van informatie en ervaring met andere gemeenten, waaronder de G4, en andere relevante organisaties.
- Ontwikkelen van kennis en vaardigheden in samenwerking met de bijzondere leerstoel 'integriteit van het lokaal bestuur' bij de Erasmus Universiteit Rotterdam.

e. Blik naar binnen

Doelstelling:

Structurele reflectie op onze manier van werken, met behulp van anderen.

De pijler 'blik naar binnen' is een nieuw te ontwikkelen pijler die de komende jaren vorm zal krijgen. De kernvraag is: doen we de goede dingen, en doen we ze goed? Hier ligt een taak voor onszelf – leidinggevend en degenen met een rol of functie op het gebied van integriteit. Maar het is ook goed om buitenstaanders naar ons functioneren te laten kijken, zodat we kunnen leren van hun oordeel.

- Onder deze pijler valt de externe evaluatie van de integriteitsketen, die in januari 2021 start en medio 2021 wordt afgerond. Met de raad is afgesproken dat de onderzoeksoopdracht met de indieners van de betreffende motie wordt besproken en dat de werking van de klokkenluidersregeling in de evaluatie wordt meegenomen.
- Tweemaal per jaar een bijeenkomst van coördinatoren, portefeuillehouders, leidinggevend, bestemd voor reflectie op een bepaald thema. Voorbeelden: wat krijgen we terug uit de integriteitstrainingen en kunnen we het integriteitsbeleid daarmee versterken? Wat leren we van de onderzoeken die we doen, qua inhoud en werkwijze? Naar behoefte nodigen we hiervoor externen uit om onze blik te scherpen.
- Onderzoek door Concern Auditing, zoals naar Hard Controls Fraude, valt hier ook onder.
- Integriteitsrisico's worden periodiek met de accountant besproken.

6. Uitvoering ambtelijke integriteit

Er zijn veel onderwerpen met urgentie. 2021 zal daarom een druk jaar worden. Hieronder is een globaal overzicht weergegeven van de voorgenomen activiteiten, die per jaarplan verder uitgewerkt worden. Dit overzicht zal waar nodig worden aangevuld met activiteiten die voortvloeien uit de follow up van de genoemde onderzoeken.

Indien noodzakelijk kan dit ook tot herprioritering van de onderwerpen in dit beleidsplan leiden.

Bij dit alles is het zaak om de samenhang tussen de vele activiteiten goed te bewaken.

De concerncoördinator ambtelijke integriteit neemt het initiatief tot de acties, of ziet erop toe dat deze worden uitgevoerd.

Regelgeving	
2021	Goed vindbaar maken van de regelgeving
	Beoordelen op actualiteit, zo nodig laten aanpassen:
2021	Regeling Melding Vermoeden Misstand 2015
2021	Protocol Melding Vermoeden Misstand en Integriteitsschending 2015
2021	Gedragscode (2016)
2021	Protocol Ongewenste Omgangsvormen 2016
2021	Protocol heimelijk cameratoezicht 2009
2021	Regeling gebruik gegevens voertuigcommunicatiesysteem 2015



2023	Protocol meldplicht en afhandeling (vermoedelijke) datalekken 2018
2024	Protocol Veilige en Publieke Dienstverlening 2019
2025	Toets op actualiteit van de regelingen (repetierend proces)

Bewustwording	
2021 Q1	Plan training integriteit en ongewenste omgangsvormen
2021 - 2022	Training voor elk team binnen de gemeente
Vanaf 2023	Periodieke opfriscursus voor alle medewerkers
Jaarlijks	Cursus voor nieuwe medewerkers
2021	Follow up uitvoering motie Streetwise (uitwisselen en toepassen best practices binnen het concern)
2021	Plan opstellen en implementeren voor het concernbreed opnemen c.q. actualiseren van integriteit in managementontwikkeling
2021 e.v.	Communicatie: vergroten van de kennis en bewustwording over fraude. Inzetten met name op leidinggevend. Uiteindelijk moet fraude-alertheid bij alle medewerkers goed ontwikkeld zijn.
Jaarlijks	Clustercoördinatoren en portefeuillehouders organiseren integriteitssessie in het directieteam en de MT's van hun cluster
Jaarlijks	Organiseren Week van de Integriteit
Jaarlijks	Voorlichting, workshops e.d. door de vertrouwenspersonen

Coördinatie en toetsing	
2021	Follow up audit Hard Controls
Doorlopend	Uitvoeren integriteitsonderzoeken
Doorlopend	Opvang, advies en begeleiding door de vertrouwenspersonen.
Jaarlijks	Opstellen jaarplan ambtelijke integriteit met: - terugblik op voorgaand jaar: wat is er gedaan, welke effecten hadden onze inspanningen en wat leren we hiervan? - activiteiten voor komend jaar. Afstemmen met GOM voor diens rapportage.
2025	Opstellen beleidsplan ambtelijke integriteit 2026-2030

Blik naar buiten	
2021-2025	Ontplooien van activiteiten in samenwerking met de leerstoel 'Integriteit van het lokaal bestuur' aan de EUR, bijvoorbeeld op het terrein van onderwijs (professionalisering medewerkers), onderzoek, ontwikkelen van praktische instrumenten, kennis-bijeenkomsten en gezamenlijke publicaties.
2021	Opstellen en uitvoeren van een opleidingsplan voor integriteitsprofessionals en clustercoördinatoren. Iedereen volgt jaarlijks tenminste één training of cursus.
Doorlopend	Volgen van maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen op het terrein van integriteit
Doorlopend	Onderhouden van relevant netwerk van partners in de wetenschap en publieke sector, gericht op kennisdeling

Blik naar binnen	
2021 Q1	Evaluatie integriteitsketen: opzet en afstemming, start, uitvoering, uitkomsten en besluitvorming college en raad, resultaten en aanbevelingen.
2021 Q3-4	Follow up Evaluatie integriteitsketen
Jaarlijks, Q1 en Q3	Reflectiebijeenkomst coördinatoren, portefeuillehouders en andere betrokkenen; per bijeenkomst wordt een thema uitgediept.



2022	Verder vormgeven van pijler 'blik naar binnen', benoemen van jaarthema's voor de periode 2022-2025 en uitvoeringsplan maken.
Jaarlijks	Alle vertrouwenspersonen nemen minimaal twee keer per jaar deel aan intervisie en een jaarlijkse professionaliseringsdag. Hiermee wordt voldaan aan de eisen die gesteld zijn door de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen. 3x per jaar vakinhoudelijk overleg vertrouwenspersonen
Vanaf 2021	De integriteitscoördinatoren zullen, samen met de betrokken leidinggevenden, aandacht besteden aan het evalueren en delen van incidenten waardoor er meer eenduidigheid is hoe met voorvallen binnen de clusters wordt omgegaan.
Vanaf 2021	De nazorg vanuit het cluster (lijn en clustercoördinator) richting hen die na een integriteitsonderzoek als niet-betrokkenen zijn aangemerkt, wordt verbeterd.

7. Financiën

Financiering voor de reguliere activiteiten is in de begroting vastgelegd. Mocht de audit hard controls en/of de evaluatie van de keten aanleiding geven tot een grotere financiële opgave, dan wordt hier een voorstel voor opgesteld.