



Jaarplan ambtelijke integriteit 2023

Inleiding

In 2021 is gestart met het intensiveren van het ambtelijk integriteitsbeleid. Wij willen een betrouwbare overheidsorganisatie zijn. Integriteit is daarvan één van de belangrijkste kenmerken: we handelen volgens de geldende, morele normen, waarden en spelregels van de organisatie. Integriteit is cruciaal voor het vertrouwen van burgers in de overheid.

Er is sinds die start veel gebeurd en er staat ons nog veel te doen: werken aan integriteit is nooit af en gaat altijd door. Voor komend jaar zal de nadruk liggen op het verder borgen van alle maatregelen, het verder ontwikkelen van het bewustzijn rond integer gedrag, op ethisch leiderschap en op het verminderen van handelingsverlegenheid bij leidinggevendenden.

Jaarlijks schrijven we een jaarplan ambtelijke integriteit dat een praktische afgeleide is van het Beleidsplan ambtelijke integriteit 2021-2025. De term 'ambtelijk' is hier gebruikt als onderscheid van bestuurlijke integriteit voor raadsleden, het college van BenW en wijkraadsleden. Het ambtelijk integriteitsbeleid geldt voor iedereen die bij of voor de gemeente werkt. Dit jaarplan wordt door het college vastgesteld en ter kennisgeving aan de gemeenteraad verzonden. In dit jaarplan melden we aan de hand van de vijf pijlers wat we in 2023 gaan doen.

1. Borgen van het Actieplan ambtelijke integriteit

Het actieplan is zo goed als afgerond. Alle maatregelen die voorjaar 2021 aan de organisatie zijn geadviseerd, zijn uitgevoerd of in uitvoering. Maar we zijn er niet, we zullen blijven werken aan borging van de maatregelen in de organisatie, zodat duidelijk is wat er dient te gebeuren en wie dat vervolgens doet. Dat vraagt om continue inzet, regie en aanjagen.

Ethisch leiderschap

We willen dat integriteit onderdeel is van het dagelijks handelen van de organisatie. Daarmee is meteen gezegd dat leidinggevendenden een sleutelrol hebben in het bevorderen van integriteit. Niet alleen hebben zij hun eigen verantwoordelijkheid en persoonlijke integriteit als werknemer, maar zij hebben ook een voorbeeldfunctie en dienen de integriteit van hun medewerkers te bevorderen en te handhaven. Leidinggevendenden hebben niet alleen kennis van regels en processen, zij voeren ook voortdurend het gesprek over morele aspecten van het werk.

Communicatie

Met onze aandacht voor de waarden die we uitdragen, bewustwording en trainingen, is de wijze waarop we intern communiceren van groot belang. Niet vanuit de (negatieve) insteek van regels en hard controls, maar met de positieve insteek van vakmanschap, trots op de stad, professionaliteit en je kunnen en willen verantwoorden over gemaakte keuzes. Integriteit, je eigen morele kompas, is een onlosmakelijk onderdeel van je dagelijkse werk. En we dienen ervan bewust te zijn dat de gemeente zeer gewilde informatie bezit, juist voor kwaadwillenden. Als je je daarmee inlaat, krijg je ook de consequenties uit die hoek.

Regelgeving (hard controls)	
Doorlopend	Protocolen en regelingen actualiseren en verbeteren
Doorlopend	Toezicht en monitoren van het frauderisicomanagement
Q2 – Q4	Nieuwe Gedragscode opstellen

Bewustwording (soft controls)	
Doorlopend	Uitrol aanpak handelingsverlegenheid leidinggevenden
Doorlopend	Voorlichting, workshops e.d. geven door de vertrouwenspersonen
Doorlopend	Voorlichting, workshops e.d. geven door de trainers integriteit
Doorlopend	Verder ontwikkelen en opzetten van Ethisch Leiderschap
Q3 - Q4	Aanpak Streetwise voor nieuwe clusters die werken met marktpartijen

Coördinatie en toetsing	
Q1	Vaststellen van het Jaarverslag 2022 ambtelijke integriteit
Q1	Raamovereenkomst opstellen voor extern integriteitsonderzoek
Q1	Aanstellen van een aantal externe vertrouwenspersonen
Q1 - Q2	Aanstelling vertrouwenspersonen uitbreiden van 2 naar 4 uur per week
Q1 - Q2	Screening van kwetsbare functies opzetten en uitvoeren
Doorlopend	Uitvoeren integriteitsonderzoeken
Doorlopend	Opvang, advies en begeleiding door de vertrouwenspersonen

Blik naar buiten	
Doorlopend	Ontplooien van activiteiten in samenwerking met de leerstoel 'Integriteit van het lokaal bestuur' aan de EUR, zoals opzetten van het programma Ethisch Leiderschap en het creëren van afstudeerplekken voor de studie Bestuurskunde
Doorlopend	Volgen van maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen op het terrein van integriteit
Doorlopend	Onderhouden van ons relevante netwerk van partners in de publieke sector (G4), wetenschap en andere organisaties, gericht op kennisdeling

Blik naar binnen	
Q1	Het neerzetten van een optimale digitale dienstverlening voor alle medewerkers op het intranet van de gemeente: over melden, vindbaarheid, doorlinken en vragen over omgangsvormen en integriteitsschendingen. Ook voor medewerkers zonder ICT tools een goede dienstverlening neerzetten.
Q1	De nazorg voor betrokkenen, het team en leidinggevenden verbeteren
Q2	Analyseren en evalueren van de achtergrond van ongegronde meldingen
Q3	Opdracht aan Concern Auditing t.b.v. onderzoek soft controls



Q3	Bijhouden en monitoren van het opleidingsplan van de integriteitsprofessionals
Doorlopend	Evalueren en delen van incidenten, waardoor er meer eenduidigheid is hoe met voorvallen binnen de clusters wordt omgegaan.
Doorlopend	Alle vertrouwenspersonen nemen deel aan intervisie, een jaarlijkse professionaliseringsdag en vakinhoudelijk overleg.
Doorlopend	De integriteitscoördinatoren zullen samen met de betrokken leidinggevenden, incidenten delen en evalueren. Hierdoor ontstaat meer eenduidigheid binnen de clusters.
Q4	Verder opzetten van de kennisbank en delen van de best practices.

2. Financiën

Financiering van alle maatregelen voor 2023 is gezamenlijk gedekt door de gehele organisatie. Dit is ook zo opgenomen in de begroting.