Gemeente Texel

.txl

Jaarverslag Integriteit 2015



Januari 2016

Inhoudsopgave

Voorwoord 5

1 Inleiding 7

2 Verantwoording uitgevoerd beleid 2015 8
Aandacht voor integriteit 8
Afleggen integriteitsverklaring 9
Kwetsbare functies 9
Nevenwerkzaamheden 9
Declaraties 9
Maatregelen gericht op informatiebescherming 9
Monitoring en verantwoording 9

3 Incidenten 2015 10

4 Evaluatie 10

5 Actiepunten 2016 11
Integriteitsbeleid 11
Vertrouwenspersonen 11
Aandacht voor integriteit 11
Afleggen integriteitsverklaring 12
Kwetsbare functies 12
Nevenwerkzaamheden 12
Declaraties 12
Maatregelen gericht op informatiebescherming 12
Monitoring en verantwoording 13

Voorwoord

Bij de gemeente Texel staat de burger centraal. Als gemeente werken we continu aan een betere kwaliteit van onze dienstverlening. Niet alleen omdat de Texelse burgers, organisaties, bedrijven en bezoekers steeds meer kwaliteit verwachten, maar ook omdat zij er op moeten kunnen vertrouwen dat we zorgvuldig en integer te werk gaan.

'Integriteit behoort tot het diepste wezen van de overheid. De overheid is immers van en voor de burger. Aantasting van de integriteit betekent dat de overheid vertrouwen van de burger zal verliezen en zonder vertrouwen van de burger kan de democratie niet' (I. Dales, minister van Binnenlandse Zaken, 1992).

In de afgelopen jaren hebben we de basis gelegd met een actueel integriteitsbeleid en de daarmee verband houdende regels en afspraken. We hebben 'de basis op orde' en we onderhouden dit actief. Integriteit blijft echter binnen onze gemeentelijke organisatie onverminderd hoog in het vaandel staan.
Aandacht voor het onderwerp blijft nodig. Niet omdat we het fout doen, maar omdat we het goed willen *blijven* doen. Integriteit gaat niet altijd over het verschil tussen goed en fout, maar gaat vooral over een continue belangenafweging die in de praktijk van alledag niet altijd eenvoudig is. Hierdoor is het mogelijk dat je soms ongewild en op basis van de beste intenties volgens anderen toch op glad ijs kan komen.

De aandacht voor integriteit is tot en met 2013 veel gericht geweest op de ambtelijke organisatie. Maar ook voor politieke ambtsdragers is er al aandacht door middel van de eed of belofte en onze gedragscode.
In 2014 is de start gemaakt met de agendering van het onderwerp voor politieke ambtsdragers. Juist het politieke ambt kent vanwege zijn openbare karakter veel kwetsbaarheden. Deze worden ook in de media zichtbaar, met alle negatieve consequenties voor het imago van bestuurders en politici. In deze bestuurlijke periode wordt ook met raad, commissieleden en college op gezette momenten met elkaar gesproken over integriteit en thema's die daarmee verband houden. In 2014 en 2015 zijn de eerste bijeenkomsten gehouden en deze bijeenkomsten krijgen in 2016 een vervolg.

Integriteit: het lijkt vanzelfsprekend, maar juist bij incidenten blijkt hoe broos integriteit is en welke effecten de incidenten hebben voor het vertrouwen in de overheid en de personen die daarbij betrokken zijn. Het blijvend werken aan integriteit als basis voor ons handelen in het openbaar bestuur is daarom ook de basis voor het vertrouwen van de burger in ons bestuur en onze organisatie.

Graag bied ik u het *Jaarverslag Integriteit 2015 gemeente Texel* aan. Dit is het vijfde jaarverslag en wordt zoals afgesproken in beknopte vorm aangeboden. Desalniettemin vertrouw ik erop dat het in voldoende mate voorziet als verantwoording over het gevoerde beleid en de naleving van de gedragscode.

Een integer bestuur en ambtelijk apparaat is de basis voor een goed functionerende gemeente. Ik zal daarom blijven toezien op de naleving van onze spelregels en aandacht blijven houden voor een zorgvuldige afweging van belangen.

Rinske Kruisinga,
Burgemeester van Texel

1 Inleiding

In 2011 is het *Integriteitsbeleid gemeente Texel 2011* vastgesteld met daaraan gekoppeld een lijst van actiepunten. De actiepunten zijn gebaseerd op de basisnormen integriteit voor overheid en politie. Met de implementatie van de actiepunten wordt het integriteitsbeleid van onze gemeentelijke organisatie op peil gebracht.

De doelstelling van het integriteitsbeleid van de gemeente Texel is als volgt geformuleerd:

Het bevorderen en waarborgen van openheid en transparantie in het openbaar bestuur. Politieke ambtsdragers en ambtenaren handelen op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen.

Integriteit houdt dan in dat bestuurders en medewerkers hun taken adequaat, zorgvuldig en betrouwbaar uitoefenen, rekening houdend met alle in het geding zijnde belangen. Dat betekent dat we ons niet laten leiden door oneigenlijke belangen. Wij handelen in het belang van de organisatie of de samenleving en laten ons daarvan niet afleiden door eigen belang of door specifieke groepsbelangen.

In 2011 is de 'revitalisering' van ons integriteitsbeleid ingezet en in de afgelopen jaren is daar actief een vervolg aan gegeven. Hierbij lag in de eerste jaren het accent op het in orde brengen van tal van regelingen en procedures. Dit is de basis van het integriteitsbeleid en aanverwante werkvelden.
Vanaf de tweede helft van 2012 en 2013 is de aandacht meer verschoven naar bewustzijn en bespreekbaar maken van het thema integriteit. Dit is onder meer gebeurd via de zogenoemde dilemmaworkshops voor de medewerkers. De aandacht is in 2015 geweest op het (blijven) uitvoeren van de vastgestelde procedures en regelingen.

Vanwege de prioriteitsstelling op andere aspecten van het werk (onder andere de organisatieontwikkeling) is de specifieke nadruk wat minder komen te liggen op het integriteitsdossier. Dit heeft ook gemaakt dat een aantal actiepunten is doorgeschoven. De ontwikkeling qua integriteitsbeleid is meer terecht gekomen in de 'beheersfase' (goed en blijvend toepassen van wat ontwikkeld is, waar nodig actualiseren) en het accent voor de ambtelijke organisatie dient blijvend gericht te zijn op bewustwording.

In 2015 is een vervolg gegeven aan bijeenkomsten voor politieke ambtsdragers. Dit sluit ook aan bij de ontwikkelingen binnen de overheid als geheel. Waar eerst voornamelijk de focus lag op integriteitsbeleid voor ambtenaren komt nu ook meer aandacht voor integriteitsthema's voor politieke ambtsdragers.

De borging van integriteit binnen de organisatie omvat een aantal zaken die we als basis geregeld hebben:
- het vaststellen van jaarlijkse actiepunten;
- duidelijkheid over verantwoordelijkheden en bevoegdheden bij uitvoering van het beleid;
- het voorzien in een integriteitcoördinator;
- en een jaarlijkse verantwoording en evaluatie over het gevoerde beleid.

Met dit jaarverslag wordt voldaan aan de verplichting in de Ambtenarenwet om jaarlijks verantwoording af te leggen over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode.

In 2011 is voor het eerst een uitgebreid jaarverslag integriteit opgesteld. Vanaf 2012 wordt conform bestuurlijke wens een beknopter verslag gepresenteerd. Dit heeft als volgt gestalte gekregen:
- in hoofdstuk 2 wordt de voortgang beschreven van de actiepunten van het integriteitsbeleid zoals voor het jaar 2015 benoemd waren;
- in hoofdstuk 3 worden incidenten 2015 benoemd;
- in hoofdstuk 4 wordt een beknopte evaluatie gedaan;
- in hoofdstuk 5 worden de actiepunten voor 2016 beschreven.

2 Verantwoording uitgevoerd beleid 2015

In dit hoofdstuk wordt de voortgang beschreven van de actiepunten voor 2015. Deze zijn geformuleerd op basis van de voortgang en evaluatie zoals beschreven in het *Jaarverslag integriteit 2014*.

In verband met prioriteitsstelling voor andere werkzaamheden zijn een aantal actiepunten niet (geheel) uitgevoerd in 2015 deze krijgen een vervolg in 2016 opgepakt. Deze zijn herkenbaar met een *****.

Aandacht voor integriteit

Onderdeel werkoverleg etc, integriteitsbewustzijn	Onderwerpen in relatie tot integriteit worden binnen werkoverleggen geagendeerd. Binnen een paar teams staat het standaard op de agenda, binnen andere teams met gekoppeld aan de praktijk van alledag of aan de hand van casussen. Regelingen en afspraken die binnen het MT besproken worden komen terug in de werkoverleggen. Verder gekoppeld aan bepaalde situaties (bv hoe om te gaan met bedankjes en de relatiegeschenken etc in kerstperiode, wat te doen bij afsluiting project op uitnodiging externen, hoe om te gaan met uitlenen materialen en de verkoop van restmateriaal).
Herhaald onder de aandacht brengen van integriteitsbeleid en verwante regelingen	De informatie over het integriteitsbeleid en aanverwante regelingen is in de afgelopen jaren onder de aandacht gebracht en permanent raadpleegbaar via intranet. In 2015 zijn het beleid en de regelingen op verschillende momenten wederom onder de aandacht van medewerkers worden gebracht. Dit is gebeurd via het periodiek plaatsen van artikelen op intranet en bespreking tijdens werkoverleggen.
Aannemen (relatie-)geschenken etc	Er wordt terughoudend omgegaan met het in ontvangst nemen van geschenken, veelal ook afgewezen. Medewerkers melden bij hun manager. Ontvangen zaken als een taart of potje snoep worden gedeeld binnen het team. Binnen teams worden een aantal zaken (incidentele fles wijn bijvoorbeeld) in een verloting gebracht.
Werksessies t.b.v. bestuur	In 2015 wordt een vervolg gegeven aan bijeenkomsten voor raads- en commissieleden over integriteit en aanverwante thema's. In 2015 is een tweede bijeenkomst gehouden op 14 april 2015. Deze stond in teken van de gedragscode en het werken als raadslid. De vervolgbijeenkomst die gepland was voor november 2015 is qua planning verschoven naar het voorjaar van 2016. Dit ook in relatie tot de komst van de nieuwe burgemeester.
Check Integriteitswijzer politieke ambtsdragers	In 2014 heeft het BIOS de 'Integriteitswijzer voor politieke ambtsdragers' gepubliceerd met normen voor integriteitsbeleid/bevordering politieke ambtsdragers. In 2015 heeft in afstemming met de burgemeester en de griffier een check plaatsgevonden in relatie tot ons lokale beleid en uitvoering. De uitkomsten zullen in de vervolgbijeenkomst met raads- en commissieleden centraal komen te staan (voorjaar 2016). Op basis van de bespreking met raads- en commissieleden kan dit mogelijk leiden tot bijstelling van de gedragscode voor politieke ambtsdragers.
Onderdeel personeelsgesprekken *	In 2015 zijn voorbereidingen getroffen voor de actualisatie van de personele cyclus. Binnen deze cyclus zal het onderwerp integriteit als specifiek onderwerp worden opgenomen op het gespreksformulier en onderdeel vormen van doelstellings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. De nieuwe werkwijze start in 2016.
Deskundigheidsbevordering *	De workshops feedback en aanspreken zijn in 2016 nog niet uitgevoerd. Deze worden opgenomen in het opleidingsplan voor 2016. De 2 integriteitscoördinatoren hebben aan een symposium van het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) deelgenomen.

Afleggen integriteitsverklaring

Nieuwe medewerkers in ambtelijke dienst	Nieuwe medewerkers hebben de eed of belofte ten overstaan aan het college van B&W afgelegd.
Tijdelijke medewerkers	Nieuwe (tijdelijke) medewerkers leggen schriftelijk een eed of belofte af. Dit wordt periodiek door team Ondersteuning gemonitord.
Verklaring t.b.v. organisaties die structureel diensten verrichten binnen het gemeentehuis	Medewerkers van organisaties die structureel werkzaamheden verrichten in het gemeentehuis (en andere werklocaties) tekenen een verklaring tot geheim- houding. In 2015 zijn de geheimhoudingsverklaringen geactualiseerd.

Kwetsbare functies

Bewustwording, inventarisatie en eventuele acties *	In 2015 is een start gemaakt met de inventarisatie van kwetsbare functies en processen binnen de teams. De nadere uitwerking hiervan heeft vanwege andere prioriteiten een vertraging opgelopen. Het vervolg om nader te inventariseren (waar nodig) maatregelen getroffen moeten worden om integriteitsrisico's te verminderen en/of weerbaarheid te vergroten krijgt in 2016 verder een vervolg
Periodieke inventarisatie melding financiële belangen	Aan het einde van 2015 is de jaarlijkse periodieke inventarisatie gedaan voor de melding van financiële belangen voor specifieke functiegroepen. Deze zijn door het college aangewezen bij besluitvorming van de regeling melding financiële belangen.

Nevenwerkzaamheden

Inventarisatie nevenwerkzaamheden	Om het jaar wordt een periodieke, organisatiebrede inventarisatie uitgevoerd rondom nevenwerkzaamheden. Na 2011 en 2013 is deze eind 2015 uitgevoerd. Nieuwe medewerkers hebben een formulier nevenwerkzaamheden ingevuld na de start van de nieuwe functie.

Declaraties

Declaratieregeling ambtenaren	Via een actualisatie van hoofdstuk 3 van CAR-UWO ('cao') einde 2015 zijn de bepalingen voor reis- en verblijfskosten (incl. woon- werkverkeer) opnieuw vastgesteld.

Maatregelen gericht op informatiebescherming

Informatieveiligheidsplan	In 2015 is het 'Informatiebeveiligingsbeleid' geactualiseerd en einde 2015 is ook de werkorganisatie rondom informatiebeveiliging geactualiseerd. De informatie-beveiligingsfunctionaris en concerncontroller hebben voor 2015 een auditplan op voor informatiebeveiliging opgesteld en einde 2015 verantwoord richting het college. De verplichte audits/zelfscans zijn in 2015 goed doorlopen, op basis van een quickscan met ondersteuning van een extern bureau zijn ook de prioriteiten en accenten bepaald voor verdere ontwikkeling van informatie-veiligheid. Informatiebeveiliging is binnen de organisatie al meer onder de aandacht door de activiteiten van de Informatiebeveiligingsfunctionaris, de werkgroep Informatiebeveiliging en de periodieke agendering voor het MT. In 2016 zal nadrukkelijke focus liggen op bredere bewustwording voor dit onderwerp. Hiervoor is intern een uitvoeringsplan opgesteld.

Monitoring en verantwoording

Meldingsprocedures en gebruik meldingsformulier	In 2015 is expliciet aandacht besteed aan de bestaande regelingen en is ook aandacht gevraagd voor het gebruik maken van de registratieformulieren.
Jaarverslag 2015	Over 2015 wordt via dit jaarverslag integriteit verantwoording afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en acties vastgesteld voor 2015.

3 Incidenten 2015

In 2011 was er nog geen procedure vastgesteld met betrekking tot de registratie van (vermoedelijke) integriteitsschendingen. In juli 2012 is het Protocol integriteitsschendingen vastgesteld. Op basis daarvan wordt vanaf het derde kwartaal 2012 gebruik gemaakt van het landelijke registratieformulier voor het melden van (mogelijke) integriteitsschendingen.

Het protocol is in voorkomende gevallen gebruikt en blijkt in de praktijk van waarde te zijn. Het gebruik van de registratieformulieren is een blijvend aandachtspunt.

In het jaarverslag wordt jaarlijks op geanonimiseerde wijze weergegeven welke integriteitschendingen hebben plaatsgevonden binnen de ambtelijke organisatie.

Voor wat betreft de schendingen van integriteit binnen de ambtelijke organisatie is in 2015 het volgende incident gemeld en afgehandeld:

Omschrijving	Afhandeling
Voortijdige lek van interne informatie naar de media.	Kwestie is grondig onderzocht. De bron bleek echter niet te achterhalen. Intern is via werkoverleg en intranet aandacht besteed aan het zorgvuldig omgaan met informatie.

4 Evaluatie

In 2015 stond de ontwikkeling van de organisatie centraal. Zoals in het vorige jaarverslag werd aangegeven, kunnen we stellen dat voor het integriteitsbeleid ‘de basis op orde’ is. Van een fase van ‘ontwikkelen’ komen we nu meer in een fase van ‘(bewust en actief) beheer’.

In 2015 is vooral ingezet op het waarborgen van de bestaande regels en procedures en in de tweede helft is ook de inzet gericht om deze weer (herhaald) onder de aandacht te brengen van managers en medewerkers. Onderwerpen die specifiek onder de aandacht zijn gebracht:

- herhaalde aandacht voor het integriteitsbeleid in algemene zin;
- de gedragscode en wat staat daar in?;
- zorgvuldig omgaan met informatie;
- inventarisatie nevenfuncties;
- over het aannemen van (relatie-)geschenken et cetera.

Verder is aandacht gevraagd voor het blijven inzetten op bewustwording en het bespreekbaar maken binnen het werkoverleg. Dit heeft niet altijd de titel integriteit, maar gaat vooral om afwegen van belangen en omgaan met dilemma’s in de dagelijkse werkpraktijk.

In verband met de organisatieontwikkeling zijn er ook een paar onderwerpen doorgeschoven naar 2015: het vervolg geven aan de inventarisatie kwetsbare functies en het onderwerp ‘kunnen en durven aanspreken’.

Waar het integriteitsbeleid aanvankelijk vooral een focus heeft gehad op de ambtelijke organisatie komt het onderwerp voor politieke ambtsdragers vanaf 2014 ook nadrukkelijker op de agenda.
In november 2014 is de aftrap genomen voor een aantal bijeenkomsten in deze bestuursperiode voor leden van de raad, de commissies en collegeleden waarin integriteit en aanverwante onderwerpen punten van gesprek zijn. In april 2015 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden en de aanvankelijk geplande bijeenkomst voor november 2015 is na afstemming doorgeschoven naar voorjaar 2016.

Integriteitsbeleid (en de uitvoering daarvan) is nooit ‘af’, aandacht voor een goede en consequente uitvoering, bewustwording en actueel houden van het thema blijven belangrijk. Met het vaststellen van het beleid, het jaarlijks benoemen van actiepunten, het instellen van de functie integriteitcoördinator en de jaarlijkse verantwoording van het gevoerde beleid wordt voorzien in de noodzakelijke borging.

5 Actiepunten 2016

In onderstaand overzicht worden de activiteiten beschreven die in 2016 worden uitgevoerd en direct en indirect verwant zijn aan het integriteitsbeleid.

Integriteitsbeleid

Actualisatie integriteitsbeleid	Het integriteitsbeleid werd in 2011 geactualiseerd. 2015 is het vierde uitvoeringsjaar. Het integriteitsbeleid, regelingen en uitvoering worden onderhouden en afgestemd op ontwikkelingen. Desalniettemin is het goed om het beleid en de uitvoering daarvan periodiek en tijdig te checken op volledigheid en consistentie. Dit kan worden afgemeten aan de ‘Modelaanpak basisnormen integriteit voor openbaar bestuur en politie’. In 2016 wordt een wat uitgebreidere evaluatie gehouden en op basis daarvan – indien nodig – het beleid bijgesteld. Actie: integriteitscoördinatoren

Vertrouwenspersonen

Werving en inwerken nieuwe vertrouwenspersoon	Gemeente Texel heeft twee vertrouwenspersonen. Een externe vertrouwens-persoon (voormalig medewerker) en een interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersoon gaat in 2016 met pensioen en op dat moment stopt de externe vertrouwenspersoon. De huidige interne vertrouwenspersoon zal zijn rol blijven vervullen, maar dan als externe vertrouwenspersoon. Er zal in 2016 een nieuwe interne vertrouwenspersoon worden aangetrokken en ingewerkt. Op dat moment zal ook specifiek communicatie plaatsvinden over het werk en rol van de vertrouwenspersonen. Actie: directeur, vertrouwenspersonen en integriteitscoördinatoren

Aandacht voor integriteit

Onderdeel werkoverleg etc, integriteitsbewustzijn	Blijvend regulier aandachtspunt. Integriteit (en belangenafwegingen) als onderwerp voor teamoverleg. Actie: management
Herhaald onder de aandacht brengen van integriteitsbeleid en verwante regelingen	De informatie over het integriteitsbeleid en aanverwante regelingen is in de afgelopen jaren onder de aandacht gebracht en permanent raadpleegbaar via intranet. In 2016 zullen - als vervolg op de activiteiten in 2015 - het beleid en de regelingen op verschillende momenten wederom onder de aandacht van medewerkers worden gebracht. Actie: management en team Ondersteuning - P&O
Specifieke aandacht voor hoe om te gaan met (mogelijke) integriteitsschendingen en meldingen	In 2016 zal specifiek aandacht worden besteed aan de onderwerpen: ‘hoe ga je als medewerker om als er sprake is van een (mogelijke) integriteitsschending?’ en de specifieke meldingsprocedures. Actie: integriteitscoördinatoren
Werksessies t.b.v. bestuur	In 2016 wordt een vervolg gegeven aan bijeenkomsten voor raadsleden, commissieleden en commissie over integriteit en aanverwante thema’s. Een eerste bijeenkomst wordt in het voorjaar georganiseerd. Actie: griffier en integriteitscoördinator
Check Integriteitswijzer politieke ambtsdragers	In 2014 heeft het BIOS de ‘Integriteitswijzer voor politieke ambtsdragers’ gepubliceerd met normen voor integriteitsbeleid/bevordering politieke ambtsdragers. In 2015 heeft een check plaats plaatsgevonden met ons lokale beleid en uitvoering. De uitkomsten worden met tijdens een werksessie met bestuurders besproken. Actie: griffier en integriteitscoördinator

Onderdeel personeelsgesprekken	In 2015 is de personele cyclus geactualiseerd. In 2016 wordt volgens de nieuwe opzet gewerkt. Het onderwerp integriteit zal als specifiek onderwerp worden opgenomen op het gespreksformulier en onderdeel vormen van doelstellings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Actie: management en team Ondersteuning - P&O
Deskundigheidsbevordering	Workshops 'feedback en aanspreken' zijn opgenomen in het opleidingsplan voor 2016. De nieuwe (aan te trekken) vertrouwenspersoon krijgt een inwerkprogramma en wordt een leergang aangeboden. Actie: team Ondersteuning – P&O

Afleggen integriteitsverklaring

Nieuwe medewerkers in ambtelijke dienst	Nieuwe medewerkers leggen een eed of belofte af ten overstaan aan het college van B&W. Actie: management
Tijdelijke medewerkers	Nieuwe tijdelijke medewerkers leggen schriftelijk een eed of belofte af. Actie: management

Kwetsbare functies

Bewustwording, inventarisatie en eventuele acties	In 2015 is een start gemaakt met de inventarisatie van kwetsbare functies en processen. In 2016 wordt hierop een vervolg gegeven en (waar nodig) maatregelen getroffen om integriteitsrisico's te verminderen en/of weerbaarheid te vergroten. Actie: management
Periodieke inventarisatie melding financiële belangen	Begin 2016 wordt algemene berichtgeving (en oproep) gedaan rondom het melden van eventuele conflicterende belangen in relatie tot de functie-uitoefening. Aan het einde van 2016 wordt de jaarlijkse periodieke inventarisatie gedaan voor de melding van financiële belangen voor specifieke functiegroepen die door het college zijn aangewezen bij besluitvorming van de regeling melding financiële belangen. Actie: team Ondersteuning - P&O

Nevenwerkzaamheden

Inventarisatie nevenwerkzaamheden	Om het jaar wordt een periodieke, organisatiebrede inventarisatie uitgevoerd rondom nevenwerkzaamheden. Na 2011, 2013 en 2015 staat deze dus gepland voor 2017. In 2016 wordt wel aandacht besteed aan de opgave van nevenwerkzaamheden bij nieuwe medewerkers (reguliere actie) en zal in de loop van het jaar medewerkers worden gevraagd om eventuele mutaties tijdig door te geven. Actie: management en team Ondersteuning –P&O

Declaraties

Declaratieregeling ambtenaren	Op basis van de wijzigingen in de bepalingen rondom declaraties wordt overzichtelijke informatie voor medewerkers opgesteld en zal er een koppeling plaatsvinden tussen de bepalingen en het declaratiesysteem. Actie: team Ondersteuning - P&O

Maatregelen gericht op informatiebescherming

Informatieveiligheidsplan	In 2016 zal in het kader van Informatieveiligheid verder gewerkt worden aan een aantal maatregelen om dit te bevorderen. Naast de meer technische maatregelen zal m.n. het bewustwordingsprogramma voor medewerkers gedurende het gehele jaar een centrale rol spelen. Ook zal in 2016 specifiek aandacht uitgaan naar Privacybeleid, hetgeen op basis van Europese richtlijnen verder ontwikkeld dient te worden (in het bijzonder t.b.v. werkzaamheden i.h.k.v. zorgtaken die zijn gedecentraliseerd). Actie: team Ondersteuning

Monitoring en verantwoording

Meldingsprocedures en gebruik meldingsformulier	In 2016 wordt blijvend aandacht besteed aan de bestaande regelingen en aan de verschillende meldingsprocedures. Management wordt gevraagd consequent gebruik te maken van de registratieformulieren. Actie: integriteitscoördinator en management
Jaarverslag	Over 2016 wordt via een jaarverslag integriteit verantwoording afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid. Actie: integriteitscoördinator en college van B&W