

Jaarplan integriteit 2016-2017

De aandachtsgebieden binnen de drie beleidspijlers Beschermen, Stimuleren en Handhaven vormen de basis voor de te ondernemen activiteiten op het terrein van integriteit. De activiteiten worden vastgelegd in het integriteitsjaarplan. In dit jaarplan zijn de voor 2016 en 2017 te ondernemen activiteiten opgenomen. Uiteraard kunnen deze worden aangevuld aan de hand van de concrete omstandigheden die zich lopende het jaar voordoen. De beleidsactiviteiten zullen in een eerste stadium vooral beheersmatig van aard zijn gericht op het opzetten van een integriteits-infrastructuur en het organiseren van faciliteiten die het stimuleren, leren en beschermen in de vervolgactiviteiten mogelijk gaan maken.

Toelichting indicatoren	Gerealiseerd of geen actie nodig	Prioriteit in 2016	Later in 2016-2017 te realiseren
	✓		

Pijler Beschermen	Onderwerp	Stand van zaken	Indicator April 2016	Te ondernemen acties
Risico-inventarisatie	Integriteitspeiling/enquete	Wordt nog niet gedaan.		Eerste gemeente brede enquête of peiling naar stand van integriteit (gevoel en behoefte) in de organisatie.
	Self assessment integriteit (SAINT of de scan I-inzicht)	Wordt nog niet gedaan.		Methodiek ontwikkeld door Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) voor het doorlichten van de organisatie op kwetsbare processen en integriteitsrisico's. Voort toepassing van het online-instrument I-inzicht van BIOS om de volwassenheid van het Haarlams integriteitsbeleid te bepalen en het verkrijgen van aanbevelingen om het beleid verder te versterken en te onderhouden.
	Opstart risico-inventarisatie	Wordt nog niet (gemeente breed) gedaan. Wel vinden afdelingsspecifieke activiteiten plaats zoals een risico-analyse op processen in het kader van ISO – certificering bij de afdeling Veiligheid & Handhaving.		Onderzoek of de gevolgde methodiek ook gemeente breed worden toegepast. Dan wel oriëntatie en organisatie van alternatieve mogelijkheden.
Preventieve maatregelen	Borging van het integriteitsbeleid	Het Beleidsplan Integriteit biedt het kader voor de gemeente brede regelgeving, instrumenten en activiteiten.		Opstellen en bespreking in DT, Commissie Bestuur en de ondernemingsraad. Vervolgens formele en definitieve vaststelling door het college. Communicatietraject naar medewerkers.
	Ontwikkeling, advisering en coördinatie gemeente breed integriteitsbeleid	Niet formeel belegd. Directieteam en management zijn verantwoordelijk voor het integriteitsbeleid. Integriteitsbeleid is binnen onze organisatie ‘verkaveld’ over verschillende (hoofd-)afdelingen en teams die een rol spelen op het gebied van integriteit zoals DVV (V&H), CS, Juridische Zaken, K&C en HRM. Regelgeving wordt veelal opgesteld door HRM.		Formeel beleggen van een aanspreekpunt voor ontwikkeling, advisering en coördinatie van gemeente breed integriteitsbeleid bij HRM. De te belasten functionaris houdt verbinding en afstemming tussen gemeente brede en afdelingsspecifieke integriteits-activiteiten.
	Integriteit-infrastructuur	Taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn niet formeel in samenhang als onderdeel van de inrichting van de integere organisatie benoemd. Start: 2 ^e kwartaal 2016		Formele vaststelling (dmv vaststelling Integriteitsbeleidsplan). Communicatietraject naar medewerkers.
	Monitoring en verantwoording naar college, raad en ondernemingsraad	Verantwoording over integriteitsbeleid van organisatie naar college en van college naar raad vindt op ad hoc basis plaats door middel van de bestuursrapportages.		In 2016 zal voor het eerst een Integriteitsjaarverslag door de organisatie worden opgesteld en vastgesteld door het college. Het Integriteitsjaarverslag wordt beschikbaar gesteld aan de gemeenteraad en de ondernemingsraad.
	Ambtseed/belofte voor bestuurders	Vast onderdeel bij installatie raadsleden en leden college. Er is een integriteitsverklaring	✓	Geen actie nodig
	Ambtseed/belofte voor ambtenaren (zittend)	Gebleken is dat er een aantal zittende medewerkers is die nooit een ambtseed heeft afgelegd.		Voorstel is om alle medewerkers die geen ambtseed hebben afgelegd deze alsnog ‘nieuwe stijl’ af te laten leggen. Ook kan overwogen worden om de ambtseed periodiek te herbevestigen als onderdeel van het integriteitbewustzijn.
	Ambtseed/belofte voor ambtenaren (nieuw)	Nieuwe medewerkers leggen de ambtseed af ten overstaan van de (loco-) gemeentesecretaris. In maart 2016 is de eerste ambtseed -bijeenkomst “Nieuwe Stijl” afgelegd met meer aandacht voor integriteit en integriteitdilemma's.		Update van de tekst van de ambtseed is mogelijk wenselijk. Opstellen, instemming ondernemingsraad, besluitvorming college en communicatietraject naar medewerkers

	Integriteitsverklaring voor niet-ambtenaren, zoals stagiaires, inhuur, werkervaringsplaatsen.	Het tekenen van een integriteitsverklaring is niet structureel verplicht en wordt niet gemeente breed uitgevoerd.		Voorstel is om het verplicht tekenen van een integriteitsverklaring in te voeren. Update van de bestaande integriteitsverklaring om deze af te stemmen met de ambtseed/belofte voor ambtenaren. Opstellen, instemming ondernemingsraad, besluitvorming college en communicatietraject naar medewerkers.
	Integriteitsverklaring/geheim houdingsverklaring voor personeel van derden	Wordt nog niet gedaan / onbekend		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen.
	Nevenwerkzaamheden voor bestuurders	De verplichtingen uit de rechtspositiebesluiten voor wethouders zijn vastgelegd in de aan nieuwe wethouders te verstrekken informatiebundel. Registratie van nevenwerkzaamheden wordt uitgevoerd door BMO.		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen, bijvoorbeeld door verplichtingen en procedure transparant vastleggen in een (nieuwe?) gedragscode voor collegeleden.
	Nevenwerkzaamheden voor medewerkers	In het ambtenarenreglement en in de Integriteitswijzer zijn bepalingen opgenomen over melding, registratie en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden. Er vindt geen periodieke inventarisatie plaats.		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen. Belangrijk is te inventariseren in hoeverre de huidige uitvoering voldoet aan wet -en regelgeving en of registraties worden onderhouden. Zo mogelijk invoeren van een jaarlijkse gemeente brede inventarisatie.
	Kwetsbare functies ¹ collegeleden en medewerkers	Onbekend		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen. Bijvoorbeeld door verplichtingen en procedures transparant vast te leggen. Zo mogelijk invoeren van een jaarlijkse gemeente brede inventarisatie.
	Relatiegeschenken, giften en uitnodigingen voor collegeleden	De verplichtingen uit de rechtspositiebesluiten voor wethouders zijn vastgelegd in de aan nieuwe wethouders te verstrekken informatiebundel.		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen, bijvoorbeeld door verplichtingen en procedure transparant vastleggen in een (nieuwe?) gedragscode voor collegeleden.
	Relatiegeschenken, giften en uitnodigingen voor medewerkers	In het ambtenarenreglement en in de Nota Integriteit zijn bepalingen opgenomen over het aannemen van geschenken, giften en uitnodigingen. Er geldt een meldplicht voor medewerkers aan hun leidinggevende.		In de Integriteitswijzer zijn bepalingen opgenomen over het aannemen van geschenken, giften en uitnodigingen. Er wordt een grens gehanteerd voor geschenken van € 50,- of meer. Inventarisatie of we deze bovengrens blijven hanteren of naar een € 0,00-beleid gaan.
	Melding van financiële belangen en transacties in effecten en het aanwijzen van functies waarvoor deze meldplicht geldt.	In het ambtenarenreglement en in de Nota Integriteit zijn bepalingen opgenomen over het Melding van financiële belangen en transacties in effecten en het aanwijzen van functies waarvoor deze meldplicht geldt; De aanwezigheid van een overzicht van aangewezen functies is onbekend.		In 2016 nader te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen. Zo mogelijk invoeren van een jaarlijkse gemeente brede inventarisatie..
	Declaraties voor bestuurders	De verplichtingen uit de rechtspositiebesluiten voor wethouders zijn vastgelegd in de aan nieuwe wethouders te verstrekken informatiebundel.		Geen actie nodig
	Declaraties voor ambtenaren	Met invoering van hoofdstuk 3 CARUWO/AR 1995 per 1 januari 2016 zijn de bepalingen voor bepaalde onkosten en vergoedingen opnieuw vastgesteld. Mogelijk zijn er nog declaratiemogelijkheden die buiten het bestek van voornoemd hoofdstuk 3 CARUWO vallen.		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen.
	Onderzoeken bij werving en selectie	Er is geen vastgesteld beleid ten aanzien van onderzoek bij werving en selectie. Het is onbekend of in alle gevallen diplomaverificatie plaats vindt. Een Verklaring Omtrent Gedrag is standaardonderdeel van de werving- en selectieprocedure. Er vindt geen (structurele) screening van kandidaten plaats.		Voorstel is om het beleid rond werving en selectie bij te stellen aan de hand van de Leidraad personeelsbeleid van BIOS (Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector).
	Maatregelen gericht op informatiebeveiliging	Vanuit de afdeling ICT is in 2015 en 2016 een aantal bewustwordings-workshops rond informatiebeveiliging gegeven. Onbekend is of een integraal informatieveiligheid-plan aanwezig.		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen.
	Inkoop- en aanbestedingsbeleid	We hebben een inkoop- en aanbestedingsbeleid. De informatie is bekend bij functionarissen die inkoop en aanbestedingsprocedures doorlopen maar er is		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen met name betreffende interne communicatie over dit onderwerp.

¹ Kwetsbare functies: in het algemeen worden de volgende typen functies of handelingen als kwetsbaar aangemerkt: • taken waar gelden en budgetten bij betrokken zijn • taken waarbij extern opdrachten, orders en gunningen worden verstrekt • taken rondom inhuur en inkoop • taken waarbij vertrouwelijke informatie betrokken is • taken rondom vergunningen en legitimatiebewijzen • inspectie en handhavende taken

		onvoldoende kennis en bewustzijn over dit onderwerp bij overige medewerkers.		
	Verkoop en ontwikkelingen vastgoed	Binnen de hoofdafdeling GOB is sinds korte een verkoopteam operationeel. Onderdeel van het verkoop- en ontwikkel werk is de integriteit.		Ontwikkelen specifiek beleid met betrekking integriteit verkopen en ontwikkelen vastgoed.
	Vertrouwenspersonen	Per 1 januari 2016 zijn er vier vertrouwenspersonen voor zowel integriteitskwesaties als ongewenste omgangsvormen (zoals pesten, intimidatie en discriminatie) aangesteld. De vertrouwenspersonen dragen bij aan het Integriteitsjaarverslag. De vertrouwenspersonen presenteren zich aan nieuwe medewerkers op de ambtseed-bijeenkomst.	 / 	De aanwezigheid en rol van de vertrouwenspersone periodiek onder de aandacht blijven brengen. Verdere professionalisering en kennisontwikkeling van de vertrouwenspersonen.
Kernwaarden en Regelgeving	Gedragscodes voor bestuurders	In de Nota Integriteit uit 2002 is een gedragscode voor collegeleden opgenomen.		Actualiseren van de gedragscode voor collegeleden aan de hand van de meest recente VNG-gedragscode en in de lijn van de Integriteitswijzer.
	Gedragscode voor medewerkers	In de Nota Integriteit uit 2002 is een gedragscode voor medewerkers opgenomen. De Nota Integriteit wordt in 2016 vervangen door de Integriteitswijzer. De Integriteitswijzer is de nieuwe gedragscode voor goed ambtelijk handelen en voor elke medewerker raadpleegbaar op Insite.		In 2016 wordt de Integriteitswijzer opgesteld, besproken in DT, Commissie Bestuur en de ondernemingsraad. Vervolgens formele en definitieve vaststelling door het college. Communicatietraject naar medewerkers.
	Diverse regelgeving en protocollen	De integriteitswijzer is gebaseerd op landelijke en Haarlemse regelingen. Voor meer details zijn deze regelingen raadpleegbaar. Sommige Haarlemse regelingen moeten op onderdelen worden aangepast aan de hand van nieuwe inzichten en/of nieuwe thema's bijvoorbeeld rond het gebruik van communicatiemiddelen. flexibel werken of thuiswerken . Dit heeft consequenties voor de weergave van de geldende regels in de Integriteitswijzer		In 2016 worden alle lokale regelingen voor zover nodig en mogelijk aangepast.
	Compliance	De compliance-functie (het ondersteunen en adviseren van bestuur en DT/management bij het in controle houden van de organisatie om in overeenstemming te werken met de geldende wet- en regelgeving) is binnen onze organisatie 'verkaveld' over verschillende (hoofd-)afdelingen en teams die een rol spelen op het gebied van Compliance zoals Kwaliteit & Control, Juridische Zaken en Concerncontrol alsmede vanuit de accountant.		Te inventariseren en waar nodig maatregelen te treffen

Pijler 2. Stimuleren en leren	Onderwerp	Stand van zaken	Indicator April 2016	Te ondernemen acties
Voorbeeldgedrag	Training management en integriteit	Wordt nog niet gedaan. Met uitzondering van de afdeling Veiligheid & Handhaving die binnenkort gaat starten met een training voor leidinggevend.		Training/ workshop gemeente breed voor alle leidinggevend van de gemeente Haarlem. Het doel is bewustwording, integer leidinggeven en het managen van integriteit binnen de eigen afdeling. Leidinggevend vormen de eerste groep medewerkers om getraind te worden in het integriteitsbewustzijn gezien hun rol in het beschermen, stimuleren en handhaven van de integriteit van hun medewerkers.
Morele competentie & Integriteitsbewustzijn	Thema-bijeenkomsten Integriteit	Wordt nog niet gedaan. Doel is om door middel van thema-bijeenkomsten (interactieve workshops, lunchbijeenkomsten, dilemma-training e.d.) het onderwerp regelmatig onder de aandacht te brengen van leidinggevend en medewerkers.		Aftrapbijeenkomst gemeente breed of per hoofdafdeling gericht op bewustwording en informeren over integriteit en het integriteitsbeleid.
	Informatieverstrekking en communicatie over integriteit	Wordt nog niet gedaan. Informatie over integriteit is nu nog versnipperd vindbaar op Insite.		Gemeente brede communicatie over het onderwerp Integriteit. Op Insite is er een speciale pagina over integriteit. Daar kun je al het beleid, regelingen en informatie vinden. Periodiek vindt je er nieuwe informatie zoals een blog, online discussie over een dilemma of online tools die je bewust maken. Samenwerking met de gehele organisatie.
	Opleiden Integriteitsambassadeurs	Wordt nog niet gedaan. Medewerkers uit de hele organisatie kunnen integriteits-ambassadeur		12 medewerkers worden in staat gesteld om deel te nemen aan een tweedaagse 'train de trainer'- training in company verzorgd door Nyenrode Business University om

		worden. Zij zijn in staat om dilemma-discussies te begeleiden tijdens bijvoorbeeld de ambtseed-bijeenkomsten, het afdelingsoverleg of op themabijeenkomsten. Zij maken onderdeel uit van de integriteit-infrastructuur van de gemeente Haarlem en dragen bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het integriteitsbeleid.		dilemma-discussies binnen de organisatie te kunnen gaan leiden en faciliteren.
	Ambtseed-bijeenkomst Nieuwe Stijl	In maart 2016 is gestart met de ambtseed-bijeenkomst Nieuwe Stijl. Een informatieronde en dilemma-discussie in 2 groepen.		Verbetering en uitbouw van de ambtseed-bijeenkomst Nieuwe Stijl naar een interactieve en bewustmakende bijeenkomst. Gefaciliteerd door onze eigen Integriteits-ambassadeurs.
	Werksessie collegeleden	Informatiemap en toelichtend gesprek met de HRM-adviseur.		Organiseren van één of meer werksessie bestuurlijke integriteit voor collegeleden. Onder andere bij aantreden na verkiezingen.
	Training Morele Competentie & Integriteitsbewustzijn van medewerkers.	Wordt nog niet gedaan. Met uitzondering van de afdeling Veiligheid en Handhaving die in 2015 een aantal workshops door een extern bureau heeft laten geven.		Een eerste trainingssessie rond de vragen wat is integriteit, wat zijn onze Haarlems Kernwaarden, hoe ga ik om met dilemma's, welke stappen onderneem ik bij integriteitsschendingen. Externe en/of interne trainers. Start naar verwachting 4 ^e kwartaal.
Lerende Organisatie	Integriteit als periodiek terugkerend onderwerp voor het werkoverleg en/of afdelingsoverleg	Geen zicht of dit organisatie breed regelmatig aan de orde komt. Bijvoorbeeld op basis van voorgedane integriteitsschendingen		Integriteit als periodiek terugkerend agendapunt in afdelings – en werkoverleggen; uitwisselen van dilemma's en casuïstiek met als doel het bespreekbaar laten zijn van dilemma's en hier van te leren (vormen van moresprudentie) . Dit kan aan de hand van actuele cases en de Leidraad Integriteitsoverleg van Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector.

Pijler 3. Handhaven	Onderwerp	Stand van zaken	Indicator April 2016	Te ondernemen acties
Aanspreken en corrigeren	Integriteit als onderdeel van personeelsgesprekken.	Integer gedrag is gemeente breed geen gesprekspunt op het formulier personeelsgesprekken.		Voorstel: herintroductie van het gespreksonderwerp bij de personeelsgesprekken en speciale aandacht voor integriteit in het nieuwe gespreksinstrumentarium. Opname in de personeelsgesprekken heeft bewustwording, feedback en aanspreken als doel.
			.	
Klachten & Meldingen	Regeling voor het melden van een vermoeden van integriteitsschendingen	Met ingang van 1 januari 2016 is er een nieuwe regeling Melding Integriteitsschendingen gemeente Haarlems.	 / 	Aan de hand van voortschrijdende inzichten moet de Regeling Melding Integriteitsschendingen gemeente Haarlem op een klein aantal punten worden aangepast om de kwaliteit van het meldingsproces te verbeteren. Om de regeling en het Meldpunt Integriteit periodiek onder de aandacht te blijven houden
	Meldpunt Integriteit	Het Meldpunt Integriteit is januari 2016 begonnen en begint gaandeweg steeds meer ervaring te krijgen.	 / 	Het Meldpunt wil zich in de loop van 2016 en 2017 nog nader professionaliseren door training, uitwisseling andere gemeenten en continue verbetering van de kwaliteit van het proces.
	Onderzoeksprotocol Integriteitsmeldingen.	Sinds 1 januari 2016 is het Onderzoeksprotocol Integriteitsmeldingen gemeente Haarlem in werking getreden.	 / 	Aan de hand van voortschrijdende inzichten kan het bestaande Onderzoeksprotocol worden aangescherpt en verder worden ontwikkeld.
	Onderzoekprotocol aangaande ICT – en email onderzoek			Het Onderzoeksprotocol moet worden uitgebreid met bepalingen die specifiek het onderzoek in e-mails, internetadressen en het gebruik van ICT-voorzieningen door medewerkers aangaan. Opstellen regeling in overleg met de informatiebeveiligingsdiscipline binnen de organisatie.
	Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen	De huidige klachtenregeling dateert van 2009. De wijze van klachtenafhandeling door een eigen klachtencommissie (met externe) leden		Aanpassing van de klachtenregeling en aansluiten bij de landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG) welke is gelieerd aan de VNG

		moet worden herzien wegens voorwaarden van onafhankelijkheid en deskundigheid.		
	Algemene Klachtenregeling Awb.	In 2016 is de Klachtenregeling (op basis van de Algemene wet bestuursrecht) geactualiseerd. Er is een klachtencoördinator en de werkwijze wordt actief toegepast. Er zijn afstemmingsafspraken tussen klachtencoördinator, de contactpersoon voor de klachtencommissie voor ongewenste omgangsvormen en het Meldpunt Integriteit.	✓	Geen actie.
Sancties & Maatregelen	Registratie Integriteitsschendingen	Met ingang van 1 januari 2016 worden integriteitsschendingen en de daartegen genomen maatregel geregistreerd.	📖	Leidinggevend worden opgeroepen alle integriteitsschendingen – ook als deze niet door het Meldpunt Integriteit worden afgehandeld maar door de leidinggevende zelf – te melden bij het Meldpunt Integriteit. Hierdoor worden alle voorkomen integriteitsschending en de daartegen genomen maatregelen of sancties op jaarbasis inzichtelijk.