



Den Haag

Jaarverslag 2022 Bureau Integriteit



Bureau Integriteit

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Voorwoord | 3 |
| Inleiding | 4 |
| 1. Het Bureau Integriteit als expertise-centrum | 5 |
| 1.1 Bescherming, bewustwording en handhaving | 5 |
| 1.2 Haags leerproces integriteit | 7 |
| 1.3 Breder thema's: ondermijning en screeningsbeleid | 7 |
| 2. Ambtelijke integriteit | 9 |
| 2.1 Integriteitsmeldingen en onderzoek: het proces | 9 |
| 2.2 De cijfers | 10 |
| 3. Bestuurlijke integriteit | 12 |
| 4. Vertrouwenswerk | 13 |

Voorwoord

Voor u ligt het openbaar jaarverslag van het Bureau Integriteit van de gemeente Den Haag over het jaar 2022. Bureau Integriteit ondersteunt de gemeente Den Haag om zorgvuldig en integer te handelen. Om medewerkers te helpen afgewogen beslissingen te nemen in hun werk, iedere dag opnieuw.

Het was een jaar waarin het thema integriteit landelijk veel belangstelling kreeg. Dit heeft uiteraard ook doorgewerkt op de gemeente Den Haag. We hebben het afgelopen jaar op verschillende manieren aandacht besteed aan bijvoorbeeld omgangsvormen en omgang met informatie. We organiseerden dialoogtafels, trainingen en dilemmavideo's. Met als doel om handvatten te bieden en gesprekken tussen medewerkers te laten ontstaan.

Integer handelen lijkt simpel; lijkt een zaak van goed of fout. Op te lossen met transparante regels en procedures die iedereen volgt. De werkelijkheid is anders. Uiteraard zijn heldere regels nodig. En transparantie. Waar integer handelen echt over gaat is het recht doen aan alle betrokkenen, medewerker en burger, door rekening te houden met alle rechten, belangen en wensen. Door niet alleen de regels te volgen, maar ook het juiste te doen. Hierover met elkaar in gesprek gaan is zeer waardevol gebleken.

Selma van den Berg
Hoofd Bureau Integriteit

Inleiding

Bureau Integriteit

Het centraal georganiseerde Bureau Integriteit is op 1 juli 2021 formeel van start gestaan. In 2022 zijn dan ook diverse activiteiten ontplooid om dit bureau verder door te ontwikkelen. Zo zijn er verschillende informatiewijzers ontwikkeld, is het handboek met onze processtappen grotendeels geactualiseerd en zijn de meldregelingen en ons onderzoeksprotocol aangepast. Maar de grootste inzet zat in 2022 op de communicatie rondom het thema integriteit. Bureau Integriteit wil een laagdrempelig expertise bureau zijn. Een bureau waar je uiteraard terecht kunt voor een formele melding van een vermoeden van een integriteitsschending of voor een maatwerk-sessie op het integriteitsthema binnen je afdeling. Maar het moet ook een plek zijn waar je vrij kunt sparren over een dilemma of vraag die je als medewerker of leidinggevende hebt. Het is goed om te zien dat hier in 2022 veelvuldig gebruik van is gemaakt.

Leeswijzer

Met dit jaarverslag legt het Bureau verantwoording af over de activiteiten in het jaar 2022¹. In hoofdstuk 1 gaan we in op het Bureau als centraal expertisecentrum op het gebied van integriteit en beschrijven we welke activiteiten in die hoedanigheid zijn ontplooid in 2022. Daarna nemen we u in hoofdstuk 2 en 3 mee in de meldingen en opvolging daarvan waar het gaat om de ambtelijke en bestuurlijke integriteit binnen de gemeente Den Haag. In hoofdstuk 4 tenslotte, staan we stil bij het vertrouwenswerk.

¹ Naast dit jaarverslag informeert Bureau Integriteit de Raad met een halfjaarbericht over het aantal meldingen en onderzoeken (RIS313765)

1. Het Bureau Integriteit als expertise-centrum

1.1 Bescherming, bewustwording en handhaving

Het Bureau Integriteit is een centraal expertisecentrum op het gebied van integriteit binnen de gemeente De Haag. Zowel de ambtelijke als de bestuurlijke (Burgemeester & Wethouders) integriteit valt binnen de scope van het Bureau. Door de bundeling van diverse expertises biedt het Bureau alle medewerkers en leidinggevenden van de gemeente ondersteuning bij de integriteitsaspecten van hun dagelijks werk. Hierbij richten we ons op 3 verschillende pijlers: bescherming, bewustwording en handhaving. En voor alle pijlers geldt dat er aandacht is voor evalueren, leren en bijsturen. In onderstaande figuur zijn de belangrijkste aandachtsgebieden binnen de pijlers weergegeven.



Bij het Bureau konden ook in 2022 medewerkers en bestuurders van de gemeente Den Haag terecht voor een goed gesprek over integriteit, diverse trainingen en begeleidde sessies en het melden van een vermoeden van een integriteitsschending. Ook bood het Bureau waar nodig informatie aan over integriteit gelieerde regelgeving of beleid.

De intranetpagina Integriteit en omgangsvormen is opnieuw ingericht zodat medewerkers makkelijk en snel de geldende procedures, regels en informatiepunten kunnen vinden. De intranetpagina Integriteit en omgangsvormen heeft als doel de medewerkers te voorzien van informatie die hen helpt om integer hun werk doen. Een voorbeeld hiervan zijn de 4 informatiewijzers die zijn ontwikkeld om het proces van het Meldpunt Integriteit uit te leggen aan verschillende betrokkenen.

Bureau Integriteit heeft 16 nieuwsberichten gepubliceerd op intranet en verspreid via onder andere de nieuwsbrief voor leidinggevenden. Met deze nieuwsberichten is een gezicht gegeven aan Bureau Integriteit en haar werkzaamheden.

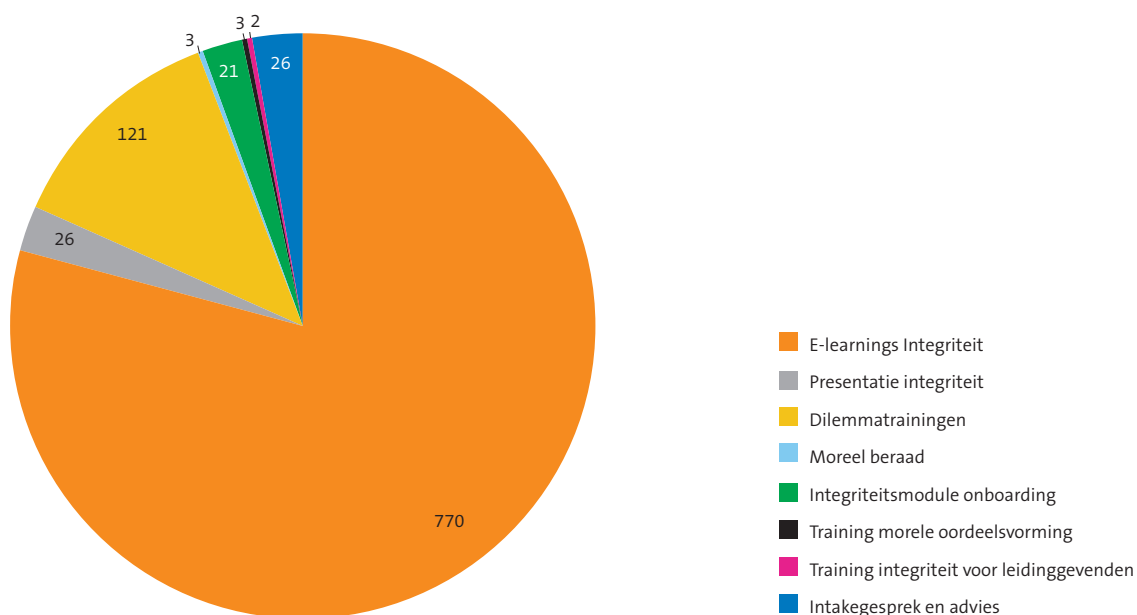
Daarnaast zijn er inhoudelijke nieuwsberichten gepubliceerd over onder andere omgangsvormen, belangenverstrengeling, sociale media en het vertrouwenswerk. In december 2022 is het Bureau gestart met een 'Dilemma van de maand'. Dit is een kort filmpje waarin een dilemma aan medewerkers wordt voorgelegd met de uitnodiging om te reageren. Met deze filmpjes wil Bureau Integriteit stimuleren om dilemma's bespreekbaar te maken in bijvoorbeeld werkoverleggen en teambijeenkomsten. Deze videoreeks wordt in 2023 voortgezet.

In 2022 is het Bureau gestart met het geven van trainingen over morele oordeelsvorming en integriteit voor leidinggevenden. Medewerkers kunnen zich voor deze trainingen inschrijven via de evenementenkalender. De samenstelling van de deelnemers is hierdoor verspreid over de verschillende diensten. In totaal hebben 35 medewerkers in 2022 deelgenomen aan deze trainingen.

Bureau Integriteit heeft in 2022 in totaal 971 verschillende leeractiviteiten verzorgd verdeeld over de verschillende diensten van de gemeente.

Soorten leeractiviteiten

Totaal 971 leeractiviteiten



770 Medewerkers van de gemeente Den Haag hebben in 2022 de e-learning Integriteit & dilemma's gevolgd. In deze e-learning wordt uitleg gegeven over wat goed ambtenaarschap en integriteit is, welke wetten en regels hierbij horen en hoe die binnen de gemeente zijn vastgelegd, bijvoorbeeld in de gedragscode. Deze e-learning is beschikbaar voor alle medewerkers van de gemeente Den Haag. Daarnaast biedt Bureau Integriteit de e-learning Omgangsvormen voor leidinggevendenden aan, die door 37 leidinggevendenden is

gevolgd. In deze e-learning leert een leidinggevende alles wat zij/hij dient te weten over gewenste omgangsvormen en integer handelen. Daarnaast komt de bijbehorende wet- en regelgeving aan bod en de rol van de vertrouwenspersoon.

In totaal hebben meer dan 2000 medewerkers van de gemeente Den Haag een leeractiviteit gevolgd georganiseerd door Bureau Integriteit. De komende jaren gaat het Bureau Integriteit hierop verder investeren.

1.2 Haags leerproces integriteit

In 2022 is uitvoering gegeven aan het plan van aanpak om het morele leerproces binnen de organisatie te stimuleren. Dit is onder andere gedaan door het organiseren van de training morele oordeelsvorming en het begeleiden van moreel beraden. Daarnaast is het aantal leeractiviteiten uitgebreid en gestructureerd. Er is een proces ingericht waarbij er eerst een intakegesprek plaatsvindt alvorens bepaald wordt welke leeractiviteit op het gebied van integriteit passend is bij een team of afdeling. Tijdens het intakegesprek wordt de aanleiding en de achtergrond van een aanvraag besproken en inzicht gegeven in de doelen van een team of afdeling ten aanzien van de integriteitsvraagstukken in de dagelijkse werkpraktijk en -omgeving. Op basis hiervan geeft het Bureau Integriteit een advies, afgestemd op de behoeftes en het gewenste leerproces van de afdeling en teams.

Het leerproces integriteit kent verschillende fases: bewustwording, herkennen, erkennen en vasthouden. Bureau Integriteit biedt voor iedere fase een leeraanbod aan. De fase bewustwording kenmerkt zich door kennisoverdracht over de regels die gelden op het gebied van integriteit, bijvoorbeeld de gedragscode, belangenverstrengeling en fraude. Medewerkers moeten de regels kennen en zich hier bewust van zijn om zich er aan te kunnen houden. De fase herkennen betreft het herkennen van integriteitsvraagstukken in je eigen werkomgeving. De fase erkennen betreft het kunnen toepassen of vertalen van een integriteitsvraagstuk op het eigen handelen en het eigen handelen hierop aanpassen of verbeteren. De fase vasthouden kenmerkt zich door integriteitsvraagstukken met regelmaat actief te bespreken.

1.3 Breder thema's: ondermijning en screeningsbeleid

In 2022 is een actieplan gerealiseerd om ons ambtenarenapparaat weerbaarder te maken tegen ondermijnende invloeden. Ondermijning is een vorm van criminaliteit waarbij legale structuren worden gebruikt voor criminele doeleinden. Er wordt vaak gesproken van een vermenging of verwevenheid van de boven- en onderwereld.

Voor onze eigen organisatie roept dit de vraag op hoe het zit met de weerbaarheid van onze ambtenaren en onze processen, wanneer het gaat om ondermijnende invloeden van buitenaf. Onze ambtenaren kunnen in hun dagelijks werk geconfronteerd worden met personen die gemeentelijke processen proberen te beïnvloeden: denk

aan pogingen van omkoping, bedreiging en intimidatie, maar ook door misbruik te maken van gemeentelijke diensten en producten middels fraude. Het actieplan zal in 2023 binnen de gemeente worden uitgevoerd.

Tevens is er in 2022 een start gemaakt met het herijken van het screeningsbeleid van de gemeente Den Haag. Iedere functie binnen de gemeente kent zijn eigen kwetsbaarheden, bijvoorbeeld de toegang tot vertrouwelijke informatie, het uitoefenen van bevoegdheden omtrent het toekennen van gelden of een kwetsbare boegbeeldfunctie.

Om deze kwetsbaarheden te ondervangen heeft de gemeente in zijn processen beheersmaatregelen vastgesteld (zoals toekenning autorisaties of het toepassen van het 4-ogenprincipe). Hiernaast is het cruciaal om voor alle medewerkers een bekwaame screening uit te voeren. Zo is momenteel bijvoorbeeld voor iedere functie binnen de gemeente Den Haag een VOG verplicht. In samenwerking met Berenschot wordt gewerkt aan een breder screeningsbeleid waarin afhankelijk van het risicoprofiel van een functie meerdere screeningsinstrumenten kunnen worden ingezet.

2. Ambtelijke integriteit

2.1 Integriteitsmeldingen en onderzoek: het proces

Iedereen kan een (vermoeden van een) integriteitsschending melden bij het Meldpunt Integriteit. Op de website www.denhaag.nl is dit voor burgers duidelijk gemaakt. Het intranet geeft voor medewerkers en leidinggevenden aan waar ze terecht kunnen voor een melding. Zodra het Meldpunt een melding binnenkrijgt, ontvangt de melder een ontvangstbevestiging. In veel gevallen wordt een melder uitgenodigd voor een meldgesprek, zodat de melding verder kan worden onderbouwd. Wanneer een melding is gedaan, besluit de algemeen directeur van de dienst, geadviseerd door een adviseur integriteit, een arbeidsjurist en een feitenonderzoeker, of er sprake is van een vermoeden van een integriteitsschending en of er een integriteitsonderzoek wordt gestart. In het meldproces is geborgd dat je op geen enkele wijze mag worden benadeeld als gevolg van het doen van een melding bij het meldpunt integriteit. Ook wordt bij behandeling van de melding de privacy van zowel de melder als betrokkene in acht genomen.

Als er opdracht tot zo'n onderzoek wordt gegeven, krijgen de feitenonderzoekers van Bureau Integriteit of een externe onderzoeker de opdracht dit onderzoek te doen. Zij stellen een plan van aanpak met de voorgenomen onderzoekstappen op. Dat plan van aanpak moet door de algemeen directeur worden goedgekeurd en daarna gaan de onderzoekers aan de slag. De aanleiding van het onderzoek, onderzoeksvragen, -methoden en -resultaten, de gesprekverslagen, de regelgeving en de bevindingen worden opgenomen in een rapport. Naast de opdrachtgever, de algemeen directeur, ontvangt ook de betrokkene het rapport om daar een eventuele zienswijze op te geven. Vervolgens bepaalt de algemeen directeur, geadviseerd door de arbeidsjurist en de adviseur integriteit of, en zo ja welke, maatregel gerechtvaardigd is om aan betrokkene op te leggen en welke verbetermaatregelen de organisatie zo nodig dient te nemen.

Het is zeker niet altijd nodig om een feitenonderzoek te doen. Als feiten bijvoorbeeld al duidelijk zijn, kunnen gesprekken door leidinggevenden in de lijn gevoerd worden of kan direct worden overgegaan tot het treffen van (disciplinaire) maatregelen, zoals een formele waarschuwing of ontslag.

In 2022 is de Stuurgroep ambtelijke integriteit regelmatig op de hoogte gesteld van nieuwe meldingen, lopende onderzoeken en afgeronde onderzoeken. Daarnaast had zij een significante rol bij besluitvorming over eventuele te nemen maatregelen naar aanleiding van een onderzoek. De samenstelling van de stuurgroep is in 2022 herzien en bestaat uit de wethouder P&O (voorzitter), de gemeentesecretaris, het hoofd van het Bureau Integriteit en het plaatsvervangend hoofd van het Bureau Integriteit (secretaris). De burgemeester is agenda-lid en is lid van de stuurgroep wanneer impactvolle zaken behandeld worden. De directeur Concernontwikkeling is lid van de stuurgroep wanneer een (algemeen) directeur (oftewel een lid van de top 36) betrokkene is.

De Stuurgroep ambtelijke integriteit heeft de volgende taken:

1. De stuurgroep monitort de behandeling van ambtelijke integriteitsonderzoeken.
2. De stuurgroep heeft een instemmingsrecht bij de afdoening van impactvolle zaken. Er is sprake van een impactvolle zaak indien:

- een (algemeen) directeur (oftewel een lid van de top 36) betrokkene is;
 - grote financiële gevolgen of aanzienlijke beleidseffecten te verwachten zijn en
 - er een risico op media-aandacht is.
3. De stuurgroep bespreekt twee keer per jaar de voortgang van het integriteitsbeleid.

2.2 De cijfers

In 2022 ontving en registreerde het Meldpunt Integriteit 176 meldingen. Dat is een toename van 45% ten opzichte van 2021 (121 meldingen). De stijging van het aantal meldingen is grotendeels te verklaren door de gewijzigde meldregeling per 1 januari 2022: alle meldingen over ongewenste omgangsvormen worden niet langer bij de verschillende vertrouwenspersonen, maar bij het Meldpunt Integriteit gedaan.

Naast de gewijzigde meldregeling is ook de bewustwording over ongewenste omgangsvormen gegroeid, onder meer door de vele publieke discussies hierover naar aanleiding van het tv-programma *The Voice of Holland* en rond individuele politici in de Tweede Kamer. We onderschrijven die bewustwording ten stelligste: alle medewerkers moeten veilig kunnen werken en in geval van mogelijk ongewenste omgangsvormen moeten zij die in alle vrijheid kunnen melden.

Bij 93 van de 176 meldingen in 2022 waren de vermoedens van schendingen onvoldoende concreet om verder op te pakken of waren deze ten onrechte gemeld bij Bureau Integriteit. Het betrof bijvoorbeeld een klacht, er was sprake van een medewerker van een andere organisatie of de melder reageerde niet meer. Waar mogelijk zijn de meldingen doorgezonden naar de juiste instantie voor verdere afhandeling.

Er zijn 52 meldingen 'in de lijn' door de eigen leidinggevende met de betrokken medewerker besproken. Bureau integriteit ondersteunt leidinggevenden bij dit proces. De meest voorkomende onderwerpen van de meldingen die in de lijn zijn opgepakt zijn ongewenste omgangsvormen (bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag), misbruik van informatie (bijvoorbeeld niet-werk gerelateerde inzage) en ongepaste gedragingen in de privésfeer (bijvoorbeeld ongepaste communicatie op social media). Naar aanleiding van het gesprek wordt gekeken of er sprake is van een schending en of er nadere werkafspraken moeten worden gemaakt. Indien gepast wordt een (disciplinaire) maatregel opgelegd.

In 2022 zijn 5 oriënterende onderzoeken gestart. Daarbij werd bekeken of er sprake was van een concreet vermoeden van een integriteitsschending en of verder persoonsgericht onderzoek nodig was. In 4 gevallen bleek er geen concreet vermoeden van een schending, waarmee de meldingen werden afgerond. Eén oriënterend onderzoek is nog niet afgerond.

Naar 26 meldingen is een feitenonderzoek gestart. Daarvan zijn er 18 in het verslagjaar afgerond waarbij in 13 gevallen een schending is vastgesteld.

Tabel 1. Overzicht van in feitenonderzoeken vastgestelde schendingen

| Onderzochte vermoedens van schendingen | Vastgestelde schendingen | Opgelegde maatregel |
|---|--|---|
| 1. Een leidinggevende heeft medewerkers onder druk gezet. | Misbruik positie | Waarschuwing |
| 2. Een medewerker heeft inloggegevens van een planningsysteem gelekt. Hierdoor konden de gegevens van dit systeem misbruikt worden. | Lekken of misbruik informatie | Waarschuwing |
| 3. Een medewerker heeft tijdens zijn dienst seksuele handelingen verricht. | Overtreding interne regels en ongewenste omgangsvormen | Ontslag |
| 4. Een medewerker heeft een collega meermalen ongewenst lastiggevallen. | Ongewenste omgangsvormen | Waarschuwing |
| 5. Een medewerker heeft tijdens een aanbestedingsprocedure in strijd met de regels gehandeld. | Overtreding interne regels | Geen maatregel vanwege ontbreken opzet |
| 6. Een medewerker heeft (meerdere keren) met een bedrijfsauto tuinbenodigdheden aangeleverd bij een burger. | Misbruik bedrijfsmiddelen en diefstal | Waarschuwing |
| 7. Twee medewerkers hebben andere medewerkers meermalen fysiek bedreigd. | Verbale agressie en geweld | Een medewerker ontslag, een medewerker waarschuwing |
| 8. Een medewerker heeft een aanvraag voor een uitkering van een bekende versneld behandeld en daar een geschenk voor gekregen. | Misbruik positie en omkoping | Ontslag |
| 9. Een medewerker heeft informatie uit een systeem gelekt. | Lekken of misbruik van informatie en misbruik bevoegdheden | Ontslag |
| 10. Een leidinggevende heeft richting medewerkers meermalen seksuele opmerkingen gemaakt. | Seksuele intimidatie | Ontslag |
| 11. Een medewerker heeft haar functie misbruikt voor een privékwestie. | Misbruik positie | Waarschuwing |
| 12. Verdenking vals opgemaakte identiteitsbewijzen. | Misbruik bevoegdheden, valsheid in geschrifte | Ontslag en aangifte |
| 13. Een medewerker heeft een e-mailbericht vervalst. | Valsheid in geschrifte | Ontslag en aangifte |

3. Bestuurlijke integriteit

Het college heeft de afgelopen jaren een stevige basis gelegd voor bestuurlijke integriteit en heeft dit in 2022 vastgelegd in een bestuurlijk plan voor de komende jaren. Het plan kent een aantal nieuwe activiteiten en een aantal activiteiten passend binnen het bestaande beleid.

Zo ondersteunde het Bureau het afgelopen jaar de burgemeester bij de risicoanalyse voor de (kandidaat)wethouders. Elke kandidaat - zowel de zittende als de nog te benoemen wethouders – doorliepen het screeningsproces. Verder heeft het Bureau het afgelopen jaar de (leden van) het college geadviseerd op vragen en dilemma's. Denk aan vragen als: Mag het volgens de geldende regels en de gedragscode? Zo ja, is het, in het betreffende geval, ook wijs om te doen?

Een nieuwe activiteit in het bestuurlijk plan is bijvoorbeeld een handelingsperspectief voor bestuurders. Dit zijn procesafspraken die aangeven wie het eerste aanspreekpunt is voor de bestuurders en welke vervolgstappen mogelijk volgen. Op deze wijze is er steeds duidelijkheid over de te ondernemen stappen en de personen die aan zet zijn bij de verschillende stappen.

4. Vertrouwenswerk

De gemeente Den Haag wil alle medewerkers een veilige werkomgeving bieden. Soms kan de werkomgeving als onveilig worden beleefd, bijvoorbeeld wanneer een medewerker ongewenste omgangsvormen ervaart, zoals discriminatie, agressie, pesten en (seksuele) intimidatie. Of bij een vermoeden van een integriteitsschending, zoals het lekken van informatie, belangenverstremming en diefstal. De vertrouwenspersoon biedt in deze situaties een luisterend oor, denkt mee over een oplossing of eventuele vervolgstappen en ondersteunt de medewerker hierbij. De vertrouwenspersoon draagt bij aan een veilige werkomgeving.

Taken vertrouwenspersoon

Naast de ondersteuning en begeleiding van medewerkers, heeft de vertrouwenspersoon ook de taak om voorlichting te geven over de rol. Voorlichting draagt bij aan de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen en maakt duidelijk waar een medewerker met welke kwestie/vraagstuk terecht kan. Doorgaans werkt dit drempelverlagend. Een vertrouwenspersoon voorziet tevens het management van (on) gevraagde adviezen over sociale veiligheid en integriteit.

Netwerk vertrouwenspersonen

De gemeente Den Haag beschikt over een netwerk van vertrouwenspersonen, bestaande uit één centrale vertrouwenspersoon, 33 interne decentrale vertrouwenspersonen (gekoppeld aan een dienst) en 1 externe vertrouwenspersoon. Samen vormen zij het gemeentelijk netwerk van vertrouwenspersonen en zijn zij beschikbaar voor alle Haagse medewerkers. De interne vertrouwenspersonen vervullen deze rol naast hun reguliere functie. In 2022 zijn voor 5 diensten nieuwe vertrouwenspersonen geworven. Dit heeft geresulteerd in 12 nieuwe vertrouwenspersonen die allemaal de basisopleiding hebben gevolgd. Eén vertrouwenspersoon verliet het gemeentelijk netwerk van vertrouwenspersonen.

In 2022 werden de laatste drie vertrouwenspersonen opgeleid voor de gecombineerde rol van vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit. Het gehele netwerk vertrouwenspersonen bestaat nu uit vertrouwenspersonen die benaderbaar zijn voor zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit.

Centrale vertrouwenspersoon

De centrale vertrouwenspersoon is werkzaam bij Bureau Integriteit. Deze functionaris coördineert de pool van vertrouwenspersonen, zorgt voor hun deskundigheidsbevordering zoals scholing en intervisie, is adviseur voor de gemeentesecretaris en sparringpartner bij complexe kwesties. De centrale vertrouwenspersoon is daarnaast vertrouwenspersoon voor het hogere management en voert vertrouwelijke gesprekken met medewerkers wanneer een hogere lijnmanager hierbij betrokken is of wanneer er andere redenen zijn om niet naar een decentrale vertrouwenspersoon te gaan.

De centrale vertrouwenspersoon verzorgt de jaarlijkse registratie van het vertrouwenswerk en het jaarverslag van het concern. Naar aanleiding daarvan stelt de centrale vertrouwenspersoon adviezen op voor het gemeentelijk managementteam (GMT) en de centrale ondernemingsraad (COR). De centrale vertrouwenspersoon organiseert netwerk- en intervisiebijeenkomsten voor de interne vertrouwenspersonen. In 2022 zijn 5 netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Onder leiding van een externe intervisiebegeleider werden 16 intervisiebijeenkomsten gehouden.

Per 1 januari 2022 is er een gewijzigde meldregeling: alle meldingen over ongewenste omgangsvormen worden niet langer bij de verschillende vertrouwenspersonen, maar bij het Meldpunt Integriteit gedaan. Medewerkers hebben sindsdien een consult bij een vertrouwenspersoon. Een consult is een vertrouwelijk gesprek met een vertrouwenspersoon in verband met de als ongewenst ervaren omgangsvormen op de (digitale) werkvloer of (het vermoeden van) een integriteits-schending. Daarnaast is de gemeentelijke klachtencommissie ongewenste omgangsvormen in werking getreden en kunnen medewerkers een formele klacht indienen bij deze klachtencommissie.

De centrale vertrouwenspersoon heeft in samenwerking met de coördinator morele oordeelsvorming een e-learning 'gewenste omgangsvormen voor leidinggevenden' ontwikkeld. In deze e-learning leert een leidinggevende alles wat zij/hij dient te weten over omgangsvormen en integer handelen. Daarnaast komt ook de bijbehorende wet- en regelgeving aan bod en de rol van de vertrouwenspersoon.

Het vertrouwenswerk werd in 2022 door alle ontwikkelingen in de samenleving belangrijker dan ooit. De gemeente Den Haag heeft op verschillende momenten vanuit diverse stakeholders hier aandacht aan besteed. De zichtbaarheid van vertrouwenspersonen nam toe. Er is een film ontwikkeld over de rol van vertrouwenspersonen, die beschikbaar is voor alle medewerkers. Het tweewekelijks spreekuur op twee verschillende locaties werd voortgezet en verlaagde

de drempel om naar een vertrouwenspersoon toe te stappen. Er is een informatiewijzer ontwikkeld over wat een vertrouwenspersoon voor een medewerker kan betekenen. De interne communicatiemiddelen zijn hierop aangepast, waaronder de betreffende intranet-pagina's.

Net als voorgaande jaren is in 2022 binnen de gemeente Den Haag veel aandacht besteed aan diversiteit en inclusie. Vertrouwenspersonen krijgen in hun werk ook te maken met medewerkers die situaties voorleggen die samenhangen met onderscheid in sekse, huidskleur, afkomst, cultuur, religie, geaardheid en gezondheid. Om die reden is de samenwerking met het gemeentelijke opgaveteam Diversiteit & Inclusie versterkt. Alle vertrouwenspersonen hebben een training 'Diversiteit en inclusie' gevolgd. Er is een bijdrage geleverd aan het beleid. Er zijn artikelen gepubliceerd en dialoogsessies voor medewerkers georganiseerd. De zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen nam hierdoor toe.

Externe vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2022 25 medewerkers ondersteunt, afkomstig uit verschillende diensten. Hij werd tevens benaderd voor overleggen met interne professionals en het adviseren van managers en de gemeentesecretaris.

Consulten ongewenste omgangsvormen

In een consult kunnen meerdere categorieën van ongewenste omgangsvormen worden besproken. In 2022 werden de vertrouwenspersonen door 220 medewerkers benaderd over ongewenste omgangsvormen; een toename van 10% ten opzichte van 2021. Deze medewerkers hebben verschillende ongewenste omgangsvormen besproken (in totaal 270, verdeeld over 7 verschillende categorieën van ongewenste omgangsvormen).

Daarnaast zijn in 2022 de vertrouwenspersonen 43 keer benaderd over situaties die geen betrekking hebben op ervaren ongewenste omgangsvormen, maar waarvoor wel een beroep wordt gedaan op het vertrouwenswerk. De vertrouwenspersonen verwezen deze melders veelal door naar de juiste professional. In 2021 betrof dit 36 keer.

Tabel 2. Consulten ongewenste omgangsvormen bij vertrouwenspersonen

| Ongewenste omgangsvormen/jaar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Seksuele intimidatie | 8 | 16 | 6 | 11 | 15 |
| Discriminatie | 19 | 20 | 14 | 15 | 12 |
| Agressie en geweld | 10 | 14 | 13 | 8 | 20 |
| Intimidatie | 77 | 118 | 81 | 79 | 81 |
| Intimidatie in relatie tot een arbeidsconflict | 56 | 70 | 50 | 37 | 39 |
| Pesten | 46 | 52 | 32 | 26 | 41 |
| Andere ongewenste omgangsvormen | 39 | 54 | 46 | 42 | 62 |
| Totaal | 255 | 344 | 242 | 218 | 270 |

In de categorie 'andere ongewenste omgangsvormen' worden alle consulten van ervaren ongewenste omgangsvormen opgenomen die niet in de daarboven genoemde categorieën thuishoren, zoals liegen en disrespectvolle bejegening.

Gesprekken over integriteit

In 2022 zijn 26 medewerkers door een vertrouwenspersoon ondersteund die wilden sparren over een vermoeden van een integriteitsschending. Dat is een daling van 11 medewerkers ten opzichte van 2021.

Begeleiden betrokkenen en getuigen

In 2022 zijn 13 medewerkers door een vertrouwenspersoon ondersteund als betrokkene of getuige bij een integriteitsonderzoek en/of andere situatie op de werkvloer waar een medewerker was beschuldigd van een vermoeden van een integriteitsschending.

Colofon

Dit is een uitgave van
Gemeente Den Haag

Vormgeving
Dienst Bedrijfsvoering
Multimedia

Maart 2023