

---

# *Jaarverslag Integriteit 2020*

*Gemeente Alphen aan den Rijn*

---

## Voorwoord

Ook – of misschien wel juist – in deze bijzondere Corona-tijden, werkt de gemeente Alphen aan den Rijn aan goede dienstverlening voor haar inwoners. Inwoners zijn vaak aangewezen op de gemeente voor specifieke dienstverlening, voor een rijbewijs of een paspoort, maar ook voor een uitkering of ondersteuning als het financieel wat minder gaat. Inwoners moeten er daarom op kunnen vertrouwen dat de bestuurders, medewerkers en raadsleden van de gemeente ‘het juiste doen’, integer zijn. Integer werken is cruciaal voor het vertrouwen dat onze inwoners hebben in onze gemeente.

Als gemeente zijn wij daarom doorlopend bezig met het onderwerp integriteit en dan vooral wat dit betekent voor onze dagelijkse werkzaamheden. Dit begint al met de binnenkomst van nieuwe medewerkers, bestuurders en raadsleden: zij leggen een eed of belofte af, waarin de nadruk ligt op integer werken. Maar ook na het afleggen van de eed of belofte is er regelmatig aandacht voor reflectie op integriteit in de vorm van trainingen, voortgangsgesprekken en bewustwordingsactiviteiten. Integriteitsbesef vraagt immers om onderhoud door de jaren heen. Op die manier wordt iedereen die werkzaam is voor de gemeente uitgenodigd om ‘het goede gesprek’ te blijven voeren. Dat doen we dan ook geregeld, binnen de raad, het college en de ambtelijke organisatie.

Integriteit is geen statisch begrip maar evolueert door de jaren heen. Door snelle veranderingen in de samenleving, zoals de enorme toename van het gebruik van social media, moet ook de gemeente snel meebewegen. Er worden nieuwe eisen gesteld aan onze dienstverlening, onze wijze van communiceren en soms aan ons incasseringsvermogen. Dit vraagt om flexibiliteit, maar ook om vasthouden aan onze waarden en normen.

In 2020 is een belangrijke stap gezet in modernisering van onze kijk op integriteit door vernieuwing van onze gedragscodes voor bestuurders, raads(commis)sieleden en medewerkers. Naast inhoudelijke aanpassing van onze codes gaf deze vernieuwing aanleiding om in alle gremia het gesprek over integriteit (opnieuw) te voeren. Wat verstaan we onder ‘integer werken’, wanneer wordt het spannend en hoe ondersteunt de gemeente je op dat moment?

Integer werken is niet altijd zwart-wit. Er bestaat veel nuance en daar kan discussie uit voortkomen. Wat voor de één een logische keuze is, kan voor de ander overkomen als een verkeerde beslissing. Dan komen er vragen. Dit houdt ons scherp en hier leren wij van. Vragen kunnen leiden tot aanpassingen en veranderingen. Of tot nadere uitleg, zodat het idee achter de keuze duidelijker wordt.

Ik nodig iedereen dan ook van harte uit om dit jaarverslag te lezen én om het goede gesprek over integriteit te blijven voeren. Op die manier blijft integriteit een kernwaarde in het doen en laten van de gemeente Alphen aan den Rijn.

Liesbeth Spies  
*Portefeuillehouder integriteit*



## Inleiding

Hierbij wordt het jaarverslag Integriteit over het jaar 2020 aangeboden. Met dit jaarverslag wordt bijgedragen aan de borging van integriteit in onze organisatie.

Er wordt verslag gedaan van de ontwikkelingen en activiteiten op integriteitsgebied en het geeft een overzicht van meldingen bij de coördinator Integriteit en gesprekken met vertrouwenspersonen.

Met dit jaarverslag wordt tevens voldaan aan de verplichting uit artikel 4 van de

Ambtenarenwet 2017 om eens per jaar verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode en om deze verantwoording openbaar te maken.

Daarnaast is het jaarverslag bedoeld om over het jaar 2020 informatie te geven over de voortgang en activiteiten op integriteitsgebied en vooruit te kijken naar de plannen en ambities op dat terrein voor het volgende jaar. Voor dat doel is een jaarplan integriteit 2021 bijgevoegd.



## Visie

Een belangrijke opdracht in 2020 was de doorontwikkeling van de gemeentelijke visie op integriteit door de coördinator Integriteit. Een doorontwikkeling die recht doet aan de steeds veranderende omstandigheden, waaronder de waarden en normen binnen de organisatie en het publieke debat dat steeds vaker op informele kanalen, zoals social media, wordt gevoerd. En zonder af te doen aan het reeds behaalde niveau van integriteitsbewustzijn.

Als leidraad voor deze doorontwikkeling wordt onderstaand model gebruikt dat prof. dr. Zeger van der Wal heeft gepresenteerd in zijn essay 'INTEGRITEIT 2025 Integriteitskwesties aan de horizon en hun implicaties'. Dit model geeft schematisch de beleidsontwikkeling weer van integriteitsbeleid. Ook binnen de gemeente Alphen aan den Rijn is een doorontwikkeling zichtbaar vanuit een ad hoc risicobenadering, waarin voornamelijk aandacht is voor noodzakelijke documentatie en 'harde' overtredingen, naar een professionele organisatie waarin doorlopend aandacht is voor integriteit en verantwoordelijkheden door de hele organisatie worden gedragen. Waar eerst de focus lag op de 'harde infrastructuur', met de nadruk op een legalistische benadering, ontwikkelt deze focus zich naar een positieve morele benadering, de ontwikkeling van het ethisch besef en het morele kompas. In het jaar 2020 is - door veel energie te stoppen in bewustwording - toegewerkt naar 'fase 2.0' uit het model. Het komende jaar is de doelstelling het toewerken 'fase 3.0' waarin de focus meer ligt op de individuele professionele verantwoordelijkheid, ambtelijk vakmanschap en ambtelijke kernwaarden. De punten in fasen 1.0 en 2.0 blijven uiteraard aandacht krijgen.

Figuur 1: Ontwikkelingen in integriteitsbeleid - van 1.0 tot 3.0



### Draagvlak

Een gemeentelijke visie kan echter niet tot stand komen zonder voldoende input en draagvlak van medewerkers. In 2020 werkte door de Corona-maatregelen het grootste deel van de medewerkers thuis en was daarmee moeilijk bereikbaar was voor gedachtewisselingen over de visie op integriteit. Daarom is besloten om dit onderwerp wel mee te nemen in opleidingen en bewustwordingssessies, maar te wachten met het vaststellen van een gedragen, gemeentebrede visie, tot fysieke sessies weer mogelijk zijn.

In de gesprekken die over dit onderwerp zijn gevoerd werd een aantal elementen benoemd die meegenomen zullen worden in de doorontwikkeling van de visie:

- Onderdelen van de definitie van integriteit, zoals deze geldt voor de gemeente, zijn in elk geval 'handelen volgens de geldende waarden, normen (de gedragscodes) en regels in de samenleving', 'op een goede manier omgaan met macht, informatie en middelen', 'het algemeen belang voor ogen houden' en 'zich kunnen verantwoorden voor de keuzes die hij/zij maakt';
- Uitgangspunt voor integriteitsmeldingen is het voeren van 'het goede gesprek' en terughoudendheid bij het doen van meldingen integriteit en de communicatie daarover;

- De afbakening van het begrip integriteit. Met de toename van de bekendheid met integriteit en integriteitsmeldingen vergroot ook het risico om alle 'ongewenste zaken' maar onder het begrip integriteit te brengen. In de literatuur en de media wordt hiervoor het begrip 'integritisme' gebruikt en als groot risico aangeduid. Dit risico ziet dan vooral op het te snel doen van een integriteitsmelding, terwijl het onderliggende probleem van een heel andere orde is. Zoals een functioneringsprobleem of een kennisachterstand.

Door een integriteitsmelding in deze situaties kan een situatie onnodig escaleren. Een integriteitsonderzoek is altijd ingrijpend voor de betrokkene en levert vrijwel altijd reputatieschade op.

#### Kernwaarden

Ook worden bij de doorontwikkeling van de visie op integriteit de kernwaarden meegenomen. De gemeente heeft in de Gedragscode voor ambtenaren de volgende kernwaarden vastgesteld met betrekking tot het integer werken door de medewerkers:

*Betrouwbaarheid:* de gemeente komt haar afspraken na en houdt zich aan toezeggingen;

*Onpartijdigheid:* de gemeente is niet bevooroordeeld of partijdig en vermijdt iedere vorm of schijn van belangenverstremgeling;

*Zorgvuldigheid:* de gemeente weegt bij haar besluitvorming alle relevante belangen af, maakt correct gebruik van haar bevoegdheden en gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie en haar (financiële) middelen;

*Dienstbaarheid:* het handelen van de gemeente is gericht op het algemeen belang van de gemeente. Dit komt onder meer tot uiting in klantgerichtheid en hulpvaardigheid;

*Professionaliteit en morele verantwoordelijkheid:* ambtenaren zijn in staat om deze kernwaarden tegelijkertijd toe te passen en daar waar de waarden op

gespannen voet met elkaar staan (bijvoorbeeld transparantie vs. vertrouwelijkheid, snelheid vs. zorgvuldigheid) de juiste en (moreel) verantwoorde afweging te maken.

De kernwaarden van de gemeente Alphen aan den Rijn geven een kader voor het ethisch handelen van haar medewerkers en hebben zowel betrekking op hun contacten met burgers of andere externe relaties als op onderlinge verhoudingen.

# Ontwikkelingen integriteit

## Modernisering Gedragscodes volksvertegenwoordigers, dagelijks bestuurders en ambtenaren

In de raadsvergadering van 30 januari 2020 is de Raadswerkgroep gedragscode c.a. ingesteld. Deze Raadswerkgroep heeft zich primair beziggehouden met de voorbereiding van de nieuwe gedragscodes voor de raads- en commissieleden (volksvertegenwoordigers) en voor de bestuurders (burgemeester en wethouders). Actualisering van de gedragscodes was noodzakelijk, omdat gebleken was dat de gedragscode voor bestuurders van Alphen aan den Rijn 2014 te veel afweek van de nieuwe VNG-modellen op dit terrein. Deze VNG-modellen zijn het resultaat van bespreking met overheden en belangenorganisaties, hebben draagvlak en zijn juridisch getoetst.

Door de Raadswerkgroep zijn – in samenwerking met de griffie en de coördinator Integriteit- voorstellen gedaan voor nieuwe gedragscodes op basis van deze modellen. Op 23 april 2020 heeft de raad op basis van deze voorstellen de gemoderniseerde gedragscodes volksvertegenwoordigers (raads- en commissieleden) en dagelijks bestuurder (burgemeester en wethouders) vastgesteld. In navolging hierop heeft de coördinator Integriteit de gedragscode voor ambtenaren gemoderniseerd met eveneens gebruikmaking van een VNG-model. Nadat de OR hierover is geïnformeerd heeft het college op 8 september 2020 de gedragscode voor ambtenaren vastgesteld. De vernieuwde gedragscodes zijn gedeeld met alle betrokkenen en (extern) gepubliceerd.

## Organisatie integriteit

Met het vergroten van de bewustwording van integriteit is in 2020 ook opnieuw gekeken naar rollen en verantwoordelijkheden. Er is duidelijker uiteen gezet wat de rollen van de teamleiders en van de coördinator Integriteit zijn als ondersteuning van de burgemeester als bestuurlijk portefeuillehouder integriteit en de gemeentesecretaris als ambtelijk

eindverantwoordelijk voor het integriteitsbeleid en de afhandeling van integriteitschendingen van ambtenaren.

## Teamleiders

De daadwerkelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het integriteitsbeleid ligt bij de teamleiders. Teamleiders moeten bij uitstek in staat zijn om integere afwegingen te maken, te beslissen en te handelen, om zo aan medewerkers het goede voorbeeld te geven. De teamleider schept ook de randvoorwaarden voor integer optreden van medewerkers. Naast het laten zien van voorbeeldgedrag en het bieden van randvoorwaarden, vormt de teamleider de ‘antenne’ voor integriteit. De teamleider neemt in de dagelijkse praktijk waar of ergens integriteitsvraagstukken ontstaan en kan in de regel meteen ter plekke zaken bespreekbaar maken en eventueel oplossingen bieden. Daarnaast is de teamleider ervoor verantwoordelijk dat de integriteitrisico’s van zijn werkprocessen geborgd zijn, en dat zijn medewerkers op de hoogte zijn van alle relevante regelingen en procedures.

## Coördinator Integriteit

Bij het werven van een nieuwe coördinator Integriteit in maart 2020 ontstond ruimte voor een aangescherpte functiebeschrijving. De nadruk van de functie is gelegd op het zijn van ‘het gezicht van integriteit voor de gehele organisatie, het 1e aanspreekpunt’. Daarbij was ‘verbinding’ een sleutelwoord, evenals bewustwording.

Het werk van de coördinator Integriteit kenmerkt zich dan ook door korte (advies)lijnen, informele aanpak en bekendheid binnen de organisatie. Ook wordt afstemming gezocht met de Raadswerkgroep integriteit om de bewustwording binnen de raad te vergroten.

## Wetsvoorstel bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur

Op 31 augustus 2020 is door minister Ollongren een voorstel gedaan tot wijziging van de Gemeentewet, Provinciewet, Waterschapswet, Wet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba en Kieswet in verband met het bevorderen van de bestuurlijke integriteit en de aanpak van aanhoudende bestuurlijke problemen in het decentraal bestuur (Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur). Doel van dit wetsvoorstel is de integriteit in het decentraal bestuur te bevorderen en de aanpak van aanhoudende bestuurlijke problemen verder te ondersteunen.

Dit wetsvoorstel vult bestaande bepalingen die tot doel hebben de zuiverheid in de persoonlijke en bestuurlijke verhoudingen te waarborgen op onderdelen aan. Het gaat daarbij om het voorzien in een verplichte integriteitsscreening (Verklaring Omtrent het Gedrag) voor kandidaat-wethouders en om verduidelijking van de bepalingen die betrekking hebben op belangenverstrengeling. Ook worden de bepalingen aangepast die betrekking hebben op het opleggen en opheffen van geheimhouding op informatie. Verder wordt een extra bevoegdheid toegekend aan de commissaris van de Koning als rijksorgaan in geval van integriteitskwesties dan wel bestuurlijke problemen in gemeenten en wordt een voorziening in de Kieswet getroffen op het gebied van lijsttuitputting.<sup>1</sup>

Het wetsvoorstel is – na een internetconsultatie - vooralsnog in voorbereiding bij de Tweede Kamer. In 2020 is al aandacht besteed aan de mogelijke gevolgen van dit wetsvoorstel tijdens de digitale raadsbijeenkomst van 9 december. Komende jaar zal blijvend aandacht zijn voor relevante ontwikkelingen.

---

<sup>1</sup> Zie ook toelichting in [Binnenlands Bestuur](#)

## Bewustwordingsactiviteiten

De gemeente Alphen aan den Rijn verwacht van haar medewerkers dat zij integer handelen. Maar de medewerker mag dan ook van de gemeente verwachten dat zij de medewerker daarin ondersteunt. Integriteit en bewustzijn gaan hand in hand. Daarom is in 2020 volop ingezet op kennisoverdracht door de hele organisatie heen.

### Trainingen Integriteit voor nieuwe medewerkers

Iedere medewerker die in dienst komt bij de gemeente Alphen aan den Rijn krijgt een training integriteit aangeboden. Deze training is een verplicht en vast onderdeel van het inwerkprogramma. Om ondanks de Coronamaatregelen deze training toch aan te kunnen bieden, zijn de trainingen in 2020 maandelijks digitaal via MSTeams aangeboden.

Tijdens de trainingen wordt aan de hand van dilemma's toelichting gegeven op de integriteitsregels binnen de gemeente en worden de nieuwe medewerkers gewezen op de mogelijkheden binnen de gemeente om advies en ondersteuning op dit onderwerp.

### Bewustwordingssessies

Ook voor medewerkers die al (wat) langer in dienst zijn bij de gemeente is het nuttig om de kennis van de integriteitsregels op te frissen. Daarom zijn door de organisatie heen bewustwordingssessies gehouden waarin aan de hand van dilemma's de kennis van de medewerkers werd vergroot, evenals het besef van eigen integriteit.

### Escape room

In samenwerking met de onderwerpen privacy en informatieveiligheid is een digitale escape room gecreëerd. Medewerkers worden uitgedaagd om in kleine teams de opdrachten in de escape room te doorlopen en zo te 'ontsnappen'. De opdrachten in de escape room zijn zo ingestoken dat deelnemers kennis opdoen van de vindplaatsen van informatie, van enkele specifieke regels en van voorbeelden uit de praktijk. Gelet op het grote aantal deelnemers (19 teams van gemiddeld 5 medewerkers) is de escape room een succes te noemen.

### Nieuwsbrief

Om de nieuwe gedragscode goed onder de aandacht van de medewerkers te brengen is een digitale nieuwsbrief Integriteit in het leven geroepen. Deze nieuwsbrief verschijnt iedere maand en geeft elke keer een toelichting op een van de onderwerpen van de gedragscode. Dit biedt de mogelijkheid om de gedragscode toegankelijk aan te bieden en om dieper in te gaan op de onderwerpen daarin. Vaste items in de nieuwsbrief zijn dilemma's die besproken kunnen worden tijdens een teamoverleg, een praatplaat en de tekst uit de gedragscode over het betreffende onderwerp, inclusief de toelichting. Ook wordt voorafgaand aan de nieuwsbrief een poll over het thema op intranet geplaatst en wordt de uitkomst daarvan besproken in de nieuwsbrief. Thema's die al aan de orde zijn geweest zijn: de kernwaarden in de gedragscode, omgaan met vertrouwelijke informatie, nevenactiviteiten, omgaan met geschenken en omgaan met gemeentelijke voorzieningen.

### Intranet

Algemene informatie over integriteit is opgenomen op intranet onder de tegel Ongewenst Gedrag. Hier is informatie opgenomen over regelingen op het gebied van integriteit, de gedragscode en contactgegevens van de coördinator integriteit en de vertrouwenspersonen. Ook is op intranet opgenomen de video die in 2020 is gemaakt over integriteit binnen de gemeente Alphen aan den Rijn. Deze video wordt tevens gebruikt tijdens de trainingen en in de escape room.

### De week van de integriteit

Om de bewustwording van het thema integriteit een boost te geven vond van 26 tot 30 oktober 2020 de 'Week van de Integriteit' plaats. Dit was een groot succes met veel webinar-bezoekers en enthousiaste reacties. De volgende thema's kwamen aan bod:

*Maandag 26 oktober* was het thema 'Social Media'. Na een introductie door de burgemeester verzorgde social media-expert Elja Daae een webinar over de uitdagingen en dilemma's van social media;

*Dinsdag 27 oktober* was het de Dag van de Vertrouwenspersoon. Er is de hele dag veel aandacht geweest voor de vertrouwenspersonen en hun taken;

*Woensdag 28 oktober* was het thema 'Integriteit onder druk'. In het webinar van Caroline Koetsenruijter, met als pakkende titel 'Jij moet je bek houden!', gaf zij toelichting op het omgaan met conflictgedrag. De inleiding bij dit webinar werd verzorgd door wethouder Kees Van Velzen. Na afloop van het webinar is een groot aantal exemplaren van het boek van Caroline Koetsenruijter met dezelfde titel als het webinar verdeeld over de teams;

*Donderdag 29 oktober* stond in het teken van de vernieuwde Gedragscode voor ambtenaren. In de nieuwscarousel stond een interview met een van de bouwinspecteurs. Er was een webinar met toelichting op de gedragscode door de coördinator Integriteit en alle teamleiders ontvingen die dag de eerste nieuwsbrief Gedragscode met het verzoek deze te delen met de medewerkers;

*Vrijdag 30 oktober* werd de samenwerking gezocht tussen Integriteit, Privacy en Informatieveiligheid. Onder het thema 'Veilig Werken' werden tips en tricks gegeven om ook in deze bijzondere tijden veilig (thuis) te werken. Ook is de virtuele Escape Room 'Veilig Werken' gelanceerd.

### Raadsbijeenkomsten

Voor de gemeenteraad is tweemaal een informatiesessie georganiseerd. Op 5 november is een informatiemarkt gehouden over informatieveiligheid, waarin ook het onderwerp integriteit naar voren is gebracht, onder meer door het spelen van de escape room Veilige Werken.

Op 9 december is een digitale raadsbijeenkomst gehouden, volledig gewijd aan het onderwerp integriteit. Na een

inleiding door de coördinator Integriteit over de vernieuwde Gedragscode heeft een externe spreker de raadsleden aan de hand van dilemma's laten nadenken over de integriteit van het eigen gedrag. Ook het wetsvoorstel bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur is tijdens deze bijeenkomst aan bod gekomen.

### Trainingen in het kader van Organisatie van de toekomst

Ten slotte vinden er trainingen plaats in het kader van het medewerkerstraject 'Organisatie van de Toekomst'. Het onderwerp Integriteit is een integraal onderdeel van deze training, er is gekozen voor maatwerk per team. Het onderdeel integriteit wordt door de teamleider en de medewerkers van het betreffende team zelf ingevuld. Voorbeelden zijn onderwerpen als pestgedrag op het werk, op een constructieve met elkaar omgaan, feedback geven, en omgaan met en signaleren van vraagstukken van integriteit. Voor wat betreft het teamleiderstraject ligt de focus op de nieuwe rol van de teamleiders, namelijk het dienend leiderschap. Hiervoor zijn verschillende modules ontwikkeld waar integriteit inhoudelijk onderdeel van uitmaakt. Het teamleiderstraject is in 2020 grotendeels afgerond. Het medewerkerstraject heeft door de Corona-maatregelen vertraging opgelopen. Dit traject wordt in 2021, waar mogelijk digitaal, hervat en afgerond.



## Vertrouwenspersonen

Binnen de gemeente kunnen medewerkers een beroep doen op vertrouwenspersonen voor een luisterend oor, advies en bijstand op het gebied van mogelijk niet-integer gedrag of ongewenste omgangsvormen.

In 2020 had de gemeente 2 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, 2 vertrouwenspersonen integriteit, een vertrouwenspersoon voor Rijnvicus en een externe vertrouwenspersoon.

Ondanks de ruime keuze aan vertrouwenspersonen en inspanning om de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te vergroten, zijn de contactpersonen – in lijn met de afgelopen jaren – enkele keren benaderd. In totaal zijn door de vertrouwenspersonen 7 gesprekken gevoerd. Het is moeilijk om hier conclusies uit te

trekken, omdat niet duidelijk is of de medewerkers beperkt behoefte hebben aan vertrouwenspersonen of dat de drempel om een vertrouwenspersoon te benaderen (te) hoog is. In vergelijking met andere gemeenten worden binnen de gemeente Alphen aan den Rijn echter veel minder gesprekken gevoerd met vertrouwenspersonen.

Dit gegeven in combinatie met het feit dat een aantal van de huidige vertrouwenspersonen in 2021 niet langer werkzaam is voor de gemeente, geeft aanleiding om de huidige opzet van het netwerk van vertrouwenspersonen in 2021 onder de loep te nemen.

Aantal adviesvragen over (vermoedens) integriteitsschending	2020	2019	2018	2017
Interne vertrouwenspersonen Integriteit	3	4	5	1
Externe vertrouwenspersoon Integriteit	0	0	3	0
Interne vertrouwenspersonen Ongewenst gedrag	4		6	10
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>11</b>

## Naleving

Ondanks de inspanningen om medewerkers bewust te maken, is het ook nodig om toezicht te houden op de naleving van de regels. Dit toezicht ziet op de naleving van de verplichting voor medewerkers om tijdig de eed of de belofte af te leggen, om relevante nevenwerkzaamheden te melden en op de afhandeling van meldingen integriteit.

### Ambtseed

Aan een vaste aanstelling voor nieuwe medewerkers wordt de eis gesteld dat zij binnen drie maanden de ambtseed afleggen. P&O verstuurt binnen één maand na indiensttreding aan de werknemer een uitnodiging voor het afleggen van de eed of belofte. Als de werknemer de ambtseed of -belofte niet uiterlijk drie maanden na indiensttreding afgelegd heeft, dan eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege. De ambtseed wordt mondeling afgelegd ten overstaan van de burgemeester en de gemeentesecretaris. Ondanks de beperkte toegankelijkheid van het gemeentehuis hebben in 2020 alle 72 nieuwe medewerkers tijdig de ambtseed afgelegd. Ingehuurde medewerkers ondertekenen altijd een (uitgebreide) integriteitverklaring. Dit proces vindt plaats via de inhuurdesk.

### Melden nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn alle werkzaamheden die een medewerker doet naast het werk bij de gemeente. Het gaat hierbij zowel om betaalde als onbetaalde werkzaamheden. Voorbeelden van nevenwerkzaamheden zijn: bestuursfuncties, commissariaten, vrijwilligerswerk, een eigen bedrijfje of vennoot-/aandeelhouderschap. Nevenwerkzaamheden worden door de medewerker bij de teamleider gemeld als deze:

- raakvlakken hebben met de functie-uitoefening, en
- kunnen leiden tot een botsing of onverenigbaarheid met gemeentelijke belangen, en/of
- (imago) schade voor de organisatie met zich mee kunnen brengen.

In 2020 is de verplichting om nevenwerkzaamheden actief te melden bij de teamleider, en op welke wijze dit plaats moet vinden, tweemaal gecommuniceerd via intranet en door een bericht aan de teamleiders. Daarnaast had een van de nieuwsbrieven integriteit als onderwerp 'nevenactiviteiten'.

### Afhandeling meldingen integriteit

De onderstaande cijfers betreffen het aantal meldingen dat is binnengekomen bij de coördinator Integriteit (al dan niet via P&O of een teamleider). Voor zover bekend is er in 2020 bij de gemeente Alphen aan den Rijn geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een misstand te melden bij het Huis voor Klokkenluiders. Ook zijn er geen klachten gemeld op basis van de klachtregeling ongewenst gedrag.

Om herleidbaarheid naar personen, teams of casus te voorkomen wordt slechts in algemene zin gerapporteerd over de aard van de meldingen.

In 2020 zijn er 24 meldingen geregistreerd door de coördinator Integriteit. Deze meldingen zijn als volgt afgehandeld:

Meldingen bij coördinator integriteit	2020	2019	2018	2017
Aantal totaal	24	18	3	7
<i>De sterke stijging in het aantal gemelde incidenten laat zich verklaren door een verhoogde inzet op bewustwording en een meer gecentraliseerde registratie.</i>				

Afhandeling schendingen 2020	
Vermoeden weerlegd	4
Schending vastgesteld	19
Dader onbekend	
Onderzoek loopt nog	
Klacht ongewenste omgangsvormen	
Klacht over belediging/smaad/laster	1
<b>Totaal</b>	<b>24</b>

Soorten schendingen 2020	
Diefstal	
Fraude	1
Misbruik bedrijfsmiddelen	3
Misbruik van informatie	1
Lekken van vertrouwelijke/geheime informatie	5
Misbruik bevoegdheden/ Machtsmisbruik	4
Misbruik vertrouwen	
Belangenverstrengeling	1
Intimidatie	1
Schending regelgeving	1
Misdraging buiten werktijd	1
Discriminatie	1
Misleiding van justitie	
<b>Totaal (aantal schendingen waarbij vermoeden is bevestigd)</b>	<b>19</b>

## Maatregelen 2020

Ontslag op staande voet/beëindiging contract/stage	
Schriftelijke berisping	
Waarschuwing	8
Disciplinair traject loopt nog	
Gesprek met leidinggevende	3
Melding bij de politie	5
Andere maatregelen	3
<b>Totaal maatregelen</b>	<b>19</b>

### Bijzonderheden in meldingen

Over het algemeen stonden de meldingen op zichzelf en viel er weinig samenhang te ontdekken. Hierop is één uitzondering. Er zijn verschillende vragen en meldingen binnengekomen over devices die zouden zijn overgenomen door medewerkers, maar waar onduidelijkheid bestond over het al dan niet betaald en 'geswiped' (verwijderen van documentatie en applicaties die bedoeld zijn voor het werken voor de gemeente) zijn van de devices. Het proces tot overname van devices bleek niet duidelijk genoeg. Daarom is hier in samenwerking met I&A en P&O actie op ondernomen. Er zijn nu duidelijke regels over welke devices overgenomen mogen worden (uitsluitend telefoons, geen laptops, tablets e.d.) en wat hiervoor de voorwaarden zijn (controleren en swipen door de Servicedesk en betaling via inhouding salaris).

### Motie lekken van vertrouwelijke informatie

In de raadsvergadering van 30 januari 2020 is een motie aangenomen inzake het melden van lekken van vertrouwelijke informatie. Middels deze motie is afgesproken dat:

- bij de politie melding gemaakt moet worden van het sterke vermoeden van lekken van vertrouwelijke informatie;
- alles in het werk gesteld moet worden om dit soort lekken in de toekomst onmogelijk te maken en de nieuw te

vormen Raadswerkgroep dit ook meeneemt in haar opdracht.

In 2020 heeft de voorzitter van de raad 5 meldingen van lekken van vertrouwelijke danwel geheime informatie ontvangen. Van 4 meldingen is in 2020 melding bij de politie gedaan, van de vijfde melding is begin 2021 melding bij de politie gedaan. Omdat de melding van het incident bij de voorzitter van de raad in het jaar 2020 is gedaan wordt deze maatregel wel meegenomen in het overzicht.