



UITLEG DIRECTEURENTEAM

7 september 2023



Inleiding

- Voor het zomerreces is in het GMT uitleg gegeven over de inzet van het directeurenteam. Het directeurenteam zal na aanvang aangeduid worden als Besluitvorming Persoonsgericht Integriteitsonderzoek (BPI)
- Het GMT is akkoord met deze inzet en een aantal directeuren is benaderd om zitting te nemen in het directeurenteam
- De werkwijze is onderdeel van de (nieuwe) Meldregeling en Onderzoeksprotocol. Deze zal later dit jaar worden geïmplementeerd. Vooruitlopend op het nieuwe protocol is gevraagd om alvast te starten met het directeurenteam.



Achtergrond

- Opvolgen van het raadsinitiatief
- Breder inzicht in de afwegingen die ten grondslag liggen aan het instellen van een persoonsgericht onderzoek
- Waarborgen van een zorgvuldige afweging voorafgaand aan de opdrachtverlening voor een persoonsgericht onderzoek



Wie zitten er in het directeurenteam?

- Het directeurenteam wisselt in samenstelling per opdracht
- Vaste deelnemers zijn:
 - de gemeentesecretaris/algemeen directeur (voorzitter),
 - hoofd BI (adviesrol),
 - de voor het betreffende personeelslid verantwoordelijke directeur
 - de directeur P&O
- twee directeuren uit de wisselgroep worden gevraagd deel te nemen.



Uitgangspunten besluitvorming

De besluitvorming ziet op het al dan niet instellen van persoonsgerichte onderzoeken naar aanleiding van een concreet vermoeden van een integriteitsschending.

- bewaken van kaders waarbinnen onderzoek wordt gedaan;
 - gelijke gevallen gelijk behandelen
 - borging personele zorg voor alle betrokken medewerkers
 - veiligheid van de gevoelige en vertrouwelijke informatie (veilig en beperkt inzichtelijk).
 - bij de beslissing tot het niet instellen van een onderzoek moet er een duidelijke
- 5



Hoe doen we dat?

- Overleg en besluitvorming aan de hand van de concept opdracht en het afwegingskader
- Het (plaatsvervangend) hoofd BI heeft een begeleidende/ advies rol en is inhoudelijk op de hoogte van de voorliggende casus
- Het directeurenteam is verantwoordelijk voor het geven van de opdracht tot persoonsgericht onderzoek.



Uitvoering

Een **pragmatische benadering** is noodzakelijk om snelheid en vertrouwelijkheid te waarborgen. Uitgangspunt bij elke stap is de medewerker.

- gebaat bij voortvarende besluitvorming; de medewerker wil zo snel mogelijk te weten waar hij/zij aan toe is.
- vertrouwelijke behandeling van die informatie. Het gaat vaak om privacygevoelige en/of bedrijfsgevoelige informatie.



Communicatie

- Groepsapp in Signal
 - vaste deelnemers; BI beheerder
 - aankondiging opdracht; concept opdracht wordt via beveiligd document gemaïld
 - toevoegen/verwijderen wisselende deelnemers
- spoedoverleg
 - half uur vanuit agenda GS
 - minimaal drie van de vijf directeuren; (plaatsvervangend)hoofd BI is altijd aanwezig



Communicatie

- geen inhoudelijke communicatie naast het overleg/Signal
 - Alle communicatie via Signal
 - niet per mail, tenzij dit via een beveiligd document plaatsvindt
 - Alleen de directeuren zelf zijn gerechtigd de onderzoeksopdrachten te openen/lezen (dus niet via ondersteuning/adviseurs etc.)



Besluitvorming

- gezamenlijk besluit (akkoord/niet akkoord)
 - binnen 3 dagen
 - schriftelijk inclusief eventuele voorwaarden of wijzigingen op de onderzoeksopdracht
 - Bij spoedeisendheid vindt afstemming met de GS plaats.
- schriftelijk verslag van het besluit met daarin de gezamenlijke overwegingen
- In geval er andere dan in de onderzoeksopdracht genoemde medewerkers pio kunnen worden, wordt dat voorgelegd aan het (oorspronkelijke) directeurenteam ¹⁰

Belangrijk om te weten

- Het directeurenteam is alleen betrokken bij besluitvorming over de onderzoeksopdracht en ontvangt geen informatie over de voortgang van het onderzoek of de onderzoeksrapportage, tenzij daartoe zwaarwegende belangen zijn
- De verantwoordelijk directeur wordt op de hoogte gehouden en is verantwoordelijk voor de personele zorg.
- De verantwoordelijk directeur neemt op advies van DJZ eventuele arbeidsrechtelijke maatregelen.



Uitzonderingen

- De gemeentesecretaris kan afwijken van dit proces op grond van zwaarwegende omstandigheden;
 - politiek/bestuurlijke gevoeligheid,
 - de positie van de persoon die de vermoedelijke schending begaan heeft
 - de ernst van de schending.
 - Spoed (bijvoorbeeld OOSV)
- De afwijking wordt schriftelijk gemotiveerd, hij wordt hierbij geadviseerd door (het hoofd van) Bureau Integriteit