

RTL Nieuws BV

Uitsluitend per e-mail verstuurd

uw kenmerk verzoek
uw brief van 2 juni 2023
ons kenmerk [REDACTED]
bijlagen -
onderwerp Besluit op WOO-verzoek

Stadskanaal 12 juli 2023
Datum verzending 12 juli 2023

Geachte [REDACTED]

Bij brief van 2 juni 2023, door ons ontvangen op 5 juni 2023, heeft u een verzoek op grond van de Wet open overheid (hierna aangehaald als WOO) ingediend. In uw verzoek vraagt u om de navolgende informatie.

"Van alle integriteitsschendingen bij of onder u over het tijdvak van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 ontvangen wij graag per casus in kopie onderstaande velden. Per casus worden in kopie opgevraagd:

1. *Jaartal van de melding*
2. *Type integriteitsschending*
Bij de type-indeling sluiten we aan bij de indeling die u hanteert. Illustratieve voorbeelden van typen integriteitsschendingen zijn:
 - *Misbruik van de positie en/of bevoegdheden*
 - *Belangenverstrengeling*
 - *Financiële schendingen en/of verduistering*
 - *Ambtelijke of bestuurlijke corruptie*
 - *Fraude waaronder valsheid in geschrifte en belastingontduiking*
 - *Lekken en/of misbruik van informatie*
 - *Ongepaste communicatie*
 - *Uitoefening van [fysiek] geweld, bedreiging en intimidatie*
 - *Ongewenste omgangsvormen*
 - *Ongepaste gedragingen in de privésfeer*
 - *Misbruik en/of oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen*
 - *Overtreding interne regels*
 - *Schending van de geheimhoudingsplicht*
3. *Subtype integriteitsschending*
Hier wordt bedoeld op de onderverdeling in typen, punt 2, die u hanteert.
4. *Omschrijving van de casus zoals in de melding opgenomen zoals b.v. BZK die hanteert, ontdaan van op personen herleidbare aspecten.*
Bevindt een goede omschrijving zich in uw databestanden, dan kan daarmee volstaan worden, zie toelichting en voorbeelden hieronder (red. toelichting en voorbeelden niet opgenomen).
5. *Is de melding gegrond verklaard? Ja/nee.*
6. *Is onderzoek gedaan? Ja/Nee. Zo ja, de bestaande conclusies en aanbevelingen.*

7. *Afdoening: bestuurlijk, ambtelijk of strafrechtelijk waaronder gesprek, berisping, waarschuwing, aanzegging, maatregel, voorwaardelijke actie, overplaatsing, demotie, aangifte of ontslag."*

Wettelijk kader

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Woo.

Op grond van artikel 4.1, lid 1, van de Woo kan een ieder een verzoek om publieke informatie richten tot een bestuursorgaan. Deze wet is van toepassing op bestaande documenten. Het verzoek om informatie wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 5.1 en 5.2 van de Woo. De volledige wettekst van de WOO is te vinden op www.overheid.nl.

Besluit

Wij kunnen gedeeltelijk aan uw verzoek voldoen. U verzoekt ons de gevraagde informatie te verstrekken op een wijze zoals gehanteerd wordt door BZK of het OM (u geeft daarbij een aantal voorbeelden). Wij houden geen registratie bij van integriteitsschendingen op de door u aangegeven wijze. Onze registratiewijze leidt tot het openbaar kunnen maken van de door u gevraagde informatie op een wijze zoals u aantreft in bijlage II.

Overwegingen

Algemene toelichting

Allereerst willen wij u wijzen op het volgende.

Een Woo-verzoek wordt ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 5.1 en 5.2 van de Woo. Het recht op openbaarmaking op grond van de Woo dient uitsluitend het publieke belang van een goede en democratische bestuursvoering. Het komt iedere burger in gelijke mate toe. Daarom kan ten aanzien van de openbaarheid geen onderscheid worden gemaakt naar gelang de persoon of de bedoeling of belangen van de verzoeker. Bij de te verrichten belangenafweging worden dan ook betrokken het algemene belang bij openbaarmaking van de gevraagde informatie en de door de weigeringsgronden te beschermen belangen, maar niet het specifieke belang van de verzoeker.

Evenmin kent de Woo een beperkte vorm van openbaarmaking. Dit betekent dat openbaarmaking van de gevraagde informatie uitsluitend aan u op grond van de Woo niet mogelijk is. Indien wij aan u de betreffende informatie verstrekken, moeten wij deze ook aan anderen geven indien zij daarom verzoeken.

Er is daarnaast geen verplichting tot het vervaardigen van (nieuwe) documenten, ongeacht de mate van inspanning die dat met zich mee brengt. Informatie is beschikbaar in de vorm zoals die ten tijde van de ontvangst van het Woo-verzoek aanwezig is.

Motivering

Hieronder treft u de motivering aan waarom wij niet geheel aan uw verzoek kunnen voldoen.

Reeds openbaar

Een deel van de informatie die u heeft opgevraagd is reeds openbaar (informatie vastgelegd in de Personeelsmonitor). Deze informatie voldoet weliswaar niet aan de door u gewenste vorm van notatie, desalniettemin zijn wij van mening dat de informatie wel relevant is in het kader van uw verzoek.



Hoewel informatie die reeds openbaar is ingevolge de Woo niet hoeft te worden verstrekt vermelden wij in dit besluit de relevante passages. Daarnaast vermelden wij de URL van de vindplaats (bijlage I).

Samengestelde informatie

Wij houden de informatie waarom u vraagt niet bij op de door u gewenste wijze. De Woo verplicht ons niet om documenten samen te stellen. Desalniettemin hebben wij getracht om (gedeeltelijk) te voldoen aan uw verzoek door op algemene wijze de informatie die voorhanden (grotendeels) op te nemen in tabelvorm.

Wijze van openbaarmaking

De informatie die door ons (gedeeltelijk) openbaar wordt gemaakt, treft u aan in bijlage I en II bij dit besluit. Dit besluit en de informatie worden u op uw verzoek digitaal toegezonden.

Plaatsing op gemeentelijke website

Dit besluit wordt voor iedereen openbaar gemaakt door publicatie ervan op de gemeentelijke website (www.stadskanaal.nl).

Bezwaar maken

Als u het niet eens bent met dit besluit, kunt u ingevolge artikel 7:1 van de Algemene wet bestuursrecht een bezwaarschrift sturen aan het college van burgemeester en wethouders. Het adres is Postbus 140, 9500 AC Stadskanaal.

Zorgt u ervoor dat u het bezwaarschrift indient binnen zes weken na de dag waarop deze brief is verzonden. Daarmee voorkomt u dat wij uw bezwaarschrift niet meer kunnen behandelen.

Het bezwaarschrift dient ten minste te bevatten:

- uw naam, adres, datum en handtekening;
- een omschrijving van het besluit waar het bezwaarschrift tegen gericht is (u kunt bijvoorbeeld datum en kenmerk van deze brief vermelden of een kopie meesturen);
- de reden waarom u bezwaar maakt.

Met vriendelijke groet,
namens burgemeester en wethouders

■■■■■■ ■■■■■■
medewerker afdeling Dienstverlening

Bijlage I (reeds openbaar gemaakte informatie)

Personeelsmonitor 2020 bladzijde 23 - Integriteitsmeldingen

Integriteitsmeldingen

Vertrouwenspersonen

In onze organisatie vinden we integriteit en een sociaal veilige werkomgeving erg belangrijk en voeren een actief beleid. Zo waren er 2 vertrouwenspersonen aangesteld, is er een klachtenregeling ongewenst gedrag en is er de mogelijkheid om gebruik te maken van een klachtencommissie.

Een sociaal veilige werkomgeving is belangrijk voor medewerkers om hun werk goed te kunnen doen.

Wanneer er sprake is van pesterijen, discriminatie, (seksuele) intimidatie, integriteitschendingen of ander grensoverschrijdend gedrag, is het belangrijk om hier snel en consequent op te reageren.

Bij onze gemeente waren 2 vertrouwenspersonen opgeleid en aangesteld. De taken van een vertrouwenspersoon zijn onder andere het opvangen, begeleiden en ondersteunen van medewerkers en het analyseren en adviseren over besproken kwesties. Daarnaast signaleren zij trends en adviseren het bestuur hierover en geven zij voorlichting. Na het vertrek van de vertrouwenspersonen in 2020 en een evaluatie is besloten de functie van vertrouwenspersoon onder te brengen bij het Gimd.

In 2020 zijn geen integriteitsmeldingen gedaan bij het Gimd. Wel is 2 keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon van het Gimd die te maken had met grensoverschrijdend gedrag.

Personeelsmonitor 2021 bladzijde 21 – Integriteitsmeldingen

Integriteitsmeldingen

Vertrouwenspersoon

In onze organisatie vinden wij het belangrijk om op het gebied van een veilige werkomgeving een goed en actief beleid te voeren. We hebben daarom een vaste externe vertrouwenspersoon beschikbaar, er is een klachtenregeling en medewerkers kunnen gebruik maken van een klachtencommissie.

Een sociaal veilige werkomgeving is belangrijk. Wanneer sprake is van pesterijen, discriminatie, (seksuele) intimidatie, integriteitschendingen of ander grensoverschrijdend gedrag kan een medewerker contact opnemen met de vertrouwenspersoon. De taken van een vertrouwenspersoon zijn onder andere het opvangen, begeleiden en ondersteunen van medewerkers en het analyseren en adviseren over besproken kwesties. Daarnaast signaleert de vertrouwenspersoon trends en informeert en adviseert zij het bestuur hierover. De externe vertrouwenspersoon wordt geleverd vanuit het GIMD, een specialist op dit gebied en in bedrijfsmaatschappelijk werk.

Er is in 2021 één melding geweest waarbij een beroep werd gedaan op de vertrouwenspersoon wegens grensoverschrijdend gedrag. Het proces en de opvolging van de melding zijn door de vertrouwenspersoon en het managementteam besproken. De gezamenlijke conclusie was dat er een goede opvolging van de melding heeft plaatsgevonden en er geen verdere maatregelen nodig zijn.

Vindplaats:

<https://stadskanaal.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Document/22dc2d81-cf1f-4cb0-9308-2e051c6a3c50?documentId=7b5b0129-8728-4cbb-bb1f-c7906c4d777d>

Personeelsmonitor 2022

De Personeelsmonitor over 2022 is (nog) niet aanwezig.



Bijlage II meldingsoverzicht (samengesteld)

2020

In 2020 zijn geen meldingen gedaan.

2021

In 2021 is één melding gedaan (grensoverschrijdend gedrag)

Aantal meldingen (1)	Meldingstype (2)	Type integriteitsschending (3 en 4)	Gegronde/ongegronde (5)	Onderzoek (6)*	Afdoening (7)
1	grensoverschrijdend gedrag	Ongewenste omgangsvorm	ongegronde	ja	bestuurlijk

* Naar aanleiding van de melding is onderzoek gepleegd. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de melding processueel juist was opgevolgd. Het onderzoek gaf geen aanleiding tot maatregelen.

2022

In 2022 is één melding gedaan (grensoverschrijdend gedrag)

Aantal meldingen (1)	Meldingstype (2)	Type integriteitsschending (3 en 4)	Gegronde/ongegronde (5)	Onderzoek (6)*	Afdoening (7)
1	Grensoverschrijdend gedrag	Ongewenste omgangsvorm	gegronde	ja	bestuurlijk

* Naar aanleiding van de melding is onderzoek gepleegd. Uit het onderzoek kwam naar voren dat de melding processueel juist was opgevolgd. Het onderzoek gaf aanleiding tot verdere maatregelen leidende tot beëindiging van de arbeidsrelatie.