

Jaarverslag 2023

Integriteit



Inhoud

Inleiding.....	4
Integriteitsysteem	4
Handhavingspraktijk	5
Gedragscode en bewustwording	5
Risicoanalyse en screening.....	6
Melden en onderzoek	7
Moreel leerproces.....	8
Vooruitblik naar 2024	9

Inleiding

Gemeenten hebben met hun beleid, beslissingen en handelingen grote impact op het leven en welzijn van hun inwoners. Zij moeten erop kunnen vertrouwen dat de gemeente zorgvuldige besluiten neemt over al die zaken waar inwoners direct mee te maken hebben. Integriteit heeft alles te maken met vertrouwen. Een integere organisatie beseft dat er continue gewerkt moet worden aan dat vertrouwen.

Ook de gemeente Sittard-Geleen wil een integere organisatie zijn die recht doet aan iedereen mét wie en vóór wie zij werkt. Door het algemeen belang voor ogen te houden en tegelijkertijd maatwerk te leveren. Door te reflecteren op handelingen en hoe dit handelen wordt ervaren door mensen in de stad en medewerkers in de organisatie. Door op een eerlijke manier tot besluiten te komen, nauwkeurig te werken, correcte informatie te gebruiken en mensen consequent en respectvol te benaderen. Door open en transparant te zijn in hoe met elkaar en met publieke middelen wordt omgegaan.

Met haar integriteitsbeleid bouwt de gemeente Sittard-Geleen verder aan die integere organisatie. In dit jaarverslag over ambtelijke integriteit¹ verantwoorden we hoe ons integriteitsbeleid afgelopen jaar is uitgevoerd.

Integriteitsysteem

In de Ambtenarenwet is bepaald dat een overheidsorganisatie een integriteitsbeleid moet voeren dat “goed ambtelijk handelen bevordert en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie”.

Voor de lokale overheid wordt gewerkt aan een gezamenlijke norm waar een goed werkend integriteitsysteem aan zou moeten voldoen. Zo'n integriteitsysteem steunt op twee pijlers: een zorgvuldige handhavingspraktijk en een werkend moreel leerproces. De handhavingspraktijk is gericht op het voorkomen, onderzoeken en bestraffen van integriteitsschendingen. Het morele leerproces ondersteunt de organisatie om bij lastige beslissingen voldoende recht te doen aan rechten, belangen en wensen van alle betrokkenen. Dit jaarverslag volgt de structuur van dat model.

¹ Volgens de Ambtenarenwet 2017 maakt een overheidswerkgever jaarlijks een verantwoording openbaar over de uitvoering van het integriteitsbeleid

Handhavingspraktijk

Een integere organisatie doet er alles aan om integriteitsschendingen te voorkomen. Dit betekent dat medewerkers moeten weten wat zij wel en niet mogen doen. Maar het betekent ook dat de organisatie goed zicht moet hebben op integriteitsrisico's en maatregelen moet nemen om deze risico's te verminderen.

Ook al doet een organisatie er alles aan om niet-integer gedrag te voorkomen, soms is er toch een vermoeden dat regels zijn geschonden. Vermoedens moeten worden gemeld, waarna zij zorgvuldig worden onderzocht.

Voorkomen, onderzoeken en bestraffen van integriteitsschendingen

Gedragscode en bewustwording

Risicoanalyse en screening

Melden en onderzoek

Gedragscode en bewustwording

Sittard-Geleen kent een uitgebreide gedragscode ambtelijke integriteit. Doel van de gedragscode is de norm stellen en handelingsperspectieven bieden. In de code zijn heldere regels opgenomen die bepaalde handelingen verbieden of juist voorschrijven. Deze regels hebben een preventieve werking. Als de regels toch worden overtreden, dan is dit een integriteitsschending.

We brengen de gedragscode bij elke nieuwe medewerker actief onder de aandacht tijdens een presentatie over het thema integriteit. De coördinator integriteit bespreekt op een interactieve manier in kleine groepen van maximaal 10 nieuwe medewerkers, het belang van integer handelen in een overheidsorganisatie.

De presentatie integriteit is ook een voorbereiding op het afleggen van de ambtseed bij de burgemeester. Dit gebeurt in kleine groepen van 8 á 9 nieuwe medewerkers. Hierdoor is tijdens deze ceremonies persoonlijke aandacht voor en verdieping op het thema integriteit mogelijk. In 2023 is de tekst van de ambtseed aangepast: ambtelijke taal is vervangen door eigentijdse woorden en het concept van "goed ambtenaar" is vertaald in concrete en begrijpelijke gedragsregels. Daarmee sluit de tekst van de ambtseed beter aan op de gedragscode.

Tabel 1: aantal nieuwe medewerkers die in 2023 de ambtseed hebben afgelegd

Aantal medewerkers	Aantal presentaties integriteit	Aantal bijeenkomsten ambtseed	Aantal binnen streeftermijn
158*	17	19	147**

*In 2021: 187 en in 2022: 190

**In 2021: 130 en in 2022: 139

We willen onze nieuwe medewerkers binnen 2 maanden na indiensttreding informeren over het thema integriteit, en binnen 3 maanden de ambtseed laten afleggen. Soms lukt dit niet, dat heeft dan te maken met het werkrooster, ingepland verlof of overmacht (ziekte, spoedwerkzaamheden) of een combinatie daarvan.

Inhuurkrachten ontvangen bij de start van hun werkzaamheden via de uitlenende organisatie onze gedragscode. Ook ondertekenen zij een integriteitsverklaring.

Risicoanalyse en screening

De meest voor de hand liggende aanpak om medewerkers en samenleving te beschermen tegen risico's op integriteitsschendingen, bestaat uit het uitvoeren van risicoanalyses en het nemen van risico-beperkende maatregelen. Al jaren stelt concerncontrol tweemaal per jaar een integrale frauderisicoanalyse op. Deze wordt door de accountant gecontroleerd. In deze analyse wordt op vooraf vastgestelde taakvelden, zoals subsidieverstreking of vergunning-verlening, de kans op fraude en de impact hiervan op operationeel en financieel gebied in geschat. Ook worden beheersmaatregelen voorgesteld om de kans en/of de impact te verminderen wanneer het risico zich voordoet.

VOG

In Sittard-Geleen moeten alle medewerkers die in dienst komen én inhuurkrachten binnen twee maanden na de start van hun werkzaamheden een voor de functie relevante Verklaring omtrent het gedrag (VOG) overleggen. Doen zij dit niet, of niet tijdig, ontbinden we hun contract.

VOG-P

De VOG-Politiegegevens is een uitgebreidere screening dan de VOG: niet alleen relevante justitiële gegevens worden beoordeeld maar ook relevante politiegegevens. Sinds 1 mei 2023 is voor een aantal specifieke functies bij gemeenten het overleggen van een VOG-P verplicht. Dit geldt vooralsnog alleen voor nieuwe medewerkers.

Het gaat om medewerkers die op grond van hun functie toegang hebben tot gevoelige informatie bij de uitvoering van wettelijke taken op het terrein van openbare orde en veiligheid, handhaving van de rechtsorde en in het kader van integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur. Concreet geldt de VOG-P voor alle (nieuwe) BOA's en medewerkers die als specialist of als ondersteuner betrokken zijn bij de aanpak van ondermijnende criminaliteit en de uitvoering van de wet Bibob (betreft de meeste functies van team OOV).

Nevenwerkzaamheden en financiële belangen

In de ambtenarenwet zijn bepalingen opgenomen over het mogen uitvoeren en registratie van nevenwerkzaamheden en het hebben van financiële belangen.

Gemeenten werken deze bepalingen uit in lokale regelingen. In Sittard-Geleen staan deze in het Personeelshandboek.

Nevenwerkzaamheden moeten worden gemeld via het digitale aanvraagformulier in Youforce. Elke nieuwe medewerker wordt hier bij indiensttreding actief op gewezen. Ook het melden van financiële belangen gebeurt via Youforce en geldt alleen voor specifieke functies waaraan een groter risico verbonden is op financiële belangenverstrengeling of misbruik van koersgevoelige informatie. In 2023 is de lijst van functies waarvoor deze meldplicht geldt, geactualiseerd. Medewerkers die zo'n functie gaan bekleden (bij indiensttreding of bij wijziging van functie) worden actief gewezen op de meldplicht.

Melden en onderzoek

Volgens de gedragscode van Sittard-Geleen is het verplicht om een (vermoedelijke) overtreding van de gedragsregels te melden. Daarnaast is de regeling Melden vermoeden misstanden in ons Personeelshandboek opgenomen. Wanneer iemand vermoedt dat er zich binnen de organisatie misstanden met groot maatschappelijk belang of wettelijke overtredingen plaatsvinden, dan moet dit gemeld worden. Inwoners kunnen op basis van het Reglement klachtbehandeling ook melding doen van een (vermoeden van een) integriteitsschending door een medewerker.

Vertrouwenspersonen zijn opgeleid om medewerkers te ondersteunen in het doen van een melding en/of het bespreekbaar maken van een ongewenste situatie. Dat laatste is vooral bij ervaren grensoverschrijdend gedrag, zoals (seksuele) intimidatie, pesten of verbale of fysieke agressie. In Sittard-Geleen zijn 3 interne en 1 externe vertrouwenspersoon actief. In 2023 zijn 2 nieuwe interne vertrouwenspersonen benoemd. Zij hebben inmiddels de basisopleiding vertrouwenspersoon afgerond én aangevuld met een aparte module integriteit. De vertrouwenspersonen doen in hun eigen jaarrapportage verslag van de keren dat zij benaderd zijn voor gesprek in vertrouwen, advies en ondersteuning rondom integriteitskwesties.

In de regeling Melden vermoeden misstanden zijn procedurestappen opgenomen voor de opvolging als er een melding komt. Deze stappen gelden ook wanneer regels van onze gedragscode zijn overtreden.

Meldingen

In 2023 zijn 3 meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen gedaan; zie de tabel hieronder. 2 keer is besloten tot een onderzoek. In 1 geval gaf de melding onvoldoende aanleiding een onderzoek te starten en is de kwestie op teamniveau besproken en afgehandeld.

Tabel 2: meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen 2023

	Melder	Aard van de melding	Opvolging	Resultaat
1	Intern	Lekken, misbruik van informatie	Intern onderzoek	Gegronnd Disciplinaire maatregel (ontslag)
2	Intern	Valsheid in geschrifte	Gesprekken met betrokkenen	Ongegrond Verbeteringen in werkprocessen
3	Intern	Belangenverstrengeling en misstand bij aanbesteding	Intern onderzoek	Deels gegronnd (misstand; onrechtmatigheid hersteld) Verbeteringen in werkprocessen

Het voorafgaande jaar (2022) waren er 4 meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen gedaan, waarvan 2 gegronnd zijn verklaard.

Moreel leerproces

Een integere organisatie doet recht aan mensen en organisaties met wie en voor wie zij werkt. Dat betekent dat moreel juist moet worden geoordeeld en gehandeld.

Morele oordeelsvorming is een methode om te kunnen bepalen wat het moreel juiste is om te doen. In morele beraden wordt bij actuele lastige vraagstukken de vraag *Wat is hier het moreel juiste om te doen?* gesteld en beantwoord. Door regelmatig morele beraden te houden en de kennis die hieruit voortkomt te delen, komt het moreel leerproces op gang.

Voldoende recht doen aan rechten, belangen en wensen van alle betrokkenen

Morele oordeelsvorming

Moreel beraad

Ontwikkelen en delen van morele kennis

Eind 2023 zijn 15 medewerkers in twee groepen van diverse samenstelling, getraind in de methode morele oordeelsvorming. De aankondiging van deze trainingen heeft geleid tot het verzoek van twee teammanagers om dit traject met een groot deel van hun team te kunnen volgen. Ook de OR heeft deze wens uitgesproken. Deze teamtrainingen zijn gepland in het eerste kwartaal van 2024.

Hiermee gaan we een goed fundament leggen om het morele leerproces in Sittard-Geleen verder vorm te geven met het houden van morele beraden rondom actuele

morele vraagstukken. De coördinator integriteit is in 2023 opgeleid om zo'n moreel beraad te kunnen begeleiden.

Vooruitblik naar 2024

Begin 2024 heeft de coördinator integriteit haar opleiding bij Governance & Integrity afgesloten met een analyse van het integriteitsysteem van Sittard-Geleen. Op basis van deze systeemanalyse wordt een plan voor versterking van het integriteitsysteem opgesteld. We willen dit in het 2^e kwartaal 2024 in de organisatie bespreken. De doorontwikkeling richt zich met name op het aanbrengen van samenhang tussen de verschillende onderdelen van het systeem, de focus op bescherming van medewerkers, organisatie en rechtstaat en het inrichten van het moreel leerproces.