

Jaarverslag 2024

Integriteit



Inhoud

Inleiding.....	4
Preventie en handhaving	5
Gedragcode en bewustwording	5
Risicoanalyse en screening	6
Melden en onderzoek	7
Moreel leerproces.....	9
Systematisch werken aan integriteit.....	10
Vooruitblik naar 2025.....	10

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 voortdurend gewerkt moet worden aan dat vertrouwen.

Ook de gemeente Sittard-Geleen wil een integere organisatie zijn die eerlijk en rechtvaardig omgaat met haar inwoners en met haar medewerkers. 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 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”.

Ook is bepaald dat jaarlijks wordt verantwoordt hoe dit integriteitsbeleid is uitgevoerd.

In dit jaarverslag over ambtelijke integriteit laten we zien welke activiteiten we in 2024 hebben opgepakt om ‘goed ambtelijk handelen te bevorderen’. Daarnaast is een overzicht opgenomen van integriteitsmeldingen in 2024 en hoe we deze hebben behandeld. Overigens is dit jaarverslag een verdieping op de kernachtige verantwoording die in de jaarrekening 2024 is opgenomen.

De indeling van dit jaarverslag is gebaseerd op het systeemmodel van Governance & Integrity. Eerst laten we zien wat we in 2024 hebben gedaan aan preventie en handhaving. Vervolgens gaan we dieper in op hoe het moreel leerproces in 2024 verder vorm heeft gekregen. We lichten toe waar we staan met de systeemgerichte benadering van integriteit en sluiten dit jaarverslag af met een vooruitblik naar 2025.

Preventie en handhaving

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
bestrafen 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 gedragscode zijn kernbegrippen van integriteit uitgewerkt en kenmerken van een goed ambtenaar helder omschreven. Ook zijn er heldere regels in 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. De regels in de gedragscode gaan onder andere over aannemen van geschenken, nevenwerkzaamheden, financiële belangen, gebruik van informatie, bedrijfsmiddelen en voorzieningen en omgang met anderen.

De gedragscode brengen we bij elke nieuwe medewerker actief onder de aandacht tijdens een presentatie over het thema integriteit. De coördinator integriteit bespreekt in kleine groepen van maximaal 10 nieuwe medewerkers het belang van integer handelen in een overheidsorganisatie en wat dit in de praktijk betekent.

De presentatie integriteit is ook een voorbereiding op het afleggen van de ambtseed bij de burgemeester. In kleine groepen van 8 medewerkers vult de burgemeester deze bijeenkomst op een persoonlijke manier in, waardoor het thema integriteit nog meer diepgang krijgt en het belang ervan nogmaals wordt onderstreept.

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

Tabel 1: aantal nieuwe medewerkers die in 2024 de ambtseed hebben afgelegd

Aantal medewerkers	Aantal presentaties integriteit	Aantal bijeenkomsten ambtseed	Aantal binnen streeftermijn
184*	18	24	170**

* In 2022: 190 en in 2023: 158

**In 2022: 139 en in 2023 147

Inhuurkrachten ontvangen bij de start van hun werkzaamheden via de uitlenende organisatie onze gedragscode. Ook tekenen zij een integriteits- en geheimhoudingverklaring. In 2024 is deze verklaring grondig herzien. Er komt nu duidelijker naar voren dat een inhuurkracht met het ondertekenen van de integriteitsverklaring, verklaart zich bewust te zijn van de bijzondere verantwoordelijkheid die hoort bij het werken voor gemeente Sittard-Geleen en zich daarnaar gaat gedragen.

PeGrec geactualiseerd

In de regeling Privacy- en gebruiksreglement elektronische communicatiemiddelen (PeGrec) staan regels ten aanzien van verantwoord gebruik en controle daarop. Het gaat dan onder andere om bescherming van privacy (zowel van inwoners als van medewerkers), doelmatig gebruik en gebruik in de privésfeer. In 2024 is in samenwerking met de extern functionaris gegevensbescherming de PeGrec volledig herzien. Er zijn duidelijker spelregels in opgenomen voor het gebruik van (eigentijdse) bedrijfsmiddelen en hoe dit wordt gehandhaafd. Ook zijn de richtlijnen voor logging en monitoring aangescherpt, waaronder inzage ten behoeve van integriteitsonderzoeken.

Risicoanalyse en screening

De meest voor de hand liggende aanpak om medewerkers en samenleving te beschermen tegen risico's op integriteitsschendingen, bestaat uit het doen van risicoanalyses en het nemen van risico-beperkende maatregelen.

Risicoanalyse

Tweemaal per jaar stelt ConcernControl een integrale frauderisicoanalyse op. Deze wordt door de accountant gecontroleerd. In de analyse wordt op vooraf vastgestelde taakvelden, zoals subsidieverstrekking of vergunningverlening, de kans op fraude en de impact hiervan op operationeel en financieel gebied ingeschat. Ook worden beheersmaatregelen voorgesteld om de kans en/of de impact te verminderen wanneer het frauderisico zich voordoet.

Er zijn natuurlijk nog meer integriteitsrisico's dan alleen het risico op fraude. Daarom willen we bredere risicoanalyses gaan uitvoeren. Deze geven meer zicht op andere soorten integriteitsrisico's binnen een organisatieonderdeel. Dat helpt om de juiste beheersmaatregelen te nemen. Een goede risicoanalyse geeft antwoord op de vraag

of onze medewerkers voldoende beschermd zijn tegen verleidingen die horen bij hun vak of rol, tegen schendingen door anderen en tegen valse of lastig onderzoekbare beschuldigingen. Eind 2024 is voor het eerst zo'n bredere risicoanalyse uitgevoerd, binnen de unit BOA van team Handhaving. De uitkomst van deze risicoanalyse wordt begin 2025 in het team besproken.

VOG en VOG-P

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 het contract. 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 op het gebied van openbare orde en veiligheid, het overleggen van een VOG-P verplicht. Dit geldt vooralsnog alleen voor nieuwe medewerkers.

Nevenwerkzaamheden en financiële belangen

In de ambtenarenwet zijn bepalingen opgenomen over het mogen uitvoeren en registratie van nevenwerkzaamheden en het hebben van financiële belangen. Iedere ambtenaar moet nevenwerkzaamheden melden. Voor bepaalde functies is het melden van financiële belangen verplicht. Afhankelijk van het risico op belangenverstrengeling en/of ongewenste beïnvloeding wordt bekeken of verdere afspraken nodig zijn. Nevenwerkzaamheden van topambtenaren worden gepubliceerd op onze website.

Melden en onderzoek

Investeren in preventie is belangrijk voor het vergroten van integriteitsbewustzijn. Het effect daarvan wordt echter mede bepaald door óf en hóe er wordt opgetreden wanneer regels zijn geschonden. Daarom is het ook belangrijk dat er melding wordt gedaan als vermoed wordt dat regels zijn (of worden) overtreden.

In 2024 is een nieuwe regeling Melden en onderzoek van integriteitsschendingen uitgewerkt. Deze regeling gaat de regelingen Klachten ongewenst gedrag en Melden vermoeden misstanden, vervangen. Onze huidige regelingen geven namelijk onvoldoende handvatten om integriteitsmeldingen (waaronder ook meldingen over grensoverschrijdend gedrag) zorgvuldig en professioneel op te pakken. Daarom is in overleg met de gemeentesecretaris begin 2024 gestart met het ontwikkelen van een nieuwe meldprocedure en onderzoeksprotocol. Hierbij is ook expertise vanuit Governance & Integrity ingezet.

Doel van de nieuwe regeling is te komen tot een laagdrempelige meldprocedure en zorgvuldige en professionele behandeling van alle soorten integriteitsmeldingen (overtreden gedragscode, overtreden wet- en regelgeving en grensoverschrijdend

gedrag). De nieuwe regeling is gebaseerd op eigentijdse inzichten en maakt voor elke betrokkene duidelijk wie wat wanneer doet en wat verwacht mag worden. Kernpunt van de nieuwe regeling is de regierol van de coördinator integriteit die het bevoegd gezag (vaak is dit de gemeentesecretaris) voorziet van een opvolgingsadvies. Een andere belangrijke wijziging betreft de rol van vertrouwenspersonen. Zij zullen geen meldpunt meer zijn waardoor zij eventuele melders zonder rolconflict kunnen informeren en ondersteunen bij de afweging of zij al dan niet een formele integriteitsmelding willen/moeten doen.

De nieuwe regeling wordt begin 2025 in besluitvorming gebracht. 2024 is voor wat betreft de behandeling van integriteitsmeldingen, te zien als een overgangsjaar. De nieuwe werkwijze was nog in ontwikkeling terwijl de oude regelingen formeel nog golden. Daar waar mogelijk en waar dit niet in strijd was met de formele regelgeving, is in de praktijk zoveel als mogelijk de nieuwe werkwijze gevolgd.

Meldingen

In 2024 is 1 melding van een vermoedelijke integriteitsschending ontvangen; zie hieronder.

Tabel 2: meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen 2023

	Melder	Aard van de melding	Opvolging	Resultaat
1	Extern	Misbruik van positie en overtreden gedragsregels	Intern onderzoek	Gegron Disciplinaire maatregel (ontslag)

In 2023 waren er 3 integriteitsmeldingen, waarvan 1 gegrond en 1 deels gegrond

Naast deze integriteitsmelding is een signaal over gevoelde sociale onveiligheid afgegeven aan de gemeentesecretaris. Omdat medewerkers anoniem wilden blijven en niet betrokken bij het vervolg, is besloten dat naar aanleiding van dit signaal geen verdere actie mogelijk was.

Dat in 2024 slechts één integriteitsmelding is gedaan betekent niet dat we kunnen concluderen dat er geen integriteitsschendingen hebben plaatsgevonden. Feit is dat er maar een keer melding van is gedaan. Uit ervaringen bij andere organisaties weten we dat er andere redenen kunnen zijn waardoor mogelijke integriteitsschendingen niet worden gemeld: een onduidelijke of niet gekende meldprocedure, geen vertrouwen in een serieuze behandeling van de melding, gevoelde sociale onveiligheid of onvoldoende integriteitsbewustzijn.

Als er niet gemeld wordt, kunnen schendingen blijven voortduren. Los van de schade die dit met zich meebrengt voor medewerkers, organisatie en samenleving, heeft dat ook negatieve impact op het vertrouwen dat men mag hebben in de goede werking van de organisatie. Door invoering van de nieuwe meldprocedure en te blijven werken aan het integriteitsstelsel kunnen de redenen om niet te melden worden weggenomen.

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen ondersteunen medewerkers bij het doen van een integriteitsmelding en/of het bespreekbaar maken van een ongewenste situatie. Daarnaast hebben vertrouwenspersonen een taak in het signaleren van zorgwekkende trends op het gebied van integriteit en ongewenste omgangsvormen. Ook wordt van hen verwacht dat zij in de organisatie voorlichting geven over het thema integriteit en ongewenste omgangsvormen, en hun rol hierin. De gecombineerde rol integriteit én ongewenste omgangsvormen vereist brede kennis en vaardigheden. Daarom zijn onze vertrouwenspersonen gecertificeerd en houden zij jaarlijks hun kennis op peil.

Om al hun taken – die zij náást hun reguliere taken uitvoeren – de benodigde aandacht en tijd te kunnen geven, is in 2024 de groep interne vertrouwenspersonen uitgebreid van 3 naar 4. Nadat begin 2024 een vertrouwenspersoon is gestopt, zijn na een wervingsprocedure twee nieuwe vertrouwenspersonen benoemd. Deze versterking heeft in 2024 al geresulteerd in een aanpak waarmee invulling wordt gegeven aan de taak ‘voorlichting en communicatie’. Zo is informatie over de vertrouwenspersonen in aansprekende vorm beter vindbaar op intranet. En gaan zij vanaf 2025 de teams bezoeken om het gesprek over integriteit en (on)gewenste omgangsvormen op gang te brengen.

De vertrouwenspersonen maken hun eigen jaarverslag met hierin een overzicht van de keren dat zij benaderd zijn voor gesprek in vertrouwen, advies en ondersteuning rondom integriteitskwesties.

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

De training Morele Oordeelsvorming is ontwikkeld door Governance & Integrity en maakt al jaren deel uit van het opleidingsprogramma van Sittard-Geleen. Gemiddeld wordt deze training 2x per jaar aangeboden. In 2024 was er vanuit verschillende teams grote belangstelling voor deze methode. Daarop hebben we een extra investering gedaan om in totaal 15 groepen te trainen.

Tabel 3: extra training morele oordeelsvorming 2024, aantal medewerkers

Team Zorg	Team Uitkeringen	Unit Bezwaar en beroep	OR
62	83	7	14

Uit de evaluaties blijkt dat de methode goed wordt gewaardeerd om z'n toegevoegde waarde bij morele dilemma's en de praktische toepasbaarheid.

De invoering van morele beraden heeft in 2024 tegenslag gekend. Zo heeft een in 2024 opgeleide begeleider moreel beraad de organisatie eind 2024 verlaten. Ook heeft men in het sociale domein uiteindelijk gekozen voor het implementeren van de Doorbraakmethode en hier voorrang aan te geven.

Systematisch werken aan integriteit

Begin 2024 heeft de coördinator integriteit in een systeemanalyse geconcludeerd dat er diverse onderdelen van een goed integriteitsysteem aanwezig zijn. Echter, sommige onderdelen zijn onvoldoende uitgewerkt, er ontbreekt samenhang en leidinggevendenden zijn niet in de positie (gebracht) om te sturen op integriteit. De coördinator integriteit heeft de aanbevelingen van de systeemanalyse verwerkt in een werkplan Versterking integriteitsysteem.

Het gesprek met de directie over inrichting van het integriteitsysteem is gestart maar heeft nog geen vervolg gekregen. Dit heeft deels te maken met het vertrek van de gemeentesecretaris eind 2024. Maar ook is het lastig gebleken om tot een gezamenlijk beeld te komen van wat werken aan integriteit betekent en wat de rol van de top van de organisatie daarin is.

Vooruitblik naar 2025

De in 2023 ingezette doorontwikkeling op het thema integriteit heeft in 2024 geleid tot kwalitatieve verbeteringen in de praktijk én tot een werkplan waarmee het integriteitsysteem zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau kan worden versterkt. In 2025 wordt de nieuwe meldregeling en het onderzoeksprotocol geïmplementeerd in de organisatie. De dialoog over integer en moreel juist handelen moet een nieuwe impuls krijgen. En het gesprek op directieniveau wordt voortgezet, zodat vanuit een gezamenlijke visie verder gewerkt kan worden aan een integere organisatie.