

Datum:	15 april 2025	Zaaknummer:	1330200
Van:	het college van burgemeester en wethouders, portefeuillehouder Mark Buijs		
Aan:	de raad van de gemeente Roosendaal		
Onderwerp:	Jaarverslag ambtelijke integriteit 2024		
Bijlage:	Jaarverslag ambtelijke integriteit 2024		

Kennisnemen van

het jaarverslag ambtelijke integriteit 2024.

Inleiding

Integriteit is een belangrijk thema binnen de overheid. Onze inwoners moeten kunnen rekenen op een betrouwbare, transparante en rechtvaardige overheid. Als gemeentelijke organisatie dragen we hierin een belangrijke verantwoordelijkheid. Het thema integriteit vraagt dan ook continu aandacht. Aandacht in de vorm van bewustwording en het goede gesprek over wat integer handelen inhoudt. Maar ook in de vorm van beleidsontwikkeling en aandacht geven aan signalen van mogelijk niet-integer gedrag.

Integriteit is niet alleen een belangrijk onderwerp, maar ook een verplicht onderwerp. De Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat overheidsorganisaties integriteitsbeleid ontwikkelen en zich jaarlijks over de uitvoering daarvan verantwoorden.

Met dit verslag geven we inzicht in de ontwikkelingen en meldingen over het jaar 2024 en kijken we alvast kort vooruit naar het komende jaar.

Informatie/kernboodschap

- Afgelopen jaar hebben we het integriteitsbeleid geactualiseerd en hebben we diverse instrumenten ingezet om het integer handelen te bevorderen.
- Eind 2024 is een bureau geselecteerd dat onderzoek gaat uitvoeren naar de bestuurscultuur en sociale veiligheid.
- In 2024 zijn geen formele meldingen ontvangen op grond van de regeling vermoeden misstand. Er is één formele klacht ingediend bij de externe klachtencommissie ongewenst gedrag.

Vervolg(procedure)

Zoals eerder al gesteld vraagt integriteit en gewenst gedrag continu aandacht. Aan de ene kant zullen we doorlopend aandacht hebben voor onze beleidsinstrumenten en regelingen en deze actualiseren waar nodig. Aan de andere kant, en dat is voor het komende jaar misschien nog wel belangrijker, is aandacht nodig voor bewustwording en het goede gesprek. Hoe bepalen we met elkaar een norm en hoe spreken we elkaar aan als we vragen of bedenkingen hebben? In 2025 gaan we hier samen mee aan de slag.

Daarnaast zal rond de zomer van 2025 het rapport opgeleverd worden van het externe bureau dat onderzoek doet naar de bestuurscultuur en de sociale veiligheid. Naar verwachting komen daar ook aanbevelingen uit, waarmee we aan de slag gaan.

Ook houden we uiteraard aandacht voor communicatie over handelingsperspectieven voor medewerkers als zij ongewenst gedrag ervaren of een misstand vermoeden.

De raad wordt jaarlijks op de hoogte gebracht via het jaarverslag.

Wij vertrouwen erop U hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Roosendaal,
De secretaris, De burgemeester,

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is more complex and stylized, while the one on the right is simpler and more fluid.

drs. H.W.J. Klaucke

M. Buijs

Bijlage:

Jaarverslag ambtelijke integriteit 2024.

AMBTELIJKE INTEGRITEIT JAARVERSLAG 2024



DE ANDER CENTRAAL. ROOSENDAAL.

INHOUD

3

INLEIDING

4

**ONTWIKKELINGEN EN
ACTUALITEITEN**

5

**BELEIDS-
ONTWIKKELING,
EDUCATIE &
BEWUSTWORDING EN
ZORG**

7

**MELDINGEN DOOR
MEDEWERKERS**

8

**HOE NU VERDER
IN 2025?**

1. INLEIDING

Integriteit is een belangrijk thema binnen de overheid. Onze inwoners moeten kunnen rekenen op een betrouwbare, transparante en rechtvaardige overheid. Als gemeentelijke organisatie dragen we hierin een belangrijke verantwoordelijkheid. Het thema integriteit vraagt dan ook continu aandacht. Aandacht in de vorm van bewustwording en het goede gesprek over wat integer handelen inhoudt. Maar ook in de vorm van beleidsontwikkeling en aandacht geven aan signalen van mogelijk niet-integer gedrag.

Integriteit is niet alleen een belangrijk onderwerp, maar ook een verplicht onderwerp. De Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat overheidsorganisaties integriteitsbeleid ontwikkelen en zich jaarlijks over de uitvoering daarvan verantwoorden.

Met dit verslag geven we inzicht in de ontwikkelingen en meldingen over het jaar 2024 en kijken we alvast kort vooruit naar het komende jaar.

2. ONTWIKKELINGEN EN ACTUALITEITEN

De afgelopen jaren zien we al langer een trend waarbij integriteit landelijk en lokaal volop in de belangstelling staat. Regelmatig is er media-aandacht voor zaken die te maken hebben met (niet-) integer handelen. Er zijn veel ontwikkelingen die flexibiliteit vragen van het lokaal bestuur, maar die ook integriteitsrisico's met zich meebrengen. Denk aan de decentralisaties in het sociaal domein, de groeiende rol voor maatschappelijk initiatief, het zoveel mogelijk leveren van maatwerk en de toenemende verwevenheid tussen de onder- en bovenwereld. Dit vraagt van ambtenaren een steeds grotere mate van bewustzijn, weerbaarheid en transparantie.

We komen uit een politiek bestuurlijke weerbarstige tijd. De gemeenteraad heeft het college de opdracht gegeven om een extern bureau in te schakelen om een onderzoek te verrichten naar de bestuurscultuur en de sociale (on)veiligheid binnen de organisatie. Eind 2024 is een bureau geselecteerd dat het onderzoek in de eerste helft van 2025 zal uitvoeren.

3. BELEIDSONTWIKKELING, EDUCATIE & BEWUSTWORDING EN ZORG

Afgelopen jaar hebben we op verschillende manieren aandacht besteed aan beleidsontwikkeling, bewustwording en zorg.

1. NIEUW INTEGRITEITSBELEID

We kenden al veel instrumenten en regelingen, maar misten nog een kapstok; een overkoepelend integriteitsbeleid. In 2024 is dit beleid opgesteld en ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft begin 2025 instemming verleend. Het beleid bevat algemene uitgangspunten over het belang van integriteit en geeft een opsomming van alle instrumenten die de organisatie en de medewerkers helpen om integere keuzes te maken en een betrouwbare overheid te zijn.

2. AFLEGGEN EED OF BELOFTE

Alle nieuwe medewerkers leggen de ambtseed- of belofte af. Dit doen ze in eerste instantie schriftelijk direct bij indiensttreding. Daarnaast hebben we in 2024 twee bijeenkomsten georganiseerd waarin de nieuwe medewerkers de eed- of belofte nog een keer afleggen ten overstaan van de gemeentesecretaris. In deze bijeenkomst wordt het belang van integriteit en van de eed of belofte toegelicht en gaan medewerkers in gesprek met elkaar over integriteitsdilemma's uit de praktijk. In 2024 hebben 105 collega's de ambtseed of -belofte afgelegd.

3. EDUCATIE

In 2024 zijn verschillende workshops en opleidingen aangeboden. Voor nieuwe medewerkers zijn workshops over integriteit georganiseerd. Tijdens deze workshops wordt ook de ambtseed of -belofte afgenomen. Daarnaast is via de homepage van het HUISnet voor alle medewerkers een e-learning beschikbaar over integriteit en weerbaarheid. Ook zijn gedurende het jaar een aantal workshops en trainingen georganiseerd op het gebied van ondermijning. Deze trainingen maken medewerkers bewust van mogelijke druk van buitenaf en zorgen voor alertheid bij mogelijk verdachte situaties.

4. INZET EN COMMUNICATIE HULPLIJNEN

In Roosendaal werken we veelal met autonomere groepen zonder direct leidinggevende. Het is voor medewerkers dus niet vanzelfsprekend om bij een teamleider of afdelingshoofd aan te kloppen als ze rondlopen met zorgen of een onveilig gevoel. Binnen de organisatie zijn meerdere in- en externe 'hulplijnen' beschikbaar waar medewerkers o.a. terecht kunnen voor vraagstukken over integriteit of ongewenste omgangsvormen. Denk daarbij aan de vertrouwenspersonen, HR adviseurs en groepsontwikkelaars, de adviseur inzetbaarheid of externe coaches. In 2024 is deze hulplijnen-structuur herhaaldelijk onder de aandacht gebracht via verschillende kanalen.

5. SPREEKUREN BURGEMEESTER EN GEMEENTESCRETARIS

Na het opstappen van de twee wethouders zijn de burgemeester en gemeentesecretaris gestart met een periodiek inloopspreekuur. Medewerkers kunnen op een informele manier binnenlopen met allerlei vraagstukken of ideeën. Doel is om medewerkers op een laagdrempelige manier de gelegenheid te geven om ervaringen en eventuele zorgen te delen. Met deze inloopsprekuren dragen de burgemeester en gemeentesecretaris het belang uit van een open werkklimaat. Een werkklimaat waarin medewerkers ruimte krijgen om misstanden te bespreken en vertrouwen ervaren dat hier zorgvuldig mee wordt omgegaan.

6. INTERNE BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Naast de spreekuren is ook een interne begeleidingscommissie opgericht. Medewerkers konden zich hiervoor aanmelden. Doel van deze begeleidingscommissie is om met elkaar signalen te verzamelen en kritisch te kijken naar mogelijkheden die positief bijdragen aan een prettig en (sociaal) veilig werkklimaat. De interne begeleidingscommissie is vanaf september maandelijks bij elkaar gekomen.

4. MELDINGEN DOOR MEDEWERKERS

We kennen twee regelingen op basis waarvan medewerkers een formele melding kunnen doen; een klachtenregeling ongewenst gedrag en een regeling vermoeden misstand.

1. KLACHTENREGELING ONGEWENST GEDRAG

In de klachtenregeling hebben we vastgelegd wat het handelingsperspectief is van een medewerker als hij/ zij ongewenst gedrag ervaart. De medewerker kan terecht bij de vertrouwenspersonen om zijn/ haar ervaring te delen en advies in te winnen. De medewerker kan een formele klacht indienen via een interne melding of via een externe melding bij de klachtencommissie.

In 2024 zijn geen formele klachten ingediend via de interne procedure. Er is één formele klacht ingediend bij de externe klachtencommissie. De klacht was in december 2024 nog niet afgerond en loopt door in 2025.

Cijfers over het aantal meldingen van ongewenst gedrag zijn o.a. gebaseerd op de cijfers uit het jaarverslag 2024 van de externe vertrouwenspersonen. In dit jaarverslag wordt gesproken over 9 medewerkers die zich hebben gemeld bij de externe vertrouwenspersonen. Dit contact heeft in één enkel geval geleid tot een formele klacht.

2. REGELING VERMOEDEN MISSTAND

Bij een vermoeden van een misstand kan een medewerker zijn ervaring delen en advies inwinnen bij een adviseur, een vertrouwenspersoon of bij het HUIS voor Klokkenluiders. Hij/ zij kan intern een formele melding doen bij een leidinggevende of de vertrouwenspersoon. In overleg met de medewerker wordt de melding vervolgens doorgestuurd naar de gemeentesecretaris. Daarnaast kan onder bepaalde omstandigheden ook direct een externe melding worden gedaan bij het Huis voor klokkenluiders.

In 2024 zijn er geen formele meldingen ontvangen via de in- of externe route.

5. HOE NU VERDER IN 2025?

5

Zoals eerder al gesteld vraagt integriteit en gewenst gedrag continu aandacht. Aan de ene kant zullen we aandacht hebben voor onze beleidsinstrumenten en regelingen en deze actualiseren waar nodig. Aan de andere kant, en dat is voor het komende jaar misschien nog wel belangrijker, is aandacht nodig voor bewustwording en het goede gesprek. Hoe bepalen we met elkaar een norm en hoe spreken we elkaar aan als we vragen of bedenkingen hebben? In 2025 gaan we hier samen mee aan de slag.

Daarnaast zal rond de zomer van 2025 het rapport opgeleverd worden van het externe bureau dat onderzoek doet naar de bestuurscultuur en de sociale veiligheid. Naar verwachting komen daar ook aanbevelingen uit, waarmee we aan de slag gaan.

Ook houden we uiteraard aandacht voor communicatie over handelingsperspectieven voor medewerkers als zij ongewenst gedrag ervaren of een misstand vermoeden.

