

**Jaarrapportage integriteit en ongewenst gedrag
bestuur en ambtelijke organisatie 2023**

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Integrale aanpak	4
2.1 Beleidsplan bestuurlijke- en ambtelijke integriteit	4
2.2 Actieplan bestuurlijke en ambtelijke integriteit	5
2.3 Werkgroep integriteit	5
3. Bestuurlijke integriteit	6
3.1 Eed en belofte	6
3.2 Bewustwording	6
3.3 Gedragscodes en meldprotocol	6
3.4 Meldingen	8
4. Ambtelijke integriteit	9
4.1 Eed en belofte	9
4.2 Bewustwording	9
4.3 Externe- en interne vertrouwenspersonen	10
4.4 Gedragscode en meldingsregelingen	11
4.5 Registratie van meldingen	12
4.6 Meldingen	13
4.7 Hulpvragen/meldingen aan vertrouwenspersoon.....	13
5. Conclusie en aanbevelingen	16
5.1 Conclusie	16
5.2 Aanbevelingen	17

1. Inleiding

Integriteit kan het vertrouwen in de overheid maken of breken. Het is dus belangrijk dat ambtenaren, bestuurders en volksvertegenwoordigers integer zijn.

Een integere organisatie is een gezonde organisatie waarin medewerkers ervaren dat integriteit van ons allemaal is en door iedereen wordt gedragen. Ingewikkelde vragen en dilemma's worden besproken en iedereen is aanspreekbaar op zijn of haar gedrag. Een integere organisatie is daarmee ook een sociaal veilige organisatie.

Met het werken aan een integere organisatie wordt ook gewerkt aan een betrouwbare organisatie, hetgeen inhoudt dat iedereen erop kan rekenen dat bestuurders en ambtenaren integer handelen in hun werk voor Moerdijk en haar inwoners, ondernemers en bezoekers. Men mag er ook op vertrouwen dat er, daar waar het mis gaat, op een goede manier ingegrepen wordt en dat er vervolgens hersteld en geleerd wordt.

Het afgelopen jaar was er veel aandacht in media en maatschappij voor integriteit en grensoverschrijdend gedrag en dit is nog steeds actueel.

Deze maatschappelijke aandacht helpt om ook de bewustwording van onze gemeentelijke organisatie te vergroten. Binnen de gemeente Moerdijk stond bij raad, college en ambtelijke organisatie het thema integriteit hoog op de agenda. De in 2021 gestarte gezamenlijke aanpak van integriteit door raad, college en ambtelijke organisatie is voortgezet, waarbij de focus lag op het versterken van het morele kompas en de veiligheid in de organisatie. De gemeente Moerdijk wil een integere organisatie zijn die betrouwbaar en veilig is voor iedereen. Doel daarbij is dat zowel het bestuur als medewerkers integriteit zien als een vanzelfsprekend onderdeel van beleid en gedrag en dat dit zichtbaar is in ons handelen.

Voor 2024 is het thema "Integriteit (inventarisatie kwetsbare functies)" (wederom) benoemd tot één van de focuspunten van de concernagenda c.q. teamplannen.

Elke gemeente is op grond van de Ambtenarenwet 2017 verplicht om eens per jaar verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode.

In dit jaarverslag beschrijven we wat er in 2023 aan integriteit en ongewenst gedrag is gedaan binnen de gemeente, zowel integraal door raad, college en ambtelijke organisatie

gezamenlijk, als binnen de afzonderlijke organen. Dit ook in opvolging van acties en aanbevelingen zoals opgenomen in eerdere jaarrapportages en het actieplan integriteit 2023-2024. Verder is opgenomen hoeveel meldingen er zijn gedaan, zowel over (vermoedelijke) integriteitsschendingen als over ongewenst gedrag en wat de opvolging daarvan is geweest. Tot slot zijn de conclusie en aanbevelingen opgenomen.

2. Integrale aanpak

Eind 2021 is door het BGS-overleg (structureel overleg van burgemeester, griffier en secretaris) het initiatief genomen om te komen tot een integraal beleidsplan integriteit en een actieplan integriteit 2023-2024 voor zowel het bestuur als de ambtelijke organisatie. Integriteit staat hiermee als gezamenlijk actiepoint hoog op de agenda.

In 2023 lag op basis van dit actieplan de prioriteit bij de integrale aanpak van het actualiseren van de gedragscodes en meldregelingen voor zowel raad, college als de ambtelijke organisatie. De processen zijn zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Aangezien de gedragscodes en meldregelingen voor bestuur en ambtelijke organisatie verschillende accenten hebben, is ervoor gekozen om een integrale bijeenkomst met raad en college te organiseren voor het gesprek over hun gedragscodes en daarnaast voor de ambtelijke organisatie een separaat traject via de teamdialogen te doorlopen, waarin het gesprek met medewerkers en teammanagers heeft plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in nieuwe en geactualiseerde gedragscodes en meldregelingen, waarbij zoveel als mogelijk onderlinge aansluiting is gezocht (zie ook paragrafen 3.3 en 4.4).

2.1 Beleidsplan bestuurlijke- en ambtelijke integriteit

In het integraal beleidsplan integriteit wordt onderstreept dat een integere Moerdijkse overheid een gezamenlijke opdracht is. In het beleidsplan is de gezamenlijke visie op integriteit verwoord en de specifiek hieraan te verbinden kernwaarden, te weten betrouwbaar, respect, uitlegbaar, open en eerlijk.

Het integriteitsbeleid is vooral gericht op bewustwording en het richting geven aan het gedrag van de raadsleden, het college, het management en de medewerkers. Daarnaast zijn het scheppen van richtinggevende kaders en het creëren van een veilige omgeving belangrijke pijlers.

Dit beleidsplan wordt minimaal één keer in de vier jaar, of zoveel eerder als nodig of gewenst, geëvalueerd. Dit zal in principe in 2026 aan de orde zijn.

2.2 Actieplan bestuurlijke en ambtelijke integriteit

Het integrale actieplan 2023-2024 bevat voor 2023 een aantal acties ten aanzien van de hard controls, zoals regelingen, richtlijnen, registers en gedragscodes, maar vooral ook soft controls die bijdragen aan het realiseren van een cultuur waarbinnen integer handelen wordt bevorderd. Op de acties wordt in het vervolg van dit jaarverslag ingegaan.

2.3 Werkgroep integriteit

Er is een integrale werkgroep integriteit, bestaande uit de bestuursadviseur, een P&O-adviseur, een beleidsmedewerker P&O, een raadsadviseur, twee leidinggevenden en de integriteitsfunctionaris. Deze werkgroep fungeert als klankbordgroep voor de invulling van de acties op het gebied van integriteit en komt eens in de 6 weken bijeen. In 2023 hebben onder andere op de agenda gestaan de gedragscode (advisering over voorbereiden teamdialogen en opzet en vraagpunten codes) en verschillende varianten van bewustwordingsacties. De werkgroep blijft ook in 2024 actief.

3. Bestuurlijke integriteit

3.1 Eed en belofte

Alle zittende raadsleden en bestuurders hebben de eed of belofte afgelegd en voor hun beëdiging openheid gegeven over nevenfuncties en eventuele andere (financiële) belangen. Deze zijn opgenomen in een openbaar register. Eventuele wijzigingen dienen terstond te worden gemeld.

De toetsing van de integriteit van kandidaat-raadsleden ligt bij de politieke partij.

Bestuurders hebben daarnaast een verklaring omtrent gedrag (VOG) verstrekt en zijn onderworpen aan een risicoanalyse integriteit. Deze is door een extern bureau uitgevoerd in opdracht van de gemeenteraad.

3.2 Bewustwording

In 2023 heeft het thema integriteit nadrukkelijk op de agenda gestaan. Naast de bijeenkomst over de gedragscodes is er structureel aandacht voor onderwerpen die het thema raken. Uiteindelijk gaat het om gedrag en bewustwording. Een gedragscode is een papieren document en leidt daarmee niet automatisch tot een meer integer bestuur. Zo worden wekelijks in de collegevergadering alle uitnodigingen besproken. Eventuele geschenken worden gemeld en in een register opgenomen. In voorkomend geval is door een wethouder of raadslid, om de (schijn van) belangenverstremming te voorkomen, niet deelgenomen aan een collegevergadering en/of een raadsvergadering om in dit betreffende dossier een onafhankelijke beraadslaging en besluitvorming te kunnen laten plaatsvinden.

3.3 Gedragscodes en meldprotocol

Gedragscodes

Op 9 maart 2023 vond de gespreksavond plaats over de nieuwe gedragscodes voor raads- en collegeleden. De vorige gedragscodes dateerden uit 2012. Deze dienen bij voorkeur niet ouder te zijn dan 5 jaar. Dit is ook een uitgangspunt dat in de Brabantse Norm voor een weerbare overheid is opgenomen. De bijeenkomst leverde goede discussies en inzichten op over de nieuwe gedragscodes. Waar mogelijk zijn beide gedragscodes identiek gehouden. Als basis is de model-gedragscode van de VNG genomen, waarbij raad- en collegeleden op een aantal punten verder wensen te gaan

door extra bepalingen op te nemen. Dit betreft bijvoorbeeld welke nevenfunctie niet verenigbaar is met het raadslidmaatschap. Ten aanzien van het zijn van (bestuurs)lid van een dorps- of stadstafel is bijvoorbeeld opgenomen dat dit niet verenigbaar is met het raadslidmaatschap. En in de gedragscode voor bestuurders is bijvoorbeeld een zogenaamde 'draaideur-bepaling' opgenomen voor een periode van twee jaar. In beide gedragscodes is een procesbepaling opgenomen over wat te doen bij het ontvangen van geschenken van boven de €50. In zo'n geval wordt de afzender een bericht gestuurd met de uitleg dat dit niet de bedoeling is en het verzoek om het bedrag de volgende keer naar een goed doel over te maken. De gemeente wil hiermee een signaal afgeven, om te voorkomen dat de afzender het volgende jaar weer een geschenk van boven de €50 geeft.

De bespreking van de casussen liet zien dat er soms verschillend tegen goed en integer handelen wordt aangekeken en dat het sterk afhankelijk is van plaats, tijd en context. Er zijn geen blauwdrukken of standaardregels die altijd toepasbaar zijn, integendeel: er is een groot grijs gebied. Om die reden vinden deelnemers het belangrijk om periodiek, ook in een integrale setting, hierover het gesprek te blijven voeren.

Verder zijn de gedragscodes aangevuld met een definitie van integriteit. Dezelfde definitie is opgenomen in de gedragscode voor de ambtelijke organisatie. Hiermee wordt benadrukt dat binnen Moerdijk bestuurlijk en ambtelijk gezamenlijk wordt opgetrokken met betrekking tot het integriteitsbeleid. De definitie luidt: "Met integriteit –of integer handelen- bedoelen we dat ieder zijn functie adequaat en zorgvuldig uitoefent, met inachtneming van verantwoordelijkheden en de geldende regels. Als regels ontbreken of onhelder zijn, dan oordeelt diegene en handelt diegene op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Ieder neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen handelen, is aanspreekbaar op zijn gedrag, en spreekt anderen hierop aan."

Meldprotocol

Er ontbrak nog een meldprotocol voor raad en college voor vermoedens van integriteitsschendingen en ongewenst gedrag van (burger)raadsleden en leden van het college. Ook was voor raad en college niet duidelijk vastgelegd welke procedure geldt voor het doen van een melding over een ambtenaar (zowel van de ambtelijke organisatie als voor de griffie). In het meldprotocol is waar mogelijk aansluiting gezocht bij de regeling voor ambtenaren. Uitgangspunt is dat eventuele schendingen klein worden gehouden en

melders niet op eigen initiatief onderzoek gaan doen. In principe is er een coördinerende rol weggelegd voor de burgemeester, waarbij hij, afhankelijk van degene waarover de melding gaat, ondersteund kan worden door secretaris en griffier. Als een melding de burgemeester betreft is de plaatsvervangend voorzitter van de raad of locoburgemeester aan zet. Het seniorenconvent komt in beeld als er onderzoek gedaan moet worden. De raad besluit uiteindelijk over de consequenties bij een geconstateerde schending. Raadsleden en bestuurders kunnen zich voor een luisterend oor en advies ook wenden tot de externe vertrouwenspersoon van de gemeente Moerdijk.

De raad heeft op 2 november de gedragscodes voor raad en college en het meldprotocol vastgesteld.

3.4 Meldingen

Er is één melding ontvangen, die later weer ingetrokken is. Het onderwerp van de melding betrof schijn van belangenverstrengeling. Ondanks dat de melding is ingetrokken heeft er wel een gesprek plaatsgevonden met het betrokken raadslid, de burgemeester en de griffier om de kwestie te bespreken en meldingen in de toekomst over dit punt te voorkomen. Het gesprek heeft niet geleid tot een vervolg.

Over (leden van) het college zijn geen meldingen over (vermoedens van) integriteitsschendingen of ongewenst gedrag ontvangen.

4. Ambtelijke integriteit

4.1 Eed en belofte

Bij de start van een dienstverband leggen alle nieuwe medewerkers een eed of belofte af en ondertekenen een integriteitsverklaring, waardoor integer handelen wordt onderschreven. Inhuurkrachten ondertekenen de integriteitsverklaring. In 2023 zijn 53 medewerkers nieuw in dienst gekomen. In totaal hebben 41 medewerkers verdeeld over 3 sessies de eed of belofte afgelegd. Dit zijn medewerkers die eind 2022 en in 2023 in dienst zijn gekomen. De overige nieuwe medewerkers zullen in 2024 de eed of belofte afleggen.

De eed en belofte sessies worden begeleid door de burgemeester en de secretaris. Hierin is ook ruimte voor reflectie op integriteitsrisico's in de eigen functies van de medewerkers. De integriteitsfunctionaris en een P&O-adviseur zijn hierbij ook aanwezig. Nieuw sinds 2023 is dat ook één van de 3 interne vertrouwenspersonen aansluit bij de sessie. Dit om de rol en positie van de interne vertrouwenspersonen toe te lichten en de mogelijkheden voor het stellen van een hulpvraag of het doen van een melding.

4.2 Bewustwording

Het afleggen van de eed of belofte bij de start van een dienstverband en het vaststellen van integriteitsbeleid en regelingen zijn niet voldoende. Het is belangrijk om continue aandacht voor integriteit te hebben en de bewustwording te vergroten. Hier worden verschillende middelen voor ingezet.

Via de gesprekscyclus, waarbij de continue dialoog en het goede gesprek centraal staan, komt integriteit terug als vast gespreksonderwerp. De eerste teamdialoog in 2023 heeft in het teken gestaan van de gedragscode. Door middel van een "gedragscodebingo" zijn per team of cluster de diverse thema's uit de gedragscode aan de hand van voorbeelden besproken en is input voor de te actualiseren ambtelijke gedragscode opgehaald. Het daadwerkelijke gesprek voeren is erg belangrijk voor de bewustwording.

In 2023 is ca 13 keer via berichten over de werkgroep integriteit, de gedragscode, eed en belofte sessies, de interne vertrouwenspersonen etc. op Intranet en in de podcasts aandacht gevraagd voor integriteit. In de berichtgeving over integriteit wordt regelmatig verwezen naar de pagina op Intranet met informatie over integriteit. Regelgeving, zoals de

gedragscode en de meldregelingen zijn hier te vinden en ook de contactgegevens van de externe vertrouwenspersoon, de interne vertrouwenspersonen en integriteitsfunctionaris.

Niet alleen op specifieke momenten is er aandacht voor integriteit, het onderwerp maakt ook onderdeel uit van het dagelijks werk. In teambijeenkomsten en tijdens management-overleggen is regelmatig aandacht voor het onderwerp. Leidinggevenden spelen daarbij een belangrijke rol. Zij hebben de taak om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Dat doen zij door het thema op de agenda te houden en sturing te geven aan het gewenste gedrag binnen een team.

4.3 Externe- en interne vertrouwenspersonen

De gemeente Moerdijk heeft een contract met een externe vertrouwenspersoon. De medewerkers van de gemeente kunnen direct en anoniem de vertrouwenspersoon consulteren. Het college heeft daarnaast, met instemming van de Ondernemingsraad, met ingang van 1 januari 2023, 3 interne vertrouwenspersonen aangewezen.

Uit eerdere jaarverslagen integriteit was gebleken dat het aantal meldingen laag is. Dit kan betekenen dat er binnen de gemeente Moerdijk weinig sprake is van ongewenst gedrag en/of integriteitsschendingen, maar kan ook betekenen dat de stap naar de externe vertrouwenspersoon (te) groot is. Met het aanwijzen van interne vertrouwenspersonen beoogt het college de drempel te verlagen voor het stellen van hulpvragen of het doen van een melding. Na een selectieprocedure is uit elk van de 3 domeinen een interne vertrouwenspersoon aangewezen. Een medewerker is vrij te kiezen welke vertrouwenspersoon te benaderen, zowel extern als intern. Elke vertrouwenspersoon is toegankelijk voor alle medewerkers. De vertrouwenspersonen hebben een opleiding gevolgd bij de Landelijke vereniging van vertrouwenspersonen en hun certificering behaald. Zij hebben dit jaar ter introductie alle teams bezocht om kennis te maken en hun rol toe te lichten. Daarnaast sluiten zij aan bij de eed en belofte sessies voor nieuwe medewerkers om hun rol toe te lichten en bewustwording over ongewenst gedrag en integriteit te creëren.

Uit de cijfers over het eerste jaar 2023 (zie paragraaf 4.7) is gebleken dat de interne vertrouwenspersonen al meerdere keren benaderd zijn voor hulpvragen, het bieden van een luisterend oor of ondersteuning bij een gesprek. Hiermee is de verwachting bevestigd

dat de interne vertrouwenspersonen in een behoefte voorzien om vroegtijdig, laagdrempelig en vertrouwelijk kwesties te kunnen bespreken.

4.4 Gedragscode en meldingsregelingen

Naast raad en college is ook de ambtelijke organisatie aan de slag gegaan met de gedragscode en het uitbreiden en actualiseren van de meldingsregelingen. Dit proces liep parallel aan het proces bij raad en college. Hiermee kon ervoor gezorgd worden dat de meldregelingen en processen zoveel als mogelijk op elkaar aansluiten. De gedragscode en meldregelingen dragen bij aan een veilige en integriteitsbewuste organisatiecultuur.

Gedragscode

Het college heeft in november 2023 een nieuwe gedragscode voor de ambtelijke organisatie vastgesteld. De vorige gedragscode dateerde uit 2012. Deze was in 2020 (technisch) geüpdatet in het kader van inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Alle medewerkers zijn via de gedragscodebingo tijdens de teamdialogen betrokken en om input gevraagd voor de nieuwe gedragscode. Per team is het gesprek gevoerd op diverse thema's over integriteit. Dit zorgt voor commitment onder (betrokken) personeel en zorgt er ook voor dat de gedragscode gaat "leven" binnen alle lagen van de organisatie en dat deze aansluit bij wat er op de werkvloer speelt. Met andere woorden: het zijn onze gedragsregels.

De gedragsregels zijn in de gedragscode gebundeld in acht herkenbare thema's. Per thema zijn duidelijke afspraken en aansprekende praktijkvoorbeelden opgenomen. Een nieuwe afspraak is bijvoorbeeld dat het privégebruik van gereedschappen en aanhangwagens niet is toegestaan. Dit in verband met de veiligheid en aansprakelijkheid bij incidenten. Verder zijn de gedragsregels en afspraken onlosmakelijk verbonden met onze kernwaarden en de dienstverleningsprincipes, ofwel waar de organisatie voor staat.

Dit proces liep parallel aan het proces bij raad en college. Hiermee kon ervoor gezorgd worden dat de meldregelingen en processen op elkaar aansluiten.

Meldingsregelingen

In de interne meldingsregelingen is helder uitgewerkt waar de medewerker terecht kan om zijn verhaal te doen en welke vervolgstappen mogelijk zijn. Dit betreft de regelingen melding vermoeden integriteitsschending, melding vermoeden misstand en inbreuk op

Unierecht (Klokkenluidersregeling) en klachten ongewenst gedrag. De regelingen zijn aangevuld met een proces voor klachten over bestuurders en raadsleden, die aansluit op het proces zoals dat voor bestuurders en raadsleden geldt. Daarnaast zijn de meldingsregelingen in vervolg op de uitvoeringspraktijk op enkele punten aangepast. Zo is nu duidelijk opgenomen dat de melder op de hoogte wordt gesteld van het vervolgproces en dat hij/zij aan kan geven of de identiteit bekend wordt gemaakt ja of nee. Iedere medewerker kan bij diens leidinggevende melding doen van ervaren ongewenst gedrag of van een vermoedelijke integriteitsschending. Ook kunnen medewerkers zich in alle gevallen met betrekking tot integriteit en ongewenst gedrag wenden tot een vertrouwenspersoon of de integriteitsfunctionaris. De melding van ervaren ongewenst gedrag kan, als de melder dit wenst, worden opgepakt via bemiddeling tussen de melder en de medewerker van wie het ongewenste gedrag ervaren wordt. Het doel is dat het ervaren ongewenste gedrag bespreekbaar wordt gemaakt, zich niet meer herhaalt en dat (samen) wordt besproken hoe een gewenste situatie kan worden bereikt. De bemiddeling kan plaatsvinden door het houden van gesprekken of door bijvoorbeeld het organiseren van mediation. Er wordt dan niet vastgesteld of er daadwerkelijk sprake was van ongewenst gedrag. De ervaring van de melder en het (weer) komen tot een prettige werksituatie voor alle betrokkenen, is het uitgangspunt en streven. Indien dit passend of gewenst is, wordt de formele procedure uit de meldregeling integriteitsschendingen of klachtenregeling ongewenst gedrag gevolgd. Deze procedure is meer gericht op vaststelling van wat er gebeurd is en de beoordeling hiervan met een eventueel een feitenonderzoek.

4.5 Registratie van meldingen

Een aanbeveling uit het jaarverslag over 2022 was om integriteitsschendingen op een eenduidige manier vast te leggen. Deze aanbeveling is opgevolgd. Er is gewerkt aan een (eenvoudige) tool voor zowel raad, college als ambtelijke organisatie om op vertrouwelijke wijze meldingen te kunnen registreren en eventuele vervolgacties daarop vast te leggen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het landelijke modelformulier registratie integriteitsschendingen. Het is een praktisch formulier, dat voldoende inzicht geeft in de aard van de melding en eventuele opvolging daarvan. Het gebruik hiervan heeft zijn meerwaarde ook al bewezen om de gevraagde informatie voor een in 2023 ontvangen

Woo-verzoek van RTL Nieuws over integriteitsschendingen bij gemeenten op een goede en snelle manier te kunnen verstrekken.

4.6 Meldingen

Niet alles is "integriteit". Een hulpvraag leidt niet altijd tot een melding. Maar als een norm wordt overschreden treden we op. Dit kan zijn in geval van een integriteitsschending of bij ongewenst gedrag.

In onderstaand overzicht zijn de meldingen opgenomen, die een (formeel) vervolg hebben gekregen. In 2023 is dit 2 keer het geval geweest. Deze hadden betrekking op belangenverstrengeling.

Meldingen intern	2023	2022	2021	2020
Misbruik van informatie	0	1	1	0
Belangenverstrengeling	2	0	0	0
Intimidatie/ongewenst taalgebruik/belediging	0	4	0	0
Schending Inkoopbeleid	0	0	1	0
Totaal	2	5	2	0

Gelet op de aard en ernst van de schending van het integriteitsbeleid hebben deze meldingen geleid tot 1 officiële waarschuwing voor een medewerker vanwege belangenverstrengeling en 1 keer tot een gesprek met het management.

4.7 Hulpvragen/meldingen aan vertrouwenspersoon

Een gesprek met de externe en/of interne vertrouwenspersoon vindt altijd in vertrouwen plaats en is vrijblijvend. Een gesprek met een vertrouwenspersoon is niet gelijk aan een melding of klacht. De regierol ligt bij de medewerker, die bepaalt of er een melding gemaakt wordt. Vanwege het vertrouwelijke karakter van de gesprekken worden alleen het aantal en het onderwerp van de gesprekken, die vertrouwenspersonen voeren, geregistreerd.

Extern

Bij de externe vertrouwenspersoon zijn 5 hulpvragen/meldingen over ongewenst gedrag binnengekomen. Deze hadden 2 keer betrekking op intimidatie, 2 keer op pesten en in 1 geval op de communicatie met de leidinggevende. Een aanbeveling uit de jaarrapportage over 2022 was, ter voorkoming van dubbeling van cijfers in de registratie, dat de externe vertrouwenspersoon aangeeft of een externe melding is voorafgegaan/opgevolgd door een interne melding. Uiteraard kan dit alleen als de melder daarmee instemt. De externe vertrouwenspersoon heeft hieraan opvolging gegeven. In één casus heeft melder zich ook tot de interne vertrouwenspersoon gewend. In de overige gevallen werd aangegeven daarbij niet de veiligheid te voelen om dit intern te doen.

Hulpvragen/meldingen externe vertrouwenspersoon	2023	2022	2021	2020
Ongewenst gedrag*			2	
Seksuele intimidatie				
Intimidatie	2	2		
Discriminatie				
Agressie & (verbaal) geweld				
Pesten/negeren/treiteren	2	1		
Anders: communicatie met leidinggevende	1			
Totaal	5	3	2	0

(*) In 2021 zijn cijfers niet gespecificeerd door externe vertrouwenspersoon.

Bij alle meldingen heeft de externe vertrouwenspersoon in eerste instantie een luisterend oor geboden. Eén melding van intimidatie door leidinggevende heeft ertoe geleid dat medewerker via interne mobiliteit bij een ander team is gaan werken. De andere melding over ervaren intimidatie door leidinggevende om bepaalde taken niet meer uit te oefenen (vanwege mogelijke belangenverstremming) heeft geleid tot een gesprek met

leidinggevende, waarbij de interne vertrouwenspersoon is aangesloten. Dit is naar tevredenheid opgelost. Deze melding is ook verwerkt in het overzicht bij paragraaf 4.6. De overige hulpvragen/meldingen hebben niet tot vervolgacties geleid.

Intern

Bij de interne vertrouwenspersonen zijn 9 hulpvragen/meldingen over ongewenst gedrag binnengekomen. In alle gevallen is in eerste instantie een luisterend oor geboden en vervolgens advies aan de melder gegeven. In één geval van intimidatie heeft een gesprek in het bijzijn van de interne vertrouwenspersoon met de leidinggevende plaatsgevonden. Deze casus is ook vermeld in het overzicht van de externe vertrouwenspersoon. De overige gesprekken hebben geen verder vervolg gekregen. Het feit dat de interne vertrouwenspersonen in het eerste jaar al goed gevonden worden geeft aan dat dit een meerwaarde voor de organisatie is.

Hulpvragen/meldingen interne vertrouwenspersoon	2023
Seksuele intimidatie	0
Intimidatie	2
Discriminatie	0
Agressie & (verbaal) geweld	1
Pesten/negeren/treiteren	4
Anders: communicatie met leidinggevende	2
Totaal	9

5. Conclusie en aanbevelingen

5.1 Conclusie

In de jaarrapportage is te lezen dat er in 2023 binnen de gemeente Moerdijk veel aandacht was voor integriteit en grensoverschrijdend gedrag. Het aantal meldingen met opvolging is laag (lager dan in 2022), maar er is een toename van het aantal hulpvragen over grensoverschrijdend gedrag. Dit betekent niet automatisch dat het aantal gevallen van grensoverschrijdend gedrag is toegenomen. Door de introductie van de interne vertrouwenspersonen is er nog meer aandacht voor het thema geweest. De bewustwording is door alle aandacht (ook in media en maatschappij) gegroeid en de drempel om een hulpvraag te stellen is verlaagd. Hierdoor zullen medewerkers eerder dan voorheen aan de bel (kunnen) trekken. Gebleken is dat de inzet van de interne vertrouwenspersonen hieraan bijdraagt. Dat is een goede ontwikkeling. Iedereen verdient het om in een integere en veilige organisatie te werken.

De introductie van de interne vertrouwenspersonen is één van de acties voor 2023, die is opgenomen in het actieplan bestuurlijke- en ambtelijke integriteit 2023-2024. Alle activiteiten in het plan zijn gebaseerd op de pijlers van het integrale integriteitsbeleid, te weten inbedding in de organisatiecultuur, richtinggevende kaders en een veilige omgeving.

De periodieke jaarlijks terugkerende acties zijn ook in 2023 uitgevoerd. Het gaat hierbij onder meer om het jaarlijkse gesprek voeren over integriteit en ongewenst gedrag zowel op bestuurlijk- als op ambtelijk niveau, het op verschillende manieren werken aan de bewustwording en het opstellen van de jaarrapportage integriteit.

Incidentele acties op basis van het actieplan zijn ook conform planning uitgevoerd. De belangrijkste daarvan is, naast de introductie van de interne vertrouwenspersonen, de actualisatie van de bestuurlijke- en ambtelijke gedragscodes. De actualisatie van de gedragscodes betrof niet alleen het feitelijk actualiseren van de gedragscode, maar juist ook het gesprek hierover voeren en de bewustwording vergroten.

In het jaarverslag over 2022 waren geen specifieke aanbevelingen opgenomen. Benodigde acties op het gebied van integriteit waren opgenomen in het actieplan.

Aangegeven werd dat gewerkt werd aan een eenduidige manier van vastleggen van integriteitsschendingen. Hierin is voorzien met de introductie van een registratieformulier en een beschermde omgeving om deze in op te slaan.

Afgelopen jaar is gebleken dat de gemeente Moerdijk met de aanpak nu al nagenoeg voldoet aan het ambitieniveau van de zgn. Brabantse Norm voor weerbare overheid voor het onderdeel integriteit. Het hierin opgenomen basisniveau geeft aan wat overheidsorganisaties minimaal geregeld moeten hebben om weerbaar te zijn. De Brabantse norm is een bundeling van wetgeving, afspraken, richtlijnen en ambities die reeds gelden en in meer of mindere mate al worden gehanteerd. Streven van de gemeenten en provincie Noord-Brabant is om eind 2024 te voldoen aan de norm.

Voor 2024 heeft de inventarisatie van de kwetsbare functies voor de ambtelijke organisatie mede daarom de bijzondere aandacht. Bij alle teams en de griffie zal dit een onderwerp van gesprek zijn.

5.2 Aanbevelingen

De basis voor de activiteiten op het gebied van integriteit in 2024 is het actieplan 2023-2024. Deze acties zijn verwerkt in de teamplannen. De aandacht zal gericht zijn op het monitoren en actualiseren van het actieplan. Daarnaast is er nieuwe wetgeving in voorbereiding, die van belang is voor het integriteitsbeleid. Dit betreft de tweede tranche van de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur (wetsvoorstel verplichte risicoanalyse kandidaat-wethouders).

Het eerste onderdeel van het voorstel is dat er verplicht een risicoanalyse moet worden gedaan naar integriteitsrisico's voor kandidaat-wethouders. De risicoanalyse integriteit helpt de bestuurder om de risico's te beperken. Ook helpt het de raad bij het besluiten over het benoemen van een kandidaat-wethouder. Deze risicoanalyse wordt in Moerdijk al uitgevoerd en aanbevolen wordt om dit vooruitlopend op de nieuwe wetgeving ook op te nemen in de actualisatie van het reglement van orde van de gemeenteraad. De ontwikkeling in de wetgeving dient nadrukkelijk gevolgd te worden om de risicoanalyse conform de wettelijke eisen uit te blijven voeren. Dit wetsvoorstel zorgt dat het overal meer op dezelfde manier gaat en stelt regels voor een zorgvuldige procedure.

Het tweede onderdeel van het wetsvoorstel is dat er regels komen over de financiële belangen van lokale bestuurders. De bestuurders moeten voor het algemeen belang

zorgen en dat kan soms botsen met eigen (financiële) belangen. Daarom is het belangrijk dat een bestuurder zelf geen ongepaste financiële belangen heeft. Bestuurders mogen dus wel financiële belangen hebben als die niet botsen met hun taak. Met dit wetsvoorstel wordt deze regel nu ook opgenomen in de wet. Aanbevolen wordt deze ontwikkeling verder te volgen en de gevolgen voor de Moerdijkse afspraken te onderzoeken.