



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES  
Mosae Forum 10  
6211 DW Maastricht

Aan de dames en heren,  
leden van de gemeenteraad

POSTADRES  
Postbus 1992  
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP	DATUM	BIJLAGEN
<b>Implementatie aanbevelingen</b> <b>Rekenkamerrapport 'Integriteitsbeleid</b> <i>Gemeente Maastricht; Meer dan loze woorden?</i>	15 december 2015	1
BEHANDELD DOOR	TELEFOONNUMMER	ONZE REFERENTIE
Rob Nelissen	043 350 4110	2015-42507
E-MAILADRES	FAXNUMMER	UW REFERENTIE
Rob.nelissen@maastricht.nl	0430- 350 4141	—

Geachte raadsleden,

In 2006 is de opdracht verstrekt om een integriteitsbeleid te ontwikkelen en implementeren. Dit heeft geleid tot de beleidsnota *'Integriteit, een kwestie van gerechtigheid, betrouwbaarheid en openheid'* (2007) en een bijbehorend implementatieplan. De afgelopen jaren is gewerkt aan de implementatie van dit integriteitsbeleid. Hierover is regelmatig gerapporteerd. Daarnaast heeft in januari 2014 de Rekenkamer van de Gemeente Maastricht haar bevindingen gepubliceerd in het onderzoeksrapport *'Integriteitsbeleid Gemeente Maastricht; Meer dan loze woorden?'*. In de samenvatting stelt de Rekenkamer: "Op basis van haar onderzoek constateert de rekenkamer dat de gemeente Maastricht het integriteitsbeleid voor de verschillende geledingen redelijk tot goed op orde heeft". Wel worden aanbevelingen richting de ambtelijke organisatie gedaan om het verder te verbeteren.

### **7 aanbevelingen**

Middels deze RIB informeer ik u over de stand van zaken rond alle - door het College overgenomen - aanbevelingen voor de ambtelijke organisatie:

1. Het voornemen om de stand van de integriteit en de integriteitsbeleving in de ambtelijke organisatie te onderzoeken, al dan niet in het kader van een personeelstevredenheidsonderzoek;
2. Organiseren van integriteitstraining voor leidinggevendenden;
3. De relatie tussen de 'zachte' kant van het integriteitsbeleid en het inkoop- en aanbestedingsbeleid en andere aanverwante beleidsterreinen;
4. Beschikbaarheid op intranet van een te ontwikkelen meldings- en onderzoeksprotocol voor integriteitsincidenten;
5. Het beleggen van kennis over integriteit bij een functionaris die een adviesrol richting management kan vervullen;
6. Het genereren van overzichten in relatie tot trainingen gevolgd door medewerkers c.q. leidinggevendenden in het kader van integriteit;
7. Het periodiek beleidsmatig rapporteren aan Raad en Ondernemingsraad over uitvoering en resultaten van het beleid in het algemeen (ergo: niet op niveau van integriteitsschendingen).

Op de volgende pagina's van deze brief worden deze aanbevelingen besproken.



### **Aanbeveling 1      Onderzoek stand van de integriteit en integriteitsbeleving ambtelijke organisatie**

Dit onderzoek is uitgevoerd tussen 26 september en 10 oktober 2014, via de modules *integriteitsbeleving* (8 vragen) en *naleven van regels* (6 vragen) binnen het medewerkersonderzoek 2014. In totaal hebben 1067 medewerkers deelgenomen aan het onderzoek. Zij hebben geantwoord op een vijfpuntschaal (0 – 2,5 – 5 – 7,5 – 10), waarbij een 'helemaal mee eens'-score een 10 krijgt en een 'helemaal mee oneens'-score een 0 krijgt.

De gemiddelde score op de module 'naleven van regels' is 9,3. Dit is geen rapportcijfer maar neigt sterk naar '*helemaal mee eens*' in onderzoekstermen. Een zeer hoge score. Bij de scores op de module 'integriteitsbeleving' is de gemiddelde score minder uitgesproken. Afhankelijk van de vraag varieert het gemiddelde tussen 5,5 en 6,8. Onderzoekstechnisch staat een score 5 voor '*niet mee eens/niet mee oneens*' en een score 7,5 voor '*mee eens*'. De gemiddelde score neigt dus naar het positieve, maar minder sterk dan de module 'naleven van regels'. Belangrijk is dat voor beide modules in 2014 een nulmeting is gedaan die herhaald kan gaan worden. Dan kunnen deze scores ook meer op waarde worden geschat en conclusies getrokken worden. De basis is gelegd.

### **Aanbeveling 2      Organiseren integriteitstraining voor leidinggevenden**

De training 'morele oordeelsvorming voor managers' is opgenomen in de gemeentebrede opleidingsgids Learn@Maastricht en boekbaar via het e-HRM systeem (YouForce; opleidingsmanager). De training wordt in 2015 inhoudelijk verder doorontwikkeld. Hiervoor is 4 april 2015 een pilot bij het management van het organisatieonderdeel V&L gedraaid. Deze training wordt verder verrijkt met vernieuwde protocollen (zie aanbeveling 4 hierna) en waar nodig met uitkomsten uit het belevingsonderzoek.

### **Aanbeveling 3      Relatie 'zachte' kant integriteitsbeleid en inkoop- en aanbestedingsbeleid en andere aanverwante beleidsterreinen**

Dit punt wordt opgepakt door in diverse trainingen voor management en medewerkers te voorzien. Een goed voorbeeld hiervan is het door het ambtelijk topmanagement verplicht stellen voor alle medewerkers van de training 'morele oordeelsvorming'. Ook is per 1 juli 2015 een vernieuwd aanbestedingsprotocol van kracht geworden, waarin (onder andere) is geregeld:

- Dat er nieuwe aanbestedingsformulieren zijn waarbij altijd door twee verschillende personen (4-ogen-principe) moet worden getekend bij verschillende fasen in het aanbestedingsproces (start aanbesteding en budget, akkoord gunning);
- Dat bij uitzonderingsgronden op de aanbestedingsregels een bindend advies van de vakgroep inkoop en aanbesteding (VIA) moet worden gevraagd.

### **Aanbeveling 4      Beschikbaarheid op intranet van een te ontwikkelen meldings- en onderzoeksprotocol voor integriteitsincidenten**

De gemeente voert een *integriteitsbeleid* en wij hebben een *gedragscode*. Daarin staat ook aangegeven hoe te handelen bij het (vermoeden van) een integriteitsincident. Daarnaast hebben we *drie regelingen* die te maken hebben met integriteit:

- Regeling Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid (2009);
- Verordening interne klachtbehandeling (laatste aanpassing: mei 2013);
- Regeling melding vermoeden misstand (maart 2014; vervangt klokkenluidersregeling).

Voor een gemiddelde medewerker zijn er bij een integriteitsincident verschillende 'voordeuren' en ingangen om uit te kiezen. Daarnaast liet de vindbaarheid op intranet te wensen over. Hierop hebben wij onszelf een ambitieus doel gesteld. Het creëren van één voordeur en één reglement integriteitsmeldingen waarin alle voorkomende zaken zijn opgenomen. Door op een centraal punt onderzoek te (laten) doen, kennis te verzamelen en te leren wordt het integriteitsbeleid versterkt.



DATUM  
15 december 2015

In dat kader heeft het College op 7 juli 2015 de 'Regeling integriteitmeldingen (2015)' als voorgenomen besluit vast gesteld en de WOR-bestuurder verzocht deze ter instemming voor te leggen aan de Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad heeft op 27 oktober 2015 haar instemming verleend. Op 8 december 2015 heeft het College de 'Regeling integriteitmeldingen (2015)' definitief vastgesteld.

De 'Regeling integriteitmeldingen (2015)' bevat voor alle typen integriteitkwesities een meldings- en onderzoeksprotocol en komt daarmee in de plaats van de afzonderlijke regelingen. Een en ander wordt ook op intranet eenvoudig toegankelijk gemaakt en aanvullend wordt de 'gedragscode ambtenaren' zoals vastgesteld door het College van B&W opgenomen in de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Maastricht.

**Aanbeveling 5 Kennis over integriteit beleggen bij een functionaris die een adviesrol richting management kan vervullen**

De benoeming van een integriteitscoördinator die tevens lid is van het 'meldpunt integriteit' past in dat kader. Deze formele benoeming zal plaatsvinden na instemming van de Ondernemingsraad met de eerdergenoemde regeling.

**Aanbeveling 6 Overzichten trainingen gevolgd door medewerkers c.q. leidinggevenden in het kader van integriteit**

De afgelopen jaren zijn management en medewerkers op allerlei manieren bewust gemaakt en getraind in het omgaan met integriteit(sdilemma's). Hieronder de wijzen waarop:

- (Hernieuwd) afleggen ambtseed/belofte: alle 'zittende' medewerkers (2008 t/m 2011)
- Introductiecurcussen (incl. ambtseed/belofte): 326 nieuwe medewerkers (2008 t/m 2014)
- Trainingsmodule 'morele oordeelsvorming': 163 managers/medewerkers

Een overzicht van gevolgde trainingen wordt voortaan opgenomen in de beleidsmatige rapportage integriteit.

**Aanbeveling 7 Beleidsmatige rapportage Integriteit**

De integrale periodieke beleidsmatige rapportage over integriteit richting Raad en Ondernemingsraad zal in de toekomst plaatsvinden via P&C-documenten. Daarbij zal worden ingegaan op de uitvoering en resultaten van het beleid in het algemeen, en de aanpak en acties in het implementatieplan.

In de bijlage bij deze raadsinformatiebrief treft u een overzicht op hoofdlijnen aan van integriteitskwesities en hoe daarop geacteerd is. Vanwege de zorgvuldigheid en privacy wordt niet op het niveau van geconstateerde integriteitskwesities gerapporteerd.

Met vriendelijke groet

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

de secretaris,

de burgemeester,

Raadsinformatiebrief



DATUM  
15 december 2015

## Bijlage: overzicht integriteitskwesities

Leeswijzer bij het overzicht:

- *Overzicht gebaseerd op uitvraag in de organisatie*  
Omdat er tot op heden nog geen intern meldpunt bestond, is het bijgevoegde overzicht tot stand gekomen door een uitvraag in de organisatie. Ook team P&O heeft informatie geleverd. Technisch gezien is dus geen sprake van een 'meldingsoverzicht' in de pure zin van het woord;
- *Maastricht definieert integriteit ruim*  
Maastricht hanteert een ruimer kader qua integriteit dan de BIOS-normen. Zo valt het niet opvolgen van afspraken/regels rond ziekteverzuim c.q. reïntegratie ook onder de gedragscode. Dit kan (uiteindelijk) zelfs leiden tot ontslag. In de publieke opinie is dat echter van een ander orde dan het verduisteren van geld of het seksueel intimideren van ondergeschikten. Daarom zijn deze zaken apart vermeld;
- *Een integriteitskwesitie kan meerdere typen schendingen omvatten*  
Een persoon kan rond dezelfde integriteitskwesitie zich schuldig maken aan meerdere soorten schendingen. Bijvoorbeeld een geval bedrijfsdiefstal waarbij betrokkene om dit feit te verhullen ook misbruik van bevoegdheden maakt. Dit bepaalt mede de hoogte van de sanctie;
- *Aantal integriteitskwesities en aantal maatregelen*  
Soms worden verschillende typen maatregelen gecombineerd bij het opleggen van een sanctie (bijv. strafoverplaatsing, inhouden verlof en weigeren opleiding). Het aantal maatregelen correspondeert daarom niet 1-op-1 met het aantal integriteitskwesities.

Meldingen	2014	Tot 1 juli 2015
Aantal integriteitskwesities	12	17
Schending vastgesteld	12	17
Onderzoek loopt nog	0	0
<b>Soort schending</b>		
<b>Integriteitsbeleid en/of gedragscode, bijv.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- belangenverstremgeling;</li><li>- diefstal, verduistering;</li><li>- fraude, corruptie;</li><li>- manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie;</li><li>- misbruik van bevoegdheden;</li><li>- onverenigbare functies/binding/activiteiten;</li><li>- verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen;</li><li>- (strafbare) misdrijvingen buiten werktijd van ambtenaren, in het geval die in verband staan tot het functioneren van de betrokkene, van buitengewoon ernstige aard zijn of schadelijk zijn voor de geloofwaardigheid van de betreffende groep of de gemeente in haar geheel;</li><li>- het misleiden van justitie.</li></ul>	7	16
<b>Ongewenst gedrag:</b> seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en/of discriminatie	5	1



DATUM  
15 december 2015

Soort schending (vervolg)		
<b>Misstand:</b>		
a) schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels of het bewust achterhouden van informatie hierover;		
b) een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;	0	0
c) een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst.		
<b>Maatregel</b>		
Strafontslag/beëindiging contract/stage	6	6
Voorwaardelijk strafontslag	2	1
Strafoverplaatsing	1	2
Geldboete/inhouden periodieken	1	2
Schriftelijke berisping	2	4
Waarschuwing	3	4
Disciplinair traject loopt nog	1	
Gesprek	4	
Andere maatregelen	1	3

Separaat:

<b>Overtreden verzuimvoorschriften</b>		
Schriftelijke waarschuwingen, (tijdelijk) verminderen salarisbetaling	2	4

#### De belangrijkste conclusies:

- De afgelopen 1,5 jaar hebben 29 integriteitskwesaties gespeeld. Van 'licht' tot zwaar. Het merendeel betreft schendingen van het integriteitsbeleid en/of gedragscode. Daarnaast zijn er zaken rond ongewenst gedrag. Er hebben geen misstanden gespeeld in deze periode.
- Om dit in perspectief te plaatsen: in totaal werken er 1479 mensen voor onze organisatie.
- In 12 gevallen is overgegaan tot (straf)ontslag van betrokkene of is anderszins het dienstverband beëindigd (bijv. niet verlengen contract). In de overige gevallen zijn andere maatregelen getroffen (2 schalen vermindering bezoldiging, berisping, waarschuwing etc.).
- Om herhaling te voorkomen zijn ook (waar mogelijk) aanpassingen in processen/werkwijzen en systemen doorgevoerd. Concreet:
  - Werkproces aangepast en vier-ogen principe ingevoerd bij specifieke processtap. Codes aangepast en bij minder personen bekend gemaakt. Verder automatiseren gelduitgifte;
  - Nieuwe afspraken over toegangs- en sleutelbeleid in specifiek organisatieonderdeel;
  - Herbeoordeling huidige autorisaties voor een specifiek software-systeem;
  - Samenvoeging teams en aanpassing managementstructuur. Huisvesting aangepast (fysiek bij elkaar plaatsen van mensen). Alle managers en medewerkers van het organisatieonderdeel hebben training 'morele oordeelsvorming' verplicht gevolgd.

