Jaarverslag integriteit 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. De integriteitsorganisatie in 2025
3. Verantwoording over het integriteitsbeleid in 2025
    - 3.1 Vertrouwenspersonen
    - 3.2 Afleggen eed en belofte
    - 3.3 Trainen en opleiden
    - 3.4 Integriteitsbeleid
    - 3.5 jaarlijkse meting K2C normenkader integriteit
4. Uitkomsten MTO 2025
5. Meldingen 2025
    - 5.1 integriteitsmeldingen ambtenaren
    - 5.2 meldingen ongewenst gedrag
    - 5.3 meldingen misstanden en inbreuk Unierecht
    - 5.4 Huis voor de klokkenluiders
6. Plan 2026

1.

Inleiding

In een tijd waarin transparantie, verantwoording en ethisch handelen van (overheids)instellingen steeds meer centraal staan, is het essentieel om te rapporteren over de uitvoering van ons integriteitsbeleid. De rapportageverplichting is opgenomen in artikel 4, lid 4 Ambtenarenwet.

Dit jaarverslag integriteit van de gemeente Landgraaf biedt inzicht in onze inspanningen om een integere en verantwoordelijke overheid te zijn. Het onderstreept onze toewijding aan de hoogste ethische normen en onze voortdurende inspanningen om het vertrouwen van de burgers en onze collega's te verdienen en te behouden. Als gemeente erkennen we dat integriteit een voortdurende inspanning vereist en dat we altijd streven naar verbetering. In het Jaarverslag Integriteit 2025 van de gemeente Landgraaf wordt daarom niet alleen verantwoording afgelegd over de uitvoering en voortgang van de activiteiten op het gebied van integriteit in het verslagjaar 2025, maar ook over de plannen voor 2026. Er wordt ook gerapporteerd over de meldingen en gesprekken van de vertrouwenspersonen in het verslagjaar 2025.

2.

De integriteitsorganisatie in 2025

De organisatie voert sinds een aantal jaren een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Er wordt in elk geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling, het creëren van een veilige werkomgeving en discriminatie.

Er zijn interne vertrouwenspersonen benoemd voor zowel integriteit als ongewenste omgangsvormen.
Er is een integriteitscoördinator met gedegen juridische kennis om te kunnen ondersteunen bij de behandeling van integriteitsmeldingen, meldingen ongewenst gedrag en meldingen misstanden en inbreuk op het Unierecht. De afhandeling van meldingen vindt plaats conform het voor die specifieke melding geldende protocol.

Het integriteitsbeleid van de gemeentelijke organisatie is gericht op preventie: een sterk ethisch besef bij medewerkers in combinatie met voldoende handvatten om mogelijke integriteitsvraagstukken zelf om met behulp van anderen te behandelen. De preventie komt tot uitdrukking in allerlei maatregelen die genomen zijn bij indiensttreding, informatiebescherming, inkoop- en aanbestedingsprocedures en periodieke communicatie.

Een ander onderdeel van het integriteitsbeleid is de zogenaamde ‘repressieve handhaving’: het optreden als er een vermoeden van een integriteitsschending is. Dit wordt geborgd door een zorgvuldige meldings- en onderzoeksprocedure en het opleggen van eventuele (rechtspositionele) maatregelen in geval van een geconstateerde schending.
Externen (burgers en bedrijven) kunnen ook een melding doen. Door analyse van meldingen, het periodiek uitvoeren van een medewerkerstevredenheidsonderzoek alsook op de hoogte te blijven van ontwikkelingen buiten de gemeente, wordt bekeken of aspecten van het beleid dienen te worden aangepast of nieuwe aspecten moeten worden toegevoegd.

Verantwoording over het integriteitsbeleid in 2025

Hieronder wordt per onderwerp verantwoording afgelegd over de activiteiten ter versterking van de integriteit van de organisatie in 2025

3.1 Vertrouwenspersonen

Bij aanvang van 2025 beschikte de organisatie over twee interne vertrouwenspersonen. Vanwege vertrek van één van de vertrouwenspersonen medio 2025 en het voorzien vertrek van de tweede vertrouwenspersoon in 2026 wegens pensionering is medio 2025 een werving voor nieuwe interne vertrouwenspersonen gestart.

3.

Vanwege de vele geschikte sollicitanten en de wens om de kwetsbaarheid van de vertrouwenspersonen bij uitval en vertrek te verkleinen zijn per 1 september vier nieuwe vertrouwenspersonen aangesteld.
De interne vertrouwenspersonen hebben een training gevolgd om hun rol goed in te kunnen vullen.

3.2 Afleggen eed of belofte

Alle nieuwe werknemers leggen de eed of belofte af.
In 2025 zijn 27 nieuwe medewerkers gestart en hebben 33 nieuwe medewerkers de ambtseed of -belofte afgelegd. Dit betrof dus deels nog medewerkers die in 2024 in dienst zijn gekomen.

Inhuurkrachten en stagiaires zijn geen ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet en leggen daarom geen eed of belofte af. Voor inhuurkrachten en stagiaires geldt dat bij aanvang van de inhuur/stage een geheimhoudingsverklaring getekend moet worden.

3.3 Trainen en opleiden

Via de IGOM academie worden diverse online trainingen op het gebied van integriteit aangeboden. In de onboardingsleerlijn voor nieuwe medewerkers zit een module inzake integriteit. Ook is er reguliere online training integriteit.
Er is echter nog onvoldoende geborgd dat (nieuwe) medewerkers deze trainingen ook daadwerkelijk volgen.
In personeelsbijeenkomsten wordt periodiek aandacht besteed aan integriteit (moresprudentie).

3.4 Integriteitsbeleid

In 2025 hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de wet- en regelgeving.
Wel is een traject gestart binnen de gemeenteraad om te komen tot nieuwe gedragscodes en een nieuw onderzoeksprotocol bij integriteitsschendingen voor politieke ambtsdragers. Dit traject zal begin 2026 worden afgerond.

3.5 jaarlijkse meting K2C normenkader integriteit

In 2025 is geen K2C-meting op het normenkader integriteit uitgevoerd vanwege capaciteitsgebrek ten gevolg van de invoering van het nieuwe personeels- en salarissysteem AFAS.

Uitkomsten medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2025

In 2025 is een MTO gehouden. Het vorige MTO is in 2022 gehouden. In het MTO zijn voor wat betreft integriteit de aspecten sociale veiligheid, ongewenst gedrag en vertrouwenspersoon aan de orde gesteld.

4.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is in het MTO als volgt gedefinieerd:
Een werkomgeving is sociaal veilig voor medewerkers als de sociale, psychische en fysieke veiligheid van medewerkers niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilig en positief werkklimaat is binnen de organisatie en dat medewerkers zich gesteund voelen door hun collega's en leidinggevenden.

De score voor sociale veiligheid is 7.8. Dit is vergelijkbaar met de benchmark in de publieke sector (7.7).

Ongewenst gedrag

Onder ongewenst gedrag wordt in het MTO het volgende verstaan:

- Ongewenste omgangsvormen (bijvoorbeeld roddelen, belachelijk maken, buitensluiten), discriminatie (bijv. vanwege leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, etniciteit, godsdienst, migratieachtergrond, handicap/beperking, ziekte, opleidingsniveau), pesten, geweld en agressie en seksuele intimidatie;
- Andere vormen van gedrag die de medewerkers zelf als ongewenst ervaren.

Op de vraag of de medewerker persoonlijk in de afgelopen 12 maanden geconfronteerd is geweest met ongewenst gedrag van collega's, leidinggevenden of externen beantwoordde 85% de vraag ontkennend. 9% gaf aan te maken hebben gehad met ongewenst gedrag van collega's, 3% met ongewenst gedrag van een leidinggevende en 4% met ongewenst gedrag van externen. Dit ligt redelijk in lijn met de cijfers uit de publieke sector (resp. 7%, 3% en 8%).

De aard van het ongewenste gedrag was verschillend het ging vooral om ongewenste omgangsvormen , verbale intimidatie/geweld en discriminatie (18%).

Vertrouwenspersoon

77% van de respondenten gaf aan te weten wie de vertrouwenspersonen binnen Landgraaf zijn en hoe ze die kunnen bereiken. 5% gaf aan te weten wie de vertrouwenspersonen zijn maar niet hoe die te bereiken en 18% gaf aan niet te weten wie de vertrouwenspersonen zijn.

Het MTO is vóór de zomer van 2025 afgenomen. De nieuwe vertrouwenspersonen zijn aangesteld in september 2025. De nieuwe vertrouwenspersonen hebben aandacht besteed aan het vergroten van de kenbaarheid binnen de organisatie door zich voor te stellen op personeelsbijeenkomsten en op intranet.

5. Meldingen 2025

5.1 integriteitsmeldingen ambtenaren

In 2025 zijn er drie meldingen ingediend met betrekking tot integriteitsschending door ambtenaren. Alle meldingen zijn door externen (burgers) ingediend.

Één melding had betrekking op misbruik van gegevens. Uit het onderzoek is niet gebleken dat de betreffende medewerker gegevens uit gemeentelijke systemen heeft gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor deze gegevens bedoeld zijn. Er is geen integriteitsschending geconstateerd.

Één melding had betrekking op misbruik van gegevens, verrichten van privéactiviteiten onder werktijd en misdragingen in de privésfeer. De melding is conform het Protocol vermoedens integriteitsschending deels onderzocht en deels niet in behandeling genomen. Uit het eerste onderzoek bleek dat er geen aanleiding was om aan te nemen dat er sprake was van een schending. De melding is daarom voor dat deel niet verder onderzocht. De melding is voor wat betreft de gedragingen in de privésfeer niet in behandeling genomen omdat de feiten en omstandigheden onvoldoende geverifieerd konden worden. Er is geen integriteitsschending geconstateerd.

Één melding had betrekking op misdragingen in de privésfeer. De melding is niet in behandeling genomen omdat de gestelde feiten en omstandigheden onvoldoende geverifieerd konden worden.
Er is geen integriteitsschending geconstateerd.

5.2 meldingen ongewenst gedrag

In 2025 is door zes medewerkers een beroep gedaan op een interne vertrouwenspersoon vanwege ongewenst gedrag.

De meldingen ongewenst gedrag zijn onder te verdelen in onderstaande categorieën:

Categorie	Aantal meldingen
Discriminatie	0
Seksuele intimidatie	0
Agressie, intimidatie en geweld	1
Pesten	0
Overig (bijv. luisterend oor bij verstoorde werkrelatie)	5
Totaal	6

In de bovenstaande meldingen is door de betrokken vertrouwenspersoon ondersteuning geboden door een luisterend oor te bieden en advies te geven. Er is één casus die nog tot in 2026 doorliep. De overige 5 casussen zijn in 2025 afgerond.

5.3 meldingen misstanden en inbreuk Unierecht

In 2025 zijn er geen meldingen op grond van de Regeling melding misstanden en inbreuk op het Unierecht gedaan.

5.4 Huis voor de klokkenluiders

In 2025 zijn er geen meldingen bij het huis voor de klokkenluiders gedaan.

6. Plan 2026

Opleiden en trainen

In 2026 wordt gekeken naar een trainingsmodule integriteit waardoor geborgd kan worden dat nieuwe medewerkers bij de onboarding kennis verkrijgen over integriteit en wat dit voor hun dagelijks werk betekent. Daarnaast wordt gekeken naar een fysieke integriteitstraining voorafgaand aan de aflegging van de eed of belofte voor nieuwe medewerkers en een sessie voor stagiaires om gevoel te krijgen bij de speciale status die het ambtenaarschap met zich meebrengt. Ook dient periodiek door alle medewerkers een herhalingstraining gevolgd te worden (al dan niet in teamverband en toegespitst op de functies) om integriteit onder de aandacht te houden.

De resultaten uit het MTO geven ook aanleiding om te kijken naar trainingen op het gebied van ongewenst gedrag. In het verleden is hier binnen de organisatie al aandacht voor geweest in de vorm van trainingen begeleid door een externe organisatie, maar ook dit dient periodiek onder de aandacht gebracht te worden.

K2C normenkader integriteit

In 2026 wordt een nieuwe meting gedaan binnen het normenkader integriteit. De hieruit voortvloeiende aandachtspunten worden geprioriteerd en aan de hand van de prioritering opgepakt.