



‘Integer ben je niet een beetje’

Jaarverslag ambtelijke integriteit 2022

Maart 2023



**Gemeente
Rotterdam**

Voorwoord



Fotografie: Eric Fecken

Grensoverschrijdend gedrag kwam in 2022 regelmatig in het nieuws. Er waren onaanvaardbare situaties, onder meer in de showbizz, de sport en de media. Telkens zorgen dergelijke situaties voor een schok. Terecht, want een werkomgeving moet veilig zijn.

Natuurlijk riepen de gebeurtenissen de nodige reacties op, ook in de gemeentelijke organisatie. Daarom is er op het intranet RIO uitgebreide berichtgeving geweest. Centraal stond daarin de oproep om misstanden vooral te melden. Met de coördinator van het gemeentelijk integriteitsbeleid en met anderen in de organisatie overleg ik regelmatig over de vraag hoe we de organisatie veiliger kunnen maken: veiliger voor de medewerkers, en veiliger voor de Rotterdammers.

Een organisatie waarin mensen met plezier werken. Iedereen die zich wil inzetten voor Rotterdam, voelt zich welkom. Integer werken voor bewoners en ondernemers is vanzelfsprekend. De norm is duidelijk: onze organisatie werkt eerlijk, trekt niemand voor, stelt niemand achter en is open over het beleid.

Dit jaarverslag is een teken van die openheid. U leest wat in 2022 is voorbereid en uitgevoerd om de gemeentelijke organisatie veiliger en meer integer te maken. Ik hoop dat de ingezette acties ertoe leiden dat Rotterdammers meer vertrouwen krijgen in hun overheid. Het jaarverslag heeft hierin een functie, maar is niet genoeg. Het gaat erom scherp te blijven op veiligheid en integriteit. Die scherpste is er ook in 2023 en de jaren daarna, net zolang als het nodig is.

Maarten Struijvenberg

Wethouder Financiën, Organisatie,
Dienstverlening en Grote Projecten

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Inleiding	4
2. Vermoedens van integriteitsschendingen	5
2.1 De vijf pijlers van integriteitsbeleid	5
2.2 Cijfers	7
2.3 Conclusies	9
3. Ongewenste omgangsvormen	10
3.1 Gemeentelijke aanpak	10
3.2 Cijfers	11
3.3 Conclusies	12
4. Communicatie en activiteiten	13
4.1 Communicatiemiddelen	13
4.2 Verplichte activiteiten	14
5. Frauderisicobeheersing	16
6. Medewerkerstevredenheidsonderzoek	17



1. Inleiding

Integriteit maakt of breekt het vertrouwen in de gemeente Rotterdam. En terecht. Want Rotterdammers verwachten van ambtenaren dat zij eerlijk, betrokken en fatsoenlijk zijn, dat zij handelen in het algemeen belang. De gemeente Rotterdam wil een betrouwbare en geloofwaardige organisatie zijn voor burgers, medewerkers, ondernemers, partners en opdrachtgevers. Gedragscodes en integriteitsregels over omgangsvormen, en het tegengaan van (seksuele) intimidatie, discriminatie, belangenverstrengeling en fraude helpen daarbij. Net als ingrijpen als medewerkers zich niet aan de regels houden en afspraken niet nakomen. Het is belangrijk dat iedereen binnen de organisatie integriteit omarmt en uitdraagt, met een bijzondere rol voor leidinggevenden.

De mix van harde en zachte aanpak, en controleren en optreden wanneer nodig, is de kern van het integriteitsbeleid van de gemeente Rotterdam. Vanaf begin 2021 hebben we sterker ingezet op het integriteitsbeleid, nadat in 2019 een grote fraudezaak aan het licht kwam. Extern en intern onderzoek leerde ons dat er binnen de gehele organisatie verbeteringen mogelijk zijn. Dat leidde tot een stevig urgentiegevoel en het besef dat het beter kan en moet. Een goed functionerende integriteitsketen is dan ook van cruciaal belang voor het aanzien en functioneren van de gemeentelijke organisatie.

Integriteit met aandacht voor de harde kant, zoals vermoedens van integriteitsschendingen, en de sociale kant, zoals goede omgangsvormen, zijn belangrijke waarden van de gemeente Rotterdam. Daarom brengen we een apart jaarverslag uit over het integriteitsbeleid en de uitvoering daarvan. Het jaarverslag 2020 was de primeur; dit jaarverslag 2022 is het derde over ambtelijke integriteit.

2. Vermoedens van integriteitsschendingen

2.1 De vijf pijlers van integriteitsbeleid

Het integriteitsbeleid kreeg in 2021 een flinke impuls na een grote fraudezaak en de rapporten en adviezen die daarover zijn uitgebracht. Het resultaat van de aanbevelingen is een samenhangende aanpak, vastgelegd in het Actieplan ambtelijke integriteit. Daarvan is het grootste deel uitgevoerd en een klein deel nog in uitvoering; zoals actualisatie van protocollen en verdere screening bij kwetsbare functies. De Toekomstvisie is na de zomer 2022 ambtelijk besproken en vastgesteld: de ingezette intensivering ligt ook komende jaren vast.

De aanpak en maatregelen sluiten aan bij de vijf pijlers die de gemeente hanteert bij het integriteitsbeleid. Die vijf pijlers zijn:

1. Regelgeving
2. Bewustwording
3. Coördinatie & toetsing
4. Blick naar buiten
5. Blick naar binnen

Regelgeving

We hebben een nieuw kader voor nevenwerkzaamheden opgesteld. In dit kader staat duidelijk uitgelegd wanneer medewerkers verplicht zijn nevenwerkzaamheden te melden; nevenwerkzaamheden die de belangen kunnen raken van hun functie of van de gemeente Rotterdam. Verder zijn onder andere de interne meldregeling en het onderzoeksprotocol geactualiseerd; deze zijn toegankelijker en levendiger en opgesteld.

Bewustwording

91% van alle collega's volgde in 2022 de e-learning Integriteit en ruim 3.000 collega's zonder computer volgden een fysieke training. Er is een nieuwe tekst voor de ambtseed opgesteld, die zo nog beter bijdraagt aan het integriteitbewustzijn van de ambtenaar.

De bijzonder hoogleraar Integriteit aan de Erasmus Universiteit Rotterdam gaf in een aantal leiderschapsprogramma's een masterclass Ethisch Leiderschap. En op de RIO-startpagina is onder Handige Links een meldknop Ongewenst Gedrag geplaatst.

Coördinatie & toetsing

Bij coördinatie & toetsing gaat het om het toezicht op de juiste toepassing van de regelgeving. Er is een nieuw meldsysteem gebouwd (GIRS) voor alle integriteitsmeldingen (de harde en sociale kant), waarmee de gemeente de meldingen registreert en bijhoudt. We zijn hiermee in 2022 begonnen en er volgt nu een evaluatie om verder te verbeteren. Verder is een draaiboek Grootchalige Meldingen vastgesteld, zodat bij meldingen met (mogelijk) grote impact de betrokken afdelingen weten hoe te handelen.

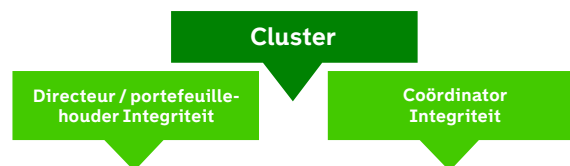
Blick naar buiten

Blick naar buiten gaat over leren van andere organisaties en van de laatste (wetenschappelijke) inzichten. Een groot aantal integriteitsprofessionals heeft de Leergang Integriteit aan de Vrije Universiteit Amsterdam of het CAOP met succes afgerond. Belangrijk om zo hun nieuwste kennis en kunde te gebruiken voor de gemeente. Verder is er regelmatig overleg en informatie-uitwisseling tussen de vier grote steden (G4), de politie en de wetenschap (Erasmus Universiteit Rotterdam). De nieuwe vertrouwenspersonen hebben allemaal een Opleiding Vertrouwenspersonen gevolgd en konden daarna beginnen met hun vertrouwenswerk.

Blick naar binnen

De blick naar binnen is een structurele reflectie op onze eigen werkwijze. De verschillende organisatiebrede overleggen over integriteit hebben een sturende en coördinerende functie (coördinatorenoverleg, portefeuillehoudersoverleg, het meldingsoverleg en regelmatige agendering in de Concerndirectie). Daarnaast is er externe evaluatie, bijvoorbeeld door de Rekenkamer, en interne evaluatie door Concern Auditing, naar (onderdelen van) het integriteitsbeleid.

Elk cluster heeft een directeur die, naast zijn of haar reguliere taak, portefeuillehouder Integriteit is. Daarnaast heeft elk cluster een coördinator Integriteit (of meerdere) als aanspreekpunt voor integriteitsmeldingen en als adviseur van de portefeuillehouder.



De manager Ambtelijke Integriteit is aanjager en regisseur van de integriteitsaanpak. Hij is verantwoordelijk voor de samenhang en coördinatie. De projectmanager heeft een centraal team integriteit (met een onderzoekerseenheid, trainers en coördinerende/centrale vertrouwenspersonen) en valt direct onder de directeur Human Resources.



Integriteit is het juiste doen als niemand kijkt.

2.2 Cijfers

Aantal meldingen

Een melding van een integriteitsschending of misstand gaat over een voorval waarbij de integriteit van de gemeente Rotterdam of de integriteit van een ambtenaar in het geding is gekomen. Bij de ambtenaar kan het gaan over de ambtenaar als professional of als privépersoon. In bijgaande tabel staan de aard van de meldingen en het aantal meldingen.

Het aantal meldingen bleef in 2022 stabiel ten opzichte van 2021: **180** meldingen in 2022 en **193** meldingen het jaar daarvoor. Net als in 2021 staan in 2022 de categorieën 'misdragingen' en 'fraude en corruptie' in de top 3 met de meeste meldingen. Een stijger is 'misbruik en manipulatie van informatie' dat in 2021 op de 4e plaats stond met **25** meldingen en nu met **39** meldingen op de 2e plaats staat. Het gaat hierbij voornamelijk om het ongeoorloofd raadplegen van gemeentelijke systemen.

De categorie 'misdragingen' voert ook nu weer het overzicht aan met **45** meldingen, waarbij het gaat om misdragingen tegenover burgers (lastigvallen, overlast veroorzaken), tussen medewerkers onderling (uitlatingen) en misdragingen in het verkeer. Van de **45** meldingen is het daadwerkelijk 15 maal aangetoond. Bij 'fraude en corruptie' ging het een aantal keer om het aanmaken van valse vaccinatieregistraties.

De categorie 'anders dan integriteit' gaat bijvoorbeeld over omgangsvormen of over een ingetrokken melding.

Aantal meldingen en aard van de vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden 2022

	Aangetoond	Niet aangetoond/ weerlegd	Anders dan integriteit	Nog in behandeling	Totaal
Fraude en corruptie	7	11	3	5	26
Diefstal en verduistering	2	5	1	1	9
Geweld en intimidatie	3	5	4	2	14
Belangenverstrengeling	3	3	-	2	8
Verspilling en misbruik gemeentelijke eigendommen	9	3	2	2	16
Misdragingen (binnen en buiten werktijd)	15	10	11	9	45
Misbruik en manipulatie van informatie	7	20	9	3	39
Ongeoorloofde afwezigheid	2	1	-	-	3
Overig	6	2	8	4	20
Totaal	54	60	38	28	180

Aantal meldingen naar onderzoek

	Aangetoond	Niet aangetoond/ weerlegd	Anders dan integriteit	Nog in behandeling	Totaal
Centrale onderzoekseenheid	20	23	0	6	49
De onderzoekspool	0	1	0	0	1
Extern onderzoeksbureau	1	0	0	0	1
Coördinator integriteit / het management	33	36	38	22	129
Totaal	54	60	38	28	180

Aantal onderzoeken

In de tabel hiernaast staan de meldingen van 2022 gesplitst naar de aard van het onderzoek. Na een melding voert de coördinator integriteit van het betreffende cluster een meldingstoets uit: is een melding wel of niet onderzoekswaardig? Is het concreet genoeg, bevat het voldoende aanwijzingen? Als deze toets tot een onderzoek leidt, moet dit onderzoek zeer zorgvuldig gebeuren. Daarbij gebruikt de onderzoeker de minst zware onderzoeksmethode. Die methode is het minst ingrijpend voor de privacy en de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene. De concerndirecteur stelt aan de gemeentesecretaris voor wie het onderzoek uitvoert. De concerndirecteur heeft twee opties: de Centrale Onderzoekseenheid van de gemeente (COE) of een extern onderzoeksbureau.

In de tabel hiernaast is te zien dat er in 2022 **51** onderzoeken zijn uitgevoerd: **49** keer door de Centrale Onderzoekseenheid, **1** keer door de onderzoekspool (een pool van 15 medewerkers met specifieke onderzoekskennis) en dat **1** keer een extern onderzoeksbureau is ingezet. Er zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt: digitaal onderzoek naar logbestanden, nagaan van rittengegevens van dienstauto's, onderzoek in het toegangscontrolesysteem van gemeentelijk vastgoed en het raadplegen van camerabeelden.

Verreweg de meeste meldingen zijn afgehandeld door de coördinator integriteit en/of het lijnmanagement: de teamleider, het afdelingshoofd, de directeur. Dit gebeurde **129** keer. In deze gevallen is dus geen verder onderzoek gedaan, omdat de melding niet onderzoekswaardig was (kwam niet door de meldingstoets), of dat het al direct zo concreet genoeg was. Bij misdragingen is dat bijvoorbeeld vaak het geval. Het aandeel niet aangetoonde en weerlegde meldingen, **60** keer, is groot; het blijft belangrijk om heel zorgvuldig met meldingen om te gaan en niet te snel conclusies te trekken bij een melding.

Genomen maatregelen

Over 2022 is er bij **54** meldingen aangetoond dat er daadwerkelijk sprake was een integriteitsschending. Dat leidt meestal tot een maatregel, maar niet altijd. De medewerker is dan bijvoorbeeld niet meer in dienst of de aangetoonde melding is niet herleidbaar tot een specifieke medewerker.

Als een maatregel volgt, is de Expertgroep Arbeid & Recht betrokken; dit zijn collega's van HR en Juridische Zaken die hierover adviseren. Afgelopen jaar is **6** keer de arbeidsovereenkomst beëindigd; is **1** keer ontslag op staande voet verricht en **13** keer een officiële waarschuwing gegeven. Daarnaast is **3** keer aangifte gedaan bij de politie. Daarnaast zijn zogenoemde corrigerende gesprekken gevoerd met de betrokkene. Tot slot: andere casussen uit 2022 zijn op moment van schrijven nog in behandeling.

De Gemeentelijke Ombudsman Rotterdam en Rekenkamer Rotterdam

Ook de Ombudsman en de Rekenkamer houden ons scherp met hun behandeling van klachten, het uitvoeren van onderzoeken en de daaruit voortgekomen aanbevelingen.

De Rekenkamer Rotterdam voert momenteel op verzoek van de raad een breed onderzoek uit naar het afhandelen en leren van integriteitsschendingen binnen de gemeentelijke organisatie. Het onderzoeksrapport wordt na de zomer aan de gemeenteraad aangeboden.

2.3 Conclusies

Integriteit vereist een integrale, gecoördineerde en duurzame aanpak, met een combinatie van 'hard' en 'soft controls'. We houden vast wat we afgelopen jaar hebben opgebouwd. We zijn ook een lerende organisatie, waarbij we met leidinggevenden het ethisch leiderschap verder ontwikkelen, bijgestaan door de bijzonder hoogleraar integriteit aan de EUR. We verbeteren de nazorg van melders en teams, en we blijven continu naar binnen kijken en naar andere organisaties. Kortom, borgen en doorpakken op de vijf pijlers van onze aanpak (regelgeving, bewustwording, coördinatie & toetsing, blik naar binnen, blik naar buiten).

3. Ongewenste omgangsvormen

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de aard van de meldingen ongewenste omgangsvormen. Dat zijn de vier categorieën uit de Arbowet: discriminatie, pesten, seksuele intimidatie en agressie & geweld/intimidatie. Ook geeft dit hoofdstuk inzicht in het aantal medewerkers dat in 2022 met een vertrouwenspersoon heeft gesproken over ongewenste omgangsvormen. Tot slot gaan we in op de afhandeling van de meldingen en besteden we aandacht aan de laatste ontwikkelingen in de samenleving over ongewenste omgangsvormen. We sluiten af met conclusies.

3.1 Gemeentelijke aanpak

Al jaren werken de vertrouwenspersonen van de gemeente voor de hele organisatie en niet meer voor een bepaald cluster. Medewerkers, ook als ze extern zijn ingehuurd, kiezen zelf met wie ze een gesprek willen voeren. Een vertrouwenspersoon luistert naar iemands verhaal en ondersteunt bij en adviseert over een mogelijke vervolgstap. De vertrouwenspersoon doet dit naast het reguliere werk met een aanstelling van 2 tot 4 uur per week en is opgeleid voor het vertrouwenswerk. De vertrouwenspersoon gaat vertrouwelijk om met informatie en heeft geheimhoudingsplicht.

Eind 2022 werkten er 25 vertrouwenspersonen voor de gemeente Rotterdam, een fulltime centraal vertrouwenspersoon en een coördinator vertrouwenspersonen. Naast het houden van vertrouwelijke gesprekken met medewerkers, geven zij voorlichting en advies aan leidinggevenden. Alle vertrouwenspersonen doen minimaal drie keer per jaar aan intervisie en bezoeken de jaarlijkse professionaliseringsdag. Ook schuiven ze aan bij overleggen met directies van clusters en hebben zij regelmatig contact met HR-adviseurs en bedrijfsartsen.



Medewerkers kiezen zelf met welke vertrouwenspersoon ze een gesprek willen voeren.

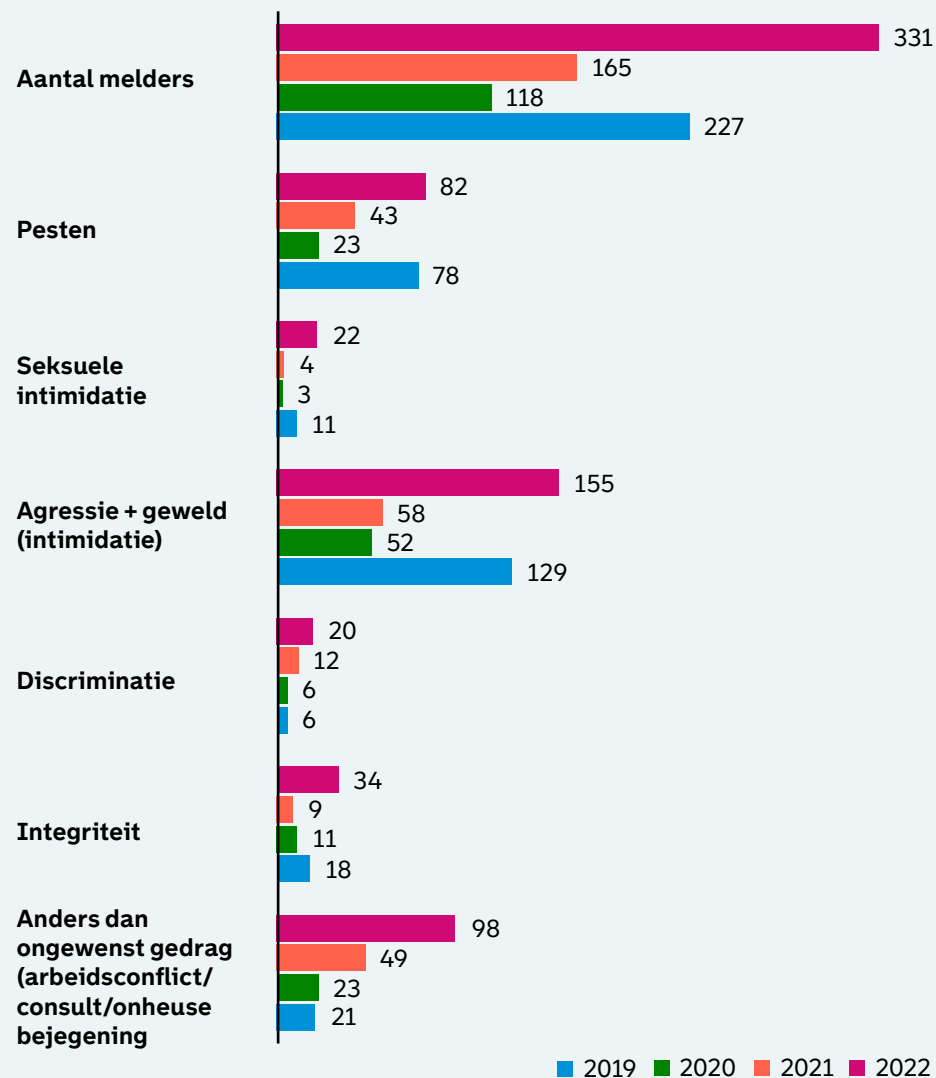


3.2 Cijfers

In totaal hebben **331** medewerkers één of meer gesprekken gevoerd met een vertrouwenspersoon. Dit is een verdubbeling vergeleken met 2021, toen zijn er **165** gesprekken gevoerd. 2022 was dus een zeer druk jaar. We zien bij de gemeente Rotterdam wat we ook in de samenleving zien: door #MeToo, The Voice, Ajax en andere kwesties voelen mensen zich vrijer om naar voren te stappen en het gesprek aan te gaan. En ook bij andere organisaties zien we een (forse) toename van het melden.

Net als in de voorgaande jaren gingen de meeste meldingen over agressie & geweld en intimidatie (155) en pesten (82). Ook zien we in de breedte een stijging bij alle categorieën, dus ook bij seksuele intimidatie en discriminatie. De impact van ongewenst gedrag is vaak groot op medewerkers. Het kan leiden tot groot verdriet, geen zin meer in je werk, ziekte of uitval. Bij een arbeidsconflict is vaak meer aan de hand; de vertrouwenspersoon biedt dan een luisterend oor en kan bijvoorbeeld verwijzen naar een mediator of naar bedrijfsmaatschappelijk werk.

Aantal en aard van de afgelopen jaren



NB Een medewerker kan meerdere soorten gedragingen hebben ervaren.

Wijze van afhandeling

Type afhandeling	Aantal
Bemiddeling	24
Melder zelf opgelost	48
Verantwoording leidinggevende	22
Melder naar andere werkplek	24
Beklaagde naar andere werkplek	10
Luisterend oor en advies	222
Met toestemming aan leidinggevende gemeld	55
Verwezen naar andere hulpverlening	32
Maatregel - Waarschuwing	4
Medewerker wenst geen vervolgactie	26
Doorgezet naar integriteit	12

NB Van een melding kunnen meerdere typen afhandeling zijn.

Afhandeling melding

Een melding kan op verschillende manieren worden afgehandeld. Meldingen over een directe collega worden vaak eerst met de betrokkene en/of de leidinggevende besproken. Een casus kan heel ernstig, gevoelig of complex zijn. Het is dan belangrijk om zorgvuldig te handelen. Alleen met toestemming van de melder kunnen we maatregelen nemen als de situatie daarom vraagt. We volgen de meldingen het hele jaar nauwgezet en nemen soms snel een maatregel, bijvoorbeeld een schorsing of toegangsverbod. Vaak is de-escalatie door een luisterend oor en een gesprek voldoende. En soms is het ook nodig om onderliggende patronen of structuren bespreekbaar te maken die niet op individueel niveau spelen, maar bij teams of afdelingen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de werkcultuur met thema's als wantrouwen, angst, inclusie en diversiteit. Het werken aan een veilige werkomgeving vraagt om een brede blik, met een belangrijke rol voor leidinggevers. Vandaar dat leidinggevers sinds vorig jaar een e-learning kunnen volgen over ongewenst gedrag.

Formele klachten

In 2022 zijn er twee formele klachten 'ongewenste omgangsvormen' gemeld bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) van de VNG. Beide werden niet ontvankelijk verklaard en zijn niet in behandeling genomen.

3.3 Conclusies

Afgelopen jaar was een druk jaar, met een verdubbeling van het aantal medewerkers dat een gesprek aanging met een vertrouwenspersoon. We volgen nauwlettend wat er gebeurt in de samenleving met #MeToo, The Voice, Ajax, etc. We laten zien en horen dat de gemeente Rotterdam ongewenst gedrag op geen enkele manier accepteert. We zullen de aanpak hiervan ook verder versterken door die te koppelen aan andere opgaven, zoals de werkcultuur, diversiteit en inclusie. Deze opgaven vragen nadrukkelijk om een veilige werkomgeving. Door hierin te investeren, maakt de gemeente Rotterdam ook een aantrekkelijker werkgever en een afspiegeling van de stad.

4. Communicatie en activiteiten

Voor de aandacht van regelgeving, bewustwording en toezicht & coördinatie is de interne communicatie van groot belang. Deze communicatie gebeurt vanuit de positieve insteek van vakmanschap, professionaliteit, trots op de stad en het gesprek over onze normen en waarden. Integriteit, met je eigen morele kompas, is een onlosmakelijk onderdeel van het dagelijks werk als ambtenaar. In dit hoofdstuk gaat het over de beschikbare communicatiemiddelen en activiteiten die afgelopen jaar zijn gedaan.

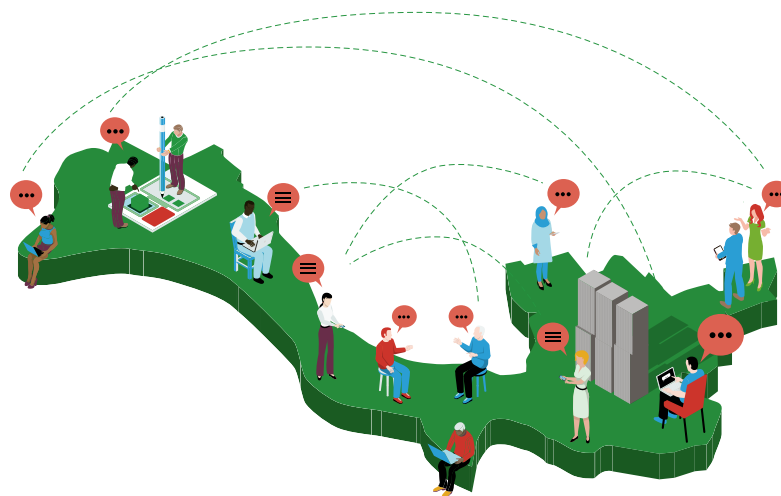
4.1 Communicatiemiddelen

Toolbox

Voor de interne communicatie en bewustwording over integriteit en omgangsvormen zijn veel middelen beschikbaar. Deze middelen variëren van filmpjes en dilemmakaarten tot het magazine vertrouwenspersonen en leiderschapstrajecten. Het is ook mogelijk om een coördinator integriteit of een vertrouwenspersoon uit te nodigen bij een werkoverleg. Deze kan bijvoorbeeld informatie en tips geven over het voeren van 'een goed gesprek'. Voor leidinggevendenden is verder nog een Handreiking Integriteit beschikbaar met korte en bondige informatie.

RIO en SARA

We plaatsen regelmatig berichten over integriteit op RIO. Deze berichten leiden vaak tot reacties en discussies. De gemeentesecretaris en directeuren bloggen over integriteit, en integriteitsprofessionals plaatsen berichten door de actualiteit. Via de pagina Concerninformatie komt een medewerker met één muisklik bij alle informatie over Integriteit: het personeelshandboek, de Gedragscode, omgaan met nevenwerkzaamheden en omgaan met gemeentelijke informatie. Medewerkers kunnen via de startpagina op RIO onder het kopje Handige Links heel makkelijk ongewenst gedrag melden.



4.2 Verplichte activiteiten

De ambtseed

Elke nieuwe medewerker legt binnen vier maanden na indiensttreding bij de gemeente Rotterdam de ambtseed af (we zijn momenteel met een inhaalslag bezig, het duurt nu nog iets langer). Deze verplichting geldt ook voor extern ingehuurd medewerkers en stagiairs. Het afleggen van de ambtseed gebeurt sinds juni 2022 weer fysiek in de Burgerzaal van het stadhuis. Vanwege coronamaatregelen was het daarvoor alleen digitaal mogelijk. Na ontvangst met koffie en thee start een korte film, gevolgd door een groepsdiscussie en het afleggen van de ambtseed of belofte bij een lid van het stadsbestuur. De ambtseed is ook opgefrist, bevat nieuwe teksten en heeft meer oog voor de menselijke maat.

Delen uit de nieuwe ambtseed

Ik schaad als ambtenaar de geloofwaardigheid van het ambt niet. Ik ga zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie. En ik ben integer, eerlijk, correct, betrouwbaar, onpartijdig en professioneel in alles wat ik doe.

Ik ga altijd uit van de leefwereld van de Rotterdammers en de belangen van de stad. Ik lever maatwerk, vorm mij een zelfstandig oordeel over de morele juistheid van mijn handelen en vraag niet om méér informatie dan nodig is om mijn werk te kunnen doen.

E-Learning ambtseed

Succesvol afgerond



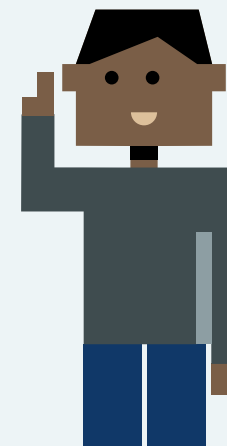
Fysiek afgelegd



Dat verklaar
en beloof ik!



Zo waarlijk helpe mij
God Almachtig.
Of: Zo waarlijk helpe
mij Allah de Erbarmer,
de Barmhartige.
Of: Zo waarlijk, als
het woord van de
Bhagavad Gita, helpe
mij Shri Krishna.



In 2022 zijn er

1.115
VOG's

ingeleverd van
medewerkers na elke 5 jaar
in dienst.

In 2022 zijn er

1.369
VOG's

ingeleverd van nieuwe
medewerkers die in 2022 in
dienst kwamen (incl stagiairs).



35 medewerkers
konden geen VOG overleggen,
meest voorkomende redenen
zijn (langdurige) ziekte, bijna
uit dienst/met pensioen of het
proces loopt nog.

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Iedereen die voor de gemeente Rotterdam komt werken, moet vóór aanvang van de werkzaamheden een VOG inleveren. In 2018 besloot het stadsbestuur dat alle medewerkers voortaan elke vijf jaar opnieuw een VOG moeten inleveren. Van de afdeling HR ontvangen medewerkers een instructiemail hoe zij een VOG kunnen aanvragen bij Justis. Nadat zij de VOG hebben opgestuurd en HR de verklaring heeft ontvangen, krijgen de medewerkers de gemaakte kosten via het salaris terugbetaald. Ook bij de VOG, net als bij de ambtseed, controleren we dat iedereen een VOG inlevert. Is het niet gelukt, dan krijgt de medewerker een herinnering en nemen we contact op.

E-learning en fysieke trainingen integriteit

Om de bewustwording te vergroten is een concernbrede e-learning Integriteit ontwikkeld. 91% van de medewerkers heeft de e-learning gevolgd. Ruim 3.000 collega's zonder computer volgden een fysieke training; daarvoor zijn meer dan 200 trainingen gegeven.

5. Frauderisicobeheersing

Governance en aanpak

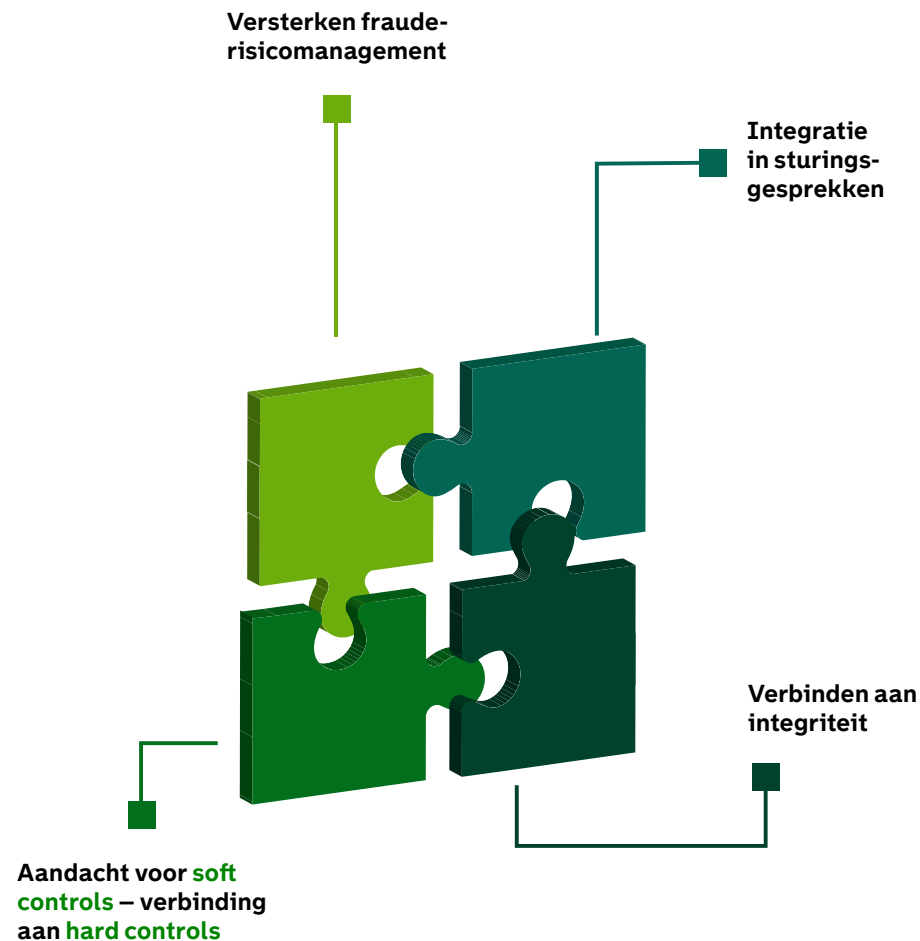
Frauderisicobeheersing is belegd in de lijn: bij de directie van clusters. De gemeente-secretaris is ambtelijk verantwoordelijk, de wethouder Organisatie is bestuurlijk verantwoordelijk.

De significante risico's zijn beoordeeld per cluster: een top 3. En concernbreed: de top 15 kritische processen. Preventie en controle zijn vaste onderdelen in de vijf pijlers van integriteitsbeleid (zie hoofdstuk 2). Daarbij laten aangetoonde schendingen na onderzoek weer de kwetsbaarheden zien. En ook actief zoeken, steekproeven en gegevensanalyse dragen daaraan bij. Plan – Do – Check – Act is een bewezen middel om frauderisico's op te sporen en te verhelpen.

Twee jaar terug heeft de afdeling Concern Auditing onderzoek gedaan naar de hard controls. Met de audit Hard Controls Fraude onderzocht Concern Auditing de mate waarin het management stuurt op de 'harde controle' om fraude te voorkomen en op tijd te signaleren. De hoofdconclusie uit het rapport is: '(...) dat het frauderisicomanagement versterkt moet worden, te beginnen bij het inventariseren van risico's, gevolgd door bewuste afweging van inzet van hard en soft controls en monitoren en bijsturen op basis van informatie (worden de controls uitgevoerd en worden de risico's voldoende afgedekt).'

Sindsdien is het volgende bereikt:

- een groter, concernbreed bewustzijn van frauderisico's;
- een beschrijving en monitoring per cluster van de top 3 aan fraude-risicovolle processen, en op basis daarvan de invoering van passende maatregelen;
- de projectteams voor frauderisicomanagement in de clusters zijn gekoppeld aan de integriteitsfunctionarissen;
- agendering van frauderisicomanagement in de sturingsgesprekken;
- genoemde aanpak blijven we uitvoeren.



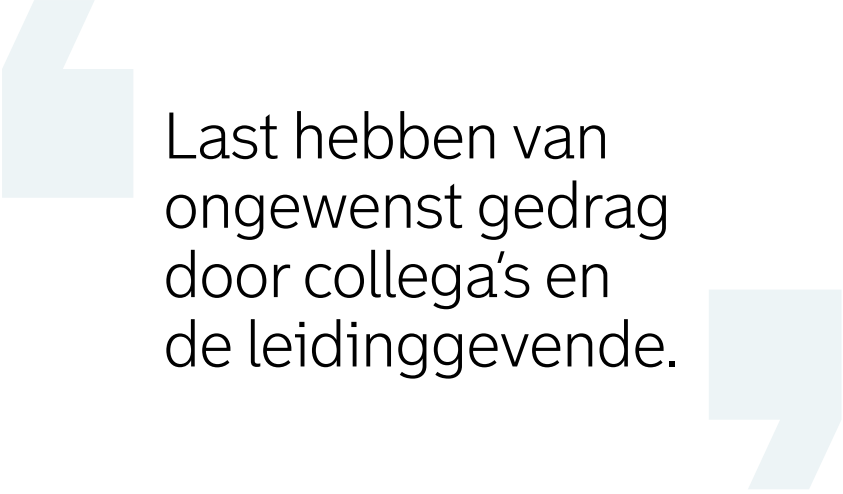
6. Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) is een jaarlijkse belangrijke monitor van de tevredenheid van medewerkers en hun betrokkenheid bij onze organisatie. Het onderzoek levert veel informatie op waarmee management en medewerkers samen de organisatie kunnen verbeteren. Sinds 2019 krijgen medewerkers stellingen voorgelegd over integriteit en sinds 2021 is het aantal stellingen vergroot. Stellingen over ongewenst gedrag waren al langer opgenomen. De resultaten van het MTO 2022 op teamniveau zijn sinds januari 2023 voor alle medewerkers op RIO te lezen.

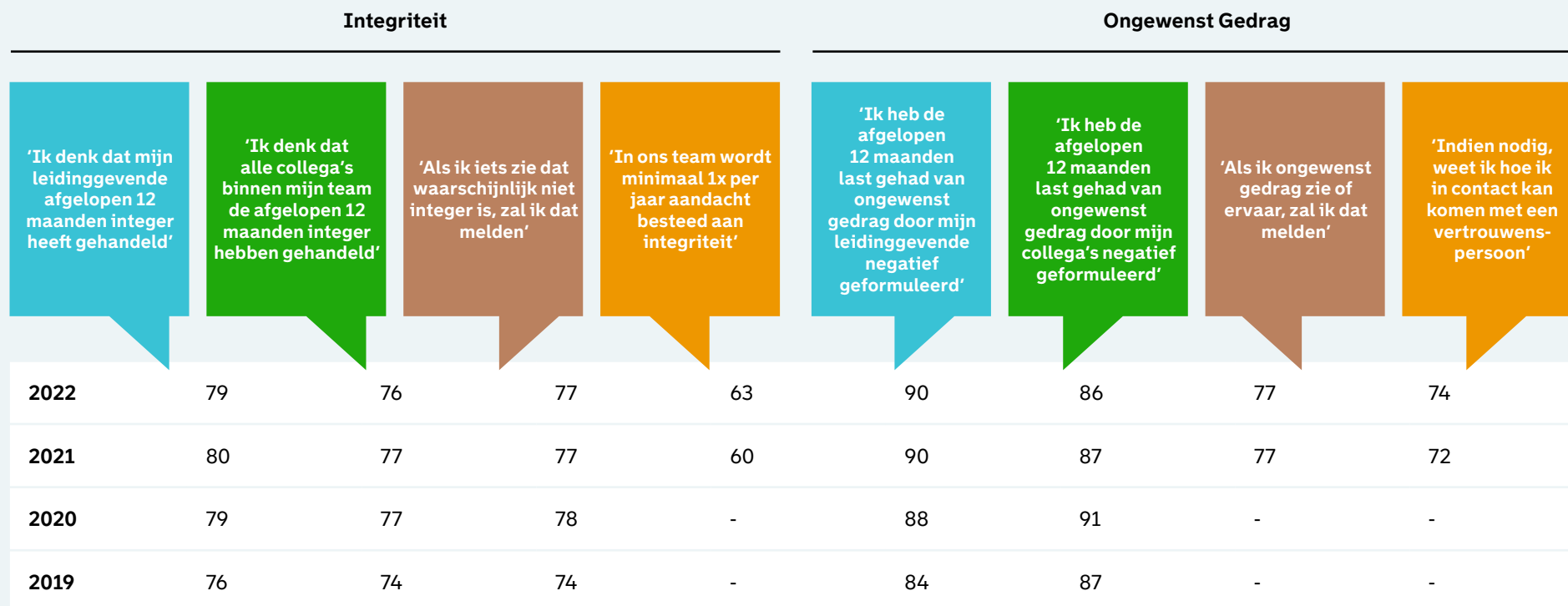
Aan het MTO 2022 deden iets meer dan 9.500 medewerkers mee (respons 57%), dat is iets lager dan in 2021. Gemiddeld geven zij de gemeente als werkgever een 7,1: dat is precies hetzelfde 'rapportcijfer' als voorgaande twee jaren. Bevlogenheid scoort het hoogst met 76 op een schaal van 100, en werkdruk/werkstress het laagst met 62 op 100 (hoger dan de score van 55 in 2021).

Ook weten meer medewerkers hoe ze in contact kunnen komen met een vertrouwenspersoon. Die score gaat van 72 naar 74: gemiddeld 79% van de respondenten geeft aan dit te weten. In 2021 was dit nog 75%. En dat ook daadwerkelijk meer medewerkers een vertrouwenspersoon hebben gesproken, zagen we in hoofdstuk 3.

Dat de scores omhooggaan, is een goede ontwikkeling. Tegelijkertijd gaat de aandacht uit naar de drie (licht) dalende scores, die willen we minstens gelijk houden. Dat doen we met onze integrale, gecoördineerde en duurzame aanpak, waarbij we de 'hard' en 'soft controls' op gebalanceerde wijze met elkaar combineren.



Last hebben van
ongewenst gedrag
door collega's en
de leidinggevende.



Toelichting cijfers

Het MTO levert een indexcijfer op tussen 0 en 100 waarbij geldt: hoe dichter bij 100, hoe positiever medewerkers zijn over de stelling. Bij negatief geformuleerde stellingen werkt het andersom: bij een score van 100, heeft niemand last.

De score van 63 bij de vraag 'in ons team wordt minimaal 1 keer per jaar aandacht besteed aan integriteit' komt voort uit de volgende respons: eens/helemaal eens 51%; nog eens/nog oneens 20%; oneens/ helemaal oneens 15% en weet niet/geen mening 14%.



Gemeente
Rotterdam