

'Integer ben je niet een beetje'

Jaarverslag ambtelijke integriteit 2021

Februari 2022



Gemeente
Rotterdam

Voorwoord



Fotografie: Jan de Groen

Een integere organisatie is een gezonde organisatie waarin medewerkers ervaren dat integriteit van iedereen is en door iedereen wordt gedragen. Ook kunnen ingewikkelde vragen en dilemma's worden besproken en is iedereen aanspreekbaar op zijn of haar gedrag. Integriteit gaat over hoe we met elkaar omgaan: ongewenst gedrag mag niet voorkomen en accepteren we op geen enkele manier! Iedereen is medeverantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Het gaat erom met elkaar in gesprek te gaan want iedereen heeft recht op een veilige werkplek. Leidinggevendenden hebben daarin een belangrijke rol, maar dan ben je er nog niet.

Samen met de raad is een flink aantal stappen gezet om het integriteitsbeleid steviger neer te zetten. Duidelijk is wel dat je voortdurend moet blijven werken aan een integere en veilige organisatie. Het dient in de haarvaten van de gemeente te zitten. Daarvoor zul je dus naar binnen dienen te kijken en onderzoeken of de zaken op het gebied van integriteit en gedrag goed op orde zijn. Niet alleen door middel van gesprekken, maar ook door op tijd bij te sturen en te handhaven. Het is belangrijk om steeds alert te zijn op risico's vanuit de buitenwereld: verleidingen en intimidatie om informatie te lekken, om weg te kijken in plaats van te handhaven, om een voorkeurspositie te krijgen, om toegang te krijgen in onze organisatie en informatiesystemen. Streetwise, alert en proactief opereren is echt nodig. Je bent nooit klaar met werken aan integriteit.

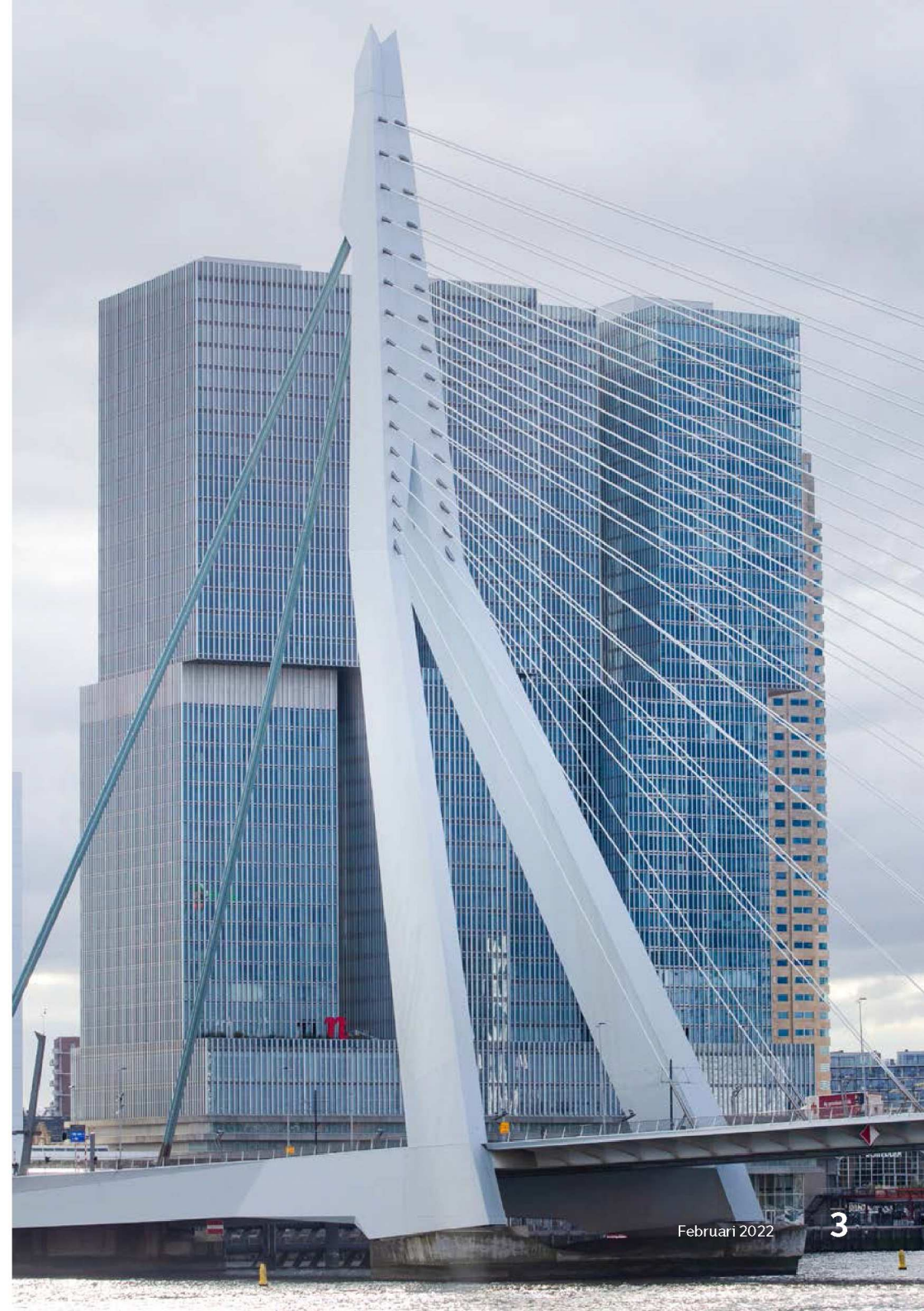
Zelf ben ik mijn hele loopbaan al bezig met integriteit. Bij de politie en later als gemeentesecretaris van een aantal grote steden. Ook als wethouder ligt dit onderwerp mij na aan het hart. Daarover hebben we ook afgelopen jaar weer diverse keren met de gemeenteraad gesproken. We delen die drive en dit is het tweede jaarverslag integriteit. Om te laten zien op welke manier de gemeente Rotterdam werkt aan integriteit. Om elkaar scherp te houden. En om ook met de gemeenteraad het gesprek over integriteit te blijven voeren. Want integer ben je niet een beetje!

Arjan van Gils

Wethouder Financiën, Organisatie, Haven en Grote projecten

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1 Inleiding	4
2 Integriteit	5
2.1 Actieplan ambtelijke integriteit	5
2.2 Cijfers	7
3 Ongewenste omgangsvormen	10
3.1 Gemeentelijke aanpak	10
3.2 Cijfers	11
4 Communicatie en activiteiten	13
4.1 Communicatiemiddelen	13
4.2 Verplichte activiteiten	14
5 Audit Hard Controls Fraude	16
6 Medewerkers tevredenheidsonderzoek	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, zich niet voor andermans karretje laten spannen en niet handelen uit eigen 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 - al dan niet seksuele - intimidatie, discriminatie, belangenverstrengeling en fraude helpen daarbij. Belangrijker is echter dat iedereen binnen de organisatie integriteit omarmt en uitdraagt.

En dat is ook precies het speerpunt voor komend jaar: inzet op preventie, op bewustwording, het gesprek met elkaar aangaan. Dat is zo belangrijk. Het actieplan integriteit dat vorig jaar een extra impuls gaf, biedt hier een goede basis voor.

Nadat in 2019 een grote fraudezaak bij Stadsbeheer aan het licht kwam, leerde onderzoek dat er binnen de gehele organisatie verbeteringen mogelijk zijn in de kwaliteit van de integriteitsketen. Dat leidde in 2021, het jaar waarover dit verslag gaat, 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 en aandacht voor omgangsvormen zijn belangrijke waarden van de gemeente Rotterdam. Daarom is besloten om een jaarverslag uit te brengen over het integriteitsbeleid en de uitvoering daarvan. Het Jaarverslag 2020 was de primeur; dit Jaarverslag integriteit 2021 is het tweede jaarverslag over ambtelijke integriteit.

2. Integriteit

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de aanpak en maatregelen rondom het integriteitsbeleid, de belangrijkste cijfers, de maatregelen en sluit af met conclusies.

2.1 Actieplan ambtelijke integriteit

Het integriteitsbeleid kreeg in 2021 een flinke impuls. Deels kwam dat door twee raadsdebatten over dit onderwerpen, en de daarover ingediende moties. Er is verder een aantal onderzoeken gedaan: de scan 'Hard Controls Fraude' van de afdeling Concern Auditing (januari 2021), het plan van aanpak Hard & Soft Controls Fraude (april 2021) en het Onderzoek naar de kwaliteit van het Rotterdamse ambtelijke integriteitsketen (mei 2021) van Strated Consulting. De aanbevelingen uit deze onderzoeken resulteerden in een samenhangende aanpak: het Actieplan ambtelijke integriteit.

Voor de aandacht voor normen en waarden, bewustwording en trainingen is de interne communicatie van groot belang. Deze communicatie gebeurt vanuit de positieve insteek van vakmanschap, professionaliteit, trots op de stad en het kunnen en willen verantwoorden van gemaakte keuzes. Integriteit, ofwel het persoonlijke morele kompas, is een onlosmakelijk onderdeel van het dagelijks werk als ambtenaar.

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

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

Op het gebied van regelgeving zijn er de Gedragscode voor medewerkers en daarnaast verschillende protocollen voor melding en omgangsvormen. De scan 'Hard controls op 15 financieel-kritieke concernprocessen' leidde tot meer gevoel voor urgentie, aandacht en sturing op frauderisico's. Verder benoemden de clusters hun top 3 frauderisico's, met een monitor van de beheersmaatregelen. Verderop in dit jaarverslag is bij de Hard Controls Fraude hierover meer informatie opgenomen.

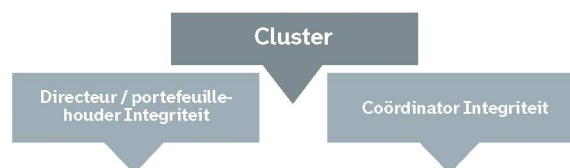
Om de bewustwording te vergroten zijn er workshops, intervisiebijeenkomsten, rondetafelgesprekken, het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers en het afleggen van de ambtseed. De Week van de Integriteit, die in 2021 plaatsvond van 29 november tot 3 december, is een belangrijk middel voor vergroting van de bewustwording. Ook is het aantal vragen over integriteit en ongewenste omgangsvormen in het medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgebreid. Hierover staat meer informatie in het laatste hoofdstuk van dit jaarverslag. Tot slot is in december de verplichte organisatiebrede training voor alle medewerkers gestart.

Bij coördinatie en toetsing gaat het om het toezicht op de juiste toepassing van de regelgeving. Verderop in dit hoofdstuk staan de cijfers over 2021. Er is een nieuw meldsysteem gebouwd, waarmee de organisatie de meldingen vanaf januari 2022 beter registreert en monitort.

Bij de pijler 'Blik naar buiten' gaat het om leren van andere organisaties, zowel binnen de overheid als daarbuiten. Er is regelmatig overleg tussen de vier grote steden (G4) en contact met de politieorganisatie en de wetenschap, onder meer tijdens de Week van de Integriteit.

De 'Blik naar binnen' is een structurele reflectie op de eigen werkwijze. Het gaat hierbij mede om goed opgeleide integriteits professionals. Er zijn een driewekelijks portefeuillehouders overleg, een tweewekelijks coördinatorenoverleg, een organisatiebreed meldingsoverleg en regelmatige agendering in de concerndirectie. De afdeling Concern Auditing is in november gevraagd om tijdens de uitvoering van het actieplan te onderzoeken hoe deze uitvoering verloopt en welke verbeteringen mogelijk zijn.

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



In juni 2021 is een projectmanager Ambtelijke Integriteit aangesteld. Deze is aanjager en regisseur van de intensivering van de integriteitsaanpak. Hij is verantwoordelijk voor de samenhang en coördinatie van alle maatregelen. De projectmanager stuurt de Centrale Onderzoekseenheid en de coördinator vertrouwenspersonen aan, en onderhoudt contact met de coördinator Bestuurlijke Integriteit. De projectmanager valt direct onder de directeur Human Resources, Organisatieontwikkeling en Communicatie.



Integriteit is het juiste doen als niemand kijkt.

2.2 Cijfers

Aantal meldingen

Een melding van een integriteitsschending 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 is de aard van de meldingen en het aantal meldingen af te lezen.

Het aantal meldingen nam in 2021 ten opzichte van 2020 met iets meer dan 50% toe: van **124** meldingen in 2020 naar **193** meldingen in 2021. De stijging zit in bijna alle categorieën. De grootste stijgingen waren bij de categorieën 'Fraude en corruptie,' 'verspilling en misbruik' en 'misdragingen'.

Bij meldingen van 'fraude en corruptie' komt de stijging van **21** naar **29** onder meer door het aanmaken van valse vaccinatieregistraties. De categorie 'verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen' steeg van **5** naar **49**. Hierbij gaat het vooral over meldingen van onterecht gebruik van de NS Businesscard. De categorie 'misdragingen' steeg van **32** naar **52**. Dat gaat om misdragingen tegenover burgers, zoals lastigvallen, overlast veroorzaken en tussen medewerkers onderling - intimidatie, uitlatingen - en om misdragingen in het verkeer.

Aantal meldingen en aard van de integriteitsschendingen

	Gegron	Ongegron	Anders dan integriteit	Nog in behandeling	Totaal
Fraude en corruptie	10	14	4	1	29
Diefstal en verduistering	5	3	-	2	10
Belangenverstrengeling en onverenigbare functies	3	3	3	-	9
Verspilling en misbruik gemeentelijke eigendommen	39	7	1	2	49
Misdragingen (binnen en buiten werktijd)	20	15	12	5	52
Misbruik en manipulatie van informatie	7	8	8	2	25
Ongeoorloofde afwezigheid	1	-	-	-	1
Overig / categorie nog niet bekend	-	2	10	3	15
Geweld en intimidatie	2	-	1	-	3
Totaal	87	52	39	15	193

Aantal meldingen naar onderzoek / anders

	Gegron	Ongegron	Anders dan integriteit	Nog in behandeling	Totaal
Centrale onderzoekseenheid	13	12	-	4	29
De onderzoekspool	1	-	-	-	1
Extern onderzoek	1	1	-	1	3
De lijn	69	23	11	5	108
Nog niet bekend	1	1	2	3	7
Na toets, niet onderzoekswaardig	2	15	26	2	45
Totaal	87	52	39	15	193

Aantal onderzoeken

In de tabel hiernaast zijn de meldingen van 2021 uitgesplitst naar de aard van het onderzoek.

Na een melding vindt eerst een meldingstoets plaats: is een melding wel of niet onderzoekswaardig? Als deze toets tot een onderzoek leidt, moet dit onderzoek zeer zorgvuldig gebeuren. Hierbij hanteert de onderzoeker de minst zware onderzoeksmethode, Die methode is het minst ingrijpend voor de privacy en de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene. De conerndirecteur stelt aan de gemeentesecretaris voor wie het onderzoek uitvoert. Hierbij heeft de conerndirecteur drie opties: de centrale onderzoekseenheid (COE), de onderzoekspool of een onderzoeker van buiten de organisatie.

In de tabel hiernaast is te zien dat er in 2021 **33** onderzoeken zijn uitgevoerd door de COE, de onderzoekspool en externe onderzoekers. Er zijn diverse onderzoeksmethoden gebruikt: digitaal onderzoek naar logbestanden, nagaan van rittengegevens van dienstauto's, onderzoek in het toegangscontrolesysteem van gemeentelijk vastgoed en het raadplegen van camerabeelden van een zichtbaar camerasysteem,

Verreweg de meeste meldingen zijn afgehandeld door het lijnmanagement: het afdelingshoofd of teamleider. Dit gebeurde **69** maal. In deze gevallen heeft er geen nader onderzoek plaatsgevonden, maar is volstaan met een, zo nodig corrigerend, gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Meestal ging het om een misdraging waarbij geen nader feitenonderzoek nodig was.

Het aandeel ongegronde meldingen (**52** maal) is 27% en is vergeleken met de jaren ervoor gedaald, dat toen op 40% lag.

Aantal genomen maatregelen

In 2021 zijn **87** meldingen gegrond bevonden. In **70** gevallen leidde een melding tot een maatregel. Deze maatregel varieerde van een officiële waarschuwing (**37** keer), tot een corrigerend gesprek of beëindiging van de inhuur (**19** keer). In de zaken van het aanmaken van valse vaccinatieregistraties is daarnaast aangifte gedaan. Er zijn afgelopen jaar geen medewerkers ontslagen (in 2020 waren dat er **5**). In **17** gevallen is geen maatregel getroffen. Het ging daarbij bijvoorbeeld om een tijdelijk medewerker die niet meer bij gemeente werkzaam was, of om een melding die niet naar één betrokkene was te herleiden, zoals sommige meldingen over de NS-Businesscard.

Ombudsman / Rekenkamer

Ook de Gemeentelijke Ombudsman Rotterdam en de Rekenkamer Rotterdam houden ons scherp met hun jaarverslagen en onderzoeken. De Ombudsman rapporteert jaarlijks over integriteitskwesaties, met 12 meldingen afgelopen jaar. En de Rekenkamer voert momenteel op verzoek van de raad een breed onderzoek uit naar het afhandelen en leren van integriteitsschendingen binnen de gemeentelijke organisatie.

Conclusie

In 2021 was er een toename van het aantal meldingen. Hoe kunnen we dit duiden? Hier is de verwijzing naar de zogenaamde integriteitsparadox op zijn plaats: zegt het aantal meldingen iets over de omvang van integriteit of zegt het ons meer als aandacht voor dit thema en teken van alertheid? De (voorzichtige) conclusie is dat het aantal ontvangen meldingen niet direct te maken heeft met de ernst van de problematiek, maar meer met de aandacht dat het krijgt.

Maatregelen genomen na gegronde schendingen

	Geen maatregel	Externe inhuur beëindigd	Zelf ontslag genomen	Officiële waarschuwing	Corrigerend gesprek	Totaal
Fraude en corruptie	-	8	1	-	1	10
Diefstal en verduistering	2	-	1	1	1	5
Belangenverstrengeling en onverenigbare functies en activiteiten	-	-	-	-	3	3
Verspilling en misbruik gemeentelijke eigendommen	10	1	-	28	-	39
Misdragingen (binnen en buiten werktijd)	2	7	-	7	4	20
Misbruik en manipulatie van informatie	2	2	1	1	1	7
Ongeoorloofde afwezigheid	1	-	-	-	-	1
Overig/ categorie nog niet bekend	-	-	-	-	-	0
Geweld en intimidatie	-	1	-	-	1	2
Totaal	17	19	3	37	15	87

3. Ongewenste omgangsvormen

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het aantal medewerkers dat in 2021 met een vertrouwenspersoon heeft gesproken over ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, en over discriminatie. Het hoofdstuk gaat ook in op de aard en afhandeling van de meldingen. Ook is er aandacht voor de ontwikkelingen en activiteiten in 2021 op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Het hoofdstuk sluit af met enkele conclusies.

3.1 Gemeentelijke aanpak

Sinds augustus 2018 werken de vertrouwenspersonen van de gemeente voor de gehele 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 gaat vertrouwelijk om met informatie en heeft geheimhoudingsplicht.

Eind 2021 waren er 28 vertrouwenspersonen werkzaam. Naast het houden van de 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. Daarnaast schuiven ze aan bij overleggen met de directies en is er regelmatig contact met de HR-adviseurs en bedrijfsartsen.

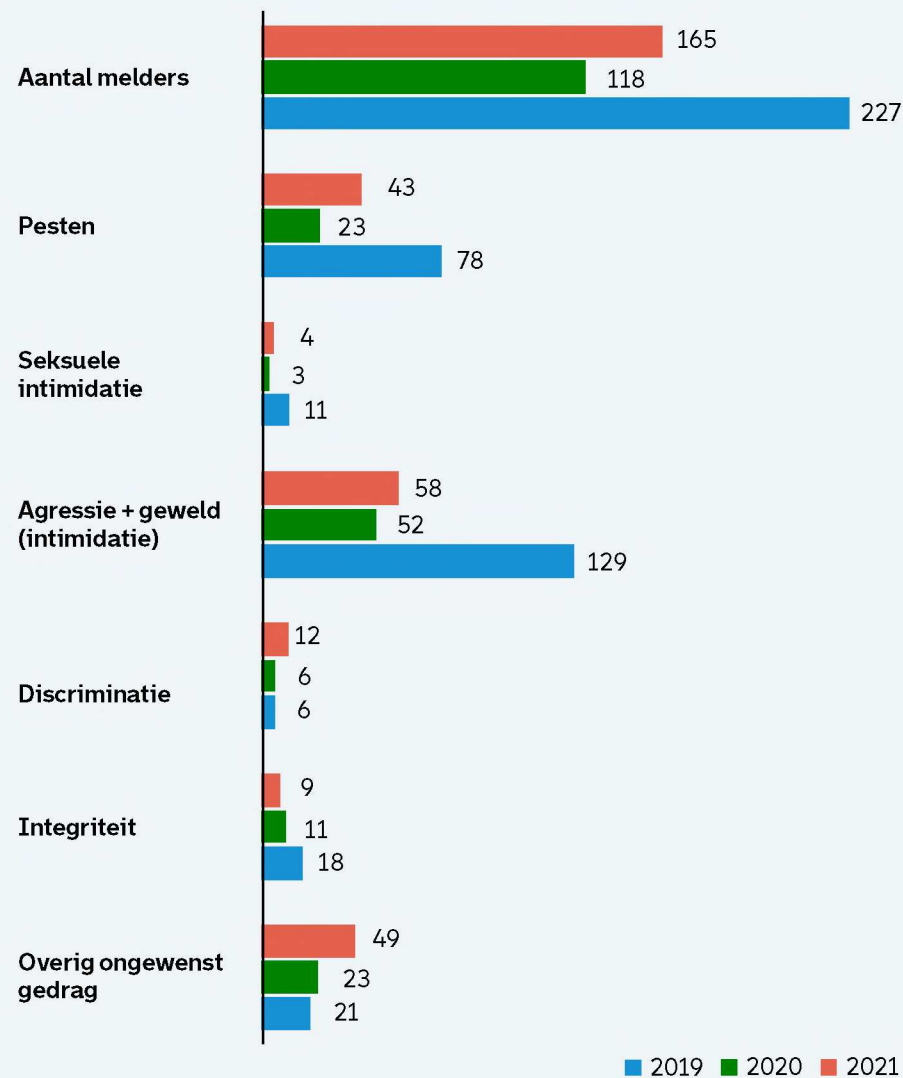


Medewerkers kiezen zelf met wie ze een gesprek willen voeren.

3.2 Cijfers

In totaal hebben **165** medewerkers één of meer gesprekken gevoerd met een vertrouwenspersoon. Ten opzichte van 2020 (**118** gesprekken) is dit een toename van **47**. Het aantal medewerkers dat een melding doet, varieert over de jaren, maar was in 2020 en 2021 lager dan de jaren ervoor. Een verklaring hiervoor is mogelijk dat veel medewerkers door de coronasituatie moesten thuiswerken.

Aantal en aard meldingen van de afgelopen drie jaar



Manieren van afhandeling

Type afhandeling	Aantal
Bemiddeling	24
Melder zelf opgelost	27
Verantwoording leidinggevende	26
Melder naar andere werkplek	4
Aangeklaagde naar andere werkplek	1
Adviesgesprekken/luisterend oor	116
Met toestemming aan leidinggevende gemeld	21
Verwezen naar andere hulpverlening	18
Maatregel/waarschuwing	3
Doorgezet naar integriteit	9

Van de meldingen is het overgrote deel (116) opgelost met een goed gesprek of een luisterend oor.

Afhandeling melding

Net als in de voorgaande jaren gingen de meeste meldingen in 2021 over intimidatie (58), pesten (43) en arbeidsconflict/bejegening (49). Een deel daarvan ging over de stijl van leidinggeven en over de als intimiderend en pesterig ervaren manier van communiceren. Bij een arbeidsconflict is vaak meer aan de hand; de vertrouwenspersoon biedt dan een luisterend oor en kan bijvoorbeeld verwijzen naar een mediator of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Een melding kan op verschillende manieren worden afgehandeld. Meldingen over een directe collega worden vaak eerst met de betrokkene en/of de leidinggevende besproken.

Formele klachten

In 2021 heeft de VNG-klachtencommissie geen formele klachten over ongewenste omgangsvormen in behandeling genomen. Het jaar ervoor nam deze commissie één klacht in behandeling; deze werd ongegrond verklaard. Twee klachten door de betreffende directies opgelost.

Conclusie

In 2021 was er een stijging van het aantal meldingen over ongewenst gedrag. Het aantal meldingen in 2020 en 2021 samen loopt daarmee wat op, maar heeft nog niet het niveau bereikt van de jaren daarvoor. Toen was er jaarlijks sprake van meer dan 200 meldingen. Dat zal voor een groot deel samenhangen met het vele thuiswerken, waardoor medewerkers minder met elkaar omgaan.

4. Communicatie en activiteiten

Dit hoofdstuk gaat dieper in op de communicatie over integriteit en de activiteiten die de gemeente inzet om de bewustwording van integriteit te vergroten. Net als in 2020 is het afgelopen jaar een aantal fysieke bijeenkomsten vervangen door een digitale variant.

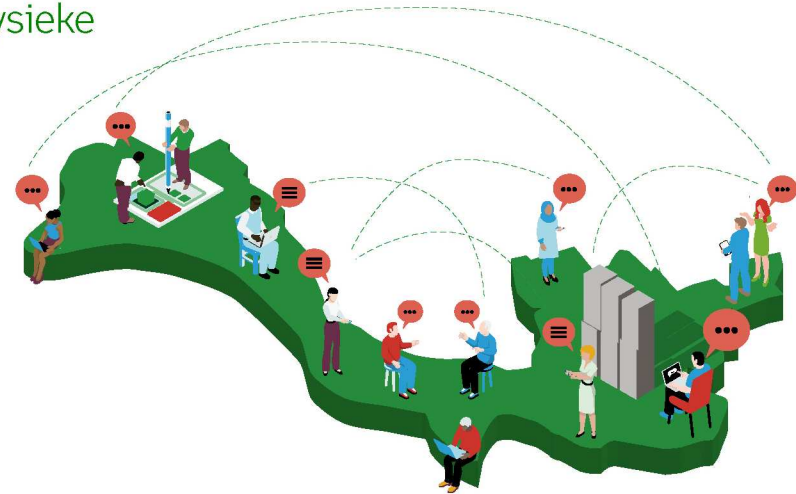
4.1 Communicatiemiddelen

Toolbox

Voor de interne communicatie over integriteit zijn veel middelen beschikbaar. Deze middelen variëren van filmpjes en dilemmakaarten tot gesprekstips. Leidinggevenden kunnen deze materialen naar eigen keuze inzetten. Het is ook mogelijk om een HR-adviseur uit te nodigen op een werkoverleg. Deze kan bijvoorbeeld informatie en tips geven voor het voeren van 'een goed gesprek'. Alle middelen uit de toolbox zijn te downloaden op de integriteitspagina op het gemeentelijk intranet RIO.

Week van de integriteit

Een belangrijk en jaarlijks terugkerend evenement is de Week van de Integriteit. Rotterdam geeft hier elk jaar een eigen draai aan, met een programma dat past bij vraagstukken uit de eigen organisatie en van de werkvloer. Het programma van 2021 is op het laatste moment nog volledig omgezet in een digitaal aanbod, omdat strengere coronamaatregelen dit noodzakelijk maakten. Net als eerdere jaren vond ruim voor de start van de week de promotie plaats op RIO, met polls, filmpjes en stellingen.



RIO

Er verschijnen regelmatig berichten over integriteit op RIO. Deze berichten leiden vaak tot reacties en discussies. De gemeentesecretaris en de directeurs plaatsen op RIO regelmatig blogs waarin zij aandacht besteden aan integriteit en gedrag. Via de pagina Concerninformatie komt een medewerker met één muisklik bij alle informatie over Integriteit: het personeelshandboek, de Gedragscode, informatie over de ambtseed, de VOG's en de meldprocedure.

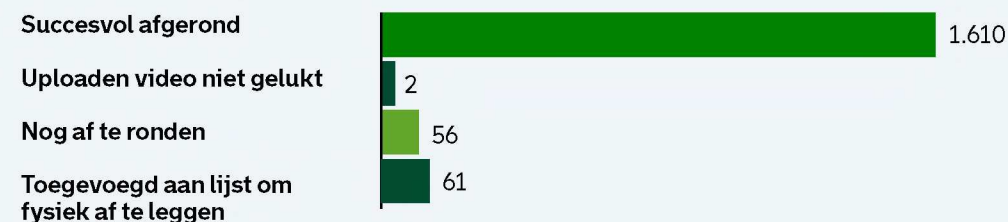
4.2 Verplichte activiteiten

Ambtseed

Elke nieuwe medewerker legt binnen vier maanden na indiensttreding bij de gemeente Rotterdam de ambtseed af. Deze verplichting geldt ook voor extern ingehuurde medewerkers en stagiairs. In normale omstandigheden organiseert de gemeente hiervoor zo'n zes keer per jaar een zogenoemde integriteitsbijeenkomst. Deze vindt plaats in de Burgerzaal van het stadhuis. 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.

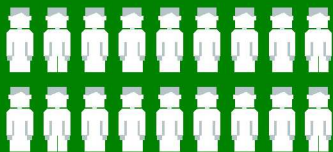
Deze vorm, met een echte, persoonlijke bijeenkomst in de Burgerzaal, heeft de voorkeur. Door de coronabeperkingen was er in 2021 echter sprake van een digitale variant. Via een informatiefilm en e-learning bereidden de nieuwe ambtenaren zich voor op het digitaal afleggen van de ambtseed. In 2021 hebben 1.610 medewerkers dat succesvol gedaan, met een ingestuurd filmpje. Er wordt op toegezien dat iedereen de procedure uiteindelijk afrondt. Is dat bij iemand niet gelukt, dan krijgt zij of hij een herinnering en de betrokken leidinggevende neemt contact op. Voor komend jaar is een nieuwe opzet van het afleggen van de ambtseed in de maak, met meer oog voor de menselijke maat.

E-Learning ambtseed



Dat verklaar
en beloof ik!

Zo waarlijk
helpe mij God
almachtig!



1.762

Aantal
nieuwe ambtenaren
in dienst in 2021.

In 2021 zijn er

1.615

nieuwe VOG's
uitgevraagd en ontvangen
van huidige medewerkers.



91

medewerkers
konden geen VOG overleggen.
Meest voorkomende redenen zijn
verlof, pensioen, detachering buiten
gemeente, aanvraag loopt nog.

In 2021 zijn

1.177

nieuwe stagiairs
gestart. Voor al deze stagiairs
is een VOG opgevraagd en
ontvangen.

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 aanleveren. Van de afdeling HR ontvangen medewerkers een instructiemail hoe zij een VOG kunnen aanvragen bij Justis. Nadat zij de VOG hebben opgestuurd en deze door HR is ontvangen, krijgen de medewerkers de gemaakte kosten via het salaris terugbetaald. Ook bij de VOG, net als bij de ambtseed, wordt er op toegezien dat iedereen netjes een VOG aanlevert. Is het niet gelukt, dan krijgt zij of hij een herinnering en wordt contact opgenomen.

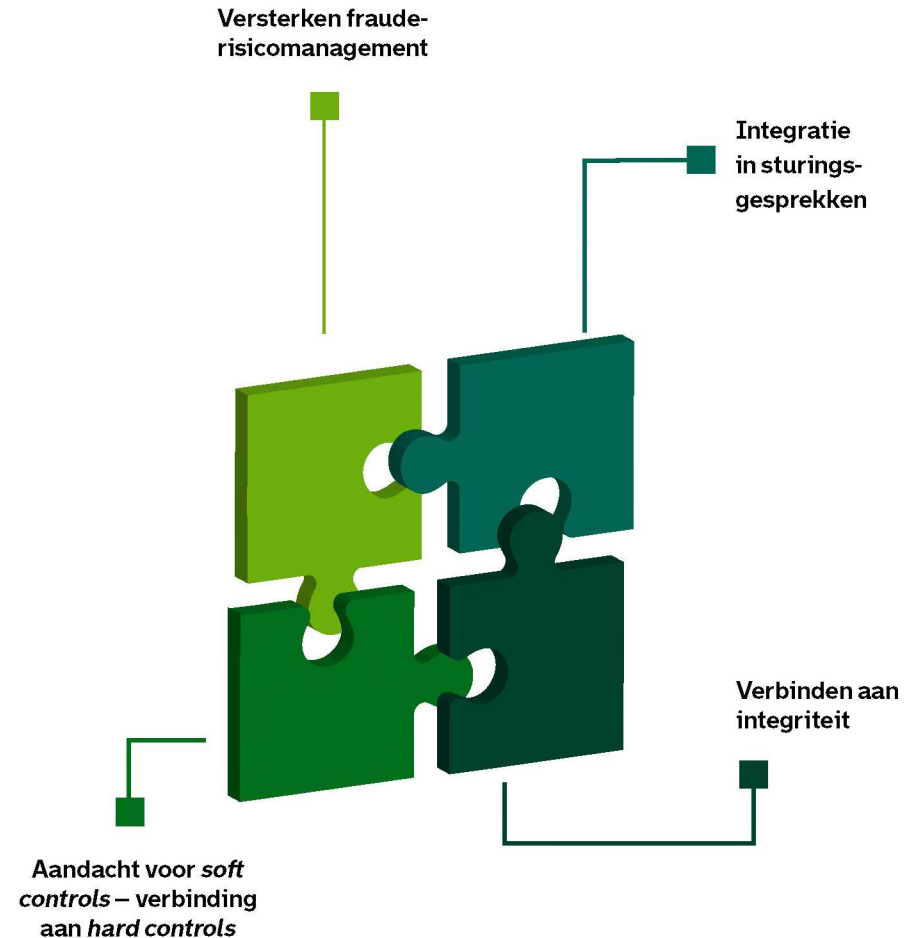
5. Audit Hard Controls Fraude

In 2021 heeft de afdeling Concern Auditing onderzoek gedaan naar zogenoemde *hard controls*. Met de audit Hard Controls Fraude heeft deze afdeling gekeken naar de mate waarin het management stuurt op de 'harde controle' om fraude te voorkomen en tijdig 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 control uitgevoerd en worden de risico's voldoende afgedekt).'*

In 2021 is het volgende bereikt:

- een groter, concernbreed bewustzijn van frauderisico's; hiermee is urgentie en draagvlak gecreëerd;
- beschrijving per cluster van het overgrote deel van de top 3 aan fraude-risicovolle processen, en op basis daarvan de invoering van passende maatregelen;
- projectteams voor frauderisicomanagement in de clusters;
- agendering van frauderisicomanagement in de sturingsgesprekken;
- gesprekken over frauderisico's in het concern op gang gebracht; workshops, risicosessies, dialoogtafels, interviews hebben bijgedragen aan een groter bewustzijn van frauderisico's

Het werk is niet af en is nooit af. Borging van aandacht, urgentie en sturing is de opgave voor 2022. Verder vindt in 2022 per cluster de afronding plaats van de beheersmaatregelen voor de top 3 van frauderisico's. Het gaat in 2022 ook om het blijvende besef dat frauderisicomanagement niet iets is 'wat je er even bij doet', maar dat het een onlosmakelijk onderdeel is van de dagelijkse praktijk.



6. Medewerkers tevredenheidsonderzoek

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) is een jaarlijkse en belangrijke monitor van de tevredenheid van de 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 een aantal stellingen voorgelegd over integriteit en dit aantal is sinds 2021 vergroot. Stellingen over ongewenst gedrag waren al langer opgenomen. Sinds januari 2022 zijn de resultaten van het MTO 2021 op teamniveau voor alle medewerkers te raadplegen via het intranet RIO. De komende periode bespreken alle teams en medezeggenschapsorganisaties de resultaten.

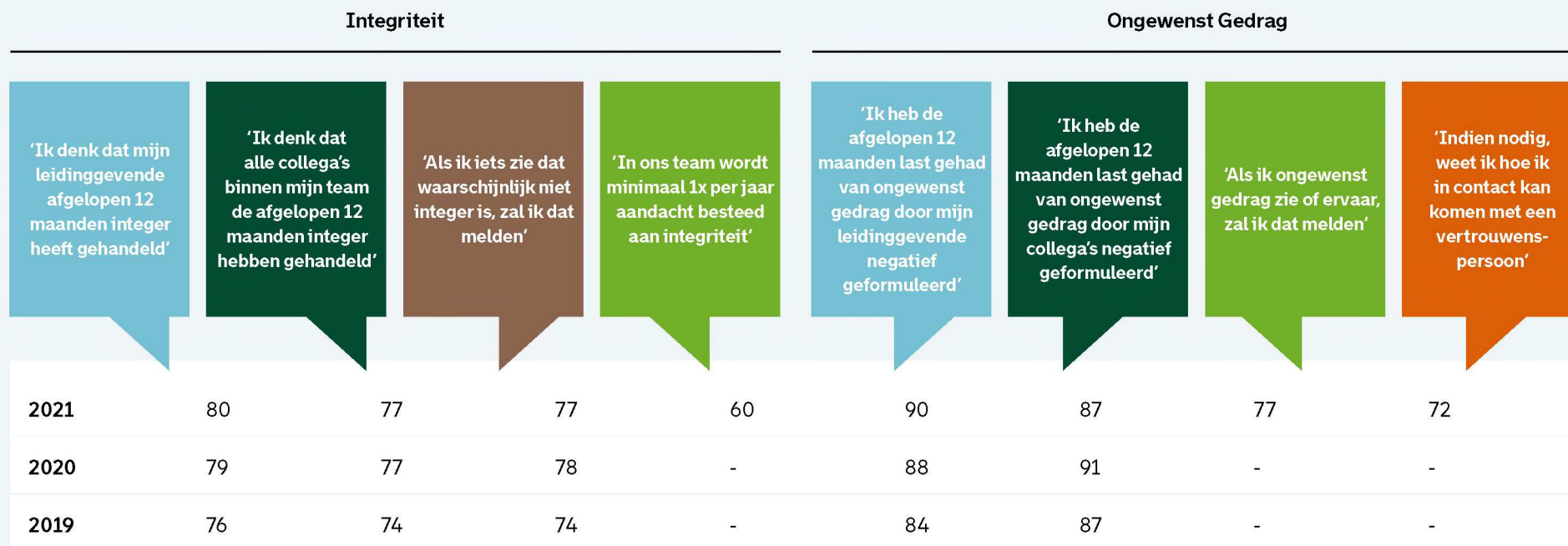
Aan het MTO 2021 deden bijna tienduizend medewerkers mee, zo'n duizend meer dan het jaar ervoor. Gemiddeld geven zij de gemeente als werkgever een 7,1, precies hetzelfde 'rapportcijfer' als bij het MTO 2020. Bevlogenheid scoort het hoogst met 77 op een schaal van 100, en werkdruk het laagst met 55 op 100.

De stellingen op de volgende pagina gaan over integriteit en ongewenst gedrag. Er zijn aan het MTO 2021 drie vragen over dit thema toegevoegd. Daardoor is het beter mogelijk ontwikkelingen te volgen en zo nodig tijdig bij te sturen. De meldingsbereidheid rond integriteit bleef vrijwel gelijk met 77 van 100. De beste scores waren voor de vragen over 'last hebben van ongewenst gedrag door collega's en de leidinggevende'. Onder de tabel staat een toelichting op de negatief geformuleerde stellingen. Het laagst scoort de aandacht in het team voor integriteit (60 van 100). Samen met het actieplan over de verhoging van het bewustzijn heeft dit onderwerp in 2022 een hoge prioriteit.



*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 dichterbij 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 80 bij Integriteit over de leidinggevende, bestaat uit 31% helemaal eens, 49% eens, 9% weet niet/geen mening, 8% noch eens/ noch oneens, 2% oneens en 1% helemaal oneens.

De score van 72 bij Ongewenst Gedrag en weet hoe in contact te komen met een vertrouwenspersoon, bestaat uit 22% helemaal eens, 53% eens, 5% weet niet/geen mening, 10% noch eens/nog oneens, 8% oneens en 2% helemaal oneens.



Gemeente
Rotterdam