

Jaarverslag Ambtelijke Integriteit Gemeente Brunssum 2024



INHOUDSOPGAVE

1. VOORWOORD	P.2
2. TERUGBLIK OP 2024	P.3
3. AANTAL MELDINGEN	P.8
4. DOORKIJK NAAR 2025	P.9
5. TOT SLOT	P.10

1. VOORWOORD

Vanuit onze kernwaarden staan we voor een integere organisatie. We werken voortdurend aan het versterken van integer gedrag. We werken elke dag voor ruim 28.000 burgers van Brunssum. Daar zijn we terecht trots op. Niet-integer gedrag past daar niet bij en kan ook het vertrouwen in onze organisatie schade toebrengen. Als gemeente hebben we een bijzondere positie. De bevoegdheid en middelen die wij dagelijks gebruiken, kunnen grote impact hebben op het leven van burgers in Brunssum. Dat brengt een extra grote verantwoordelijkheid met zich mee.

In dit jaarverslag integriteit 2024 leggen we als organisatie verantwoording af. We geven inzicht in de staat van onze integriteit en de activiteiten die het afgelopen jaar zijn ondernomen om integriteit als belangrijk thema te blijven agenderen.

Vanaf september 2023 is een integriteitsfunctionaris aangesteld binnen de gemeente Brunssum. Deze functionaris houdt zich enerzijds bezig met het opstellen en actualiseren van beleid op het gebied van integriteit en anderzijds met het vergroten van het integriteitsbewustzijn onder de medewerkers. Dat betekent niet dat vóór september 2023 is stilgezet op het gebied van integriteit. De gedragscodes zijn namelijk geactualiseerd in 2022 en er is een beleidsplan integriteit (2022-2026) opgesteld. Ook beschikt de gemeente Brunssum over Gemeentelijke richtlijnen voor gebruik internet, e-mail en sociale media 2019. Niet alleen op het gebied van beleid is er van alles opgesteld, ook is er gewerkt aan de bewustwording. Alle medewerkers hebben namelijk deelgenomen aan de cursus Morele Oordeelsvorming, georganiseerd door Governance & Integrity.

Een deel van het vigerende beleid bleek verouderd en achterhaald, bijvoorbeeld de procedure voor het verrichten van onderzoek bij vermoeden van een misstand. Ook is eenmalig een cursus organiseren voor iedereen binnen de gemeente niet voldoende om efficiënt te werken aan het vergroten van het integriteitsbewustzijn, hiervoor is herhaling en onderhoud nodig. Hiermee is aan de slag gegaan. Op veel verschillende manieren wordt gewerkt aan de bewustwording en ook is het beleid geactualiseerd. Hetgeen concreet het afgelopen jaar onder handen is genomen, zal in dit jaarverslag uiteengezet worden. Ook wordt er een doorkijk gemaakt naar hetgeen in 2025 zal worden aangepakt/georganiseerd. Zo wordt gewerkt aan een pro actief veilig werkklimaat.

2. TERUGBLIK OP 2024

Het afgelopen jaar zijn er zowel op beleidstechnisch gebied, als op het gebied van integriteitsbewustzijn stappen gezet om verdere vooruitgang te boeken op het gebied van integriteit. Hieronder een opsomming van hetgeen afgelopen jaar (2024) is ondernomen.

DE ACTUALISATIE VAN DE 'PROCEDURE VOOR HET VERRICHTEN VAN EEN ONDERZOEK BIJ HET VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND'

De huidige procedure voor het verrichten van een onderzoek bij een vermoeden van een misstand is gebaseerd op de Wet Huis voor Klokkenluiders. Deze is sinds de inwerkingtreding van de Wet Bescherming Klokkenluiders op 18 februari 2023 niet meer actueel. In de Wet bescherming klokkenluiders zijn namelijk een aantal belangrijke actoren veranderd ten op zichte van de eerder geldende Wet Huis voor Klokkenluiders. Zodoende is de procedure onder handen genomen. Deze wetstechnische verandering en de verandering van de tijdsgeest in acht nemend, is besloten om twee nieuwe meldregelingen op te stellen.

- **Regeling melden vermoeden van een integriteitsschending of misstand**

Dit is regeling voor het melden van een vermoeden van een integriteitsschending of misstand waarbij alle partijen betrokken bij deze regeling duidelijk weten wat de processtappen zijn, waar ze recht op hebben en wat verplicht is. Ook voldoet deze regeling aan de wettelijk gestelde vereisten. Melders kunnen veilig melden en betrokkenen worden zo goed mogelijk beschermd. De regeling melden vermoeden van een integriteitsschending of misstand is omtrent de fases/stappen die doorlopen moeten worden vergelijkbaar met de huidige procedure voor het verrichten van een onderzoek bij een misstand, alleen beschrijft de nieuwe regeling de stappen veel concreter en horen er voorschriften bij. De reden hiervoor is dat in de Wet bescherming klokkenluiders veel wettelijke verplichtingen zijn opgesteld waaraan de fases/stappen moeten voldoen. Hierbij kan gedacht worden aan gestelde termijnen, verplichte volgordes, voorgestelde manieren. Het doel van deze regeling is waarheidsvinding door middel van gedegen onderzoek.

- **Regeling melden ongewenste omgangsvorm**

Dit is een regeling voor het melden van ongewenste omgangsvormen, waarbij het voor iedereen duidelijk is wat er gedaan kan worden wanneer sprake is van een ongewenste omgangsvorm. Het hebben van een dergelijke regeling helpt bij het stimuleren van een transparante organisatie waarbinnen medewerkers zich veilig kunnen voelen. De regeling melden ongewenste omgangsvormen is toegankelijk opgesteld. Veel verschillende personen hebben een rol in deze meldregeling. Hierin wordt beschreven met welke mensen je

eventueel over jouw probleem kan praten en in welke situatie wie geschikt is. Deze verdeling is in een oplopende schaal ingedeeld. Het is namelijk niet louter een meldregeling, maar ook een soort handreiking als je ergens mee zit en je niet nadrukkelijk een melding wil doen waar iets mee wordt gedaan, maar gewoon even erover wil praten. De reden waarom de meldregeling uitgebreid is vormgegeven, is omdat een organisatie op deze manier transparantie uitstraalt. Ná de beschrijving welke rol bepaalde personen kunnen spelen in welke situaties, worden er een aantal mogelijkheden opgesomd waarmee de situatie kan worden opgelost. Ook hier zijn weer meerdere mogelijkheden, afhankelijk van de situatie. Wel is bij elke oplossing concreet aangegeven wie bij de desbetreffende oplossing welke rol heeft, zodat voor ieder duidelijk is wat verwacht wordt. Bij elke situatie kan een andere oplossing beter zijn en daarom staan er meerdere oplossingen opgenomen. Welke oplossing het uiteindelijk wordt, wordt bepaald in samenspraak tussen melder, leidinggevende en eventueel integriteitsfunctionaris. Het doel van de regeling is om er samen uit te komen en de ongewenste situatie te verhelpen.

Deze regelingen zullen in 2025 vastgesteld worden.

UITVOERING VAN 0-METING MET BEHULP VAN HET FRAMEWORK ETHIEK EN INTEGRITEIT

In het uitvoeringsprogramma van het College van B&W 2022-2026 is opgenomen dat onze normen en waarden worden geborgd via het kwaliteitssysteem voor monitoring Framework Ethiek & Integriteit. Dit Framework is een integriteitsmanagementsysteem waarmee kan worden vastgesteld in hoeverre onze organisatie voldoet aan de geldende eisen met betrekking tot ethiek en integriteit. In oktober 2024 is de eerste meting 'de 0-meting' van start gegaan. Er zijn Smart Controls (verklaringsopdrachten) uitgezet naar verschillende personen (bewijzers) die de opdracht kregen om te bewijzen of er wel of niet wordt voldaan aan een bepaalde Smart Control. Een voorbeeld is of de leidinggevende minimaal één keer per jaar een gesprek voert met de ambtenaar over diens functioneren, waarbij ook integriteit en ethisch gedrag, zoals geoperationaliseerd in de gedragscode, wordt besproken. Als een bewijzer vond dat er niet aan werd voldaan, dan kon diegene dat aangeven en konden er verbeteracties worden voorgesteld.

Hetgeen we in 2025 zullen meenemen als verbeterpunten uit de 0-meting is het volgende:

- Risico's bij functies registreren: De organisatie kan een actueel overzicht maken van risico's voor alle functies die voorkomen in het functiehuis van de organisatie. Hierbij is per functie in kaart gebracht welke integriteitsrisico's deze functies met zich meebrengen. Ook wordt aangegeven via welke maatregelen de organisatie deze risico's beheersbaar maakt.
- Inventariseren of er in 2025/2026 een cursus moreel leiderschap kan worden georganiseerd.

PERIODIEK BLOGS IN HET KADER VAN INTERGITEIT OP INTRANET

De afgelopen anderhalf jaar zijn er periodiek blogs geschreven rondom het onderwerp integriteit. De insteek was om het onderwerp op deze manier structureel onder de aandacht te brengen. Idealiter worden deze blogs gelezen en schieten de medewerkers inhoudelijk hier iets mee op. Niet alle medewerkers zullen echter elke keer de blogs lezen of sommige medewerkers zullen de blogs misschien nooit lezen, maar door het structureel voorbij zien komen van integriteitsonderwerpen op Intranet hebben de medewerkers wel het gevoel dat de gemeente dit belangrijk vindt. Ook zal integriteit onbewust een grotere rol gaan spelen bij de medewerkers door het frequent spotten van integriteitsblogs. De gemeente besteed namelijk aandacht aan dit onderwerp in ‘levende’ zin. Hiermee wordt bedoeld dat los van beleid en protocollen, er ook op een minder formele manier naar de medewerker wordt gecommuniceerd omtrent integriteit middels deze blogs. Hieronder staan de blogs die reeds op Intranet zijn geweest, opgesomd:

1. ‘Integer handelen, is dat wel zo vanzelfsprekend?’
2. ‘Onderzoek ‘Foute ambtenaren’ van RTL Nieuws naar integriteitsmeldingen binnen alle gemeenten van Nederland’
3. ‘Integritisme’, een heet hangijzer waar wij voor moeten waken?
4. ‘Hoe werk je naar een zo integer mogelijke organisatie toe?’
5. ‘Welke uitspraak over integriteit spreekt jou het meeste aan?’
6. ‘Ben jij ambtenaar van 09:00-17:00 óf 24/7?’
7. Toename meldingen grensoverschrijdend gedrag in Nederland
8. Voorstelvideo van onze externe vertrouwenspersoon en wat is het verschil tussen de vertrouwenspersoon en de integriteitsfunctionaris

ONBOARDPERIODIEK BLOGS IN HET KADER VAN INTERGITEIT OP INTRANET

Voor nieuwe medewerkers is het een goed startpunt om de module Integriteit & Ambtseed van het Onboarding-programma van IGOM te volgen. Hierin wordt het belang van integriteit in een organisatie en de rol van de ambtseed toegelicht. Behalve het feit dat de informatie in deze module relevante kennis is die de nieuwe medewerker opdoet, is de verplichting tot het volgen van deze module ook een duidelijk teken vanuit de organisatie dat integriteit bij ons hoog in het vaandel staat. Dit voorstel is in mei 2024 in het MT besproken en akkoord bevonden. Op deze manier wordt al vanaf de start van een medewerker bij gemeenten Brunssum aandacht besteed aan het onderwerp integriteit.

VERTROUWENSPERSOON POSTERS EN INTRODUCTIEVIDEO

Ondanks het feit dat wij reeds geruime tijd beschikken over een externe vertrouwenspersoon en dit ook vermeld wordt op onze Intranetpagina, waren er nog steeds medewerkers die hier niet van op de hoogte waren of niet wisten wie onze externe vertrouwenspersoon is. Om hier meer aandacht aan te besteden, heeft onze externe vertrouwenspersoon een poster gemaakt waar informatie op staat voor welke gevallen je bij haar terecht kan en wat je kan verwachten als je bij haar op gesprek komt. Ook de contactgegevens staan hierop duidelijk vermeld. Er zijn 34 posters gedrukt die zijn verspreid op alle plekken waar medewerkers van gemeente Brunssum komen. Het doel hiervan is om de externe vertrouwenspersoon onder de aandacht te brengen. Hiernaast is het streven om de drempel lager te maken om ergens over te praten met de vertrouwenspersoon. Als organisatie laat je zo blijken dat je een sociaal veilig werkklimaat hoog in het vaandel hebt staan en ook herhaaldelijk de mogelijkheid biedt om contact op te nemen met de vertrouwenspersoon. De posters zijn voornamelijk op de binnenkant van de toiletdeuren gehangen, omdat dit een plek is waar je helemaal alleen bent. Het kan namelijk eng zijn om in het bijzijn van collega's de poster goed te bekijken of zelfs de QR code te scannen, omdat je niet wil dat collega's ergens van weten. De posters zijn alleen op toiletten gehangen waar geen burgers komen, anders schept dit wellicht verwarring en gaan burgers bellen naar onze externe vertrouwenspersoon. Op plekken waar dit niet kon, hebben we een andere geschikte plek gekozen. Ook is op Intranet een blog hieraan gewijd. In deze blog wordt ook een video getoond waarin onze externe vertrouwenspersoon zich voorstelt. Zo hebben medewerkers een idee wie zij is voordat ze een afspraak maken. Dit kan ook drempelverlagend werken en zo blijven medewerkers minder lang met een probleem zitten.

MORELE OORDEELSVORMING

Net als in 2023 zijn er ook in 2024 trainingen morele oordeelsvorming door Governance & Integrity gegeven aan nieuwe medewerkers of aan medewerkers die het nog niet hebben kunnen volgen. Dit is een training op maat die,

1. kennis en inzicht biedt over de maatstaf waarmee wordt bepaald of een handeling moreel juist is.
2. een systematiek leert toepassen om de morele juistheid van het eigen handelen in de praktijk nauwkeurig te onderzoeken.
3. u helpt bij de morele keuzes in de gemeente . De methodiek maakt het mogelijk om samen met collega's lastige beslissingen te onderzoeken en te komen tot een gezamenlijk oordeel.

Na afloop kregen alle deelnemers ook een boekje met hierin een methodiek – in de vorm van een helder gestructureerd zeven stappenplan – die het mogelijk maakt om bij alle voorkomende handelingen en beslissingen na te gaan wat moreel juist is.

SIR ASKALOT VRAGEN AANGEVULD MET OP MAAT GEMAAKT INTEGRITEITSVRAGEN

Sir Askalot is een bewustwordingstool om een thema levend te houden in een organisatie. Twee-wekelijks worden er per email vragen gestuurd naar de medewerkers om hun kennis te testen, maar vooral om ze weer even aan het denken te zetten over een bepaald onderwerp. De antwoorden op deze vragen worden systematisch verwerkt, waarmee we een beeld krijgen van hoeveel mensen deze vragen invullen en hoeveel van hen de antwoorden goed had. Zo kan je per thema sturen op welke onderdelen wel voldoende bekend zijn bij de medewerkers en welke onderdelen nog niet. Sir Askalot wordt reeds gebruikt als bewustwordingstool op het gebied van Privacy & Informatiebeveiliging. Sinds afgelopen 5 december zijn er ook vragen bij over integriteit. Hieronder staan twee voorbeelden:

STEL JE KRIJGT DE VOORZITTER VAN DE VOETBALCLUB OP BEZOEK, VANWEGE EEN SUBSIDIEAANVRAAG. HIJ IS EEN GOEDE VRIEND. JE HEBT DE AANVRAGEN VAN DE ANDERE VOETBALCLUBS OP JE BUREAU LIGGEN EN LOOPT WEG OM KOFFIE TE HALEN. HIJ KAN ZE HIERDOOR GOED BEKIJKEN. IS DIT INTEGER GEDRAG OF NIET?

- A) JA, WANT HIJ ZIT AAN DE ANDERE KANT VAN DE TAFEL EN MAG ER NIET IN KIJKEN
- B) NEE, VOORDAT JE WEGGING HAD JE MOETEN ZEGGEN DAT HIJ ER NIET IN MAG KIJKEN
- C) NEE, OOK AL LIJKT HET PER ONGELUK, JE HEBT TOCH ALLE SCHIJN TEGEN JE, ZELFS ALS HIJ ER NIET IN KIJKT

ALGEMENE UITLEG: C). ALS AMBTENAAR MOET JE JE NIET ALLEEN INTEGER GEDRAGEN, MAAR ER OOK VOOR ZORGEN DAT JE NIET DE SCHIJN WEKT VAN NIET INTEGER GEDRAG. MEN KAN NU DENKEN DAT JE JE VRIEND MET OPZET ALLEEN LAAT MET DEZE INFORMATIE. MET DEZE WIJZE VAN HANDELEN LEG JE DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN HET INTEGER HANDELEN BIJ JE VRIEND. BETER LEG JE DE AANVRAGEN VAN TE VOREN EVEN WEG OF LAAT JE JE VRIEND MEELOPEN NAAR DE KOFFIEAUTOMAAT.

AFGELOPEN PERIODE HEB JE INTERN HARD AAN EEN PROJECT GEWERKT MET COLLEGA'S EN EEN LEVERANCIER. HET PROJECT IS SUCCESVOL AFGEROND EN ALS DANK STUURT DE LEVERANCIER ALLE TEAMLEDEN, WAARONDER JOU, TWEE BIOSCOOPBONNEN (MET ELK EEN WAARDE VAN € 12,50).

MAG JE DEZE HOUDEN?

- A) NEE, JE STUURT DEZE RETOUR.
- B) JA, EN IK HOEF DEZE INTERN OOK NIET TE MELDEN.
- C) JA, EN IK MAAK HET BESPREEKBAAR BIJ JOUW LEIDINGGEVENDE.

ALGEMENE UITLEG: C). EEN RELATIEGESCHENK DAT € 50,- OF MINDER WAARD IS MAG –NA OVERLEG MET JE LEIDINGGEVENDE- WORDEN GEHOUDEN, TENZIJ DUIDELIJK IS DAT HET GESCHENK BEDOELD IS OM JOUW HANDELEN TE BEÏNVLOEDEN. MET JE AFDELINGSHOOFD MAAK JE AFSPRAKEN OVER DE VERDELING VAN HET GESCHENK.

Via Recourse kunnen de beheerders van de desbetreffende gebieden binnen Sir Askalot zien hoeveel medewerkers in het totaal of per afdeling de vragen beantwoorden en hoe hoog het percentage goede antwoorden is. Zo wordt het resultaat van de uitgezette vragen erg inzichtelijk. Ook draagt het bij aan de integriteitsbewustwording.

3. AANTAL MELDINGEN

De tabel hieronder geeft het aantal meldingen aan dat is gedaan op grond van de 'procedure voor het verrichten van een onderzoek bij het vermoeden van een misstand' in 2024. De tabel geeft geen informatie over de gegrondheid en het type melding.

MELDING VAN INTEGRITEITSSCHENDING / MISSTAND	AANTAL
Melding Integriteitsschendingen	2 (1 gegrond, 1 ongegrond)
Melding Misstanden	0

4. DOORKIJK NAAR 2025

Het komende jaar zal het beleid vastgesteld worden wat in 2024 is geactualiseerd. Verder wordt vooral gefocust op de integriteitsbewustwording en kennisgeving. Hieronder zal opgesomd worden wat het komende jaar ondernomen zal worden.

INTEGRITEITSSPEL DILEMMAX

In 2025 wordt met alle medewerkers van gemeente Brunssum het integriteitskaartenspel Dilemmax gespeeld. De verschillende teams/afdelingen binnen de gemeente zijn verdeeld over meerdere maanden in het jaar 2025. Er is namelijk voor elk team / 'functiegroep' een eigen dilemma kaartenset op maat gemaakt. Deze dilemmasets sluiten op deze manier het beste aan op de dagelijkse praktijk van de betreffende groep.

Het spel heeft als doel om dilemma's te leren herkennen en samen leren te bespreken. Dit draagt bij aan een transparante organisatie. Men is zich er vaak niet van bewust dat er veel verschillende standpunten mogelijk zijn bij integriteitsdilemma's. In dit spel zal dit opvallen: niet iedereen heeft hetzelfde beeld bij integriteit. Ook zijn sommige mensen huiverig om integriteitsdilemma's te bespreken, hoewel dit juist heel belangrijk is. Het bespreken met elkaar van deze dilemma's draagt bij aan de bewustwording en transparantie. De thema's die onder andere aan bod kunnen komen zijn: risico, compliance, gedrag, fraude, cultuur, integriteit, inclusie, ongewenst gedrag, en melding & handhaving.

Dilemmax is een kaartspel dat je bewust maakt van de vele manieren waarop integriteit een rol speelt in je werk. De spelvorm is laagdrempelig, waardoor iedereen het spel kan begrijpen. Het spel bestaat uit 36 dilemmakaarten en 6 protestkaarten. Het spel wordt gespeeld tussen 4-6 spelers en iedere speler krijgt 6 dilemmakaarten en 1 protestkaart. Doel van het spel is om als eerste jouw kaarten uit te spelen. Om dat te bereiken zal je het dilemma op jouw kaartje moeten bespreken met de teamgenoten en pas bij instemming mag je de kaart opleggen. Kan je het niet eens worden met de keuze van een ander? Dan kan je gebruik maken van jouw protestkaart. De integriteitsfunctionaris zal het spel begeleiden. Het spel duurt circa 90 minuten inclusief evaluatie. Naast dat dit spel de bewustwording rondom integriteit zal vergroten, is het ook een goede manier van teambuilding. Medewerkers leren elkaar wellicht kennen op een andere manier, en dat geeft een verfrissend inzicht.

Het spel wordt gespeeld in de groep waarmee de medewerkers dagelijks werken en deze speelwijze stimuleert om onderling dilemma's bespreekbaar te maken. Ook kunnen collega's elkaar beter leren kennen omtrent hun integriteitsvisie. Het gaat hierbij niet om goed of fout, maar om het wegen van verschillende belangen en het herkennen van signalen. Door het spelen van het spel en door daar met elkaar te praten, worden medewerkers zich bewust van grijze gebieden en kunnen zij met elkaar zoeken naar een gemeenschappelijke lijn of opvatting.

En dat op een leuke en laagdrempelige manier! De integriteitsgame is daarmee dus niet het einde, maar het begin. Het is een startpunt voor het gesprek over (het versterken van de) integriteit.

DE REGELINGEN MELDEN VERMOEDEN VAN EEN MISSTAND OF INTEGRITEITSSCHENDING EN MELDEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN ZIJN VASTGESTELD

In 2025 zullen de regelingen door de besluitvorming heen zijn en worden vastgesteld. Dan kan er ook door melders gebruikt worden gemaakt van de regelingen. De procedure tot het verrichten van een onderzoek bij het vermoeden van een misstand is dan niet langer meer in werking.

INTRODUCTIEDAG NIEUWE MEDEWERKERS; INTRODUCTIEVIDEO EXTERNE VERTROUWENSPERSOON EN KORTE INTRODUCTIE INTEGRITEITSFUNCTIONARIS

Op de introductiedag voor nieuwe werknemers wordt er een filmpje getoond waarin de afdelingshoofden zich voorstellen. Dit filmpje geeft gelijk een eerste indruk. Nu heeft onze externe vertrouwenspersoon ook een filmpje waarin ze zich voorstelt en waarin ze uitleg wat de externe vertrouwenspersoon voor je kan betekenen. Dit filmpje zal bij de introductiedagen worden getoond. Zo neem je nieuwe medewerkers gelijk mee.

Daarnaast neemt de integriteitsfunctionaris de eed en beloftes af, zoals ook al eerder het geval is geweest. Nu zal de integriteitsfunctionaris echter ook een introductie doen over hetgeen gedaan wordt aan integriteitsbewustwording, welke meldregelingen er zijn en waarvoor je bij de integriteitsfunctionaris terecht kan en waarvoor bij de externe vertrouwenspersoon.

PERIODIEK BLOGS IN HET KADER VAN INTEGRITEIT OP INTRANET

De afgelopen anderhalf jaar zijn er periodiek blogs geschreven rondom het onderwerp integriteit. Dit zal in het jaar 2025 worden voortgezet.

UITVOERING VAN 1-METING MET BEHULP VAN HET FRAMEWORK ETHIEK EN INTEGRITEIT

Ook in 2025 wordt het kwaliteitssysteem voor monitoring Framework Ethiek & Integriteit gebruikt. Dit integriteitsmanagementsysteem zal rond oktober 2025 de 1-meting uitvoeren. Met de resultaten van deze meting kan worden nagegaan of er vooruitgang is geboekt ten opzichte van de 0-meting door het aanpakken van de verbeterpunten.

5.TOT SLOT

Ondanks er al veel is ondernomen in 2024, is er altijd ruimte voor verbetering. Om een transparante, optimale cultuur te creëren is heel veel aandacht nodig gedurende een ruime tijd. Dit is niet geklaard in één jaar, twee jaar of drie jaar. Om dit te bereiken zal er jaar na jaar gewerkt moeten worden aan de bewustwording en de integriteitsinfrastructuur. Integriteit is belangrijk in alle lagen binnen de gemeente. Het management heeft een zeer belangrijke rol als voorbeeldfunctie en integriteit moet van boven naar beneden gedragen worden. De integriteitsfunctionaris is de vertegenwoordiger van de integriteit en zal moeten zorgen voor activiteiten en kennisvergaring om aan de integriteitsbewustwording te werken en beleid actueel en functioneel te houden. Het allerbelangrijkste is echter dat alle medewerkers mee moeten worden genomen. Nogmaals, integriteit is van belang binnen alle facetten van de gemeente.

Kortom, hebben wij het afgelopen jaar belangrijke stappen gezet in het versterken van ons integriteitsbeleid en integriteitsbewustwording.

Hoewel we vooruitgang hebben geboekt, erkennen we dat integriteit een continu proces is. Er blijven uitdagingen en werkpunten, en het is onze verantwoordelijkheid om ook in de toekomst te blijven investeren in bewustwording en de ontwikkeling van een cultuur waarin normen en waarden dagelijks worden nageleefd. Met een voortdurende focus op integriteit blijven we werken aan een gemeente die niet alleen effectief en verantwoord handelt, maar ook het vertrouwen van onze inwoners, medewerkers en andere betrokkenen verdient.