

Jaarverslag Ambtelijke Integriteit Gemeente Brunssum 2025



INHOUDSOPGAVE

1. VOORWOORD	P.2
2. TERUGBLIK OP 2025	P.3
3. AANTAL MELDINGEN	P. 7
4. DOORKIJK NAAR 2026	P. 8
5. TOT SLOT	P.11

1. VOORWOORD

Integriteit kan het vertrouwen in de overheid maken of breken. We vinden het dan ook uitermate belangrijk om als gemeentelijke organisatie betrouwbaar en zorgvuldig te handelen. Integriteit is dan ook een van onze kernwaarden. Daarom blijven we ons voortdurend inzetten om integer gedrag te versterken. Elke dag werken we voor ruim 27.000 inwoners van Brunssum en dat doen we met trots. Niet-integere handelingen passen daar niet bij en kunnen het vertrouwen in onze organisatie schaden. Als gemeente hebben we bovendien een bijzondere rol: de bevoegdheden en middelen die we gebruiken, kunnen grote invloed hebben op het leven van onze inwoners. Dat vraagt om een extra grote verantwoordelijkheid.

Integriteit is een van de kernkwaliteiten van de overheid. Om de legitimiteit van het overheidshandelen zo groot mogelijk te maken en het gezag in de samenleving te behouden, is het van het grootste belang dat de overheid integer handelt en ook de 'schijn tegen' te allen tijde voorkomt. De basisbeginselen van integriteit in een gemeentelijke organisatie zijn onder andere het afleggen van de eed of belofte, gedragscodes en meldregelingen. Hierbij stopt het echter niet. Integriteit moet worden verankerd in de praktijk van dag tot dag. Door middel van structurele bewustwording en evaluaties rondom integriteit wordt hieraan bijgedragen.

In dit jaarverslag integriteit 2025 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.

2. TERUGBLIK OP 2025

Afgelopen jaar zijn op zowel beleidsmatig vlak, als op het gebied van integriteitsbewustzijn belangrijke stappen gezet om de integriteit binnen de organisatie verder te versterken. Hieronder een opsomming van hetgeen afgelopen jaar (2025) is ondernomen.

DE VASTSTELLING VAN DE REGELING MELDEN VERMOEDEN VAN EEN INTEGRITEITSSCHENDING OF MISSTAND EN DE REGELING MELDEN ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN

De voormalige procedure voor het verrichten van een onderzoek bij een vermoeden van een misstand was gebaseerd op de Wet Huis voor Klokkenluiders. Deze procedure was 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 opzichte van de eerder geldende Wet Huis voor Klokkenluiders. Zodoende is de procedure onder handen genomen. Gezien de wetstechnische veranderingen en de veranderde tijdsgeest zijn er twee nieuwe meldregelingen vastgesteld.

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

Deze regeling beschrijft hoe een vermoeden van een integriteitsschending of misstand moet worden gemeld, welke stappen gevolgd worden en welke rechten en plichten gelden. De regeling voldoet aan alle wettelijke eisen en zorgt ervoor dat melders veilig kunnen melden en betrokkenen worden beschermd. De onderzoeksprocedure is concreet uitgewerkt en bevat verplicht voorgeschreven termijnen en werkwijzen uit de Wet bescherming klokkenluiders. Het doel is zorgvuldige waarheidsvinding via gedegen onderzoek.

- **Regeling melden ongewenste omgangsvormen**

Deze regeling beschrijft wat medewerkers kunnen doen bij ongewenste omgangsvormen en bij wie zij terechtkunnen. Het doel is een transparante en veilige organisatie te bevorderen. De regeling biedt verschillende gesprekspartners en oplossingsmogelijkheden, oplopend van laagdrempelige stappen tot de mogelijkheid om extern bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag (LKOG) een klacht in te dienen. Gemeente Brunssum heeft zich namelijk in 2025 aangesloten bij het LKOG. Dit is een onafhankelijke commissie van experts die klachten van medewerkers onderzoekt over ongewenst gedrag. Kortom, geeft de regeling per optie duidelijk aan wie welke rol heeft. Zo kan per situatie bekeken worden welke aanpak het beste past om de situatie op te lossen.

INTEGRITEITSSPEL DILEMMAX

In 2025 speelden 256 medewerkers van de gemeente Brunssum het integriteitsspel DilemmaX. Voor elke afdeling (en soms teams) werd een eigen set dilemma's ontwikkeld, passend bij de dagelijkse praktijk. Er werden in 2025 tientallen spelsessies gehouden. Het doel is om integriteitsdilemma's te herkennen, bespreekbaar te maken en zo bij te dragen aan bewustwording, transparantie en teambuilding. Door in de eigen teams te spelen leerden collega's elkaars perspectieven kennen en werden grijze gebieden zichtbaar. Uit de evaluatie bleek dat het spel zeer positief werd ervaren: herkenbare dilemma's, een veilige sfeer, interactieve deelname en een laagdrempelige manier om integriteit te bespreken. De volledige evaluatie staat op Intranet onder het thema 'integriteit'. Enkele onderwerpen zorgden voor interessante discussies. De gevoerde discussies gedurende het spel hebben geresulteerd in een duidelijk overzicht van onderwerpen waar meer aandacht voor nodig is. Hieronder staan een paar voorbeelden van spraakmakende thema's gedurende de sessies. De verdere toelichting is te vinden in de volledige evaluatie op Intranet.

- **Aanspreekcultuur**

Elkaar onderling kunnen aanspreken is belangrijk, maar soms is men bang om de ander te kwetsen. Daarom wordt soms gekozen voor indirecte routes, zoals overleggen met collega's of het bij de leidinggevende neerleggen. Een gezonde aanspreekcultuur voorkomt escalatie of roddelvorming en daarom is structurele aandacht hiervoor belangrijk. De leidinggevende heeft hierin een belangrijke voorbeeldrol. Dit krijgt ook aandacht in de training moreel leiderschap (zie paragraaf 4 'Doorkijk naar 2026').

- **Clean-desk Policy**

Gemeente Brunssum hanteert een clean-desk policy, waarbij gevoelige informatie op werkplekken goed moet worden beveiligd en laptops altijd moeten worden vergrendeld wanneer medewerkers hun plek verlaten. Tijdens de spelsessies is benadrukt welke risico's ontstaan wanneer laptops niet worden vergrendeld. Door voorbeelden te bespreken werd voor veel medewerkers duidelijk waarom deze maatregel ook in het kader van integriteit noodzakelijk is.

- **Omgang met (vertrouwelijke) informatie en functiebevoegdheden**

Veel dilemma's gingen over het zorgvuldig omgaan met informatie: wanneer je bepaalde gegevens wel of niet mag gebruiken en via welke kanalen je informatie mag delen. De kern is dat informatie die je via je functie verkrijgt, uitsluitend gebruikt mag worden voor de taken waarvoor je bevoegd bent.

- **Ongewenst Gedrag**

Ongewenst gedrag blijft een belangrijk thema. Medewerkers verschillen van mening over de beste aanpak: sommigen spreken direct aan, anderen kiezen voor de leidinggevende of een groepsbespreking, afhankelijk van de situatie. Dit hangt samen met de aanspreekcultuur. Daarnaast kwam het begrip integritisme uitgebreid aan bod: het risico dat situaties te snel als integriteitskwestie worden gezien. Dit is een bredere maatschappelijke ontwikkeling, waarvoor gewaakt moet worden.

UITVOERING VAN 1-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 november 2025 is de 1-meting uitgevoerd. Deze meting werd in 2024 voorafgegaan door de 0-meting.

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. Als een bewijzer vond dat er niet aan werd voldaan, dan kon de bewijzer dat aangeven en konden er verbeteracties worden voorgesteld. Aan de hand van deze 1-meting in 2025, wordt bepaald waaraan aandacht wordt besteed of wat wordt uitgevoerd in 2026. Dit is terug te vinden onder de vooruitblik (paragraaf 4).

PERIODIEK BLOGS IN HET KADER VAN INTEGRITEIT OP INTRANET

De afgelopen twee jaar zijn regelmatig integriteitsblogs geplaatst om het onderwerp blijvend onder de aandacht te brengen. Door deze informele en toegankelijke manier van communiceren krijgt integriteit bovendien onbewust meer plek in het dagelijks werk. Onderstaande blogs zijn inmiddels op Intranet verschenen:

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
9. Toenemende agressie tegen publieke medewerkers
10. 'Een strengere aanpak op het voorkomen van (seksuele) intimidatie en geweld op o.a. de werkvloer.'

SIR ASKALOT VRAGEN RONDONOM INTEGRITEIT

Sir Askalot is een bewustwordingstool die helpt om thema's in de organisatie levend te houden. Medewerkers ontvangen tweewekelijks per e-mail een aantal vragen om hun kennis te toetsen en hen opnieuw bewust te maken van een bepaald onderwerp. De antwoorden worden systematisch verwerkt, zodat zichtbaar wordt hoeveel medewerkers deelnemen en hoeveel antwoorden correct zijn. Hierdoor kan per thema worden bepaald welke onderdelen goed bekend zijn en waar nog verbetering nodig is.

Sir Askalot wordt ingezet voor Privacy & Informatieveiligheid én voor integriteit. In 2025 werd het thema integriteit verdeeld in vier onderdelen. In het overzicht hieronder staan de onderdelen, het deelnamepercentage en het percentage juiste antwoorden in 2025 ten opzichte van 2024.

Categorie	Activiteit		Score	
	Huidige periode	Vorige periode	Huidige periode	Vorige periode
Integriteit: Goed ambtenaarschap	58% ▼	67%	91% ▲	86%
Integriteit: Persoonlijke belangen	60% ▼	81%	82% ▲	73%
Integriteit: Informatie en geheimhouding	59% ▼	79%	84% ▲	83%
Integriteit: Integer gebruik voorzieningen	56% ▼	69%	70% ▼	79%

De activiteit geeft aan hoeveel van de gestelde vragen worden beantwoord. De activiteit in 2025 is t.o.v. 2024 gedaald. Dit kan twee verklaringen hebben. Ten eerste kan de reden zijn dat de medewerkers simpelweg zelf hebben gekozen om bepaalde vragen niet te beantwoorden, waardoor de activiteit daalt. Eventuele aanleiding kan zijn dat medewerkers sommige vragen te makkelijk vinden of bepaalde vragen te specifiek waren voor een doelgroep. Bijvoorbeeld gericht op klantcontacten. Dit zou demotiverend kunnen werken voor het beantwoorden van de vragen. Daarom zijn we op dit moment bezig om de vragen van alle onderdelen (Integriteit, Informatieveiligheid en Privacy) nogmaals door te nemen om dit wellicht verder te verbeteren. Een andere reden kan zijn dat de frequentie van de uitgestelde vragen ook lager lag dan in 2024. In het gehele set vragen van alle drie de onderwerpen worden de vragen één keer per twee weken uitgevraagd en wordt er gerouleerd tussen alle drie de onderwerpen. Wanneer de frequentie van de uitvraag lager lag, kan het een vertekend beeld geven van de dalende activiteit.

Daarnaast is te zien dat de scores bij drie van de vier onderdelen is gestegen. Dit kan een mooi resultaat zijn van de extra aandacht dat het onderwerp integriteit heeft gekregen in de loop van de 2024 naar 2025. Wel is het percentage van de juiste score bij het onderdeel 'integer gebruik voorzieningen' wat gedaald. Hier kan op worden ingezet middels bewustwording in de vorm van Sir Askalot leertaken of andere bewustwordingsmanieren.

3. AANTAL MELDINGEN

De tabel hieronder geeft het aantal meldingen weer dat is gedaan op grond van de Regeling melden vermoeden van een integriteitsschending of misstand. De tabel geeft geen informatie over de gegrondheid en het type melding.

MELDING VAN INTEGRITEITSSCHENDING / MISSTAND	AANTAL
Melding Integriteitsschendingen	0
Melding Misstanden	0

In het afgelopen jaar zijn geen meldingen gedaan via deze regeling. Dit resultaat wordt in samenhang gezien met de intensieve aandacht die de organisatie in de afgelopen periode heeft besteed aan integriteit en bewustwording. Er is actief geïnvesteerd in het versterken van de integriteitscultuur, onder andere via tweewekelijkse vragen aan de medewerkers over integriteit door Sir Askalot, het integriteitsspel Dilemma, communicatie via intranet en posters in het gemeentehuis en integriteit als vast onderdeel van introductiedagen.

Hoewel het aantal meldingen op zichzelf geen definitieve conclusies toelaat, bestaat de indruk dat de ingezette aanpak bijdraagt aan een integere en open organisatiecultuur waarin dilemma's tijdig bespreekbaar worden gemaakt en waar nodig vroegtijdig worden opgepakt. De organisatie blijft daarom onverminderd investeren in bewustwording en het borgen van integriteit.

Belangrijk om te vermelden is dat deze cijfers geen meldingen van ongewenste omgangsvormen bevatten. Dergelijke signalen worden veelal informeel binnen teams besproken of gemeld bij de externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon rapporteert hierover afzonderlijk in haar jaarverslag.

4. DOORKIJK NAAR 2026

Het komende jaar wordt nieuw beleid vastgesteld en worden verscheidene zaken georganiseerd in het kader van integriteitsbewustwording en kennisgeving. Hieronder zal opgesomd worden wat het komende jaar ondernomen zal worden.

HERIJKEN VAN HET BELEIDSPLAN INTEGRITEIT 2022-2026

Het huidige Beleidsplan Integriteit 2022-2026 wordt dit jaar herijkt om een nieuw, actueel beleidsplan voor de komende jaren op te stellen. Dit plan moet de integriteit binnen de organisatie en onder medewerkers borgen. Het vormt het overkoepelende kader met de visie, doelen en beleids-pijlers, en is de kapstok voor alle instrumenten en uitvoeringsactiviteiten. In de afgelopen vier jaar zijn belangrijke stappen gezet op het gebied van integriteit. Deze worden verankerd in het nieuwe beleidsplan. Veel bestaande principes blijven gelden en worden eveneens opgenomen in het herijkte plan.

REGELING RELATIES OP DE WERKVLOER

Overal waar mensen samen komen, kunnen naast professionele relaties ook privérelaties en vriendschappen ontstaan. Deze relaties kunnen ook op de werkvloer ontstaan. Het samengaan van een professionele relatie met een privérelatie kan soms leiden tot nadelige werksferen of integriteitsrisico's. Voorbeelden hiervan zijn belangenverstrengeling, het delen van vertrouwelijke informatie, verstoorde dynamiek, machtsmisbruik of (de schijn van) oneerlijk verkregen voordelen. Er zal een regeling worden vastgesteld waarin wordt beschreven hoe de organisatie omgaat met situaties waarin collega's een relatie hebben, welke afspraken er gemaakt kunnen worden en wat de consequentie kan zijn van het niet nakomen van gemaakte afspraken of de weigering zich daaraan te committeren. Dit geeft duidelijkheid aan de medewerkers en zorgt ervoor dat er zorgvuldig met dergelijke situaties wordt omgegaan. Concluderend wordt door het vaststellen van deze regeling de kans op integriteitsrisico's verkleind.

TRAINING MOREEL LEIDERSCHAP VOOR HET LEIDINGGEVEND KADER

Jaarlijks wordt er ingezet op training/bewustwording op het gebied van integriteit. Uit de 0-meting en de 1-meting van 2024 en 2025 van het Framework Ethiek en Integriteit is gebleken dat er dit jaar plek is voor moreel leiderschapstraining. Deze training wordt dit jaar vormgegeven door middel van twee verschillende soorten trainingen. Deze trainingen zijn gericht op het trainen van het leidinggevend kader, waaronder directeuren, afdelingshoofden en coördinatoren.

- **Integriteitstheater door Making Sense Together**

Making Sense Together geeft integriteit/ongewenste omgangsvorm trainingen in de vorm van theater . De theatrale interventie bevat scènes die speciaal op maat worden gemaakt, zodat het gaat om situaties die zich voor zouden kunnen doen bij ons op de werkvloer. Leidinggevend en gaan hierover met elkaar in gesprek en formuleren gezamenlijke uitgangspunten. De training helpt hen om gesprekken over integriteit, sociale veiligheid en inclusie beter te voeren, zowel met melders en betrokkenen als met teams. Het doel is een gedeeld referentiekader en scherper bewustzijn van de eigen rol als leidinggevende.

- **Bewust Moreel Leider door Moreel Leider**

Deze training richt zich op moreel leiderschap in de dagelijkse praktijk. Deelnemers leren zelfstandig een gestructureerd moreel beraad te houden en werken aan drie competenties: kennis, houding en gedrag. Ze reflecteren op hun vooronderstellingen en leren hun oordelen te toetsen aan waarden, normen en de moraal van de groep. Het doel is bewuster en consistent meer morele besluiten nemen, ook onder tijdsdruk.

Kortom, door het organiseren van deze trainingen wordt er geoefend met herkenbare scenario's en dilemma's waardoor leidinggevend sneller en consistent handelen bij gesprekken of meldingen over grensoverschrijdend gedrag en integriteitsdilemma's. De gedeelde uitgangspunten zorgen voor eenduidige besluitvorming en voorkomen willekeur. Ook leren de leidinggevend vaardigheden in deze trainingen waardoor zij integriteitsvraagstukken vroegtijdig signaleren en bespreekbaar kunnen maken. Hierdoor worden risico's sneller herkend, worden betere afwegingen gemaakt en neemt de kans op escalatie af.

TRUSTOOL VERTROUWENSPERSOON

In 2026 wordt de manier van contact leggen met de vertrouwenspersoon gewijzigd. Waar eerder de eerste contactlegging met de externe vertrouwenspersoon via het telefoonnummer of e-mail gebeurde, zal het eerste contact binnenkort verlopen via de TrusTool.

De TrusTool is een omgeving die bereikbaar is via een QR-code die je met de telefoon kan scannen. De posters van de externe vertrouwenspersoon die eerder door het gemeentehuis zijn verspreid (onder andere op de toiletdeuren), worden vervangen door posters met deze nieuwe QR-code. Na het scannen van deze nieuwe QR-code komt de melder in de afgeschermd omgeving waarin de melding kan worden gedaan om een afspraak te maken met de externe vertrouwenspersoon. De melder krijgt vervolgens per e-mail een automatische ontvangstbevestiging van de melding. De externe vertrouwenspersoon krijgt een bericht dat er in het portaal (dat alleen toegankelijk is voor de vertrouwenspersoon) een nieuwe melding staat. Zij zal vervolgens contact opnemen met de melder. De TrusTool vormt een laagdrempelige, veilige manier om contact te zoeken met de externe vertrouwenspersoon.

INHAALSESSIES INTEGRITEITSSPEL DILEMMAX

In 2026 worden inhaalsessies gepland om het integriteitsspel Dilemma te spelen. Deze sessies zijn bedoeld voor zowel medewerkers die verhinderd waren bij eerdere sessies, als medewerkers die nieuw in dienst zijn gekomen. Ook deze sessies worden zo veel mogelijk ingedeeld in teams zoals deze in de dagelijkse praktijk ook samenwerken. Zo kunnen de dilemmakaarten zo relevant mogelijk worden samengesteld.

Door ook met de nieuwe medewerkers het spel te spelen in 2026 ontstaat er voor hen inzicht wat voor dilemma's kunnen passeren en door de bespreking hiervan ontstaat een gedeeld normbesef.

RISICOANALYSE

In 2026 wordt een risicoanalyse uitgevoerd om in kaart te brengen welke functies hoog risicofuncties zijn binnen de organisatie. Daarbij zal inzichtelijk worden gemaakt welke integriteitsrisico's zich kunnen voordoen en welke beheersmaatregelen mogelijk zijn (zoals functiescheiding, extra controles of voorlichting). Dit maakt de organisatie weerbaarder tegen bijvoorbeeld belangenverstrengeling, fraude of misbruik van positie. Dit komt voort uit de resultaten van de 1-meting van 2025

PERIODIEK BLOGS IN HET KADER VAN INTEGRITEIT OP INTRANET

Het periodiek schrijven van blogs rondom het onderwerp integriteit zal in het jaar 2026 worden voortgezet. Regelmatige zichtbaarheid van integriteit in de interne communicatie houdt het onderwerp levend. Door voorbeelden, uitleg en actualiteiten te delen, worden medewerkers bewuster en herkennen zij sneller situaties met een risico. Dit kan ook de drempel verlagen om ongewenste situaties bespreekbaarder te maken.

UITVOERING VAN 2-METING MET BEHULP VAN HET FRAMEWORK ETHIEK EN INTEGRITEIT

Ook in 2026 wordt het kwaliteitssysteem voor monitoring Framework Ethiek & Integriteit gebruikt. Dit integriteitsmanagementsysteem zal in het najaar van 2026 de 2-meting uitvoeren. Met de resultaten van deze meting kan worden nagegaan of er vooruitgang is geboekt ten opzichte van de 0-meting en 1-meting. Door periodiek te meten wordt duidelijk welke maatregelen effect hebben en waar bijsturing nodig is. Hierdoor kunnen risico's of nog missende actoren doelgericht worden aangepakt.

5. TOT SLOT

Het afgelopen jaar hebben we belangrijke stappen gezet in het versterken van ons integriteitsbeleid en in het vergroten van de bewustwording binnen de organisatie. Tegelijkertijd erkennen we dat integriteit geen eindpunt kent. Het is een continu proces waarin steeds nieuwe uitdagingen en ontwikkelpunten ontstaan.

Integriteit raakt alle lagen van de gemeente. Leidinggevenden vervullen hierin een cruciale voorbeeldrol; zij geven richting aan het gewenste gedrag en dragen het belang van integriteit zichtbaar uit. De integriteitsfunctionaris ondersteunt dit door activiteiten te organiseren, actuele kennis te borgen en het beleid scherp en toepasbaar te houden. Toch is het uiteindelijk de gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers om integere keuzes te maken en elkaar hierin te versterken. Een echt integere organisatie ontstaat alleen wanneer iedereen betrokken is en zich bewust blijft van zijn of haar rol in het geheel.

Hoewel er in 2025 veel is bereikt, vraagt het creëren van een transparante, duurzame en veilige organisatiecultuur om voortdurende aandacht. Dit vergt inzet over meerdere jaren. Door structureel te blijven investeren in bewustwording, het versterken van onze integriteitsinfrastructuur en het naleven van onze waarden, bouwen we verder aan een gemeente die effectief, verantwoordelijk en betrouwbaar handelt en daarmee blijvend het vertrouwen verdient van inwoners, medewerkers en partners.