

Jaarverslag 2023



Integriteit en (on)gewenst gedrag



Gemeente Utrecht

integriteit@utrecht.nl

Inhoud

Voorwoord	3
1. Bewustwording	4
Integriteit en ongewenst gedrag in het dagelijkse werk	4
Normoverschrijdend gedrag van inwoners en ondernemers	5
2. Screening	6
3. Signalen van integriteitsschendingen, ongewenst gedrag en de opvolging daarvan ...	7
Werkwijze meldingen en opvolging	7
Meldingen / vermoedens van schendingen en opvolging	8
Meldingen en afwikkeling van (vermeende) integriteitsschendingen en ervaren ongewenst gedrag	9
Vertrouwenspersonen	10
Medewerkersonderzoek	12
Geregisterde incidenten publieksagressie en geweld	13
Collegiale opvang door bedrijfsopvangteam (BOT)	14
Bijlage	15
Overzicht meldingen/opvolging vermoedens integriteitsschendingen	15



Voorwoord



Ambtenaarschap is voor mij meer een roeping dan een beroep. Het is mijn overtuiging dat een goed functionerende overheid iets is om te beschermen en te koesteren. Een overheid die voor inwoners betrouwbaar is en toegankelijk en voor alle ambtenaren een plek is waar je zonder bedreigingen, intimidatie of andere ondermijnende invloeden je werk kunt doen.

Dit is in de wereld niet zomaar vanzelfsprekend. We leven wat dat betreft in Nederland in een redelijk uniek land. Dit betekent niet dat we tevreden achterover kunnen leunen. Een goed functionerende overheid vereist dagelijks onderhoud. Het vraagt ons ook om steeds kritisch naar onszelf te kijken. Daarom dit jaarverslag integriteit, waarin we transparant maken hoeveel integriteitsschendingen er waren door en tegen ambtenaren en van welke aard.

Cruciaal voor de aanpak van integriteitsschendingen is de veiligheid die mensen voelen om zich te melden. Daarom zijn er naast de tien interne vertrouwenspersonen die wij binnen de gemeente Utrecht hebben, sinds vorig jaar twee externe vertrouwenspersonen bij de organisatie gekomen.

Daarnaast hebben we met de campagne 'Pardon of Prima?!' medewerkers aangemoedigd om openlijk te praten over ongewenst gedrag en om aan hen handelingsperspectief te bieden als dit gebeurt. Op dit moment wordt er ook gewerkt aan een centraal meldpunt voor medewerkers die niet-inteiger of ongewenst gedrag ervaren. Melden makkelijker maken, is een tweede cruciale stap in de aanpak van integriteitsschendingen.

Een derde cruciaal punt zijn wij zelf. Want het onderwerp integriteit is vaak niet zwart-wit. Hier moeten wij ons als goed ambtenaar heel bewust van zijn. Steeds opnieuw moeten we onszelf en elkaar bevragen: zijn we goed bezig? Durf elkaar ook aan te spreken.

We hebben het mooiste beroep ter wereld: we mogen iedere dag werken voor de mensen in de stad. Dat kan alleen als die mensen ons vertrouwen geven en als wij ons werk in veiligheid kunnen doen. Laten we hier zorgvuldig mee om blijven gaan.

Michiel Ruis
Gemeentesecretaris

Integriteit en ongewenst gedrag in het dagelijkse werk

Werken aan een integere organisatie is nooit af. Integriteit en ongewenst gedrag zijn thema's die voortdurend aandacht nodig hebben. Op diverse manieren is aan deze thema's dan ook aandacht besteed.

Om nieuwe medewerkers al bij aanvang van hun dienstverband mee te nemen in onze ambities ten aanzien van een integere en sociaal veilige werkomgeving, geven we hier in de onboarding nadrukkelijk aandacht aan. Op de maandelijkse introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers wordt met stellingen een interactief gesprek gevoerd over dilemma's rondom integer handelen en ongewenst gedrag, en leggen de nieuwe collega's de integriteitsverklaring af. In 2023 zijn 14 introductiebijeenkomsten georganiseerd voor in totaal 964 nieuwe collega's.

Leidinggevendens spelen een essentiële rol bij het bevorderen van een integere cultuur en het aanpakken van ongewenst gedrag. Zij zijn verantwoordelijk voor het bespreken van het thema binnen hun teams en het sturen op gewenst gedrag, en zijn een eerste aanspreekpunt bij vragen of wanneer er iets is gebeurd. Het thema is daarom ook geïntegreerd in het onboardingsprogramma voor leidinggevendens en het organisatiebrede Management Development (MD) programma.

In het onboardingsprogramma voor leidinggevendens is in 2023 aan de hand van casuïstiek stilgestaan bij integriteit en ongewenst gedrag, de meldstructuur en specifiek de rol van de leidinggevende daarin. In totaal hebben 68 recent gestarte leidinggevendens deze workshop gevolgd. Voor zittende leidinggevendens is de workshop 'Sociaal veilig werkklimaat en ongewenst gedrag' in het aanbod van management development opgenomen. In deze workshop gaat het over de rol van de leidinggevende

in het creëren van een sociaal veilig werkklimaat, het stimuleren van gewenst gedrag en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag.

Gemeentebreed is in het eerste kwartaal van 2023 aandacht gevraagd voor het thema door middel van de campagne 'Pardon of prima?!'. Het doel van deze campagne was het stimuleren van gesprekken tussen collega's over ongewenst gedrag, het bekendmaken van de vertrouwenspersonen en het bieden van handvatten over hoe kan worden gehandeld wanneer ongewenst gedrag wordt ervaren. Hierbij is ook aandacht geweest voor de rol van omstanders; wat je kunt doen als je getuige bent van (in jouw ogen) ongewenst gedrag. Het aantal gemelde gevallen van ervaren ongewenst gedrag is in 2023 toegenomen (zie hoofdstuk 3). Of de campagne op deze toename van invloed is geweest, kan niet worden vastgesteld.

Ook was er in 2023 aandacht voor morele oordeelsvorming. Vijf collega's hebben de opleiding

voor begeleider van morele oordeelsvorming gevolgd. Hiermee zijn zij in staat moreel beraden te begeleiden. Dit geeft de mogelijkheid om dit instrument, waarin een groep of team gezamenlijk een moreel dilemma analyseert, vaker en laagdrempeliger in te zetten.

Met deze initiatieven streven we ernaar om een organisatie te creëren waarin open communicatie, begrip en integriteit centraal staan.

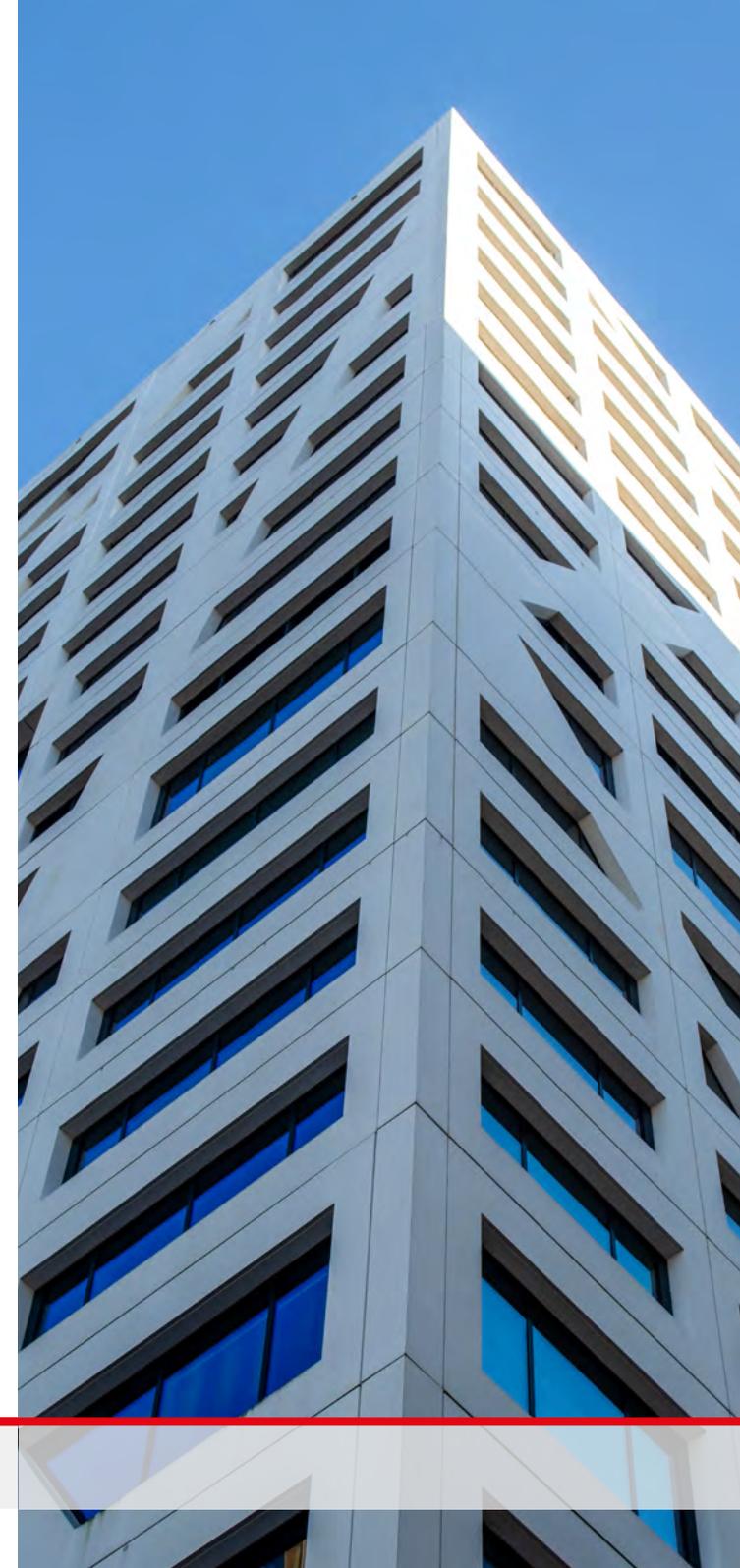
Normoverschrijdend gedrag van inwoners en ondernemers

In 2023 is eveneens gewerkt aan de bewustwording bij medewerkers en leidinggevendenden over normoverschrijdend gedrag van inwoners en ondernemers. Onder het thema 'Veilige Publieke Dienstverlening' (VPD) is hierover informatie voor medewerkers via het intranet beschikbaar.

In ieder team of cluster wordt nadere invulling gegeven aan dit thema door specifieke werkafspraken. Het gaat dan over 'de Utrechtse Norm' en de preventieve maatregelen die ingezet kunnen worden. Maar ook het handelingsperspectief van medewerkers wanneer zij normoverschrijdend gedrag van inwoners of ondernemers ervaren

komt daarbij aan bod. Daarbij is er ook specifieke aandacht voor de rol van de leidinggevende bij het afhandelen van meldingen van medewerkers. Aan de volgende specifieke instrumenten en/of maatregelen op dit thema is in 2023 gewerkt:

- Er is een nieuwe basistraining 'omgaan met normoverschrijdend gedrag' ontwikkeld die beschikbaar is voor iedere medewerker met publiekscontact.
- Rondom het doen van aangifte van incidenten bij de politie is een proces opgesteld voor de medewerker en leidinggevende.
- Dit jaar hebben bij de onderdelen Stadsbedrijven, Volksgezondheid, Publiekszaken, Wijken en Werk en Inkomen 489 medewerkers een training 'omgaan met normoverschrijdend gedrag' gevolgd.
- Voor alle kantoorlocaties is er één basisset aan huisregels ontwikkeld.
- Bij zowel Volksgezondheid, OOV en Stadsbedrijven is gewerkt aan het toepassen van het protocol Veilige Publieke Dienstverlening in de praktijk.



2

Screening

De gemeente heeft een monopoliepositie op een aantal terreinen, bijvoorbeeld als het gaat om vergunninguitgifte of handhaving. Het is daarom cruciaal dat de burger vertrouwen kan hebben in de gemeente en haar ambtenaren. Hiervoor is goed screeningsbeleid noodzakelijk.

Tot vorig jaar (2022) kende Utrecht een generiek screeningsbeleid; iedereen die bij de gemeente kwam werken moest vooraf een VOG aanleveren en nieuwe medewerkers ondertekenden een integriteitsverklaring. Nadat in 2021 de mogelijkheden voor verscherpte screening in beeld zijn gebracht en er in een pilot bij Openbare Orde en Veiligheid (OOV) een brede inventarisatie van kwetsbare functies heeft plaatsgevonden, is in 2022 beleid vastgesteld om te werken met drie screeningsprofielen: geen verhoogd risico, een verhoogd risico en sterk verhoogd risico. Deze profielen zijn leidend voor de inzet van screeningsinstrumenten bij werving en selectie, en periodiek gedurende een dienstverband.

Wanneer sprake is van een verhoogd of sterk verhoogd risicoprofiel zal door een extern bureau een screening worden uitgevoerd. Het doel van deze screening is om eventuele kwetsbaarheden in kaart te brengen van de medewerker in relatie tot diens functie. Op grond hiervan kunnen dan eventuele beheersmaatregelen worden getroffen.

Zoals in het jaarverslag van 2022 is beschreven, bestond het voornemen om in 2022 een begin te maken met de inventarisatie bij de onderdelen. Dat is echter in 2023 pas opgepakt. Door de zeven in het beleid aangewezen organisatieonderdelen (te weten: Stadsbedrijven, VTH, W&I, OOV, Ruimte, VGU en Publiekszaken) is deze risico-inventarisatie in 2023 gestart of volledig afgerond.

Verder is in 2023 een stevig fundament gelegd voor de implementatie van het beleid hieromtrent, zowel voor de screening van nieuwe medewerkers als voor de periodieke screening van bestaande

medewerkers. De verwachting is dat in Q2 van 2024 de laatste hand wordt gelegd aan de gemeentebrede implementatie van dit beleid. Vooruitkijkend naar 2024 zullen alle nieuwe medewerkers volgens het vastgestelde beleid gescreend worden en is het voor organisatieonderdelen mogelijk een zogenaamde 0-meting uit te voeren op basis van dit geïmplementeerde beleid.

3

Signalen van integriteitsschendingen, ongewenst gedrag en de opvolging daarvan

Werkwijze meldingen en opvolging

Ondanks de preventieve inspanningen voor een veilige en integere werkomgeving, zijn onverwachte en onwenselijke situaties onvermijdelijk. Het is essentieel om signalen of meldingen over vermeende integriteitsschendingen en ervaren ongewenst gedrag op een passende wijze en conform de daarvoor geldende protocollen op te volgen. Met aandacht voor alle betrokkenen en met het oog op organisatorisch leren.

Wijze van melden

Conform de meldprocedure kan iedere medewerker voor het melden van een ervaring met ongewenst gedrag of een vermeende integriteitsschending, terecht bij de leidinggevende. Indien gewenst of passend voor de situatie, kan de melding ook bij de leidinggevende van de leidinggevende worden gedaan. Bovendien staat het medewerkers vrij om zich in alle gevallen te wenden tot een (externe) vertrouwenspersoon voor (het melden van) zaken

met betrekking tot integriteit en ongewenst gedrag. Daarnaast kon de collega extern ook een melding doen bij het Huis voor Klokkenluiders of bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Na een melding zijn er twee sporen mogelijk: het spoor van ongewenst gedrag (met de mogelijkheid tot een 'intern traject') en het spoor van een vermeende integriteitsschending.

Informele procedure ervaren ongewenst gedrag

De melding van een ervaring met ongewenst gedrag kan, op verzoek van de melder, worden afgehandeld middels het interne traject. Dit omvat bemiddeling tussen de melder en de betrokken medewerker, met als doel het gesprek op gang te brengen en herhaling van het als ongewenst ervaren gedrag te voorkomen. Het accent ligt op het welzijn van de betrokkenen en het streven naar een prettige werkomgeving. Het betreft een informele procedure dat niet als doel heeft om vast te stellen of er daadwerkelijk sprake is (geweest) van ongewenst gedrag.





Meldregeling integriteitsschendingen en misstanden

De meldregeling integriteitsschendingen wordt ingezet wanneer de gedragscode van de gemeente Utrecht wordt overtreden. Voorbeelden hiervan zijn discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, fraude, omkoping, belangenverstremgeling, misbruik van informatie en misbruik van gemeentelijke eigendommen.

De procedure voor vermeende integriteitsschendingen en misstanden is gericht op de beoordeling en vaststelling van datgene wat gemeld is, om op grond daarvan arbeidsrechtelijke en/of organisatorische maatregelen te nemen en om als organisatie van te leren. Indien een melding van ervaren ongewenst gedrag een vermoeden van een integriteitsschending met zich meebrengt, wordt deze procedure gevolgd.

Het is de verantwoordelijkheid van de directeur (IRM) van het onderdeel waar de vermoedelijke integriteitsschending heeft plaatsgevonden om de melding te beoordelen en de benodigde interventie te bepalen. Zo kan op grond van het gemeentelijk onderzoeksprotocol, afhankelijk van o.a. de concrete aard van de melding en de onderzoekbaarheid, een feitenonderzoek worden ingesteld. Het Standby-

team Integriteit adviseert de directeur tijdens dit proces. Het Standby-team is een samengesteld team van interne deskundigen op het gebied van integriteit en ongewenst gedrag en bestaat uit de coördinator integriteit, arbeidsrechtjuristen, HR Business Partners en communicatie-experts.

Meldingen / vermoedens van schendingen en opvolging

In 2023 zijn alle bij de coördinator integriteit gemelde en bekende signalen over integriteit en ongewenst gedrag als meldingen geregistreerd. Het is hierbij belangrijk te benadrukken dat door deze accuratere wijze van registreren een ander beeld wordt gegeven dan de registratie van de voorgaande jaren.

Naast meldingen en signalen van vermeende integriteitsschendingen en van ervaren ongewenst gedrag, zijn de volgende gegevens vastgelegd:

- gesprekken tussen vertrouwenspersonen en medewerkers, over integriteit en ervaren ongewenst gedrag;
- gegevens uit het medewerkersonderzoek over ervaren ongewenst gedrag;
- cijfers uit het Gemeentelijk Incidenten Registratie systeem (GIR);

- cijfers over het Bedrijfsopvangteam.

In de volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de gegevens en cijfers van het jaar 2023.

Meldingen en afwikkeling van (vermeende) integriteitsschendingen en ervaren ongewenst gedrag

In 2023 zijn door de coördinator integriteit 36 signalen en meldingen over integriteit en ongewenst gedrag geregistreerd. Naar aanleiding hiervan hebben conform protocol 6 feitenonderzoeken plaatsgevonden. Daarnaast hebben 2 interne trajecten plaatsgevonden in het kader van ervaren ongewenst gedrag.

De meldingen van een (vermeende) integriteitsschending hadden betrekking op de volgende aspecten:

- omgang met elkaar (16 meldingen)
- omgaan met belangen (5 meldingen)
- gedrag in privésfeer (2 meldingen)
- omgaan met bevoegdheden (2 meldingen)
- omgaan met/misbruik van informatie (4 meldingen)
- omgaan met spullen van de gemeente (6 meldingen)
- geen VOG afgegeven (1 melding)

De signalen en meldingen waren gerelateerd aan





de volgende organisatieonderdelen: BSN, PZ, M&O, OOR, SB, VTH, W&I en Wijken.

Momenteel zijn 7 meldingen nog in behandeling. Van de overige 29 meldingen was bij 12 meldingen sprake van een integriteitsschending. In totaal is aan 14 medewerkers een officiële waarschuwing gegeven (ter vergelijking: in 2022 zijn er 3 officiële waarschuwingen gegeven) en is van één medewerker het contract ontbonden.

Vertrouwenspersonen

De gemeente Utrecht heeft een netwerk van twaalf vertrouwenspersonen tot haar beschikking. Dit netwerk bestaat uit tien interne vertrouwenspersonen die deze rol naast hun reguliere functie bij de gemeente vervullen. In maart 2023 zijn hier twee externe vertrouwenspersonen aan toegevoegd.

Vertrouwenspersonen hebben als taak er mede voor zorg te dragen dat medewerkers van de gemeente Utrecht een sociaal veilige en integere werkomgeving hebben. Dit door met een medewerker in vertrouwen te spreken over vragen en dilemma's met betrekking tot integriteitkwesities en ervaren ongewenst gedrag. Ook kunnen

medewerkers bij een vertrouwenspersoon terecht voor ondersteuning bij het indienen van een interne melding in geval van (vermoedens van) een integriteitsschending of ervaren ongewenst gedrag. Bij ervaren ongewenst gedrag kunnen medewerkers er ook voor kiezen een klacht in te dienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid.

In 2023 is de gemeente Utrecht begonnen met het verder ontwikkelen en professionaliseren van haar vertrouwenswerk. Dit omvat onder andere het formuleren van een trainings- en opleidingsplan, het starten met intervisiebijeenkomsten en de introductie van een centrale vertrouwenspersoon a.i. voor de coördinatie van het vertrouwenswerk en verdere beleidsvorming.

De doorontwikkeling van het vertrouwenswerk binnen de gemeente Utrecht kan niet los worden gezien van de externe ontwikkelingen en toenemende maatschappelijke verwachtingen die invloed hebben op het vertrouwenswerk en de deskundigheidsambities of -vereisten. De gemeente Utrecht streeft naar vakkundige, zichtbare en laagdrempelig te benaderen vertrouwenspersonen.

Ook in 2023 hebben medewerkers contact gezocht met de vertrouwenspersonen. Vanwege

de vertrouwelijke aard van deze gesprekken wordt slechts een beperkt aantal gegevens bijgehouden, waaronder het aantal keren dat vertrouwenspersonen zijn benaderd, het thema van deze gesprekken en het organisatieonderdeel waar een medewerker werkzaam is.

Vertrouwenspersonen registreren het onderwerp van de gesprekken volgens een vooraf bepaalde categorisering. Hierbij moeten twee kanttekeningen worden geplaatst. Ten eerste is in principe de perceptie en beleving van de medewerkers die in gesprek gaan met een vertrouwenspersoon leidend voor de registratie van het gespreksonderwerp. Daarnaast verricht de vertrouwenspersoon geen onderzoek naar wat heeft plaatsgevonden.

Over 2023 is het volgende geregistreerd:

- In 2023 hebben 115 medewerkers de vertrouwenspersonen benaderd voor een gesprek. Dit is nagenoeg hetzelfde aantal keer als in 2022 (117).
- Van de 115 medewerkers hebben er 104 één of meerdere gesprekken gevoerd over ervaren ongewenst gedrag en 9 over een integriteitstekening.
- Van de 104 keer dat een vertrouwenspersoon is benaderd over ervaren ongewenst gedrag, bestaat de top drie aan onderwerpen uit:
 1. Intimidatie (51 keer)
 2. Pesten (15 keer)

3. Anders/onbekend (16 keer): in veel gevallen betrof dit een moeizame werkrelatie cq. een arbeidsconflict.

Bij een vermoeden van een integriteitsschending ging het over misbruik van bevoegdheden/positie (5 keer), onverenigbare (neven)functies (1 keer), fraude (1 keer) en 'anders' (1 keer).

De organisatieonderdelen waaruit de meeste medewerkers afkomstig zijn die een gesprek hebben gevoerd met een vertrouwenspersoon zijn: VTH (18), SB (18), W&I (14), OOR (11) en BSN (11). Hierbij wordt aangetekend dat dit niet zegt dat er bij die organisatieonderdelen daadwerkelijk meer sprake is van ongewenst gedrag. Het kan ook een indicatie zijn dat de functie van vertrouwenspersoon bij die onderdelen bekender is en de vertrouwenspersoon dus makkelijker wordt gevonden. Daarnaast betreffen dit absolute aantallen en verschillen de organisatieonderdelen in omvang.

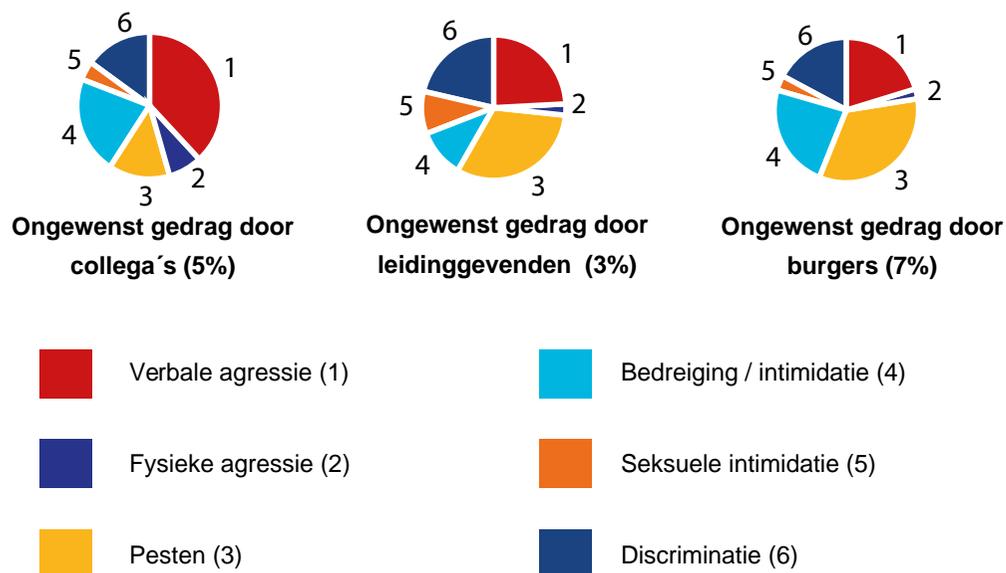


Medewerkersonderzoek

In het medewerkersonderzoek is sinds enkele jaren de vraag opgenomen of medewerkers in het afgelopen jaar ongewenst gedrag hebben ervaren, intern danwel vanuit burgers. Voor het medewerkersonderzoek van 2023 is besloten de opzet aan te passen en is de vraagstelling opgedeeld in enerzijds ongewenst gedrag binnen de organisatie en anderzijds ongewenst gedrag door burgers. De vergelijking met de overkoepelende percentages van vorige jaren is om deze reden niet zuiver te maken.

In het onderzoek geeft 8% van de medewerkers aan ongewenst gedrag te hebben ervaren vanuit (een) collega('s) en/of leidinggevende(n). Dat zijn 312 van de 3900 respondenten. Van deze 8% geeft ruim de helft aan dit vanuit één of meerdere collega's te hebben ervaren; een derde van deze respondenten heeft dit vanuit één of meerdere leidinggevenden ervaren. Pestgedrag wordt het meest genoemd, gevolgd door verbale agressie, discriminatie en bedreiging/intimidatie. Seksuele intimidatie en vooral fysieke agressie worden het minst genoemd. In de vergelijking tussen gedrag vanuit collega's of vanuit leidinggevenden valt op dat seksuele intimidatie meer voorkomt tussen collega's, terwijl bedreiging/

Weergave in grafieken: Aandeel verschillende typen ongewenst gedrag door burgers, door collega's en door leidinggevenden uit Medewerkersonderzoek 2023



Weergave in tabel: Aantal verschillende typen ongewenst gedrag ervaren door medewerkers

Gedrag	Collega's	Leiding	Burgers
Verbale agressie	87	43	251
Fysieke agressie	9	5	49
Pesten	114	71	90
Bedreiging/intimidatie	39	50	142
Sexuele intimidatie	34	7	27
Discriminatie	76	36	98



intimidatie vaker vanuit leidinggevenden wordt ervaren.

In het onderzoek geeft 7% aan ongewenst gedrag te hebben ervaren vanuit burgers. Dat zijn 273 van de 3354 respondenten. In de meeste gevallen gaat het hier om verbale agressie en bedreiging/intimidatie. Pestgedrag en discriminatie worden ook meermaals benoemd; fysieke agressie en seksuele intimidatie komt het minst voor.

De cijfers uit het medewerkersonderzoek geven ons inzicht in hoeverre ongewenst gedrag ervaren wordt bij de diverse organisatieonderdelen en hoe we deze (qua soort gedrag en organisatieonderdelen waar het voorkomt) gericht aandacht kunnen geven.

Geregisterde incidenten publieksagressie en geweld

De Gemeente Utrecht registreert alle incidenten van publieksagressie en geweld in het Gemeentelijk Incident Registratiesysteem (GIR). Dit doen we om inzicht te krijgen in de aard en omvang van publieksagressie, waarop de aanpak en preventie kan worden gericht.

In 2023 zijn er 138 incidenten geregistreerd. Dit is nagenoeg gelijk gebleven aan 2022, toen 124

incidenten zijn geregistreerd. Wel zien we dat de incidenten beter worden afgehandeld. Denk hierbij aan een goede opvang en nazorg voor de medewerker en een gerichte daderaanpak. Ook is er meer aandacht voor het evalueren en leren van incidenten in relatie tot onze dienstverlening en eigen gedrag.

Er is een verschil tussen het aantal medewerkers dat in het medewerkersonderzoek aangeeft te maken te hebben gehad met ongewenste gedrag door een burger (zie paragraaf 3.5), ten opzichte van het aantal geregistreeerde incidenten in het GIR. Dit verschil is om twee redenen te verklaren. Enerzijds wordt niet ieder incident dat geregistreerd moet worden, daadwerkelijk geregistreerd. Dit toont aan dat herhaalde en structurele aandacht voor dit thema nodig is en blijft. Anderzijds komt het in de praktijk ook zeer regelmatig voor dat een medewerker het gedrag tijdig kan de-escaleren of ombuigen. Hierdoor is registratie niet nodig. De inzet van gerichte en kwalitatieve training draagt bij aan een verhoogd percentage van de-escalatie/ombuigen.

De registraties laten zien dat medewerkers vooral te maken krijgen met verbale agressie (ruim 45% van de meldingen). Dit is gedrag wat zich persoonlijk

op de medewerker richt in de vorm van bedreiging, discriminatie of belediging.

Collegiale opvang door bedrijfsopvangteam (BOT)

Sinds 2021 is het voor alle medewerkers mogelijk om collegiale opvang te krijgen na een ingrijpende gebeurtenis. Voornamelijk bij VTH wordt hier veel gebruik van gemaakt. Maar ook vanuit andere organisatieonderdelen wordt het BOT steeds beter gevonden.

In 2023 hebben BOT-medewerkers 227 gesprekken gevoerd. Deze zijn onder te verdelen in 207 'eerste gesprekken', 18 'tweede gesprekken' en 2 'derde gesprekken'. In een aantal gevallen is een medewerker doorverwezen naar de bedrijfsmaatschappelijk werker binnen gemeente Utrecht. Het aantal gesprekken door BOT-medewerkers is hiermee nagenoeg gelijk gebleven met 2022, toen 226 gesprekken zijn gevoerd.



Bijlage

Overzicht meldingen/opvolging vermoedens integriteitsschendingen

Onderwerp melding	Bron	Feiten- onderzoek	Bevindingen	Gevolgen
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Blijkt arbeidsconflict	In de lijn opgepakt
Omgaan met bevoegdheden	Intern	Ja	Integriteitsschending vastgesteld	Officiële waarschuwing afgegeven
Omgaan met informatie	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Officiële waarschuwing afgegeven
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met spullen van de gemeente	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld (aangifte gedaan en dader niet kunnen achterhalen)	Onderzoek loopt nog
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Is conform de interne regeling artikel 1.8a4 opgepakt.	n.v.t.
Omgaan met belangen	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	Brief met nadere afspraken
Omgaan met spullen van de gemeente	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Ja	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	Brief met normstellende afspraken.
Gedrag in privésfeer	Intern	Ja	Integriteitsschending vastgesteld.	Brief met normstellende afspraken.
Omgaan met informatie	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Functioneren	n.v.t.
Geen VOG	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Contract ontbonden
Omgaan met informatie	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met informatie	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Ja	Integriteitsschending vastgesteld	Officiële waarschuwingen afgegeven
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.

Onderwerp melding	Bron	Feiten- onderzoek	Bevindingen	Gevolgen
Omgaan met spullen van de gemeente	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld (dader niet kunnen achterhalen)	n.v.t.
Omgaan met belangen	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	Opgepakt door klachtenafdeling
Gedrag in privésfeer	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met belangen	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	Brief met afspraken
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld.	Onderzoek loopt nog
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld.	Onderzoek loopt nog
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld.	Officiële waarschuwing afgegeven
Omgaan met spullen van de gemeente	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld (aangifte gedaan en dader niet kunnen achterhalen)	n.v.t.
Omgaan met spullen van de gemeente	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Officiële waarschuwing afgegeven
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Is conform de interne regeling artikel 1.8a4 opgepakt.	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Nog niet vastgesteld	Onderzoek loopt nog
Omgaan met belangen	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	n.v.t.
Omgaan met bevoegdheden	Extern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Onderzoek loopt nog
Omgaan met spullen van de gemeente	Intern	Ja	Integriteitsschending vastgesteld. (Aangifte gedaan)	Onderzoek loopt nog
Omgaan met elkaar	Extern	Ja	Integriteitsschending vastgesteld	Officiële waarschuwing afgegeven
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Officiële waarschuwing afgegeven
Omgaan met belangen	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteitsschending	Onderzoek loopt nog

Tabel: Overzicht van gerapporteerde meldingen die op 31 december 2023 bekend zijn.

Colofon

Uitgave

integriteit@utrecht.nl

In opdracht van:

Mens & Organisatie

Gemeente Utrecht

www.utrecht.nl

Rapportage:

Kores Worst

Informatie:

Kores Worst

