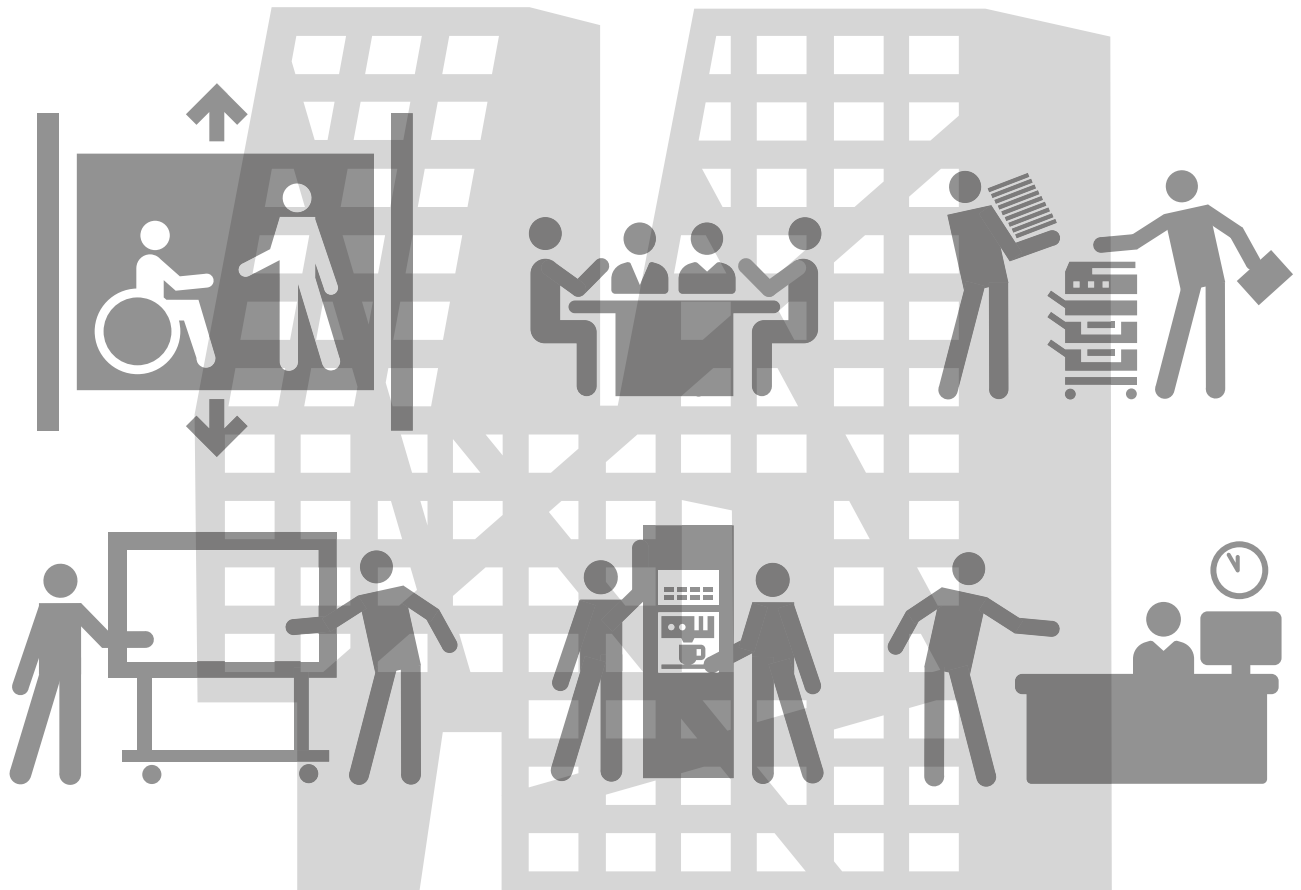


# Integriteit en (on)gewenst gedrag



HR Mens en Organisatie  
jaarverslag 2022



Gemeente Utrecht

WerkenbijUtrecht.nl

# Colofon

## **Opdrachtgever**

HR Mens & Organisatie

## **Redactie**

Kores Worst

06-81018617

kores.worst@utrecht.nl

## **Grafische realisatie**

OntwerpStudioRuimte

## **Versiedatum**

7 juli 2023

# Inhoudsopgave

<b>1. Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>2. Bewustwording</b>	<b>5</b>
2.1 Onboarding nieuwe medewerkers	5
2.2 Onboarding nieuwe leidinggevendenden	5
2.3 Integriteit en ongewenst gedrag in het dagelijkse werk	6
2.4 Normoverschrijdend gedrag van inwoners en ondernemers	6
<b>3. Zicht op risico's</b>	<b>8</b>
3.1 Verscherpte screening – inventarisatie kwetsbare functies	8
3.2 Zicht op kwetsbaarheden – maatregelen	9
<b>4. Signalen van integriteitsschendingen, ongewenst gedrag en de opvolging daarvan</b>	<b>10</b>
4.1 Werkwijze meldingen en opvolging	10
4.2 Meldingen/ vermoedens van schendingen en opvolging	11
4.3 Vertrouwenspersonen	12
4.4 Medewerkersonderzoek	13
4.5 Geregistreerde incidenten publieksagressie en geweld	14
4.6 Collegiale opvang door bedrijfsopvangteam (BOT)	14
<b>5. Speerpunten</b>	<b>15</b>
<b>6. Bijlagen</b>	<b>17</b>
6.1 Overzicht meldingen/ opvolging vermoedens integriteitsschendingen 2022	17

## Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag integriteit en ongewenst gedrag 2022. Met het jaarverslag wordt een overzicht gegeven van het werk dat de gemeente Utrecht in het afgelopen jaar heeft verzet op deze gebieden. Aan het eind van het verslag wordt vooruit geblikt hoe de gemeente het komende jaar haar integriteitsmanagement verder wil ontwikkelen.

Ervaren ongewenst gedrag staat volop in de belangstelling, ook in de media en politiek. Binnen organisaties is het vaak lastig om het gesprek hierover aan te gaan, maar tegelijkertijd ongelofelijk belangrijk. Iedereen heeft recht op een veilige werk-, leer en leefomgeving. Juist door het gesprek aan te gaan worden inzichten gedeeld, grenzen zichtbaar gemaakt en wordt overeenstemming bereikt over gedrag dat wel als wenselijk wordt ervaren. Tegen deze achtergrond is in 2022 een start gemaakt met voorbereiding van de campagne "Pardon?! Of prima?" Geef samen kleur aan grijs gebied', die in maart 2023 is uitgerold. Ook zijn twee externe vertrouwenspersonen geworven zodat iedere medewerker ook buiten de organisatie een onafhankelijk luisterend oor heeft en ondersteund kan worden.

De aandacht die de organisatie geeft aan de onderwerpen integriteit en ongewenst gedrag, vindt grofweg plaats langs drie lijnen. Deze vormen de hoofdstukken in dit jaarverslag:

- We werken aan bewustwording, zodat collega's integriteitsvraagstukken en ongewenst gedrag herkennen en weten hoe ze daar mee kunnen omgaan (hoofdstuk 2).
- We werken aan een veilige en weerbare werkomgeving, waarin risico's op integriteitsschendingen en ongewenst gedrag worden beperkt (hoofdstuk 3).
- We gaan zorgvuldig en serieus om met signalen van vermeende integriteitsschendingen en ongewenst gedrag (hoofdstuk 4).

De wijze waarop de gemeente Utrecht aandacht geeft aan integriteit en ongewenst gedrag, houdt verband met de aanpak rond het bredere thema Weerbare Overheid.

Werken aan integriteit draagt bij aan de professionaliteit van de medewerkers in de organisatie. Het is daarbij van belang per organisatieonderdeel aan te sluiten op de context van het onderdeel en van daaruit te doen wat voor dat onderdeel nodig is en werkt. Immers, het ene organisatieonderdeel is het andere niet. Daarom is het van belang goed in beeld te hebben wat zich in de haarvaten van de organisatie afspeelt en daar op in te zetten. Dit gegeven zal voor de komende tijd het uitgangspunt zijn. Aan de slag!

Kores Worst  
Coördinator Integriteit

## 2. Bewustwording

Een ambtenaar bij de gemeente Utrecht heeft een bijzondere functie. Ze werken in dienst van de inwoners van Utrecht en met bevoegdheden die aan hen zijn toegekend. Het is daarom van belang dat iedere medewerker weet wat er wordt verwacht als het gaat om integer handelen. Dat integriteitsvraagstukken worden herkend en medewerkers weten hoe ze daar mee om moeten gaan. De gedragscode geeft hiervoor richtlijnen, maar voor bewustwording is vertaling naar de eigen praktijk essentieel. Dit doen we bij de onboarding voor nieuwe medewerkers en leidinggevenden, en door organisatieonderdelen te ondersteunen bij het voeren van het gesprek daarover.

### 2.1 Onboarding nieuwe medewerkers

Elk jaar gaan honderden nieuwe medewerkers bij de gemeente aan de slag, met elk hun eigen achtergrond en ervaring. Voor al deze nieuwe collega's wordt voor een goede basis gezorgd als het gaat om integer handelen. Een basis die wordt gevormd door de gedragscode, waarin de Utrechtse richtlijnen over integriteit zijn vastgelegd. Kort na hun start nemen de nieuwe medewerkers deel aan de gemeentebrede introductiedag waarin specifieke aandacht uitgaat naar integriteit. Een lid van de directieraad leidt de introductiedag in en vertelt over de uitdagingen van de stad en het werken bij de gemeente Utrecht. Hierbij gaat het over opga-vergericht werken, de verschillende rollen van een (lokale) overheid en over onze kernwaarden. Vanuit deze thema's maakt het directielid de koppeling met het belang van integer handelen. Hoe we daar binnen de gemeente aandacht aan besteden en welke hulplijnen er voor medewerkers zijn (gedragscode, vertrouwenspersonen, etc.). Vervolgens gaan de nieuwe medewerkers aan de hand van stellingen met elkaar in gesprek over integriteitsdilemma's. Tot slot leggen alle nieuwe medewerkers met de woorden "Dat beloof ik!" de integriteitsverklaring af. Een belangrijk moment.

In 2022 heeft de gemeente 13 introductiebijeenkomsten georganiseerd. Hier waren in totaal 721 nieuwe collega's bij aanwezig.

Bij de gesprekken over integriteit tijdens de introductiebijeenkomsten is het goed om te zien dat de verschillende inhoudelijke achtergronden van de nieuwe collega's vaak zorgen voor een levendige discussie. De Utrechtse gedragscode helpt begrijpen welk gedrag wel en niet gewenst is. Er wordt aangemoedigd daar op terug te grijpen wanneer men later in het werk twijfelt over bepaalde situaties.

### 2.2 Onboarding nieuwe leidinggevenden

In het kader van management development zijn in 2022 onboardingsdagen specifiek voor nieuwe leidinggevenden (van buiten in- of van binnen doorgestroomd) opgezet. Elk kwartaal krijgt een groep informatie over diverse onderwerpen die voor hen als leidinggevenden belangrijk zijn. Ook integriteit is in het programma opgenomen. Immers, zij hebben niet alleen een voorbeeldfunctie, maar ook de taak het integriteitsbeleid actief uit te dragen. Met leidinggevenden wordt gesproken over de integriteitsrisico's in het werk, het bevorderen van een sociaal veilig werkklimaat (op team- en individueel niveau) en hun rol bij meldingen van ongewenst gedrag of een vermoeden van niet-integer gedrag. Specifiek is er daarbij aandacht voor inclusiviteit en discriminatie.

Omdat de onboardingsdagen voor leidinggevendenden recentelijk zijn opgezet, heeft dit gesprek met nieuwe leidinggevendenden in 2022 nog maar 1 keer plaatsgevonden.

### **2.3 Integriteit en ongewenst gedrag in het dagelijkse werk**

Niet alleen op specifieke momenten is er aandacht voor integriteit, het onderwerp maakt ook onderdeel uit van het dagelijks werk. In teambijeenkomsten en tijdens managementoverleggen is regelmatig aandacht voor het onderwerp. Leidinggevendenden spelen daarbij een belangrijke rol. Zij hebben de taak om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Dat doen zij door het thema op de agenda te houden en sturing te geven aan het gewenste gedrag binnen een team.

Als het gaat om aandacht voor integriteit en ongewenst gedrag zijn in 2022 binnen de afzonderlijke organisatieonderdelen onder meer de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Bij Werk & Inkomen (specifiek het Werkgeversservicepunt) is een traject opgestart om met elkaar in gesprek te gaan over omgangsvormen. Dit liep ook nog in de eerste maanden van 2023 door.
- De teamleiders van Werk & Inkomen hebben een workshop gevolgd over hun rol als leidinggevende wanneer een medewerker ongewenst gedrag meldt.
- Met het managementteam van Staf BSN (Bedrijfsvoering- en strategienetwerk) is geïnventariseerd wat we binnen de gemeente doen aan het thema integriteit en op welke manier zij daar als MT in hun onderdeel vorm aan kunnen geven.
- Bij het onderdeel Raadsorganen is een workshop gegeven over de kaders en procedures van de gemeente als het gaat om integriteit en ongewenst gedrag. Daarnaast is geïnventariseerd hoe de processen rondom de bestuurlijke weerbaarheid kunnen worden versterkt.
- Voor het interne netwerk van managementondersteuners is een workshop georganiseerd over ongewenst gedrag en wat kan worden gedaan als dit wordt geconstateerd of ervaren.
- Bij diverse onderdelen zijn morele beraden georganiseerd over specifieke morele dilemma's.

### **2.4 Normoverschrijdend gedrag van inwoners en ondernemers**

In 2022 is eveneens aandacht geweest voor normoverschrijdend gedrag van inwoners en ondernemers, waar medewerkers van de gemeente mee te maken kunnen krijgen. Hier wordt aan gewerkt onder de noemer Veilige Publieke Dienstverlening (VPD). Informatie hierover is voor alle medewerkers te vinden op het intranet.

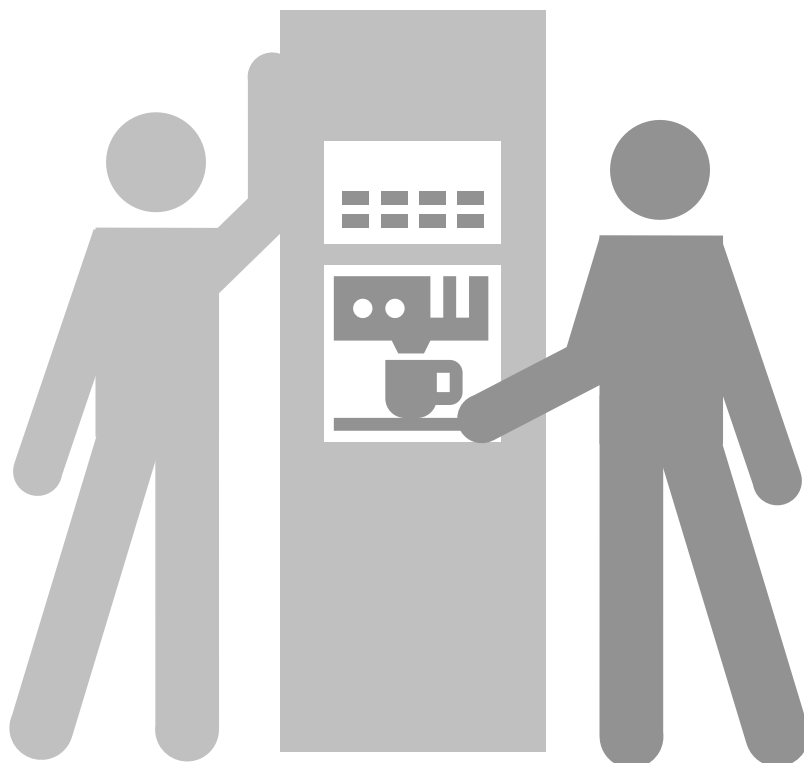
Binnen alle organisatieonderdelen is aandacht besteed aan dit onderwerp. Hierbij wordt op teamniveau de vertaling van het protocol Veilige Publieke Dienstverlening vastgelegd, toegespitst op de context van dat team: wat betekent dit voor ons werk? Het gaat daarbij om preventie, het toepassen van de norm en wat je moet doen als de norm wordt overschreden.

Binnen de organisatieonderdelen zijn in 2022 onder meer de volgende activiteiten uitgevoerd:

- De directie Stadsbedrijven heeft het onderwerp Veilige Publieke Dienstverlening geïmplementeerd binnen de verplichte Toolboxmeetings. Dit betreft bijeenkomsten met medewerkers over veilig werken.
- Aan het management van Stadsbedrijven-IMH zijn handreikingen gedaan voor de weerbaarheid van medewerkers op afvalscheidingsstations. De aanbevelingen zijn overgenomen en zijn al deels geïmplementeerd.
- Bij de onderdelen Volksgezondheid, Stadsbedrijven en het KCC zijn bijeenkomsten georganiseerd over de toepassing van het protocol Veilige Publieke Dienstverlening in het dagelijkse werk.
- Bij de onderdelen Vergunningen Toezicht & Handhaving (VTH), Publiekszaken en Volksgezondheid is het protocol VPD geïmplementeerd, wat er voor zorgt dat er structurele aandacht is voor het thema.

Ook is in 2022 na een aanbesteding een leverancier geselecteerd die voor alle medewerkers de training 'omgaan met normoverschrijdend gedrag' aanbiedt. Deze is voor alle onderdelen waarvoor dit relevant is beschikbaar.

► Leidinggevenden spelen daarbij een belangrijke rol en hebben de taak het thema op de agenda te houden, een luisterend oor te bieden bij vraagstukken en mede richting te geven aan het gewenste gedrag binnen een team.



## 3. Zicht op risico's

Goed werkgeverschap betekent ook dat de gemeente haar medewerkers een veilige werkomgeving biedt en hen in staat stelt om weerstand te bieden tegen ongewenste invloeden. Het is hierom van belang risico's en kwetsbaarheden te identificeren zodat gepaste maatregelen kunnen worden genomen om deze te verkleinen of te voorkomen.

### 3.1 Verscherpte screening – inventarisatie kwetsbare functies

Iedereen die voor de gemeente Utrecht komt werken moet vooraf een VOG aanleveren en een integriteitsverklaring afleggen. Tot voor kort was dit voor iedereen hetzelfde, terwijl de kans op integriteitsrisico's per functie verschillen. De behoefte aan passende beheersmaatregelen om deze risico's te verkleinen is de afgelopen jaren sterker geworden.

Nadat in 2021 de mogelijkheden voor verscherpte screening in beeld zijn gebracht en er in een pilot bij het onderdeel Openbare Orde en Veiligheid (OOV) een brede inventarisatie kwetsbare functies heeft plaatsgevonden, is in 2022 beleid vastgesteld om te werken met drie screeningsprofielen: geen verhoogd risico, verhoogd risico en sterk verhoogd risico. Deze profielen zijn leidend voor de inzet van instrumentarium ten tijde van werving en selectie, en periodiek gedurende een dienstverband.

Wanneer er sprake is van een verhoogd of sterk verhoogd risicoprofiel zal door een extern bureau een screening worden uitgevoerd. Een instrument dat daarbij wordt ingezet is een gesprek over mogelijke integriteitsrisico's in relatie tot de functie. Het doel van de screening is om eventuele kwetsbaarheden in kaart te brengen zodat beheersmaatregelen kunnen worden getroffen.

Om te bepalen of een verhoogd screeningsprofiel gerechtvaardigd is, moet door het betreffende organisatieonderdeel een goede inventarisatie worden gedaan van de kwetsbaarheid van een functie. Welke risicofactoren zijn van toepassing en welke beheersingsmaatregelen (zoals mandatering, 4-ogen principe, applicatiebeheer etc.) worden daar (al) tegenover gesteld? Alleen als minder ingrijpende maatregelen niet voldoen, is een verhoogd screeningsprofiel gewenst.

Hoewel in 2022 het voornemen bestond een begin te maken met inventarisatie bij de onderdelen, stond het jaar voornamelijk nog in het teken van implementatie van de screeningsinstrumenten, waardoor het implementatieproces is vertraagd. Wel zijn er aanpassingen gedaan in HR-processen en -systemen, en is de overeenkomst met de leveranciers getekend die de screening uit gaan voeren. Ook is het beleid opgenomen in het Handboek Utrechts Personeel (artikel 1a.3: risico-inventarisatie integriteit).



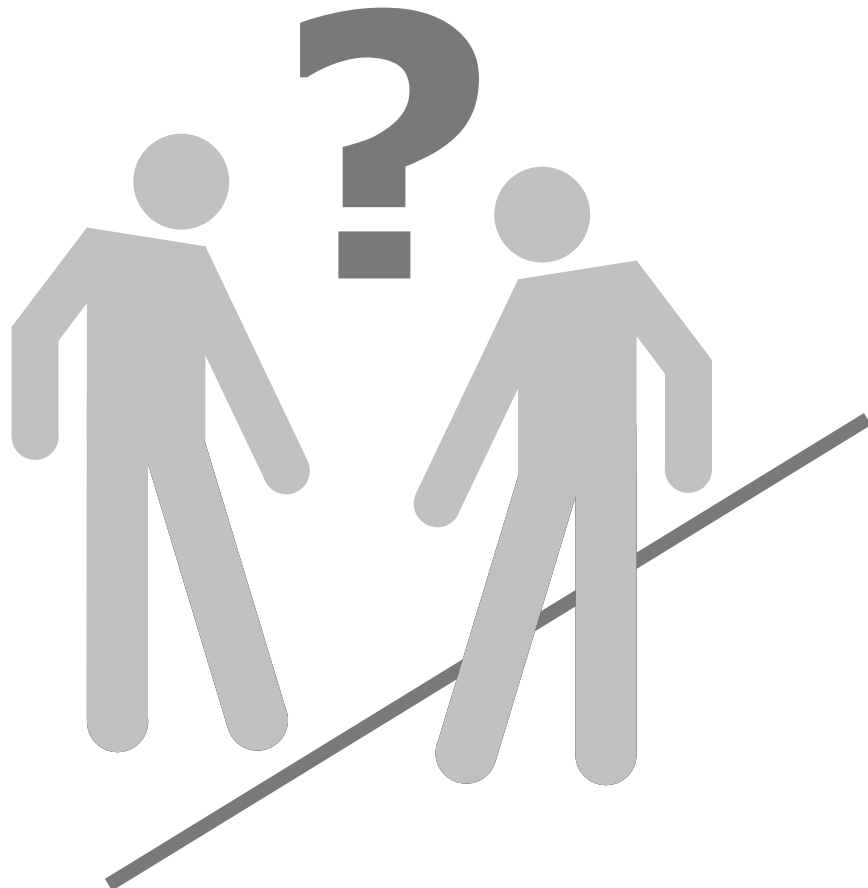
### 3.2 Zicht op kwetsbaarheden – maatregelen

Op basis van een Dreiging & Risico Assessment (uitgevoerd in maart 2021) zijn in 2022 extra beveiligingsmaatregelen genomen in het Stadhuis. Ook is er een Dreiging & Risico Assessment uitgevoerd voor het Stadskantoor. Hierbij is opgetrokken met de CISO voor een integrale aanpak ten aanzien van informatiebeveiliging.

Verder zijn in 2022 de kwetsbaarheden van de BHV-organisatie geïnventariseerd, nu we meer hybride werken. Er is een start gemaakt de implementatie van verbetermaatregelen.

De projectgroep Weerbare Overheid, die in 2021 gestart is met een eerste concernbrede weerbaarheidsscan, heeft in 2022 een weerbaarheidsscan uitgevoerd bij de afvalscheidingsstations van de directie Stadsbedrijven. Dit heeft geleid tot een integraal advies aan maatregelen op het gebied van safety & security, integriteit en veilige publieke dienstverlening. Daarnaast is bij het organisatieonderdeel OOV een inventarisatie op dit gebied afgerond. Dit heeft geleid tot een plan van aanpak waar in 2023 praktische uitvoering aan wordt gegeven.

► Door inventarisatie en onderzoek wordt duidelijk waar er verbeteringen op ongewenst gedrag en vermindering op integriteitsschendingen nodig zijn.



## 4. Signalen van integriteits-schendingen, ongewenst gedrag en de opvolging daarvan

Ook wanneer men zich bewust is van integriteitsrisico's en op verschillende manieren preventief wordt gewerkt aan een veilige werkomgeving, komen er onwenselijke situaties voor. Het is van belang om deze signalen of meldingen op een adequate en passende manier op te volgen, recht te doen aan alle betrokkenen en als organisatie van te leren.

### 4.1 Werkwijze meldingen en opvolging

Iedere medewerker kan bij diens leidinggevende melding doen van ervaren ongewenst gedrag of van een vermoedelijke integriteitsschending. Of, als dat prettiger of passender is in de situatie, bij de leidinggevende van de eigen leidinggevende. Ook kunnen medewerkers zich in alle gevallen met betrekking tot integriteit en ongewenst gedrag wenden tot een (externe) vertrouwenspersoon.

De melding ervaren ongewenst gedrag kan, als de melder dit wenst, worden opgepakt via de interne regeling. Dit houdt in dat bemiddeling plaatsvindt tussen de melder en de medewerker van wie het ongewenste gedrag ervaren wordt. Het doel van de interne regeling is dat het ervaren ongewenste gedrag bespreekbaar wordt gemaakt, zich niet meer herhaalt en dat (samen) wordt besproken hoe een gewenste situatie kan worden bereikt. De bemiddeling kan plaatsvinden door het houden van gesprekken of door bijvoorbeeld het organiseren van mediation. In het interne traject wordt niet vastgesteld of er daadwerkelijk sprake was van ongewenst gedrag; de ervaring van de melder en het (weer) komen tot een prettige werksituatie voor alle betrokkenen, is het uitgangspunt en streven.

Ervaren ongewenst gedrag kan ook een vermoeden van een integriteitsschending zijn, bijvoorbeeld als het gaat om discriminatie. Indien dit passend of gewenst is, wordt de meldregeling integriteitsschendingen gevolgd. Dit is een formelere procedure dan het intern traject en meer gericht op vaststelling van wat er gebeurd is en de beoordeling hiervan.

De meldregeling integriteitsschendingen en misstanden wordt gevolgd in geval de gedragscode van de gemeente Utrecht wordt overtreden. Voorbeelden van (vermoedens van) integriteitsschendingen zijn:

- ongewenst gedrag, zoals bijvoorbeeld: discriminatie, (seksuele) intimidatie; fraude, omkoping;
- nevenwerkzaamheden waarvoor geen toestemming in verleend en die niet verenigbaar zijn met de functie;
- belangenverstremgeling of de schijn van belangenverstremgeling die niet wordt vermeden;
- misbruik van informatie, zoals het lekken van informatie;
- misbruik van gemeentelijke eigendommen.

Het is de verantwoordelijkheid van de IRM om de melding van een vermoeden van integriteitsschending te beoordelen en te bepalen welke interventie nodig en passend is. Dit kan een feiteonderzoek zijn wanneer niet duidelijk is wat heeft plaatsgevonden. Niet op elke melding volgt een feitenonderzoek. De IRM beoordeeld allereerst of

de melding een concreet vermoeden van een integriteitsschending betreft, of de melding onderzoekbaar is en of een onderzoek proportioneel is. Als blijkt dat een melding nog niet concreet genoeg is om een feitenonderzoek te starten, kan een vooronderzoek plaatsvinden.

Een feitenonderzoek kan grote gevolgen hebben voor de betrokken medewerker over wie de melding is gedaan. Daarom vindt eveneens een afweging plaats of met een minder ingrijpend middel het gewenste doel wordt bereikt. Bij de beoordeling van de melding kan de IRM zich laten adviseren door het Standbyteam Integriteit. Het Standbyteam geeft de IRM ook advies tijdens en na een feitenonderzoek.

Gegevens over integriteit, ongewenst gedrag en Veilige Publieke Dienstverlening worden binnen de gemeente als volgt geregistreerd:

- meldingen van vermeende integriteitsschendingen en de opvolging daarvan;
- gesprekken die vertrouwenspersonen voeren, ook als het gaat om ongewenst gedrag;
- gegevens uit het medewerkersonderzoek, ook als het gaat om ongewenst gedrag.
- cijfers uit het Gemeentelijk Incidenten Registratie systeem (GIR);
- cijfers over het Bedrijfsopvangteam.

In de komende paragrafen gaan we in op de gegevens en cijfers van 2022.

#### **4.2 Meldingen/ vermoedens van schendingen en opvolging**

In 2022 heeft naar in totaal 9 meldingen van (vermeende) integriteitsschendingen een vooronderzoek of een feitenonderzoek plaatsgevonden. Deze meldingen hadden betrekking op:

- omgaan met elkaar (3);
- omgaan met belangen (1);
- gedrag in privé (1);
- omgaan met bevoegdheden (1);
- omgaan met / misbruik van informatie (3).

De meldingen hadden betrekking op de volgende organisatie onderdelen: Volksgezondheid, Stadsbedrijven, Vergunningen Toezicht & Handhaving, Werk & Inkomen, Ruimte en OOV.

Drie meldingen zijn nog in (voor)onderzoek. Van de overige zes meldingen is in drie gevallen vastgesteld dat er sprake was van een integriteitsschending.

Bij de gevallen dat een integriteitsschending werd vastgesteld kregen de betrokken medewerkers een officiële waarschuwing. Bij één geval in 2022 is het onderzoek afgerond maar nog niet besloten óf en tot welk arbeidsrechtelijk gevolg dit moet leiden.

### 4.3 Vertrouwenspersonen

Een vertrouwenspersoon ondersteunt de medewerker bij situaties waarin sprake is van ervaren ongewenst gedrag of een mogelijke integriteitsschending. Daarbij informeert en begeleidt de vertrouwenspersoon de medewerker en geeft deze advies. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een adviesfunctie richting het management. Bijvoorbeeld in het geval de vertrouwenspersoon een bepaalde trend binnen een organisatieonderdeel signaleert.

Er waren in 2022 binnen de gemeente 13 collega's actief als vertrouwenspersoon. Deze collega's vervullen deze rol als nevenfunctie, naast hun reguliere functie. De vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht, dus wat de medewerker bespreekt met de vertrouwenspersoon blijft vertrouwelijk.

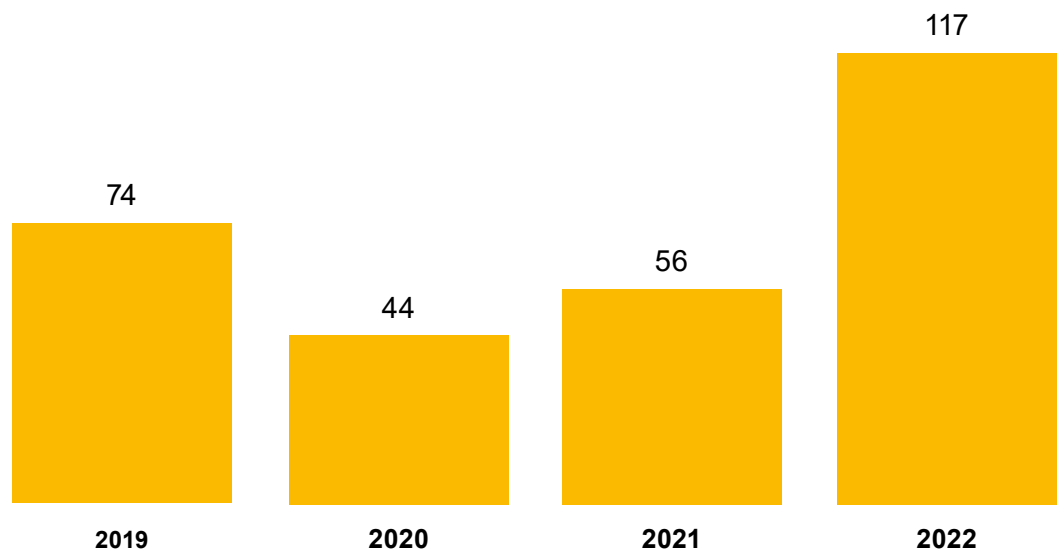
Vanwege het vertrouwelijke karakter van de gesprekken wordt alleen geregistreerd: het aantal gesprekken dat vertrouwenspersonen voeren, over welk thema deze gesprekken gingen en voor welk organisatieonderdeel de medewerker werkzaam was.

Deze cijfers geven gezamenlijk het volgende beeld:

- In 2022 hebben 117 collega's de vertrouwenspersonen benaderd voor een gesprek. Er zijn in totaal 194 gesprekken gevoerd.
- Van de 117 collega's hebben 98 één of meerdere gesprekken gevoerd over ervaren ongewenst gedrag, 6 over een vermoeden van een integriteitsschending en 13 over een ander onderwerp.
- Bij collega's die in gesprek gingen over ervaren ongewenst gedrag ging het over intimidatie (58 maal), pesten (21 maal), discriminatie (16 maal) en seksuele intimidatie (3 maal).
- Bij een vermoeden van een integriteitsschending ging het over misbruik van positie en/of belangenverstrengeling (5 maal) en over dubieuze giften en beloften (1 maal);
- De onderdelen waaruit de meeste collega's afkomstig zijn die een gesprek hebben gevoerd met een vertrouwenspersoon zijn: Stadsbedrijven (51), Werk & Inkomen (13), Ruimte (13) en Bedrijfsvoerings- en Strategienetwerk (13).

Opvallend is dat de vertrouwenspersonen in 2022 vaker zijn benaderd dan in 2021; het gaat hierbij om meer dan een verdubbeling. De onderstaande tabel geeft hiervan een overzicht over de afgelopen jaren.

► Aantal keer dat de vertrouwenspersoon benaderd is voor een gesprek in de afgelopen jaren.

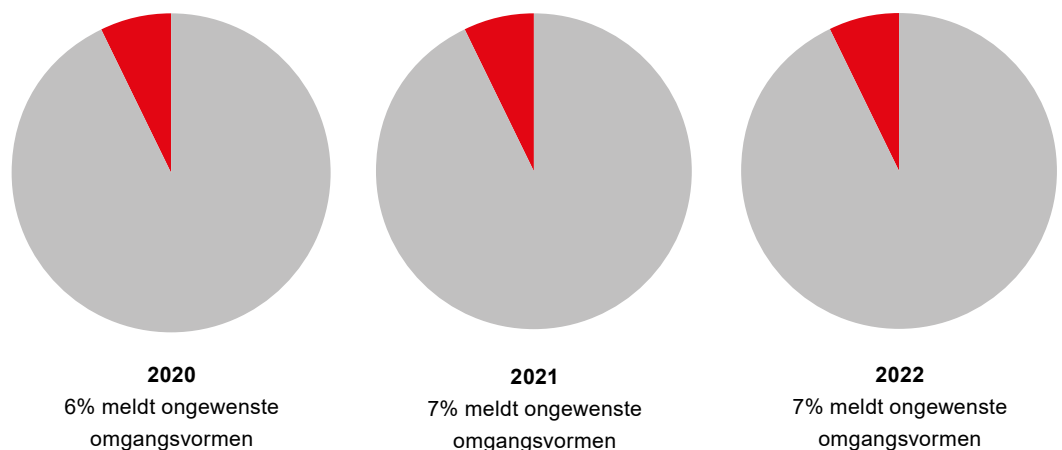


De vertrouwenspersonen schatten in dat de stijging in het aantal gesprekken in 2022 enerzijds voortkomt uit het intensievere contact met elkaar na een lange periode van thuiswerken tijdens de coronacrisis, en anderzijds mogelijk met personele wisselingen, waardoor er in samenwerkingsrelaties vaker persoonlijke grenzen zouden kunnen worden overschreden.

#### 4.4 Medewerkersonderzoek

In het Medewerkersonderzoek is sinds enkele jaren de vraag opgenomen of medewerkers in het afgelopen jaar met ongewenste omgangsvormen te maken hebben gehad. Het percentage collega's dat deze vraag beantwoordt met 'ja' was in 2022 (net als in 2021) 7%. In 2020 was dit nog 6%.

► Grafiek response met melding van ongewenste omgangsvormen uit medewerkersonderzoeken van afgelopen jaren.



In 2022 is gekozen voor een andere rapportage van de uitkomsten op het thema ongewenste omgangsvormen bij het medewerkersonderzoek. Hierbij is een duidelijker onderscheid gemaakt naar de bron van het gedrag (collega, burger, leidinggevende).

Zoals benoemd heeft 7% van de deelnemers van het medewerkersonderzoek (226 van de 3238 medewerkers) aangegeven dat zij één of meerdere keren ongewenste gedrag heeft ervaren. Het merendeel hiervan betreft ongewenst gedrag van collega's (55% van 7%) en in mindere mate om gedrag van burgers (35% van 7%) en leidinggevendenden (28% van 7%). Het gaat hierbij vooral om intimidatie, verbale agressie en pesten, en in mindere mate om discriminatie.

De cijfers uit het medewerkersonderzoek geven ons inzicht in hoeverre ongewenste omgangsvormen ervaren worden bij de diverse organisatieonderdelen en, zoals ook in het voorwoord besproken, hoe we deze (qua thema's en plekken waar het voorkomt) gericht aandacht kunnen geven.

#### **4.5 Geregistreerde 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 aard en omvang van publieksagressie, waarop de aanpak en preventie kan worden gericht.

In 2022 zijn er 144 incidenten geregistreerd. Dit is een stijging van 19% ten opzichte van 2021. Door de hele organisatie is sprake van een stijging in registraties. Deze stijging lijkt het gevolg van een hogere meldingsbereidheid, wat weer te herleiden is naar meer aandacht voor het thema waarbij ook het belang van registreren wordt benoemd. 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 en belediging.

#### **4.6 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 is het BOT meer benaderd dan vorig jaar.

In 2022 hebben BOT-medewerkers organisatiebreed 226 gesprekken gevoerd. Deze zijn onder te verdelen in 203 'eerste gesprekken', 19 'tweede gesprekken' en 4 'derde gesprekken'. In een aantal gevallen is een medewerker doorverwezen naar de bedrijfsmaatschappelijk werker binnen gemeente Utrecht. Het aantal gesprekken door BOT-medewerkers is toegenomen met maar liefst 189% ten opzichte van 2021, wat – gekeken naar het aantal incidenten – vooral aangeeft dat het BOT beter bekend is.

## 5. Speerpunten 2023

In de afgelopen jaren hebben we als gemeente Utrecht op het gebied van het thema Weerbare Overheid in het algemeen en integriteit en ongewenst gedrag in het bijzonder, al grote stappen gezet. We besteden in de organisatie veel meer aandacht aan deze onderwerpen en protocollen en regelingen worden steeds beter gevolgd. Maar het is ook een onderwerp waar we nooit klaar mee zijn. Voor het komend jaar zijn dan ook de volgende ambities benoemd:

- Ingezet wordt op het borgen van integriteitsmanagement binnen de organisatie en de onderdelen, met als uitgangspunt 'doen wat werkt in de specifieke organisatie-context'. Er zal nog meer worden geacteerd naar wat in een organisatieonderdeel speelt als het gaat om integriteit(risico's). Zo kan in het ene onderdeel bijvoorbeeld een duidelijke behoefte zijn aan een cultuurontwikkeling op het gebied van gedrag, terwijl in een ander onderdeel de behoefte bestaat aan een duidelijke set van regels voor hoe te handelen.
- De governance en het beleid omtrent (intern) ongewenst gedrag zal verder worden ontwikkeld. Het gaat hierbij onder meer om evaluatie van de bestaande meldregeling met een aanpassing in de procedure.
- De manier waarop opvolging wordt gegeven aan meldingen en signalen zal verder worden ontwikkeld. Dit zodat het nog beter mogelijk wordt de (meldende) medewerker en het management te ondersteunen wanneer er een melding gedaan wordt.

► Er komen eenduidige huis- en gedragsregels voor alle gemeentelijke kantoorpanden



- Er zal worden ingezet op de ontwikkeling van de rol van de vertrouwenspersoon en de leden van het Standby-team Integriteit, door opleiding, training en intervisie.
- In 2022 is er een keuze gemaakt om te werken met drie screeningsprofielen. Komend jaar wordt verder gewerkt aan de implementatie van de werkprocessen die hiermee samenhangen. Daarnaast wordt binnen de onderdelen aan de slag gegaan met hun inventarisatie van kwetsbare functies en het toekennen van de profielen.
- Er zal verder worden gewerkt aan de implementatie van het protocol VPD in de organisatieonderdelen.
- De basistraining 'omgaan met normoverschrijdend gedrag' is voor alle medewerkers beschikbaar. Komend jaar zal actief op deelname worden gestuurd.
- Speciaal zal aandacht worden gericht op de weerbaarheid van politieke ambtsdragers op zowel integriteit, als op het gebied van VPD en safety & security.
- Er zullen eenduidige huis- en gedragsregels op worden gesteld voor alle gemeentelijke locatie.



## 6. Bijlagen

### 6.1 Overzicht meldingen/ opvolging vermoedens integriteits-schendingen 2022

Het gaat hier om een overzicht van gerapporteerde meldingen die op 31 december 2022 bekend zijn

Onderwerp melding	Bron	Feiten-onderzoek	Bevindingen	Gevolgen
Omgaan met bevoegdheden	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Waarschuwing
<b>Omgaan met informatie</b>	Extern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteits-schending	n.v.t.
Omgaan met elkaar	Intern	Nee	Integriteitsschending vastgesteld	Waarschuwing
Omgaan met informatie	Intern	Ja	Onderzoek loopt	n.t.b.
Omgaan met elkaar	Extern	Ja	Integriteitsschending vastgesteld	Waarschuwing
Gedrag in privé	Intern	Nee	Geen redelijk vermoeden van een integriteits-schending	n.v.t.
Omgaan met informatie	Intern	Ja	Onderzoek afgerond. n.t.b..	n.t.b.
Omgaan met elkaar	Intern	Ja	Onderzoek loopt nog	n.t.b.
Omgaan met belangen	Intern	n.t.b.	Intern (vooronderzoek loopt)	n.t.b.



**Gemeente Utrecht**

**Bezoekadres:** Stadsplateau 1, 3521 AZ Utrecht

**Postadres:** Postbus 8406, 3503 RK Utrecht

**Telefoon:** 030 - 286 00 00