



Samenvatting

Het college heeft de vernieuwde **Gedragscode ambtelijke organisatie** vastgesteld. De gedragscode is een belangrijk middel om duidelijk te maken welk gedrag we van onze ambtenaren verwachten. Deze was voor het laatst vastgesteld op 17 december 2019. De vernieuwde gedragscode geeft niet alleen regels maar ook uitleg en voorbeelden om die regels te verduidelijken. De nieuwe gedragscode vervangt per direct de oude versie. Ook wordt vanaf nu minstens elke 2 jaar opnieuw bekeken of de gedragscode nog passend is.

1. Beslispunten

Het college besluit om:

- 1 de vernieuwde Gedragscode ambtelijke organisatie Gemeente Maastricht vast te stellen
- 2 deze gedragscode per direct in te voeren en minstens elke 2 jaar opnieuw te bekijken of de gedragscode nog passend is.

Besluit Burgemeester en wethouders d.d. 6 mei 2025:

Conform.



2. Aanleiding

In september 2024 bezocht de Nederlandse Arbeidsinspectie de gemeente. Dit gebeurde na meldingen over ongewenst gedrag op de werkvloer. In oktober stuurde de arbeidsinspectie een brief waarin ze de gemeente een termijn van 6 maanden stelt en handvatten geeft om zaken op orde te stellen. De gemeente zet zich in om een veilige werkplek te bieden voor alle medewerkers. Deze brief was een katalysator voor dit proces en de directe aanleiding om de gedragscode te herzien. Naast regels over omgaan met elkaar zijn ook de andere regels voor het voorkomen en beperken van integriteitsschendingen duidelijker opgeschreven en voorzien van voorbeelden waar nodig.

3. Beoogd effect

De gedragscode draagt structureel bij aan het realiseren en behouden van een gezonde, veilige en integere werkomgeving binnen de gemeente. De code zorgt voor duidelijkheid in verwachtingen en verantwoordelijkheden en moet leiden tot een stabiele organisatiecultuur waarin alle medewerkers zich veilig en gerespecteerd voelen en sluit op die manier aan op onze missie: Samen met plezier voor Maastricht. De gedragscode draagt bij aan het voorkomen van integriteitsschendingen, het verhelderen van de omgangsvormen intern en het vergroten van het vertrouwen van inwoners in het gemeentelijk handelen.

4. Argumenten

1.1 De gedragscode draagt bij aan het voorkomen en beperken van integriteitsschendingen en ondersteunt de gewenste interne omgangsvormen. Daarbij wordt de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van de gemeente versterkt en geborgd. De gedragscode voldoet daarmee ook aan de wettelijke eisen tot naleving die de arbeidsinspectie stelt op het punt 'Gedragsregels' om ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen of beperken.

1.2 Om te zorgen dat de gedragscode blijft passen bij de behoefte van de organisatie en blijft voldoen aan wetgeving wordt de gedragscode minimaal 1 x in de 2 jaar op actualiteit beoordeeld en indien nodig aangepast.



5. Kanttekeningen of risico's

- 1.1 Zonder de vernieuwde gedragscode zijn er geen heldere gedragsregels, is er risico op intern ongewenst gedrag en overige schendingen zoals machtsmisbruik (corruptie of belangenverstrengeling) en financiële schendingen (misbruik van bedrijfsmiddelen).
- 2.1 Als de gedragscode niet wordt geactualiseerd, sluit deze niet meer aan op de behoefte van de organisatie en voldoet deze mogelijk niet aan wettelijke eisen.

6. Financiële gevolgen

7. Vervolgtraject besluitvorming, uitvoering en evaluatie

8. Communicatie

Publicatie van de gedragscode in RAP (Rechtspositie Ambtelijk Personeel) en aankondiging op Stella.

Na besluitvorming volgt zo snel mogelijk een raadsinformatiebrief.

(Met de formele vaststelling en publicatie van de Gedragscode begint het eigenlijk pas. Immers: papier is geduldig. Hoewel de code een onderdeel zal zijn van het programma Voorlichten en Opleiden is een veel grotere effort nodig om de inhoud echt levend te laten worden in de organisatie. Dat is óók iets dat de inspectie verlangt. Met levend maken wordt ook bedoeld 'het meenemen van medewerkers in de inhoud van de code'. Hier starten we per direct mee. Tijdens de BMO-dag van 28 mei (bijeenkomst van álle leidinggevenden) zal een halve dag in het teken staan van het thema Integriteit. Ter inspiratie zal ook Frans Geraedts, directeur G&I-partners, een inleiding verzorgen. Aansluitend zullen we een aanpak afspreken om het thema ook onder medewerkers te bespreken.)