



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

Aan de dames en heren,
leden van de gemeenteraad

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Vaststelling vernieuwde Gedragscode
ambtelijke organisatie
BEHANDELD DOOR
G (Gerald) Kowsoleea

DATUM
13 mei 2025
Verz. 15 mei 2025
TELEFOONNUMMER
043 350 4234

BIJLAGEN
1
ONZE REFERENTIE
2025.01661

E-MAILADRES
Gerald.Kowsoleea@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE
--

Geachte raadsleden,

Het college heeft de nieuwe Gedragscode voor de ambtelijke organisatie vastgesteld. Deze was voor het laatst vastgesteld in 2019 en voldeed niet meer aan de eisen van de organisatie en de huidige tijd. De vernieuwde Gedragscode geeft niet alleen regels, maar ook uitleg en voorbeelden om de regels te verduidelijken. Vanaf nu wordt elke 2 jaar opnieuw bekeken of de Gedragscode nog passend is. Zo blijft deze actueel en in lijn met organisatorische en maatschappelijke ontwikkelingen en wetgeving.

Aanleiding en context

Uit diverse signalen (o.a. vertrouwenspersoon en Bureau Integriteit) maar ook uit een uitgevoerd Belevingsonderzoek onder onze medewerkers komt naar voren dat ongewenst gedrag op de werkvloer een thema is binnen onze organisatie.

Dit heeft in opeenvolgende jaren geleid tot meerdere initiatieven: zo is 2,5 jaar geleden het aantal gemeentelijke vertrouwenspersonen uitgebreid van 1 naar 5 intern en 1 extern (Arbodienst). Verder is besloten om op basis van deze signalen in een aanvullend belevingsonderzoek verdiepende vragen over dit thema te stellen.

Zo ongeveer gelijktijdig met de oplevering van dit verdiepend onderzoek werden de signalen nog eens bevestigd door de Nederlandse Arbeidsinspectie die onze gemeente bezocht en afgelopen november een brief (bijlage 1) stuurde waarin ze de gemeente een termijn van 6 maanden stelt om zaken te verbeteren, waaronder het aanpassen van de Gedragscode. Eén van de eerste randvoorwaarden voor een sociaal veilige werkomgeving, waar de gemeente aan dient te voldoen, is een vernieuwde Gedragscode Ambtelijke Organisatie. Daar is in de afgelopen maanden met een breed samengestelde projectgroep uit de organisatie intensief aan gewerkt.

Belangrijkste wijzigingen

In de nieuwe Gedragscode zijn naast actuele regels over omgaan met elkaar, ook de andere regels voor het voorkomen en beperken van integriteitsschendingen duidelijker opgeschreven. Want de Gedragscode is breder dan de regels over omgaan met elkaar. De vernieuwde Gedragscode beschrijft de ondergrens, combineert regels met toelichtingen en praktijkvoorbeelden. Ook als het gaat om misbruik van macht en middelen.



DATUM
13 mei 2025

Rol van de medezeggenschap

De ondernemingsraad (OR) heeft instemmingsrecht op de Gedragscode en werd vertegenwoordigd in de projectgroep die het verbetertraject begeleidt. Hierdoor is de OR gedurende het hele proces inhoudelijk betrokken. De OR heeft formeel ingestemd met de aangepaste Gedragscode.

Het vervolg

Met de vaststelling van een vernieuwde Gedragscode zijn we er niet. We gaan nu in gesprek met onze mensen. Het is van groot belang dat de regels van papier naar praktijk worden gebracht. Einde mei is een themadag georganiseerd voor al onze leidinggevenden. Er wordt verder gewerkt aan een programma met opleidingen en workshops. De huidige meldregeling wordt verder uitgewerkt in een nieuwe meldregeling. Tot slot wordt er gewerkt aan een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), toegespitst op het beperken of voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting, inclusief een plan van aanpak.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

De Secretaris,

G.J.C. Kusters

De Burgemeester,

W.A.G. Hillenaar

Raadsinformatiebrieven

Ingek.: 19 NOV 2024
Reg.nr.



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Stadhuis

T.a.v. 5.1.2e

Postbus 1992

6201 BZ MAASTRICHT



Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
www.NLArbeidsinspectie.nl

Contactpersoon

Meldingen informatiecentrum
T 0800 5151 keuze 5

Ons kenmerk

2428456/05

Datum 13 november 2024
Onderwerp Eis

Geachte 5.1.2e

Op donderdag 26 september 2024 heeft arbeidsinspecteur 5.1.2e, samen met arbeidsinspecteur 5.1.2e, een inspectie uitgevoerd op de arbeidsplaats Stadhuis, Mosae Forum 10, 6211 DW te Maastricht.

Tijdens de inspectie is gesproken met u, Gemeentesecretaris 5.1.2e

5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e van uw bedrijf. Ook hebben wij gesproken met een afvaardiging

van de Ondernemingsraad, Bureau Integriteit, de vertrouwenspersonen, medewerkers en medewerkers in een leidinggevende functie.

In de brief van datum 17 oktober 2024, met referentie 2428456/03 heb ik u geïnformeerd over mijn voornemen u eisen tot naleving te stellen. U had de mogelijkheid uw zienswijze hierover te geven.

Daar waar mensen samenwerken kan intern ongewenst gedrag (IOG) zoals pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie en geweld altijd voorkomen. U bent wettelijk verplicht dit risico in uw Risico inventarisatie en -evaluatie (RI&E) te beoordelen en maatregelen te treffen om IOG te voorkomen dan wel te beperken. De maatregelen legt u vast in het Plan van Aanpak. Hierbij draagt u bij aan een gezond en veilig werkklimaat waarin medewerkers optimaal hun werk kunnen doen.

Overtredingen

Risico- inventarisatie en evaluatie

1. De inspecteurs hebben op dit onderwerp een overtreding geconstateerd van artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit waarvoor ik u, op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, een eis tot naleving stel (nadere toelichting zie **beschikking 1**).

Voorlichting en onderricht

2. De inspecteurs hebben op dit onderwerp een overtreding geconstateerd van artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit waarvoor ik u, op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, een eis tot naleving stel (nadere toelichting zie **beschikking 1**).

Wat u moet doen

U moet er voor zorgen dat:

- u, met betrekking tot de onder 1 genoemde overtreding, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 6 maanden na dagtekening van deze brief, heeft voldaan aan de eis tot naleving in beschikking 1.
- u, met betrekking tot de onder 2 genoemde overtreding, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 6 maanden na dagtekening van deze brief, heeft voldaan aan de eis tot naleving in beschikking 1.

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum

13 november 2024

Ons kenmerk

2428456/05

De door de Nederlandse Arbeidsinspectie genoemde maatregelen zorgen voor een ons inziens correcte invulling van het doelvoorschrift dat is overtreden; dit is de reden dat de inspectie deze maatregelen noemt in deze eis. Hierbij wordt de mogelijkheid opengelaten dat u op een andere wijze voor voldoende veiligheid en gezondheid van de werknemer(s) zorgt. Het is dus niet verplicht om de genoemde maatregelen te nemen, het kan ook anders, zolang de door u genomen maatregelen maar zorgen voor een vergelijkbaar beschermingsniveau van de veiligheid en gezondheid van de werknemers.

De Nederlandse Arbeidsinspectie kan uw bedrijf, na de gegeven termijn, opnieuw inspecteren op de onderwerpen waarop u in overtreding was. Als bij deze of een volgende, nieuwe inspectie dezelfde of soortgelijke overtredingen worden geconstateerd, dan kan een boeterapport worden opgemaakt.

Meer informatie over de taken en werkwijze van de Nederlandse Arbeidsinspectie kunt u vinden op www.NLArbeidsinspectie.nl.

Op www.zelfinspectie.nl kunt u eenvoudig zelf controleren of u aan de wet- en regelgeving voor gezond & veilig werken, eerlijk werken, werken met gevaarlijke stoffen, werkdruk en ongewenst gedrag voldoet. U doorloopt een aantal stappen en krijgt persoonlijke verbeterpunten. Zo ziet u snel hoe uw bedrijf ervoor staat.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Indien gewenst kunt u op deze brief schriftelijk of per e-mail reageren (contact@NLArbeidsinspectie.nl) t.a.v. 5.1.2e. Wilt u dan het kenmerk en de datum van deze brief vermelden? U kunt ook telefonisch contact opnemen met de in het briefhoofd vermelde contactpersoon.

Hoogachtend,
de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
de projectleider

5.1.2e

5.1.2e

Bijlage: "Beschikking 1: Eisen tot naleving" maakt onderdeel uit van deze brief.

Beschikking 1: Eisen tot naleving

Deze beschikking is onderdeel van de brief met referentienummer 2428456/05

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum

13 november 2024

Ons kenmerk

2428456/05

Overtreding 1**Inventarisatie van de risico's op intern ongewenst gedrag**

Uit het gesprek met u tijdens de inspectie en de door u toegestuurde risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) met plan van aanpak (PvA) aangaande de arbeidsrisico's psychosociale arbeidsbelasting ten gevolge van intern ongewenst gedrag is gebleken dat deze niet voldoet aan de huidige stand van de wetenschap. Dit arbeidsrisico is onvoldoende onderzocht, niet in kaart gebracht en er waren geen risicofactoren en maatregelen benoemd.

In de huidige beleids-RI&E (van de datum 27-09-2017) is het onderwerp psychosociale arbeidsbelasting, specifiek ten aanzien van intern ongewenst gedrag, onvoldoende geïnventariseerd. Er zijn op verschillende momenten en doormiddel van verschillende vragenlijsten medewerkersonderzoeken uitgevoerd. Uit het laatste medewerkersonderzoek (belevingsonderzoek 2024) komt naar voren dat 19% van de medewerker ongewenst gedrag heeft ervaren of gezien. Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen intern ongewenst gedrag en extern ongewenst gedrag. Daarnaast is het ook niet duidelijk om welke vorm(en) ongewenst gedrag het betreft.

In het PvA wordt niet beschreven welke maatregelen er genomen worden om het arbeidsrisico intern ongewenst gedrag te voorkomen dan wel te beperken. U heeft wel maatregelen genomen. Echter door het niet omschrijven/vastleggen van de maatregelen in PvA ontbreekt het aan boring. Ook is het niet duidelijk beschreven wie verantwoordelijk is voor welke maatregel. Tenslotte worden de beheersmaatregelen niet periodiek geëvalueerd.

Er ontbreekt een actuele, deugdelijke en volledige RI&E en plan van aanpak met betrekking tot het PSA-risico intern ongewenst gedrag.

Gedragsregels

U heeft het document 'Gedragscode ambtelijke organisatie' toegezonden waarin een kader wordt gegeven voor het gedrag van de werknemers en managers van de gemeente Maastricht. Er staat onder andere beschreven dat de werknemer niet discrimineert en geen voorkeursbehandelingen worden verleent. Dat er respectvol met de collega's wordt omgegaan en dat normen en waarden kunnen verschillen. Op intranet heeft u een document geplaatst waarin omschreven wordt wat ongewenst gedrag is. Verder blijkt niet dat er eenduidige gedragsregels zijn omschreven waaruit de medewerkers van de gemeente Maastricht kunnen opmaken welke gedrag wel en welk gedrag niet getolereerd wordt.

Er ontbreken doeltreffende gedragsregels waaraan alle werknemers zich dienen te houden.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

In de brief van datum 17 oktober 2024, met referentie 2428456/03 heb ik u geïnformeerd over mijn voornemen u in verband met deze overtreding een eis tot naleving te stellen. U had de mogelijkheid uw zienswijze hierover te kenbaar te maken. U heeft hiervan geen gebruik gemaakt.

Ik, projectleider 5.1.2e, ben op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet bevoegd tot het opleggen van een eis. Ik leg u voor de geconstateerde overtreding de volgende eis op:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum
13 november 2024

Ons kenmerk
2428456/05

Eis tot naleving

Artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit luidt:
Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.

Ter invulling van dit artikel wordt de volgende eis tot naleving gesteld:

Wat moet u doen:

- U inventariseert en evalueert de omstandigheden en de condities waaronder en op welke wijze medewerkers kunnen worden blootgesteld aan PSA, als gevolg van intern ongewenst gedrag en u legt de resultaten daarvan vast in uw RI&E's;
- Vervolgens beschrijft u in een Plan van Aanpak de maatregelen die u treft inzake het voorkomen van intern ongewenst gedrag of, indien dat niet mogelijk is, de gevolgen daarvan te beperken. De maatregelen worden volgens het Plan van Aanpak toegepast en uitgevoerd. Ook geeft u in het Plan van Aanpak aan wanneer en aan de hand van welke criteria deze maatregelen worden geëvalueerd. In het plan van aanpak maakt u per maatregel een persoon verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan.

U stelt samen met uw werknemers gedragsregels op waarin tenminste vermeld wordt:

- het doel van de gedragsregels en wat de gevolgen kunnen zijn van PSA als gevolg van intern ongewenst gedrag;
- wat onder het begrip intern ongewenst gedrag wordt verstaan (definities);
- voor wie en waar deze regels gelden (afdeling, functie, interne- en externe medewerkers);
- welk gedrag wordt verwacht en welk gedrag niet geaccepteerd wordt, ongeacht de beleving van de werknemers met betrekking tot bepaald gedrag;
- welke consequenties er aan het niet navolgen van deze regels verbonden zijn;
- welke maatregelen er zijn om intern ongewenst gedrag als slachtoffer of als omstander bespreekbaar te maken.

Termijn

U moet zo snel mogelijk en uiterlijk 6 maanden na dagtekening van deze brief aan de eis tot naleving voldaan hebben.

Na afloop van de termijn kan worden gecontroleerd of u de geëiste maatregelen heeft getroffen. Als dit niet het geval is of indien een overtreding van het zelfde wettelijk voorschrift of een soortgelijke overtreding wederom wordt geconstateerd, kan dit leiden tot het opmaken van een boeterapport of van een proces-verbaal. Tevens kan de Nederlandse Arbeidsinspectie dan gebruik maken van de bevoegdheid om bestuursdwang toe te passen om de noodzakelijke aanpassingen te (laten) realiseren.

Als blijkt dat u bij een volgende inspectie niet aan de gestelde eis voldoet, maar wel andere maatregelen heeft getroffen die een zelfde of vergelijkbaar

beschermingsniveau bieden voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, dan voldoet u aan uw wettelijke verplichting.

Nederlandse Arbeidsinspectie

Overtreding 2

voorlichting en onderricht

Uit de gesprekken met de medewerkers kwam naar voren dat indien zij willen praten over intern ongewenst gedrag dat zij een interne en/of externe vertrouwenspersoon kunnen benaderen of melding kunnen maken bij het Bureau Integriteit. Daarnaast kwam naar voren dat de gesprekken over intern ongewenst gedrag afhankelijk is van de manager. Er waren verschillen tussen de teams. De medewerkers waren onvoldoende bekend over de risico's op intern ongewenst gedrag.

Uit de gesprekken met de medewerkers in een leidinggevende functie kwam naar voren dat het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag binnen het team als lastig wordt ervaren. De ondersteuning vanuit de gemeente Maastricht is zeer beperkt. U heeft ten tijde van de inspectie aangegeven dat er management development training aangeboden gaat worden. Een training over intern ongewenst gedrag ontbreekt.

Dit is een overtreding van artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

In de brief van datum 17 oktober 2024, met referentie 2428456/03 heb ik u geïnformeerd over mijn voornemen u in verband met deze overtreding een eis tot naleving te stellen. U had de mogelijkheid uw zienswijze hierover te kenbaar te maken. U heeft hiervan geen gebruik gemaakt.

Ik, projectleider 5.1.2e, ben op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet bevoegd tot het opleggen van een eis. Ik leg u voor de geconstateerde overtreding de volgende eis op:

Eis tot naleving

Artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit luidt:

Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

Ter invulling van dit artikel wordt de volgende eis tot naleving gesteld:

Wat moet u doen:

- u licht uw werknemers voor over wat er in uw gedragsregels met betrekking tot PSA als gevolg van intern ongewenst gedrag staat vermeld en welke gedragingen of manieren ongeoorloofd zijn;
- u geeft aan wat, in gevolge uw gedragsregels, de consequenties zijn als werknemers zich niet aan deze regels houden. U maakt dit in al uw communicatie met betrekking tot dit thema duidelijk;
- u draagt er zorg voor dat iedere werknemer deze voorlichting ontvangt en u toetst of de werknemers de informatie hebben begrepen;
- u licht uw werknemers voor en omschrijft wat zij kunnen doen indien zij als omstander getuige zijn van intern ongewenst gedrag door anderen;
- u geeft uw leidinggevend training en instructie in het signaleren, voorkomen en tegengaan van intern ongewenst gedrag van uw werknemers
- u omschrijft welke handelingsmogelijkheden de leidinggevend daarvoor hebben.

Datum

13 november 2024

Ons kenmerk

2428456/05

Termijn

U moet zo snel mogelijk en uiterlijk 6 maanden na dagtekening van deze brief aan de eis tot naleving voldaan hebben.

Datum

13 november 2024

Ons kenmerk

2428456/05

Na afloop van de termijn kan worden gecontroleerd of u de geëiste maatregelen heeft getroffen. Als dit niet het geval is of indien een overtreding van het zelfde wettelijk voorschrift of een soortgelijke overtreding wederom wordt geconstateerd, kan dit leiden tot het opmaken van een boeterapport of van een proces-verbaal. Tevens kan de Nederlandse Arbeidsinspectie dan gebruik maken van de bevoegdheid om bestuursdwang toe te passen om de noodzakelijke aanpassingen te (laten) realiseren.

Als blijkt dat u bij een volgende inspectie niet aan de gestelde eis voldoet, maar wel andere maatregelen heeft getroffen die een zelfde of vergelijkbaar beschermingsniveau bieden voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, dan voldoet u aan uw wettelijke verplichting.

Bezwaar

De eis is een beschikking in de zin van artikel 1:3, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb).

Bent u het niet eens met dit besluit?

Als u het niet eens met dit besluit, kunt u bezwaar maken. U maakt bezwaar door een brief te sturen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Minister kan uw bezwaar alleen behandelen als u zich aan een aantal regels houdt. Hieronder leest u waar u op moet letten.

Welke voorwaarden gelden voor de brief?

- Stuur de brief op tijd! **Dit moet u doen binnen zes weken na de datum van dit besluit;**
- Schrijf de brief in het Nederlands;
- Leg uit met welk besluit u het niet eens bent;
- Leg uit waarom u het er niet mee eens bent;
- Zet uw naam en adres in de brief en graag ook uw telefoonnummer;
- Schrijf in de brief de datum waarop u de brief stuurt;
- Zet uw handtekening onderaan de brief.

Wat stuurt u mee met de brief?

- Een kopie van het besluit;
- Heeft u informatie waarmee u uw bezwaar verder kunt uitleggen? Stuur daar dan kopieën van mee;
- Maakt iemand anders bezwaar voor u? Stuur dan een brief mee (machtiging). Daarin schrijft u dat u toestemming geeft dat die persoon voor u mag reageren. Dit geldt niet voor advocaten.

Hoe stuurt u de brief (met bijlagen)?

U kunt de brief via de post of e-mail versturen.

E-mail

E-mail de brief aan:

wbja-bezwaren-bo-t1@minszw.nl

Post

Stuur de brief aan:
de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
t.a.v. de Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden,
Bureau Ondersteuning, Team 1
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum

13 november 2024

Ons kenmerk

2428456/05

Heeft uw zaak spoed? In bijzondere gevallen kan de voorzieningenrechter van de rechtbank een voorlopige voorziening (een tijdelijke maatregel) treffen. **LET OP!** Voor een verzoek om een voorlopige voorziening moet u betalen. Meer informatie vindt u op www.rechtspraak.nl. Zoek daar naar 'voorlopige voorziening bestuursrecht'.

Het bezwaar schort de werking van dit besluit niet op. Dit houdt in dat u, ook al is er bezwaar aangetekend tegen dit besluit, niet op de beslissing hiervan mag wachten met het treffen van de geëiste maatregelen (artikel 6:16 van de Awb).

Als bezwaar is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter een verzoek tot voorlopige voorziening worden ingediend (artikel 8:81 van de Awb).

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens geanonimiseerd op grond van:

Wet	Artikel	Omschrijving	Pagina's
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub e	De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	1, 2, 4, 5