



gemeente
Haarlemmermeer

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:
Raadhuisplein 1
Hoofddorp
Telefoon 0900 1852
Telefax 023 563 95 50

Cluster HRM
Contactpersoon Margret Verberne
Doorkiesnummer 023-5674205
Uw brief
Ons kenmerk 14.072576
Bijlage(n) Jaarverslag Integriteitbeleid Haarlemmermeer 2013
Onderwerp Aanbieding jaarverslag integriteit 2013

11251

Verzenddatum

10 APR. 2014

Geachte heer, mevrouw,

Ter informatie bieden wij u het Jaarverslag Integriteitbeleid 2013 aan.
Hierbij wordt aangesloten bij de jaarlijkse cyclus waarbij in een rapportage verantwoording wordt afgelegd aan de Raad over het gevoerde integriteitbeleid.

Wij hechten grote waarde aan dit document. Het geeft een overzicht van het gevoerde beleid en een meerjarenrapportage over de meldingen bij het Meldpunt Integriteit en de gesprekken met de vertrouwenspersonen.

Met deze rapportage geven wij aan dat wij staan voor een open en transparante organisatie. Aandacht voor het onderwerp verhoogt het bewustzijn voor integriteitrisico's.

Dit jaarverslag is tegelijkertijd een onderdeel van het integriteitbeleid. Hoe Haarlemmermeer het georganiseerd heeft, leest u in deze rapportage.

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,
de secretaris, de burgemeester,


drs. C.H.J. Brugman


drs. Th.L.N. Weterings



gemeente
Haarlemmermeer

Jaarverslag Integriteitsbeleid 2013

Cluster HRM, april 2014



Voorwoord

De gemeente Haarlemmermeer voert al langere tijd een actief integriteitbeleid omdat wij een betrouwbare overheid willen zijn. Een actief integriteitbeleid bevordert de weerbaarheid van medewerkers om hen te beschermen tegen verleidingen en integriteitrisico's. Een actief integriteitbeleid bestaat niet alleen op papier. Een actief integriteitbeleid betekent voor Haarlemmermeer alert blijven op mogelijke integriteitrisico's, maar ook integriteit op een positieve preventieve manier onder de aandacht brengen. Dit jaarverslag is daar onderdeel van. Het geeft een overzicht van het gevoerde beleid en een meerjarenrapportage over de meldingen bij het Meldpunt Integriteit en de gesprekken met de vertrouwenspersonen.

Een actief integriteitbeleid betekent voor ons dat wij op effectieve wijze een bijdrage willen leveren aan een betrouwbare overheid. Integriteit is niet alleen een kwestie van regels, procedures, verboden en geboden, maar ook een kwestie van mentaliteit, houding en gedrag. De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers staat daarbij voorop. Integriteit gaat echter niet vanzelf. Het onderwerp behoeft voortdurend aandacht en aandacht voor integriteit moet je organiseren. Hoe Haarlemmermeer de aandacht voor integriteit georganiseerd heeft, leest u in deze rapportage.

Een actief integriteitbeleid heeft onverminderd onze aandacht. Het komende jaar wordt dit beleid voortgezet.

Met vriendelijke groeten,
Portefeuillehouders integriteitbeleid



drs. Th.L.N. Weterings

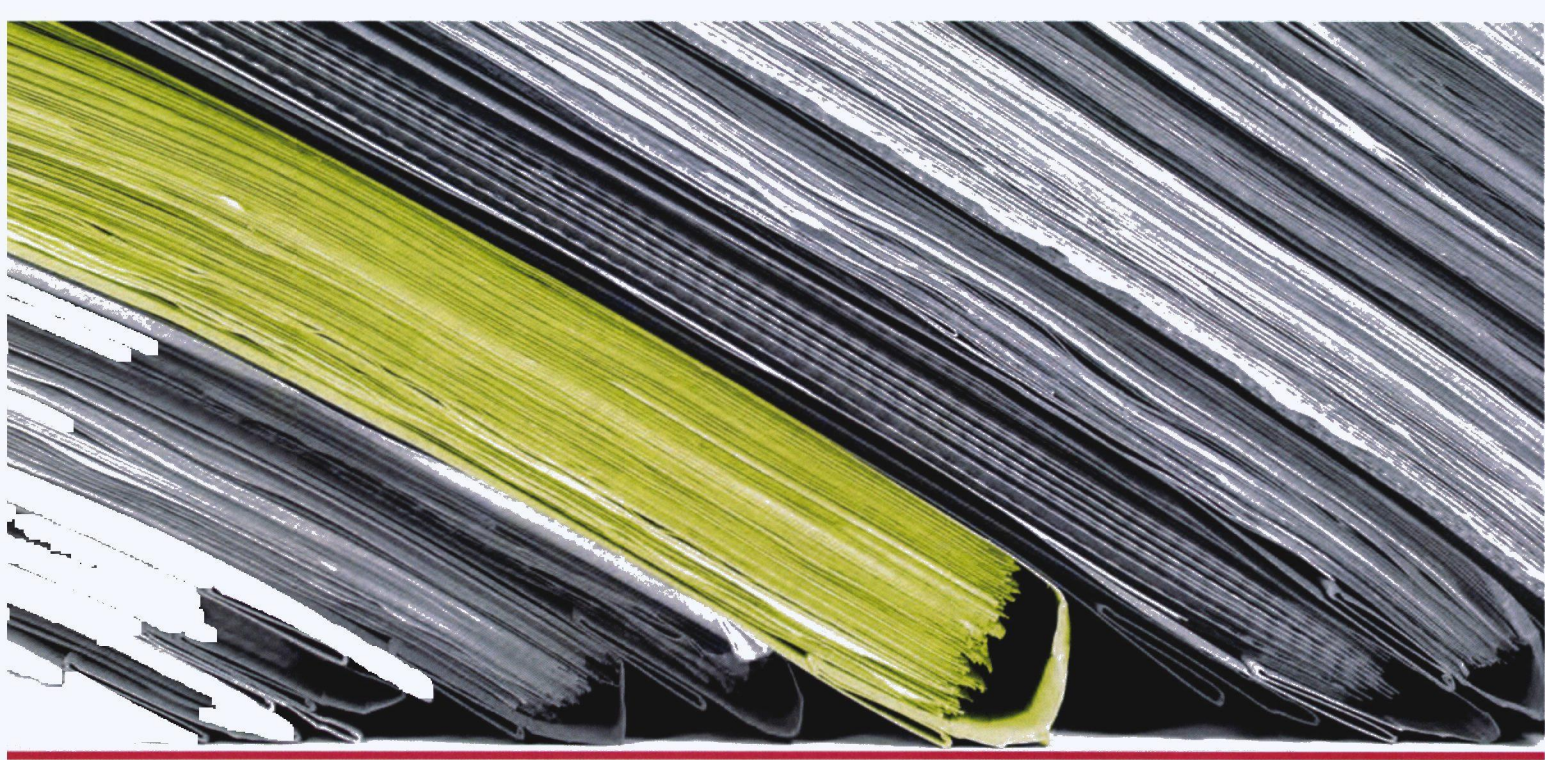


J.J. Nobel



Inhoudsopgave

Inleiding	6
1 Visie	7
Integriteit als professionele verantwoordelijkheid	7
2 Ontwikkelingen integriteitbeleid	8
Regels, procedures en richtlijnen	8
Van normatief naar stimulerend.....	8
3 Realisatie integriteitbeleid	10
Taakverdeling	10
Introductieprogramma nieuwe medewerkers	10
Ambtseed	10
Meldpunt Integriteit.....	11
4 Meldingen en onderzoek	13
Meldingen.....	13
Meerjarenrapportage	14
ICT-monitor	14
5 Vertrouwenspersonen	16
Taken	16
Gesprekken	16
Meerjarenrapportage.....	17
Inhoud gesprekken	17
Overige activiteiten.....	17



Inleiding

Met deze jaarlijkse rapportage willen we bijdragen aan de borging van integriteit in de organisatie. Daarmee doen we tevens recht aan de structurele aandacht die uitgaat naar het monitoren van het integriteitbeleid.

Daarnaast is deze rapportage bedoeld om over het jaar 2013 informatie te geven over de voortgang en activiteiten op integriteitgebied en vooruit te kijken naar de plannen en ambities op integriteitgebied.

Bovendien is elke gemeente verplicht om eens per jaar verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad over het gevoerde integriteitbeleid en de naleving van de gedragscode. Hiermee voldoet de gemeente aan een verplichting uit de Ambtenarenwet¹.

Opbouw jaarverslag

Allereerst geven wij onze visie op integriteitbeleid en de definitie van integriteit die daaruit voortvloeit. In hoofdstuk 2 worden de ontwikkelingen in het integriteitbeleid beschreven. Vervolgens geven wij in hoofdstuk 3 aan hoe dit beleid gerealiseerd wordt. In hoofdstuk 4 treft u een meerjarenrapportage aan met daarin kwantitatieve gegevens van meldingen en onderzoeken. Hoofdstuk 5 tot slot bevat gegevens van de vertrouwenspersonen. Zij leveren de gegevens onafhankelijk van het Meldpunt en college aan.

¹ Artikel 125quater, onderdeel d, Ambtenarenwet



1 Visie

Onze waarden geven een kader voor het ethisch handelen van medewerkers en hebben zowel betrekking op hun contacten met burgers of andere externe relaties als op onderlinge verhoudingen. Onze waarden Professionele verantwoordelijkheid, Betrokken en Samenwerkingsgericht zijn de waarden die richtinggevend zijn voor medewerkers bij de uitoefening van hun functie. Het is niet zonder meer duidelijk welk gedrag deze waarden voorschrijven. De gedragscode geeft hier invulling aan, maar is niet uitputtend. De eigen verantwoordelijkheid staat voorop. Integriteit is niet alleen een kwestie van regels, procedures, verboden en geboden, maar ook een kwestie van mentaliteit, houding en gedrag. Deze visie sluit aan bij het gedrag dat van de medewerkers wordt gevraagd in de nieuwe organisatiekoers "Werken vanuit de bedoeling". De regels zijn bedoeld om de medewerker te ondersteunen bij het maken van de juiste keuzes. De medewerker wordt gevraagd zelf te oordelen, zonder daarbij de regels opzij te schuiven. Integer gedrag komt tot uitdrukking in de kerncompetenties: Integriteit, Klant Centraal, Samenhang en Doen. De gemeente Haarlemmermeer heeft voor alle medewerkers Integriteit als kerncompetentie benoemd. Het college, directieteam en management hebben hiermee aangegeven hoe groot het belang is dat zij hechten aan een integere organisatie en integer gedrag van medewerkers. Het integriteitbeleid binnen de gemeente Haarlemmermeer is zoveel mogelijk een optimale mix tussen organisatiegerichte en persoonsgerichte integriteit, en kent zowel nalevingsaspecten als stimuleringsaspecten. Dit betekent enerzijds een organisatiestructuur met regels, procedures en afspraken, anderzijds een organisatiecultuur waarin de nadruk ligt op (het ontwikkelen, stimuleren van) de morele competentie van de medewerkers zelf. Deze

visie op integriteit leidt tot de volgende definitie van integriteit.

Integriteit als professionele verantwoordelijkheid

Integriteit staat in onze organisatie voor professionele verantwoordelijkheid:

"Integriteit is professionele verantwoordelijkheid. De integere ambtenaar is betrouwbaar; hij is bereid en bekwaam om zijn taak en functie adequaat uit te oefenen, in het licht van zijn positie en de verantwoordelijkheden waarop hij in redelijkheid aanspreekbaar is. Daarnaast kan hij zich verantwoorden voor de keuzes die hij hierbij maakt en handelt hij altijd met oog voor het publieke belang."

Gekozen is voor een brede definitie van integriteit. In een smalle definitie staat integriteit voor onkreukbaarheid en verwijst naar een beperkt aantal onderwerpen zoals fraude, corruptie en oneigenlijk gebruik van bevoegdheden of (bedrijfs)goederen. Bij een smalle definitie ligt de nadruk op een negatieve moraal: voorkomen dat de regels overtreden worden.

Haarlemmermeer kiest voor een brede, positieve formulering waarbij integriteit wordt gekoppeld aan kwaliteit en effectiviteit. Het verwijst naar (professionele) verantwoordelijkheid van de medewerkers: je doet waarvoor je bent aangesteld en je staat voor wat je doet. Op een integere manier je werk doen is breder dan alleen niet-frauderen; de dienstverlening van de medewerker van Haarlemmermeer is kwalitatief hoogwaardig en is effectief en efficiënt.



2 Ontwikkelingen integratiebeleid

Regels, procedures en richtlijnen

Zoals gezegd betekent ons integriteitbeleid enerzijds een organisatiestructuur met regels, procedures en afspraken, anderzijds een organisatiecultuur waarin de nadruk ligt op (het ontwikkelen, stimuleren van) de morele competentie van de medewerkers zelf. Deze mix van nalevingsaspecten en stimuleringsaspecten zijn terug te vinden in de ambtelijke rechtspositie.

De gemeentelijke rechtspositie bevat een algemene norm dat medewerkers moeten handelen zoals een goed ambtenaar betaamt. Dat sluit aan bij onze definitie van integriteit: professionele verantwoordelijkheid. De praktijk is dat niet voor iedereen altijd duidelijk is wat er dan wordt verwacht van de ambtenaar. Medewerkers hebben vaak behoefte aan duidelijkheid over wat wel of niet is toegestaan. Door in onze rechtspositie expliciet vast te leggen welk gedrag wij in Haarlemmermeer verwachten zijn medewerkers beter in staat om te handelen zoals een goed ambtenaar betaamt.

De Gedragscode Integriteit geeft een overzicht van de waarden, regels en richtlijnen die gelden binnen onze organisatie. In 2013 is de gedragscode uitgebreid met de Regeling tegengaan draaideurconstructie, de Richtlijnen nevenwerkzaamheden en de Richtlijnen relaties op het werk. De gedragscode laat onverlet de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Regels betekenen niet dat wat niet in regels is vevat dus toegestaan is.

Behalve de uitbreiding van de Gedragscode Integriteit is in 2013 ook het Onderzoeksprotocol bij integriteitschendingen 2013 vastgesteld.

Nevenwerkzaamheden

Naar aanleiding van de uitbreiding van de gedragscode met de Richtlijnen nevenwerkzaamheden heeft het Georganiseerd Overleg verzocht om een evaluatie van het nieuwe beleid. Het Georganiseerd Overleg is bang voor schending van de privacy en overbodige registratie. De nieuwe richtlijnen hebben niet geleid tot aanpassing in de praktijk. Het formulier van melden is ongewijzigd gebleven. Daarop werd al verzocht om alle nevenwerkzaamheden te melden. Niet alleen betaalde werkzaamheden, maar ook onbetaalde nevenwerkzaamheden, zoals bestuursfuncties en ander vrijwilligerswerk. De grondslag hiervan is nu in een regeling opgenomen. Wij registreren de ingangsdatum van de nevenwerkzaamheden, niet de datum van de aanvraag. Indien nevenwerkzaamheden worden afgewezen registreren wij dat niet. De medewerker ontvangt wel een voor bezwaar vatbaar besluit. Er is in 2013 geen bezwaar geweest tegen de afwijzing van het verzoek nevenwerkzaamheden.

Van normatief naar stimulerend

Haarlemmermeer heeft sinds 2006 een integriteitbeleid. In de eerste jaren was het integriteitbeleid erop gericht om de organisatiestructuur in te richten voor een doelmatig integriteitbeleid. Dit beleid staat al een aantal jaren en is inmiddels omgebogen van beleidsmatig naar beheersmatig. Integriteit raakt meer ingebed in de organisatie en is bij managers een vanzelfsprekend onderdeel van het werkproces. Waar nodig worden regels vastgesteld. De regels hebben een iets ander karakter dan in de beginjaren, waar mogelijk richtlijnen in plaats van regels. Geen geboden en verboden maar regelgeving die zoveel mogelijk positief is

geformuleerd: "Zo doe je het goed" in plaats van "Gij zult niet...". Deze visie op integriteit leidt tot de volgende stap in het integriteitbeleid: van normatief naar stimulerend. Haarlemmermeer heeft steeds een voortrekkersrol vervuld als het om integriteit gaat. Door de aandacht voor het onderwerp zijn er meer meldingen dan bij vergelijkbare organisaties. Nog beter is om meldingen te voorkomen. Een volgende stap in het integriteitbeleid is dan ook gericht op preventie. Gelet op onze definitie van integriteit, die staat voor professionele verantwoordelijkheid, stimuleren wij een cultuur van verantwoording en verantwoordelijkheid. Dit vraagt om beleidsmaatregelen die betrekking hebben op beïnvloeding van gedrag. Zoals aanspreken op gedrag en het versterken van het management op alertheid van afwijkend gedrag. Om de managers te ondersteunen in hun rol en de alertheid van het management te verhogen is hen in 2013 een integriteitstraining aangeboden. De meeste managers hebben deze training in 2013 gevolgd. De managers die de training nog niet gevolgd hebben gaan deze training in 2014 volgen.

Aansluitend aan de training gaan de controller en de integriteitcoördinator met alle managers in gesprek. Het doel van deze gesprekken is om in kaart brengen welke risico's er in de praktijk worden ervaren en of er risico's zijn die we beter zouden kunnen afdekken. Het gevolg van deze gesprekken is dat veel managers in hun eigen team aandacht vragen voor integriteit.

De training en het vervolg dat er aan wordt gegeven past in de beleidsontwikkeling van normatief naar stimulerend.

Adviezen

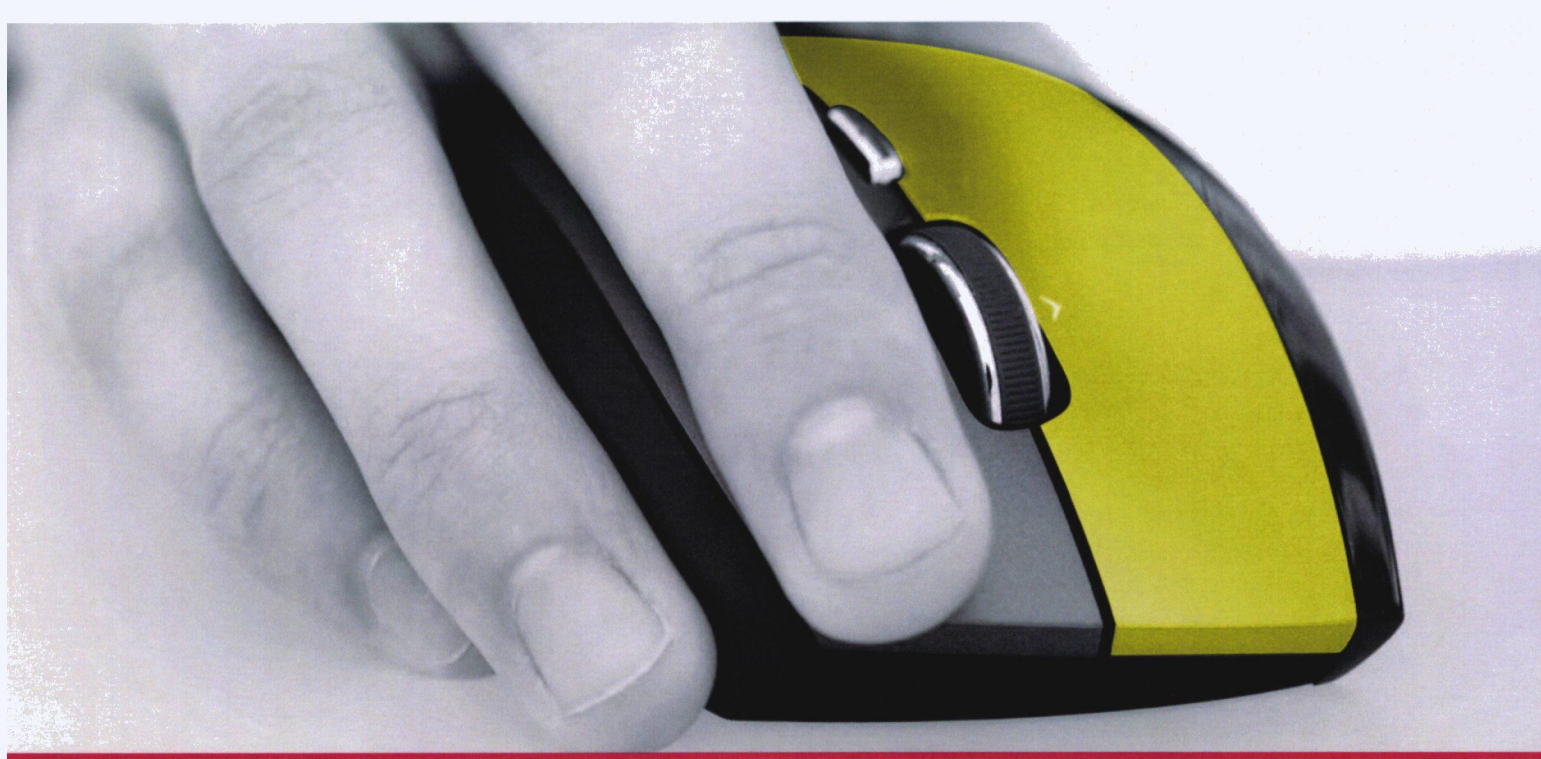
Een nieuwe ontwikkeling is dat er steeds vaker advies wordt gevraagd aan de integriteitcoördinator. Meestal zijn dit managers die vragen hebben over het wel of niet toestaan van nevenwerkzaamheden, inhuur van personeel, een teamuitje of zij vragen de integriteitcoördinator om deel te nemen aan een personeelsgesprek. In al deze gevallen was er geen sprake van een integriteitschending. Door voortijdig advies te vragen worden integriteitschendingen voorkomen.

Informatiebeveiliging

Gemeenten zijn als professionele overheid verantwoordelijk voor het op orde hebben van hun informatieveiligheid. In 2013 is het nieuwe beleid voor informatiebeveiliging vastgesteld door directie en college. Het nieuwe beleid is in lijn met het landelijke basisnormenkader Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten van Vereniging Nederlandse Gemeenten/Kwaliteitsinstituut Nederlandse Gemeenten.

In 2014 wordt verdere aandacht besteed aan communicatie en bewustwording rondom informatiebeveiliging. Daarbij is vooral aandacht voor zorgvuldige omgang met informatie, in het bijzonder persoonsgegevens.





3 Realisatie integriteitbeleid

Taakverdeling

Bestuurlijk zijn er twee portefeuillehouders integriteitbeleid. Daar waar er raakvlakken zijn met de portefeuillehouder bedrijfsvoering en bestuurszaken wordt er samengewerkt door de portefeuillehouders.

De gemeentesecretaris is ambtelijk eindverantwoordelijk voor het integriteitbeleid en de afhandeling van integriteitschendingen van ambtenaren. Bij een vermoeden van een integriteitschending beslist de gemeentesecretaris over de te volgen procedure: al dan niet onderzoek, intern of extern onderzoek, communicatie betrokkenen en ook sancties. Dit leidt tot een uniforme werkwijze.

De uitvoerende taken zijn ondergebracht bij het Meldpunt Integriteit. Medewerkers zijn verplicht een vermoeden van een integriteitschending te melden bij het Meldpunt of de leidinggevende. Als er een melding is gedaan is de melder niet langer verantwoordelijk. Het Meldpunt is onafhankelijk en rapporteert rechtstreeks aan de gemeentesecretaris (en indien nodig aan de portefeuillehouders).

De integriteitcoördinator, die tevens lid is van het Meldpunt, coördineert de werkzaamheden en draagt zorg voor het integriteitbeleid.

Medewerkers kunnen in vertrouwen met de vertrouwenspersonen overleggen. De vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht.

De daadwerkelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het integriteitsbeleid ligt bij de manager. Managers geven ook het voorbeeldgedrag. Zij moeten bij uitstek in

staat zijn om integere afwegingen te maken, te beslissen en te handelen, om zo aan medewerkers te laten zien en voelen wat onze mores zijn. Maar het reikt verder dan voorbeeldgedrag: de manager schept ook de randvoorwaarden voor integer optreden van medewerkers. Naast laten zien van voorbeeldgedrag en het bieden van randvoorwaarden, vormt de manager ook de 'antenne' voor integriteit. De manager neemt in de dagelijkse praktijk waar of ergens integriteitsvraagstukken ontstaan en kan in de regel meteen ter plekke oplossingen bieden.

Introductieprogramma nieuwe medewerkers

Regelmatig vindt het tweedaagse introductieprogramma voor nieuwe medewerkers plaats. Het integriteitgedeelte van de introductie beslaat één dagdeel. Belangrijk onderdeel van het introductieprogramma is het voeren van een integriteitdiscussie op basis van zelf ingebrachte integriteitsvraagstukken. Gebleken is dat kennismaking 'aan de poort' erg nuttig is; medewerkers weten dat er integriteitbeleid is, waar ze dit kunnen vinden, men is bekend met de integriteitcoördinator, de vertrouwenspersonen en het Meldpunt Integriteit, en het is gebleken dat men bij vragen of problemen snel de weg weet te vinden.

Het introductieprogramma wordt regelmatig geëvalueerd. Het onderdeel integriteit wordt positief gewaardeerd en werd ook in 2013 op dezelfde wijze uitgevoerd.

Ambtseed

Aan een aanstelling voor nieuwe medewerkers wordt de eis gesteld dat zij binnen een half jaar de ambtseed afleggen. Nieuwe medewerkers leggen de ambtseed of belofte af aan het eind van het introductieprogramma. De ambts-

eed wordt tijdens de introductiedagen mondeling ten overstaan van een bestuurder afgelegd. Indien als gevolg van verminderde instroom van medewerkers er geen introductiedagen worden georganiseerd worden er wel sessies voor het afleggen van de ambtseed gehouden. In 2013 zijn er in juni en in november introductiedagen geweest. Totaal hebben 39 nieuwe medewerkers de ambtseed afgelegd. Ingehuurde medewerkers ondertekenen een integriteitsverklaring.

Meldpunt Integriteit

Hoewel medewerkers verplicht zijn een vermoeden van een schending te melden hoeven niet alle misstanden bij het Meldpunt gemeld te worden. Medewerkers kunnen een vermoeden van een integriteitschending met de vertrouwenspersoon en de leidinggevende bespreken. Indien de leidinggevende de misstand zelf kan oplossen wordt een schending niet bij het Meldpunt Integriteit gemeld. Melders die bij het Meldpunt komen zijn medewerkers die het gevoel hebben dat ze niet bij de leidinggevende terecht kunnen of ze komen bij het Meldpunt, al dan niet samen met de leidinggevende, vanwege de expertise van het Meldpunt.

Belangrijk in ons integriteitsbeleid is en blijft de scheiding tussen het Meldpunt Integriteit (voor meldingen en onderzoek) en de vertrouwenspersonen (geheimhoudingsplicht; bedoeld voor luisterend oor en advies). Medewerkers zijn verplicht een integriteitschending te melden. Als er een melding is gedaan is de melder niet langer verantwoordelijk. De gemeentesecretaris is verantwoordelijk voor de afhandeling van de integriteitschending. Medewerkers kunnen in vertrouwen met de vertrouwenspersonen overleggen. De vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht.

Aan vrijwel alle potentiële melders adviseert het Meldpunt om eerst een afspraak met de vertrouwenspersonen te maken.

Omdat medewerkers melden als klikken kunnen ervaren is het belangrijk dat het Meldpunt laagdrempelig is en dat meldingen vertrouwelijk worden behandeld. Alle meldingen worden volgens een vaste procedure afgehandeld, zodat medewerkers van te voren weten waar ze aan toe zijn.

Het Meldpunt Integriteit bestaat uit Yos Hopman (HRM), Peter Klaver (Juridische Zaken) en integriteitcoördinator Margret Verberne.

Extern kan in beroep worden gegaan bij de Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid (CKGO). Bij zwaarwegende belangen die een interne procedure in de weg zouden staan kan ook rechtstreeks een vermoeden worden gemeld bij de commissie. Vanwege de verbreding van het werkveld is de CKGO in 2013 omgedoopt tot de Commissie Klokkenluiders Decentrale Overheid (CKDO).

Om de (onderzoeks)krachten en kennis te bundelen is

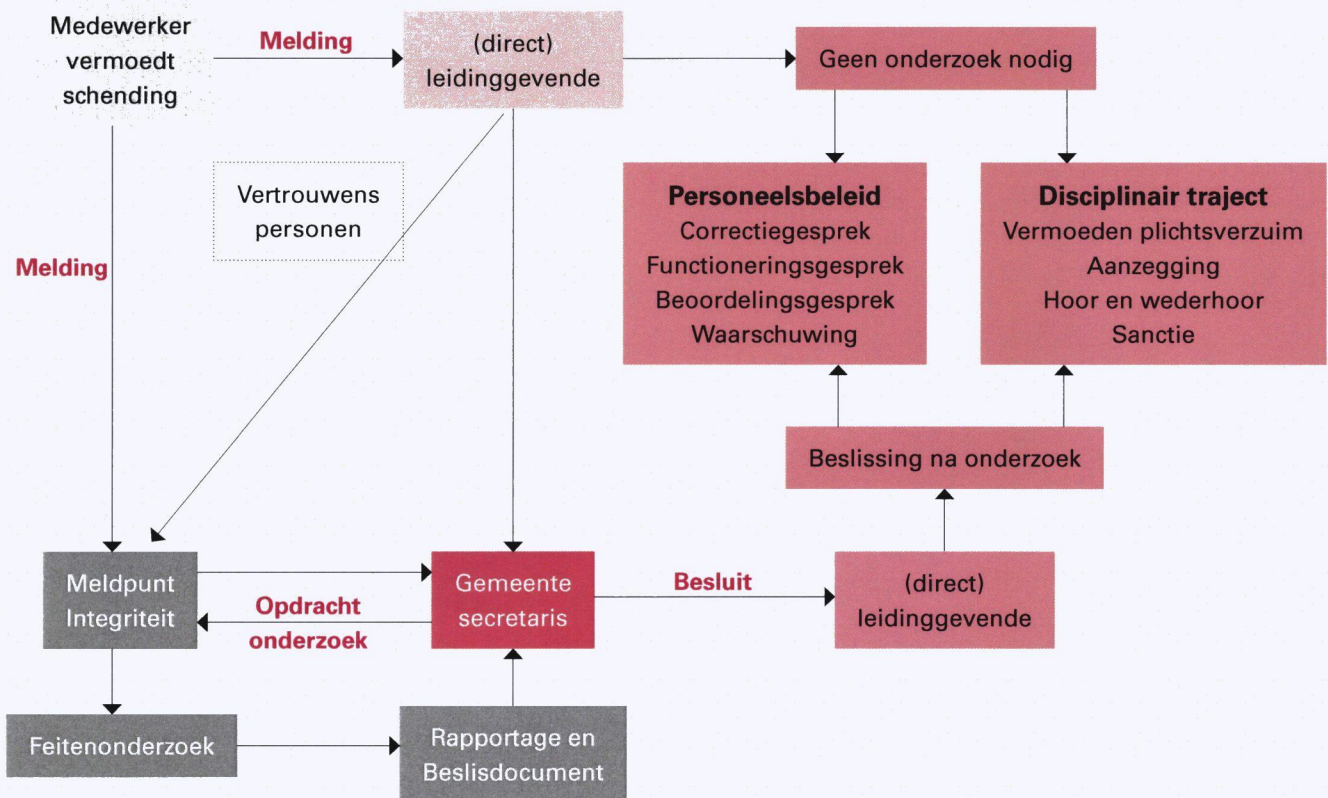


de CKDO per 1 januari 2014 gefuseerd met de Onderzoeksraad Integriteit Overheid. De Onderzoeksraad kent dezelfde rol en taak als het CKDO. De werkwijze blijft ook nagenoeg hetzelfde.

Het integriteitbeleid is er op gericht om integriteitschendingen en dus meldingen te voorkomen.

De drempel om te melden wordt hoger naarmate het gedrag meer is ingesleten of een ernstiger vergrijp betreft. Juist daarom zouden medewerkers aangemoedigd moeten worden om ook kleinere incidenten te melden. We merken wel dat medewerkers juist bij kleine schendingen een hoge drempel ervaren om te melden, omdat ze melden een zwaar middel vinden. Het belangrijkste is dat een schending opgelost wordt. Als er veel gesproken wordt over mogelijke integriteitrisico's, bijvoorbeeld in werkoverleggen of functioneringsgesprekken worden incidenten eerder gemeld. Het verlaagt de drempel als medewerkers met de vertrouwenspersoon of de leidinggevende in discussie kunnen gaan over een vermoeden van een integriteitschending. Dan komen mogelijke integriteitrisico's voortijdig ter sprake en is een melding niet nodig.

Schematisch ziet de procedure er als volgt uit:



Figuur 1 Schematisch overzicht procedure



4 Meldingen en onderzoek

Niet alle integriteitschendingen worden centraal geregistreerd. Medewerkers kunnen een vermoeden van een integriteitschending ook bij de leidinggevende melden. Het aantal integriteitschendingen dat bij leidinggevend wordt gemeld is niet bekend. Een misstand die door de leidinggevende kan worden opgelost wordt niet bij het Meldpunt gemeld. Als een melding te weinig concreet of niet objectief verifieerbaar is, kan een melding niet onderzocht worden.

Meldingen moeten worden gezien als onderdeel van het integriteitsbeleid. Belangrijk is de blijvende aandacht voor integriteit, de aanwezigheid van een centraal meldpunt en de meldplicht. Door de meldplicht worden ook kleine incidenten gemeld en kan erger worden voorkomen.

Meldingen

In 2013 zijn er 23 meldingen bij het Meldpunt Integriteit gedaan. Een melding kan betrekking hebben op meerdere vermoedens van integriteitschendingen. Bij drie meldingen is geen onderzoek ingesteld. Twee onderzoeken lopen nog. Bij vijf meldingen is geen integriteitschending vastgesteld. Bij dertien meldingen is wel een schending vastgesteld. Deze getallen worden hieronder toegelicht.

Bij drie meldingen is geen onderzoek ingesteld. Reden daarvan kan zijn dat de melding niet concreet genoeg is of de melding is zo duidelijk dat een integriteitsonderzoek overbodig is. De integriteitschending kan dan door de leidinggevende in een personeel traject worden afgedaan.

Bij vijf meldingen is geen integriteitschending vastgesteld. Er werd vier keer melding gedaan van belangenverstrengeling.

Als er daadwerkelijk belangenverstrengeling wordt vastgesteld is er sprake van een integriteitschending. De schijn van belangenverstrengeling kwalificeren wij niet als integriteitschending. Ook de schijn van belangenverstrengeling willen we vermijden. Maatregelen die in voorkomende gevallen worden genomen zijn bijvoorbeeld het wijzigen van taken of het beëindigen van nevenwerkzaamheden.

Bij dertien meldingen is een schending vastgesteld. Acht maal kon bij een vastgestelde schending geen maatregel worden opgelegd omdat de dader geen medewerker van Haarlemmermeer (meer) was. Bij diefstal wordt altijd aangifte gedaan.

In de resterende vijf gevallen waar bij een schending is vastgesteld en wel een maatregel kon worden opgelegd is drie keer een maatregel opgelegd. In twee andere gevallen is het disciplinaire traject nog niet afgerond.

Het is opvallend dat het aantal meldingen jaarlijks blijft toenemen. Dat wil niet zeggen dat het aantal schendingen toeneemt. Alleen tijdens de introductiedagen wordt aandacht besteed aan het Meldpunt Integriteit. Er zijn de laatste jaren maar twee introductiedagen per jaar geweest omdat de instroom van nieuwe medewerkers beperkt is. Toch weten steeds meer medewerkers het Meldpunt te vinden. Een mogelijke verklaring is dat het Meldpunt laagdrempeliger wordt.

Het aantal gemelde diefstallen blijft de laatste jaren hoog. De toename van diefstallen betreft vooral diefstal van telefoons. Sinds we in 2010 een aantal diefstallen hebben

opgelost worden diefstallen meer centraal gemeld en dus geregistreerd, waardoor het lijkt of het aantal diefstallen sindsdien is toegenomen. Diefstallen worden bij het Meldpunt gemeld omdat de daders mogelijk medewerkers van Haarlemmermeer zijn en we nemen het verlies van telefoons ernstig op omdat we van medewerkers verwachten dat zij zorgvuldig omgaan met goederen die door de gemeente ter beschikking worden gesteld. Diefstallen die in het verleden zijn opgelost werden niet gepleegd door eigen medewerkers.

In 2011 was de toename van meldingen over intimiderend gedrag opvallend. Die trend is niet voortgezet. Bij medewerkers die intimiderend gedrag ervaren kan er sprake zijn van verstoorde verhoudingen. Gesprekken, al dan niet in de vorm van mediation, bieden vaak een betere oplossing dan een integriteitonderzoek.

In 2013 is het aantal meldingen van belangenverstremming het meest opvallende cijfer. Er ontstaat al snel de schijn van belangenverstremming. Het is goed om daar alert op te zijn.

Landelijke commissie klokkenluiders

Voor zover bekend heeft geen van de betrokkenen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de misstand te melden bij de Landelijke Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid. Deze externe mogelijkheid tot melden bestaat als een melder intern melden niet mogelijk acht of als de interne melding niet naar tevredenheid is verlopen.

Meerjarenrapportage

Om herleidbaarheid naar personen, teams of casussen te voorkomen wordt slechts in algemene zin gerapporteerd over de aard van de meldingen.

Zie figuur 2.

Meldingen bij Meldpunt Integriteit	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal totaal	13	4	7	16	17	19	23
Schending vastgesteld	9	4	7	11	9	11	13
Onderzoek loopt nog					1		2
Soort schending							
Diefstal	3	1	1	8	6	8	9
Fraude	1	1	4	3	1	3	
Misbruik bedrijfsmiddelen	1	2	2	1			1
Misbruik van informatie				1	3		1
Misbruik bevoegdheden	2			2	2	4	2
Belangenverstremming	1		1			2	4
Intimidatie		1		1	5		1
Schending regelgeving						1	3
Maatregel							
Strafontslag/beëindiging contract/stage	1	1	3	2	2	2	
voorwaardelijk strafontslag					1		
Geldboete/inhouden periodieken			2		1		
Schriftelijke berisping	2		1		2		1
Waarschuwing	2		2		2	3	2
Disciplinair traject loopt nog							2

Figuur 2 Tabel meldingen

NB Eén melding kan betrekking hebben op meerdere vermoedens van integriteitschendingen.

Er kan geen maatregel worden opgelegd als de dader geen medewerker is.

Van de twee disciplinaire trajecten die aan het eind van het verslagjaar nog liepen is er één inmiddels afgerond.

Aan de medewerker is strafontslag verleend.

ICT-monitor

Bij de vaststelling van het ICT-protocol is er bepaald dat het internetgebruik van medewerkers een aantal keer per jaar zal worden gemonitord. Een monitor levert de volgende gegevens op: een top 10 categorieën websites, een top 10 bezochte websites, een top 10 van gebruikers internet (in tijd uitgedrukt) en bezochte ongewenste site (lijst met ongewenste sites en hoeveelheid "hits"). De gegevens zijn geanonimiseerd en niet herleidbaar naar persoon of computer. Alleen als er aanleiding is, wordt nader onderzocht aan welke medewerker een bepaald gebruik is toe te schrijven.

De top 10 van bezochte sites wordt omwille van de bewustwording van medewerkers gepubliceerd op intranet. Hierbij worden de medewerkers geattendeerd op de voor de gemeentelijke organisatie geldende regels.

In 2012 en 2013 hebben er geen ICT-monitoren plaatsgevonden. De reden hiervoor is de technische migratie van de gemeentelijke organisatie naar een nieuwe datacenter-omgeving. Gedurende deze periode zijn de verschillende onderdelen van de ambtelijke organisatie overgezet naar een nieuwe werkplekomgeving en nieuwe servers. Daarbij is ook het internetverkeer overgezet. Omdat gedurende deze periode geen uniforme gemeente brede meeting mogelijk is, is deze ook niet uitgevoerd. Dit heeft er toe geleid dat in 2012 en 2013 geen ICT-monitor rapportages zijn gemaakt.

We verwachten vanaf het tweede kwartaal van 2014 weer een monitor te kunnen uitvoeren.





5 Vertrouwenspersonen

Belangrijk in ons integriteitbeleid is de scheiding tussen het Meldpunt Integriteit (voor meldingen en onderzoek) en de vertrouwenspersonen (geheimhoudingsplicht; bedoeld voor luisterend oor en advies). Door dit onderscheid ontstaat er geen rollenconflict tussen het onderzoeksbelang en de rol van adviseur voor de organisatie enerzijds en de vertrouwelijke rol voor de medewerker anderzijds.

Er wordt in onze organisatie geen onderscheid gemaakt tussen de vertrouwenspersoon integriteit en vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon integriteit is aangesteld om de ambtenaar een laagdrempelige mogelijkheid te bieden om zijn vermoeden van een misstand te bespreken. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is aangesteld voor klachten over pesten, intimidatie, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Deze twee vertrouwenspersonen zijn in Haarlemmermeer verenigd in één soort vertrouwenspersoon. De medewerker kan in alle gevallen bij elke vertrouwenspersoon terecht en hoeft het onderscheid niet te maken.

De organisatie kent drie vertrouwenspersonen. In 2013 waren dat Ramon Boerlijst, Esther Zonneveld en Marieke Bos.

De vertrouwenspersonen verrichten al hun activiteiten naast hun gewone werkzaamheden bij de gemeente Haarlemmermeer. Behalve vertrouwenspersoon zijn zij ook collega van de medewerkers waarmee zij in gesprek gaan. De vertrouwenspersonen leveren de gegevens voor dit jaarverslag onafhankelijk van het Meldpunt en college aan.

Taken

De vertrouwenspersoon is er voor de medewerker. Medewerkers kunnen met al hun vragen, dilemma's en andere zaken met betrekking tot integriteit en ongewenste omgangsvormen bij de vertrouwenspersoon terecht. Anders dan het Meldpunt Integriteit heeft de vertrouwenspersoon een geheimhoudingsplicht. Dit betekent dat alles wat besproken wordt tussen de medewerker en vertrouwenspersoon blijft.

De gemeente zal geen van de vertrouwenspersonen verplichten om de gemeente te informeren noch voor de gemeente te getuigen over de zaken die zij in hoedanigheid van vertrouwenspersoon hebben vernomen.

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, waardoor de medewerker zijn of haar verhaal kwijt kan. Omdat er niet altijd pasklare antwoorden zijn, ondersteunt de vertrouwenspersoon medewerkers bij het zoeken naar een oplossing voor zijn of haar vraagstuk. De medewerkers hebben daarbij zelf een actieve rol. De vertrouwenspersoon denkt mee en adviseert waar nodig.

In overleg kan de vertrouwenspersoon advies en of informatie inwinnen bij derden. Er kan indien nodig of wenselijk een gesprek georganiseerd worden met bijvoorbeeld een onafhankelijke derde of een leidinggevende, waarbij de vertrouwenspersoon ter ondersteuning aanwezig kan zijn. Indien een medewerker een melding wil doen (integriteit) of een klacht wil indienen (ongewenste omgangsvormen), dan kan de vertrouwenspersoon de medewerker bijstaan. De vertrouwenspersoon kan zo nodig doorverwijzen naar

gespecialiseerde hulpverleningsinstanties, zoals de bedrijfsarts, mediators, coaching of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Gesprekken

Omdat in Haarlemmermeer de vertrouwenspersoon integriteit en vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen zijn verenigd in één vertrouwenspersoon hoeft de medewerker het onderscheid tussen integriteit en ongewenste omgangsvormen niet te maken. Welk type probleem speelt wordt duidelijk in een gesprek. Het omgaan met arbeidsconflicten behoort niet tot de taak van de vertrouwenspersoon. Omdat er altijd ruimte wordt gemaakt voor een intakegesprek is er mogelijkheid tot een analyse van het dilemma.

Meerjarenrapportage

Om herleidbaarheid naar personen, teams of casussen te voorkomen wordt hierover slechts in algemene zin gerapporteerd over de aard van de gesprekken die de vertrouwenspersonen hebben gevoerd. Zie figuur 3.

Jaar	Aantal personen	Aantal gesprekken	Man	Vrouw	Integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Arbeidsconflict
2007	45	69	17	28	23	10	14
2008	64	43	10	54	-	-	-
2009	27	59	10	17	-	-	-
2010	34	51	19	25	19	22	21
2011	54	62	27	27	20	36	16
2012	38	51	12	26	19	29	31
2013	26	33	11	15	11	6	22

Figuur 3 Tabel gesprekken

NB Omdat er voor 2010 nog geen eenduidige jaarlijkse aantallen zijn bijgehouden is niet de gehele tabel invuld.

In een aantal gevallen is sprake van een gestapeld dilemma. Een gesprek is dan een combinatie van integriteit/ongewenst gedrag/arbeid gerelateerde dilemma's. Dit gesprek wordt dan in meerdere tabellen genoteerd.

De vertrouwenspersonen hebben in 2013 in totaal 33 gesprekken gevoerd met 26 personen. Het komt voor dat een gesprek met meerdere personen tegelijk wordt gevoerd. Er zijn in 2013 gesprekken gevoerd met 11 mannen en 15 vrouwen. Alle vertrouwenspersonen hebben zowel mannelijke als vrouwelijke collega's aan tafel gehad. De vertrouwenspersonen worden door medewerkers op alle niveaus benaderd en zij hebben gesprekken gevoerd met mensen vanuit de hele organisatie.

Ten opzichte van 2012 zijn er in 2013 minder gesprekken gevoerd. De vertrouwenspersonen denken dat dit komt omdat er momenteel veel veranderingen plaatsvinden in de organisatie. Ervaring leert dat medewerkers tijdens organisatieontwikkelingen een afwachtende houding aannemen. Wellicht dat medewerkers hierdoor ook minder snel naar de vertrouwenspersoon stappen. Opvallend is de toename van de combinatie van een arbeid gerelateerd vraagstuk met ongewenste omgangsvormen en/of integriteit.

Inhoud gesprekken

Veel van deze gesprekken hadden te maken met een functionerings- of beoordelingsgesprek waarbij de medewerker het gesprek als een integriteitsschending of ongewenste omgangsvorm heeft ervaren. De vertrouwenspersonen worden in deze gevallen vooral benaderd omdat medewerkers behoefte hebben aan een luisterend oor. De vertrouwenspersonen kunnen medewerkers helpen om gedachten te ordenen en ze denken mee over eventuele vervolgstappen. Indien nodig kunnen de vertrouwenspersonen de medewerker bijstaan tijdens een gesprek.

Vertrouwenspersonen zijn er in principe niet voor arbeidsconflicten. Toch is er een toenemende behoefte van medewerkers voor ondersteuning rond dit thema. Opvallend is ook dat medewerkers het conflict als integriteitsschending of ongewenste omgangsvormen ervaren en niet als een arbeidsconflict.

Ongeacht het soort vraagstuk is het doel altijd dat medewerkers zichzelf leren helpen. Door een goed beeld te geven van de mogelijkheden, worden medewerkers op het juiste spoor gezet. Indien nodig wordt er voor een warme overdracht gezorgd naar bijvoorbeeld leidinggevende, mediator, ondernemingsraad, coach, HRM, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Indien er sprake is van een vermoeden van een integriteitsschending of een ambtsmisdrif worden medewerkers geïnformeerd over de mogelijkheden. Zo nodig worden medewerkers voor meer informatie of het doen van een melding doorverwezen naar het Meldpunt Integriteit. De vertrouwenspersonen zien vooral medewerkers die willen sparren en klankborden. Medewerkers die heel goed weten dat zij een integriteitmelding willen doen zien zij zelden. Deze medewerkers weten de weg naar het Meldpunt Integriteit goed te vinden waardoor een tussenstap via de vertrouwenspersonen niet nodig is.

Overige activiteiten

Intercollegiaal overleg

Het onderling overleg tussen de vertrouwenspersonen vindt maandelijks plaats. Verder komen de vertrouwenspersonen bij elkaar wanneer casuïstiek-bespreking gewenst is. Tevens is er iedere acht weken overleg met de coördinator integriteit. Eén tot twee maal per jaar overleggen de vertrouwenspersonen met de bedrijfsarts.

Vergroten bekendheid

De vertrouwenspersonen zijn een vast onderdeel van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Zij stellen zichzelf voor aan de nieuwe medewerkers, de rol van de vertrouwenspersoon wordt uitgelegd en er wordt duidelijk gemaakt met welke vraagstukken men bij de vertrouwenspersonen terecht kan.

Dit jaar hebben de vertrouwenspersonen een aantal clustermanagers bezocht voor een nadere kennismaking in een persoonlijk gesprek. Dit werd zowel door de vertrouwenspersonen als de managers als zeer positief ervaren. Deze gesprekken worden in 2014 voortgezet en worden ook de teammanagers benaderd.

Op uitnodiging zijn de vertrouwenspersonen bij een teamoverleg aanwezig geweest. De aanleiding was het medewerkers tevredenheidsonderzoek. Het team wilde graag een gesprek over het thema ongewenste omgangsvormen.

Profileren

Door Nyenrode en Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) zijn de vertrouwenspersonen gevraagd om de ervaringen van een gecombineerde functie vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen te delen. Naar aanleiding hiervan geven Nyenrode en BIOS presentaties van het Haarlemmermeerse model in het land. Deze ambassadeursrol wordt door de vertrouwenspersonen naast de gewone werkzaamheden vervuld.

Opleiding

Dit jaar hebben de vertrouwenspersonen de trainingen "Vertrouwenspersonen in de reorganisatie" en "Sociale media" gevolgd en een kennisforum van BIOS bijgewoond.