

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

2013/16677 ★

Cluster HRM  
Contactpersoon Margret Verberne  
Doorkiesnummer 023 5674205  
Uw brief ---  
Ons kenmerk 13.0056058  
Bijlage(n) Jaarverslag Integriteitbeleid Haarlemmermeer 2012  
Onderwerp Integriteitbeleid Haarlemmermeer

Verzenddatum

- 9 APR. 2013

Geachte heer, mevrouw,

Ter informatie bieden wij u het Jaarverslag Integriteitbeleid 2012 aan.

Hiermee wordt aangesloten bij de jaarlijkse cyclus, waar in een rapportage verantwoording wordt afgelegd aan uw 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 dit jaarverslag geven wij aan dat wij staan voor een open en transparante organisatie. Naast de verantwoording over de inspanningen is dit jaarverslag ook zelf een onderdeel van dit integriteitbeleid. Aandacht voor het onderwerp verhoogt het bewustzijn voor integriteitrisico's.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

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

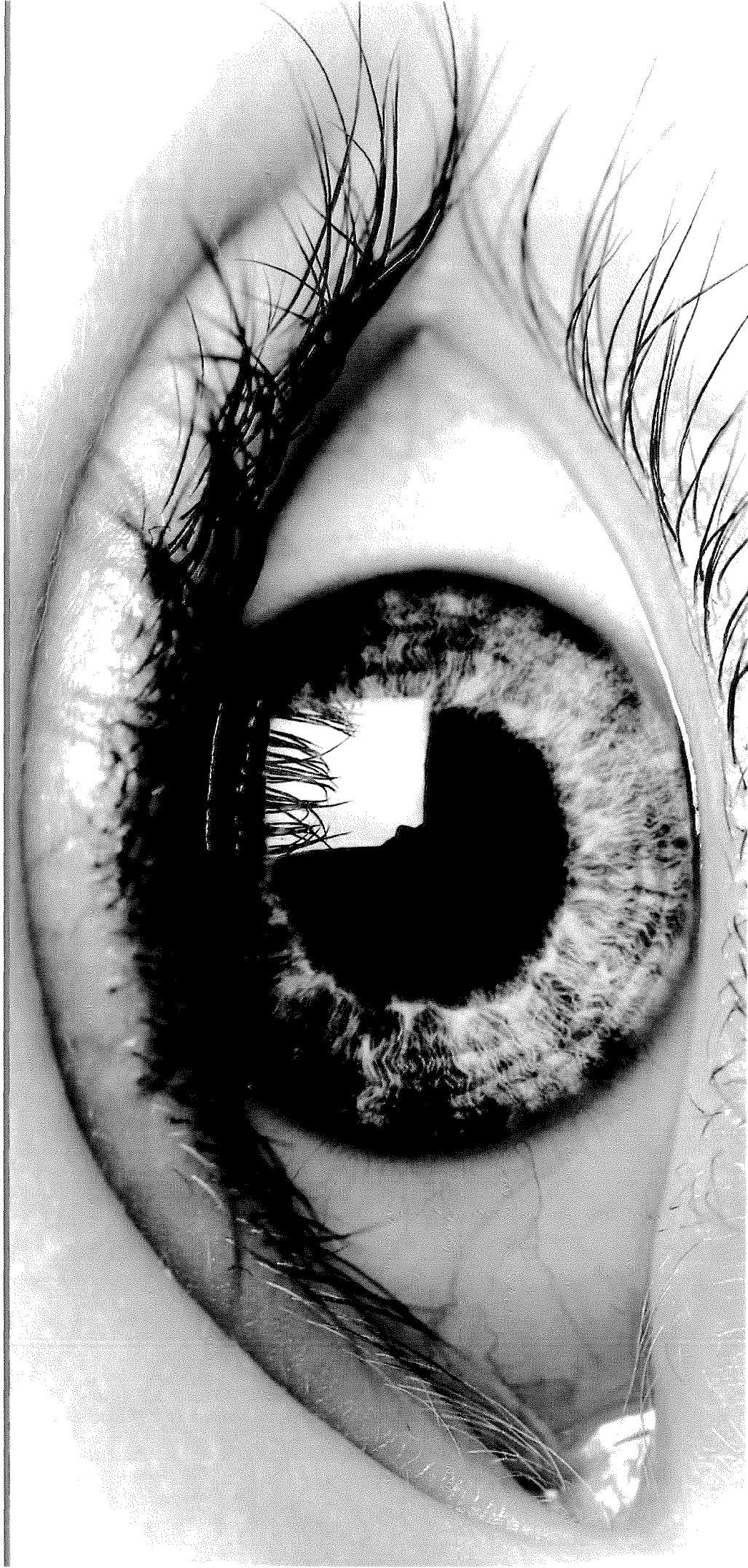
drs. C.H.J. Brugman

drs. Th.L.N. Weterings



# Jaarverslag 2012 Integriteitbeleid

Meldpunt Integriteit, maart 2013



# VOORWOORD

Integriteit van het lokaal bestuur staat volop in de aandacht. Aandacht voor integriteit is er vaak pas als er integriteitschendingen plaatsvinden. Haarlemmermeer voert al langere tijd een actief integriteitbeleid omdat wij integriteit op een positieve manier preventief onder de aandacht willen brengen. Dit jaarverslag is daar een onderdeel van. Het geeft een overzicht van het gevoerde beleid en een meerjarenrapportage over de meldingen en de gesprekken met de vertrouwenspersonen. Met dit jaarverslag geven wij aan dat wij staan voor een open en transparante organisatie.

De ambitie van het integriteitbeleid van Haarlemmermeer is op effectieve wijze een bijdrage 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 integriteit moet je organiseren. Hoe Haarlemmermeer het georganiseerd heeft, leest u in deze rapportage.

Als portefeuillehouders hechten wij grote waarde aan deze rapportage. Hierdoor krijgt het onderwerp doorlopende aandacht en wordt geborgd dat maatregelen die integriteit bevorderen in de gemeentelijke organisatie zijn ingebed.

Met vriendelijke groeten,  
Portefeuillehouders integriteitbeleid

drs Th.L.N. Weterings

J.J. Nobel

# INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
1 Visie	6
Integriteit als professionele verantwoordelijkheid	
2 Ontwikkelingen integriteitbeleid	8
Regels, procedures en richtlijnen	
Van normatief naar stimulerend	
Wet openbaarheid van bestuur	
3 Realisatie integriteitbeleid	10
Taakverdeling	
Introductieprogramma nieuwe medewerkers	
Ambtseed	
Meldpunt Integriteit	
4 Meldingen en onderzoek	14
Meerjarenrapportage	
ICT-monitor	
5 Vertrouwenspersonen	17
Meerjarenrapportage	
Overige activiteiten	

# INLEIDING

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

Daarnaast is deze rapportage bedoeld om informatie te bieden over de voortgang en activiteiten op integriteitgebied over het jaar 2012 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 Ambtenarenwet<sup>1</sup>.

## Opbouw rapportage

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 bevat tot slot gegevens van de vertrouwenspersonen. Zij leveren de gegevens onafhankelijk van het Meldpunt en college aan.

---

<sup>1</sup> 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.

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 organisatie-structuur 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.

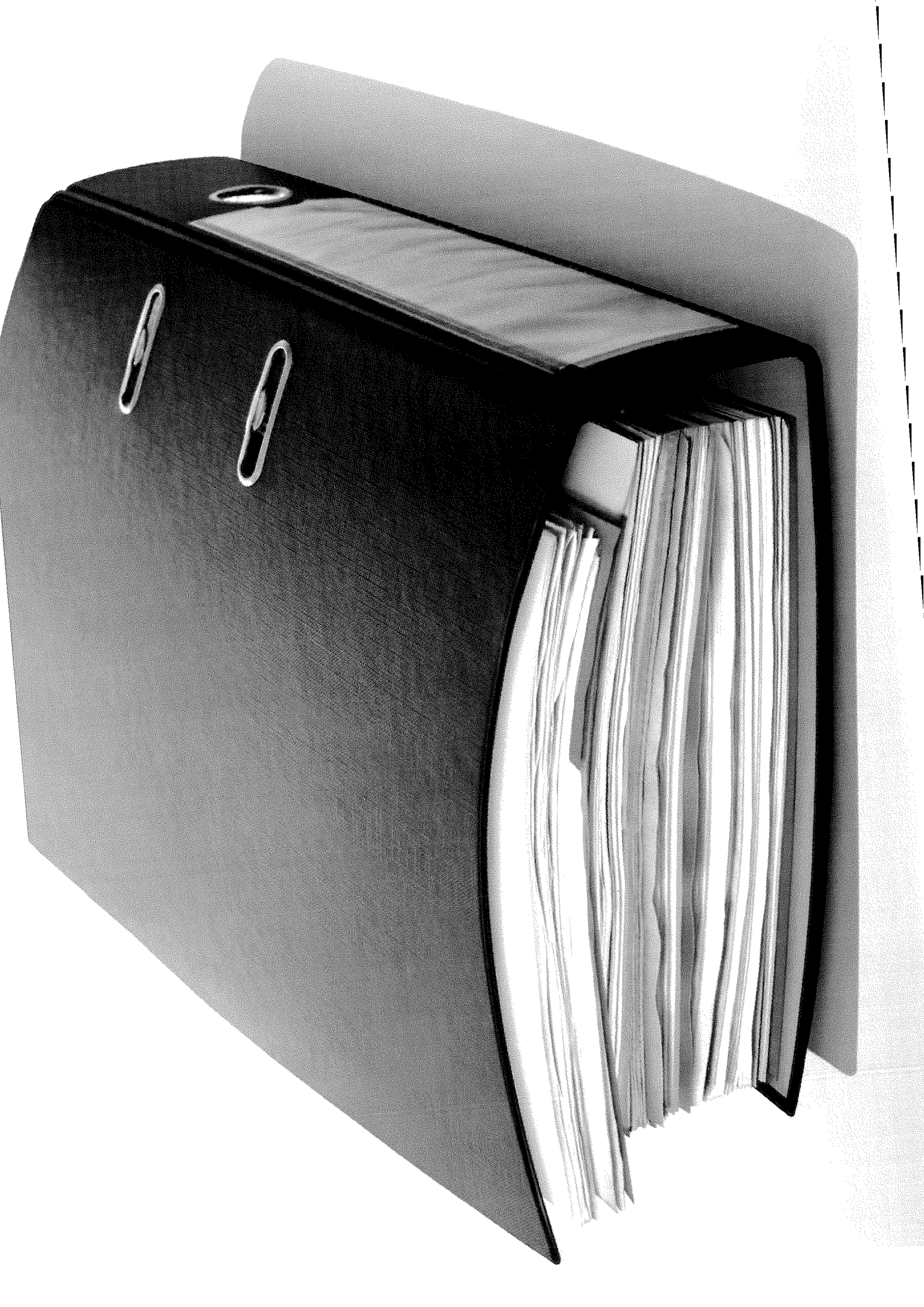
## Integriteit als professionele verantwoordelijkheid

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. De nadruk ligt hierbij 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 integriteitbeleid

### Regels, procedures en richtlijnen

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 blijken behoefte te hebben aan duidelijkheid over wat 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 zal dan ook in 2013 op onderdelen uitgebreid of geactualiseerd worden. Dit laat onverlet de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Regels betekenen niet dat wat niet in regels is vervat dus toegestaan is.

### 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, toen waren de regels meer gebiedend. Nu wordt meer uitgegaan van de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Waar mogelijk worden richtlijnen opgesteld 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. 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 zullen 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 wordt hen in 2013 een integriteittraining aangeboden.

Dit past in de beleidsontwikkeling van normatief naar stimulerend.

### Wet openbaarheid van bestuur

Haarlemmermeer bepleit een wetswijziging van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob). Bij integriteitmeldingen wringt de plicht tot openbaarmaking: de gemeente garandeert anonimiteit, de journalist verlangt openheid. Met de verplichting om informatie van derden te openbaren bij integriteitmeldingen komt de gegarandeerde anonimiteit in het gedrang en daarmee de bereidheid om mogelijke misstanden te melden. Belangrijk is om te vermelden dat Haarlemmermeer de privacy van medewerkers waarborgt. Bij een verzoek tot openbaarmaking op grond van de Wob zal het Meldpunt een document dat ondanks anonimiseren herleidbaar is tot een persoon niet openbaar maken. De Wob biedt hiervoor een weigeringsgrond.



## 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 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 te laten voelen wat onze mores zijn. Maar het reikt verder dan voorbeeldgedrag: de manager scheidt ook de randvoorwaarden voor integer optreden van medewerkers. Naast geven van voorbeeldgedrag en 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. In 2012 is daar een extra uur aan toegevoegd dat werd ingevuld met 'Deugd en ethiek'. Belangrijk onderdeel van het introductieprogramma is het voeren van een integriteitdiscussie op basis van zelf ingebrachte integriteitvraagstukken. 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 wordt ook in 2013 op dezelfde wijze voortgezet.

### 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 af belofte af aan het eind van het introductieprogramma. De ambtseed 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 georganiseerd. In 2012 zijn er in juni en in november introductiedagen geweest. Totaal hebben 37 nieuwe medewerkers de ambtseed afgelegd.

Ingehuurde medewerkers ondertekenen een integriteitverklaring.

### Meldpunt Integriteit

Belangrijk in ons integriteitbeleid 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 vertrouwens-

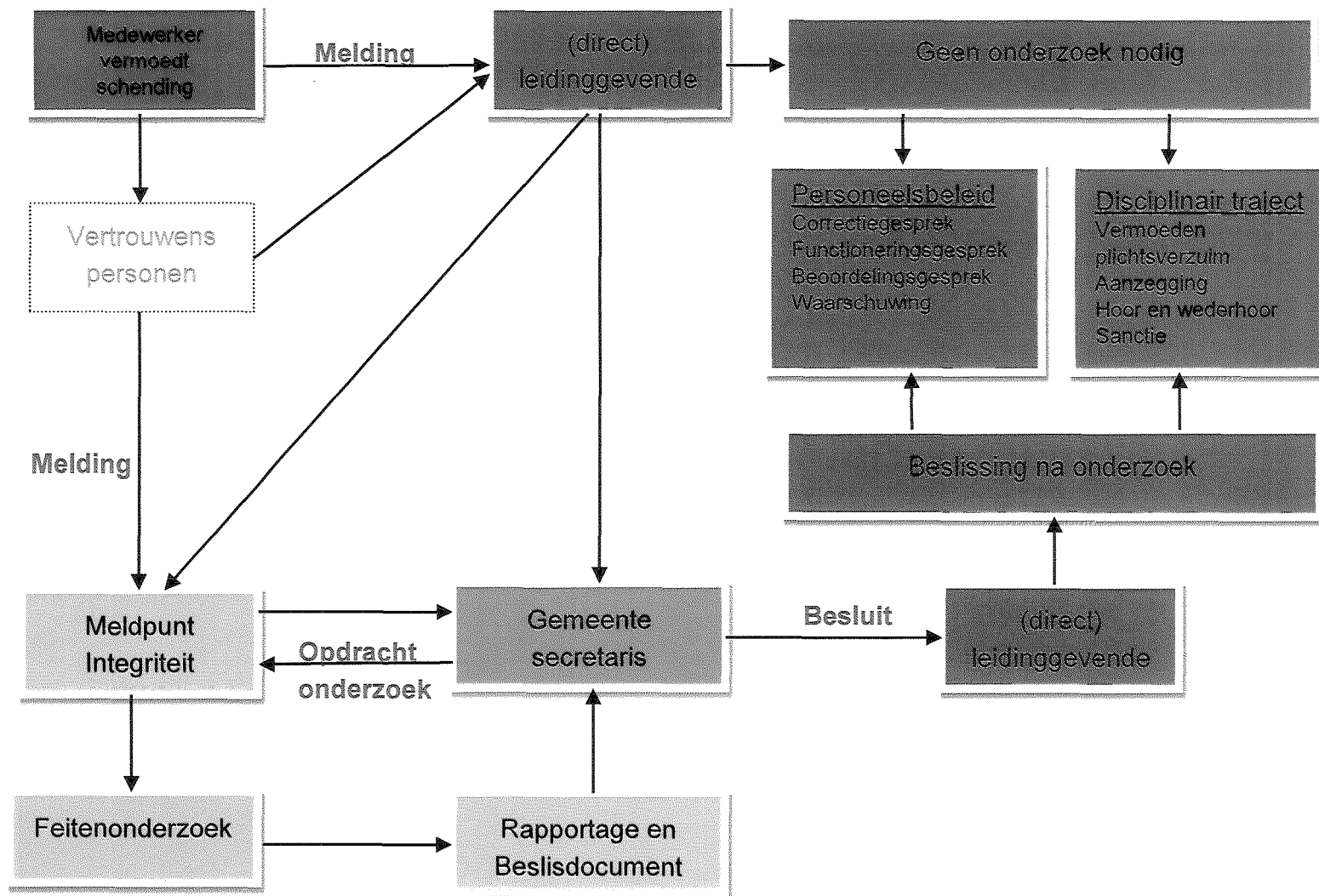
personen overleggen. De vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht. Omdat medewerkers melden als klikken kunnen ervaren is het belangrijk dat het Meldpunt laagdrempelig is en dat meldingen vertrouwelijk worden behandeld.

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

Medewerkers zijn verplicht een vermoeden van een integriteitschending te melden. Extern kan in beroep worden gegaan bij de Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid. Bij zwaarwegende belangen die een interne procedure in de weg zouden staan kan ook rechtstreeks een vermoeden worden gemeld bij de commissie. 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 ook bij de leidinggevende melden. Indien de leidinggevende de misstand zelf kan oplossen wordt een schending niet bij het Meldpunt Integriteit gemeld.

Op de volgende pagina is de procedure bij een melding schematisch weergegeven.

### Procedure bij een melding





## 4. Meldingen en onderzoek

### Meerjarenrapportage

Niet alle integriteitschendingen worden centraal geregistreerd. Medewerkers kunnen een vermoeden van een integriteitschending ook bij de leidinggevende melden. Het aantal integriteitschendingen dat bij leidinggevendenden wordt gemeld is niet bekend. Als een melding te weinig concreet of niet objectief verifieerbaar is, kan een melding ook niet onderzocht worden. In die gevallen wordt een melding ook niet opgenomen in de registratie.

Meldingen moeten gezien worden 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.

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

In 2012 zijn er 19 meldingen bij het Meldpunt Integriteit gedaan. Een melding kan betrekking hebben op meerdere vermoedens van integriteitschendingen. Bij 11 meldingen is een schending vastgesteld. 8 maal kon bij een vastgestelde schending geen maatregel worden opgelegd. Er kan geen maatregel worden opgelegd als de dader geen medewerker is. Dat was in 2012 in alle gevallen bij diefstal omdat de daders niet bekend zijn. Bij diefstal wordt altijd aangifte gedaan. 1 melding heeft geresulteerd in een aanbeveling om richtlijnen strikter toe te passen.

Het aantal meldingen blijft de laatste jaren ongeveer gelijk. Er is een kleine toename van het aantal meldingen. Het aantal gemelde diefstallen is de laatste jaren toegenomen. Sinds we in 2010 een aantal diefstallen hebben opgelost worden diefstallen meer centraal gemeld en dus geregistreerd, waardoor het lijkt of het aantal diefstallen is toegenomen. Diefstallen die in het verleden zijn opgelost werden overigens niet gepleegd door eigen medewerkers.

In 2011 was toename van meldingen over intimiderend gedrag opvallend. In 2012 is er

geen één keer intimiderend gedrag gemeld. Medewerkers worden aangemoedigd om ook kleinere incidenten te melden. Niet om klikgedrag aan te moedigen, maar omdat de ervaring leert dat de drempel om te melden hoger wordt naarmate het gedrag meer is ingesleten of een ernstiger vergrijp betreft.

Meldingen bij Meldpunt Integriteit	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal totaal	9	13	4	7	16	17	19
Schending vastgesteld	2	9	4	7	11	9	11
Onderzoek loopt nog						1	1
Soort schending [Eén melding kan betrekking hebben op meerdere vermoedens van integriteitschendingen.]							
Diefstal	1	3	1	1	8	6	8
Fraude		1	1	4	3	1	3
Misbruik bedrijfsmiddelen	2	1	2	2	1		
Misbruik van informatie	3				1	3	
Misbruik bevoegdheden		2			2	2	5
Belangenverstrengeling		1		1			2
Intimidatie			1		1	5	
Schending regelgeving							1
Maatregel [Er kan geen maatregel worden opgelegd als de dader geen medewerker is.]							
Strafopslag/beëindiging contract/stage		1	1	3	2	2	2
voorwaardelijk strafopslag						1	
Geldboete/inhouden periodieken				2		1	
Schriftelijke berisping		2		1		2	
Waarschuwing	2	2		2		2	3

In het overzicht op de vorige pagina zijn alleen meldingen bij het Meldpunt Integriteit opgenomen. De vraag is of het aantal van 19 meldingen in 2012 een 'normaal' aantal meldingen is. Een aanname is dat een gemiddelde overheidsorganisatie per jaar per 1.000 medewerkers 5 meldingen ontvangt. Voor grotere organisaties, met een centraal meldpunt en specifieke risicovolle taken, ligt dit - meestal - beduidend hoger.<sup>1</sup> Dit cijfer wordt bevestigd door het in 2010 verschenen onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam.<sup>2</sup> Het aantal van 19 meldingen in 2012, ook indien dit verminderd wordt met de diefstallen (indien niet begaan door medewerkers), is hoger dan op grond van de literatuur verwacht mag worden. De landelijke Monitor Integriteit Openbaar Bestuur 2012<sup>3</sup> daarentegen stelt dat bijna 20 procent van de ambtenaren direct of indirect getuige is geweest van regeloverschrijdend gedrag. Voor Haarlemmermeer betekent deze uitkomst dat dat 200 medewerkers getuige zouden zijn geweest van regeloverschrijdend gedrag binnen Haarlemmermeer. De vertrouwenspersonen en het Meldpunt Integriteit herkennen dat niet.

## 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.

<sup>1</sup> Registratie Integriteitschendingen Openbaar bestuur en politie

<sup>2</sup> Integriteit van het lokaal bestuur

<sup>3</sup> Eind december 2012 zijn de resultaten gepubliceerd van een landelijk kwantitatief onderzoek onder ambtenaren, politiek ambtsdragers, secretarissen en griffiers naar de integriteitbeleving en het integriteitbeleid binnen de overheid. ([www.integriteitoverheid.nl](http://www.integriteitoverheid.nl))

## ICT-monitor

Bij de vaststelling van het ICT-protocol is er bepaald dat het internetgebruik van medewerkers een aantal keer paar jaar wordt gemonitord. De 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 heeft er geen ICT-monitor plaatsgevonden. De reden hiervoor is de technische migratie van de gemeentelijke organisatie naar een nieuwe datacenteromgeving. Gedurende het jaar 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 meting mogelijk is, is deze ook niet uitgevoerd. Dit heeft er toe geleid dat in 2012 geen ICT-monitor rapportages zijn gemaakt.





## 5. Vertrouwenspersonen

Op basis van de Regeling Integriteitmelding zijn vanaf 1 oktober 2006 de vertrouwenspersoon integriteit en vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen verenigd in één soort vertrouwenspersoon. De organisatie kent drie vertrouwenspersonen. In 2012 waren Ramon Boerlijst, Esther Zonneveld en Marieke Bos de vertrouwenspersonen. In de periode augustus 2012 tot en met januari 2013 was Marieke met zwangerschapsverlof.

### 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. De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht; alles wat besproken wordt blijft tussen de medewerker en vertrouwenspersoon. In de Regeling integriteitmeldingen gemeente Haarlemmermeer 2008 is hierover opgenomen dat de gemeente geen van de vertrouwenspersonen zal 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. De vertrouwenspersoon kan met de medewerker meegaan ter ondersteuning. 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 bijvoorbeeld gespecialiseerde hulpverleningsinstanties, de bedrijfsarts, mediators, coaching of bedrijfsmaatschappelijk werk.

### 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.

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

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

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 kolommen genoteerd.

De vertrouwenspersonen hebben in 2012 in totaal 51 gesprekken gevoerd met 38 personen. Een aantal gesprekken zijn met meerdere personen gevoerd. In 2011 zijn 62 gesprekken gevoerd, met in totaal 54 personen.

Er zijn in 2012 gesprekken gevoerd met 12 mannen en 26 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.

### Gesprekken

De vertrouwenspersonen zijn gericht op dilemma's rond integriteit en ongewenste omgangsvormen. Of een dergelijk probleem speelt en 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. In veel gevallen blijkt er sprake te zijn van een meerlaags dilemma. Er is dan sprake van een combinatie van ervaringen (ongewenste omgangsvormen en integriteit en soms ook arbeidsconflict). Het doel is om medewerkers te helpen zichzelf te helpen. Door een goed beeld te geven van de mogelijkheden, worden medewerkers op het juiste spoor gezet. Indien nodig wordt er voor een persoonlijke overdracht gezorgd.

Wederom zijn er dit jaar veel gesprekken gevoerd waarbij er sprake was van een combinatie van een arbeidsconflict/arbeidsvraagstuk, ongewenste omgangsvormen en integriteit. Het verschil met voorgaande jaren is dat deze gesprekken meer voorkwamen dan gesprekken met een enkel dilemma. Opvallend was ook dat er vaker sprake was van een conflict tussen medewerker en manager waarbij (mis)communicatie een grote rol speelde. Tevens zijn er opvallend veel gesprekken gevoerd over een arbeidsconflict/vraagstuk met name over de functionerings- en beoordelingsgesprekken die hebben plaatsgevonden tussen medewerker en manager. Dit resulteerde in wantrouwen en onbegrip van beide kanten. De vertrouwenspersonen proberen in dit soort gevallen de basis te leggen voor een vervolgesprek. In een aantal gevallen hebben de vertrouwenspersonen op verzoek ter ondersteuning een gesprek bijgewoond.

Wanneer er sprake is van een vermoeden van een integriteitschending 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. Afgelopen jaar is het opgevallen dat een aantal medewerkers heeft aangegeven de vervolgstap in te zetten omdat de situatie zo uitzichtloos leek en het vertrouwen in een oplossing voor het conflict onmogelijk leek.

## 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 een zes wekelijks overleg met de coördinator integriteit. Er is een tot tweemaal per jaar overleg met de Arboarts.

### Bekendheid

De vertrouwenspersonen zijn een vast onderdeel uit van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Hierin wordt de rol van de vertrouwenspersoon uitgelegd en hebben de vertrouwenspersonen de gelegenheid zich voor te stellen. Aan de nieuwe medewerker wordt duidelijk gemaakt voor welke vraagstukken men bij de vertrouwenspersoon terecht kan.

De afgelopen jaren hebben de vertrouwenspersonen meer naamsbekendheid gekregen. Het aantal gesprekken nam de laatste jaren ook toe. Daarom hebben er het afgelopen jaar geen activiteiten plaatsgevonden om de naamsbekendheid te vergroten.

### Profileren

Door Nyenrode, Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector zijn de vertrouwenspersonen gevraagd om hun ervaringen van een gecombineerde functie vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen te delen. Naar aanleiding hiervan worden er door Marieke en Ramon presentaties van het Haarlemmermeerse model in het land gegeven. Deze ambassadeursrol wordt naast de gewone werkzaamheden vervuld.

### Opleiding

In 2012 hebben de vertrouwenspersonen geen training gevolgd. Wegens afwezigheid van Marieke en het ontbreken van een passende opleiding is ervoor gekozen om een jaar over te slaan.