



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

2012/24293



Cluster HRM
Contactpersoon Margret Verberne
Doorkiesnummer 023-5674205
Uw brief
Ons kenmerk 12.0445638
Bijlage(n) Jaarverslag Integriteitbeleid 2011
Onderwerp Integriteitbeleid

Verzenddatum

- 2 APR. 2012

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij bieden wij u het Jaarverslag Integriteitbeleid 2011 aan. Hierin kunt u lezen hoe wij afgelopen jaar uitvoering hebben gegeven aan het gemeentelijke integriteitbeleid, bijvoorbeeld door een overzicht van de meldingen en de gesprekken van de vertrouwenspersonen.

Met deze rapportage benadrukken wij dat wij staan voor een open en transparante organisatie. Aandacht voor het onderwerp verhoogt het bewustzijn voor integriteitrisico's. Een positief effect van die aandacht is dat incidenten eerder worden gemeld. De organisatie kan alleen reageren als incidenten worden gemeld.

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

de burgemeester,

drs. C.H.J. Brugman

drs. Th.L.N. Weterings

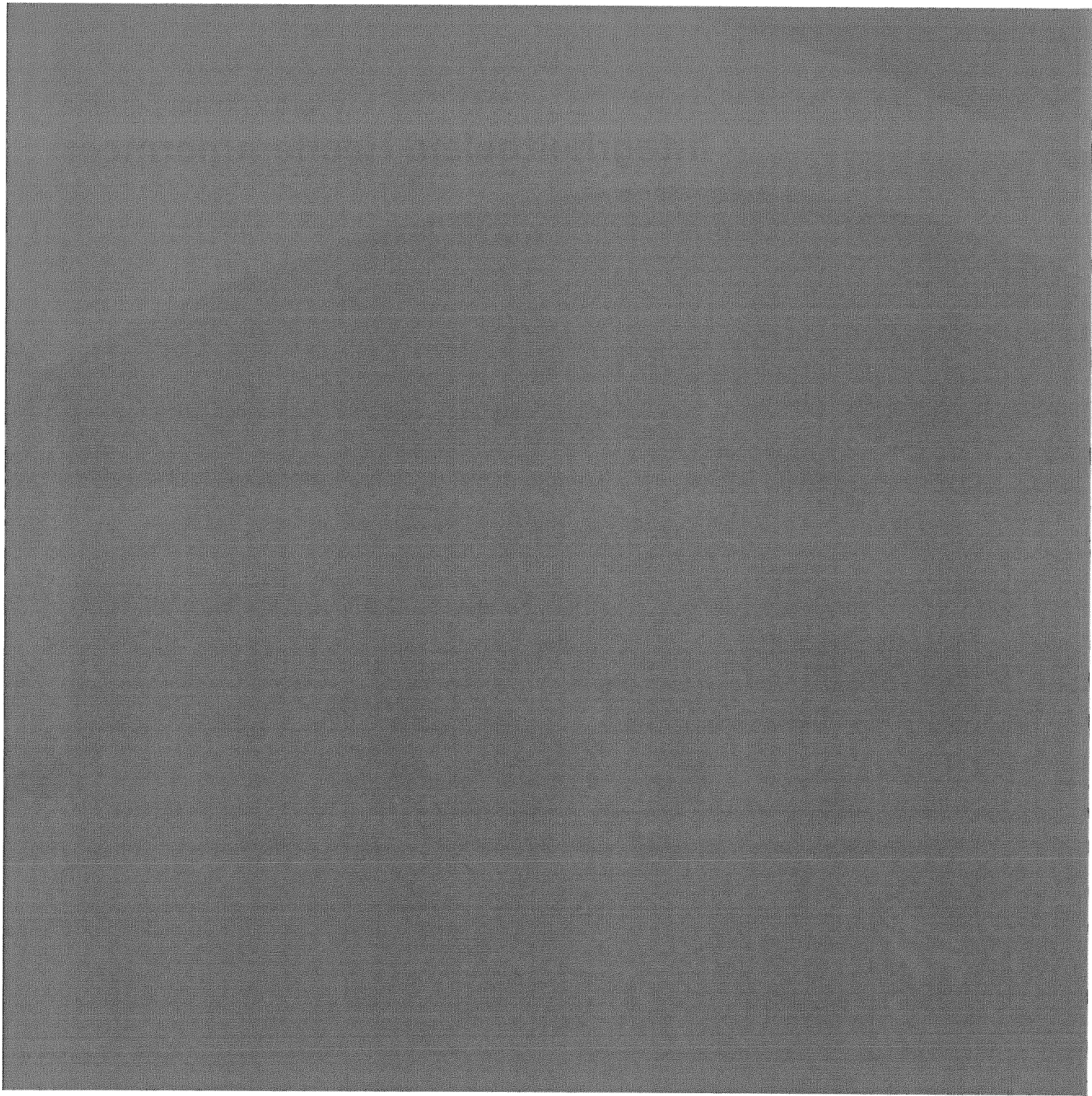


Mixed Sources
Productgroep uit goed beheerde
bossen en andere gecontroleerde
bronnen

Cert.no. SGS-COC-000741
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

Voortgangsrapportage
Integriteitbeleid Haarlemmermeer





Voorwoord

Gemeente Haarlemmermeer voert een actief integriteitbeleid omdat wij een betrouwbare overheid willen zijn. Voor u ligt het Jaarverslag 2011. Als portefeuillehouders van dit onderwerp hechten wij veel waarde aan dit jaarverslag. Het geeft een overzicht van het gevoerde beleid en een meerjarenrapportage over de meldingen en gesprekken met de vertrouwenspersonen. Dit jaarverslag is tegelijkertijd een onderdeel van het integriteitbeleid. Met deze rapportage geven wij aan dat wij staan voor een open en transparante organisatie.

Haarlemmermeer vervult nog steeds een voortrekkersrol als het om integriteit gaat. Dat wil niet zeggen dat er zich geen integriteitschendingen voordoen. Aandacht voor het onderwerp verhoogt het bewustzijn voor integriteitsrisico's. Door de aandacht voor het onderwerp en de inrichting van ons beleid komen deze risico's en de misstappen die worden begaan aan het licht. Alle integriteitschendingen, groot of klein, verdienen serieuze aandacht. Voorop staat een vertrouwelijke afhandeling van de integriteitschendingen. Op deze wijze kunnen wij het tot nu toe succesvolle integriteitbeleid voortzetten en verder ontwikkelen.

We zetten stappen in de ontwikkeling van het beleid. Van normatief, het naleven van regels en procedures, naar stimulerend, een cultuur van verantwoording en verantwoordelijkheid. In de nieuwe gedragscode, die in 2011 is vastgesteld, is ook aandacht voor omgangsvormen. We hechten er aan dat in onze gemeentelijke organisatie niet alleen aandacht is voor de economische integriteitschendingen, zoals corruptie en fraude, maar dat er ook belang wordt gehecht aan de sociale integriteit, zoals omgang en bejegening. Het integriteitbeleid verdient een permanent onderhoud. Het komende jaar zal dit beleid worden voortgezet.

Met vriendelijke groeten,
Portefeuillehouders integriteitbeleid

drs. Th.L.N. Weterings

J.J. Nobel



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Visie	4
Integriteit als professionele verantwoordelijkheid	4
Ontwikkelingen integriteitbeleid	4
Taakverdeling	5
Realisatie doelen en uitgevoerde activiteiten	6
Beleid	7
Regelingen, procedures en richtlijnen	7
Advies	8
Moreel leerproces	8
Discussiesessies	8
Introductieprogramma nieuwe medewerkers	8
Moresprudentie en communicatie	10
Professionalisering en netwerk	10
Meldingen en onderzoek	13
Meldpunt Integriteit	13
meerjarenrapportage	13
ICT-monitor	14
Registratie	15
Vertrouwenspersonen	16
Meerjarenrapportage	17



Inleiding

Door de structurele aandacht die uitgaat naar het monitoren van het integriteitbeleid willen we met deze (jaarlijkse) rapportage bijdragen aan de borging van integriteit in de organisatie.

Daarnaast is deze rapportage bedoeld om over het jaar 2011 informatie te bieden 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.

¹ Artikel 125quater, onderdeel d, Ambtenarenwet

Visie

Integriteit is niet alleen een kwestie van regels, procedures, verboden en geboden, maar ook een kwestie van mentaliteit, houding en gedrag. De gemeente Haarlemmermeer heeft voor alle medewerkers Integriteit als kerncompetentie benoemd. Het college geeft hiermee aan dat het een groot belang hecht 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. Dit betekent enerzijds een organisatiestructuur met regels, procedures en afspraken, anderzijds een organisatiecultuur waarin de nadruk ligt op het ontwikkelen en stimuleren van de morele competentie van de medewerkers zelf.

Deze visie op integriteit leidt tot de volgende definitie van integriteit.

Integriteit als professionele verantwoordelijkheid

Onze definitie van Integriteit staat 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.

Ontwikkelingen integriteitbeleid

De visie op integriteit leidt tot de volgende stap in het integriteitbeleid: van normatief naar stimulerend.

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 bij managers als vanzelfsprekend onderdeel van het werkproces. Waar nodig worden regels vastgesteld, waar mogelijk richtlijnen i.p.v. regels. Geen geboden en verboden maar regelgeving die aangeeft “Zo doe je het goed”.

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 vertrouwenspersonen overleggen. De vertrouwenspersonen hebben een geheimhoudingsplicht. Omdat medewerkers melden als klikken kunnen ervaren is het belangrijk dat het Meldpunt laagdrempelig is en dat de meldingen vertrouwelijk worden behandeld. Op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) hebben in 2010 journalisten van het Haarlems Dagblad om alle stukken verzocht die betrekking hadden op alle onderzochte meldingen van het Meldpunt Integriteit in de periode 2006 tot en met de eerste helft van 2009. Haarlemmermeer heeft hierin een principiële standpunt ingenomen en geweigerd. Door de Raad van State is echter geoordeeld dat de gemeente Haarlemmermeer per document dan wel per categorie documenten moet motiveren waarom de stukken niet openbaar worden gemaakt. Ernstig is dat deze gang van zaken potentiële melder afschrikt. Dit Wob-verzoek is geen aanleiding om het integriteitbeleid aan te passen. Ook bij een andere manier van organiseren is het college eindverantwoordelijk en kunnen stukken met een beroep op de Wob worden opgevraagd.

Belangrijk is om te vermelden dat Haarlemmermeer de privacy van medewerkers blijft waarborgen. Indien een document ondanks anonimiseren herleidbaar is tot een persoon zal het Meldpunt dat niet openbaar maken. De Wob biedt hiervoor een weigeringsgrond.

Taakverdeling

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

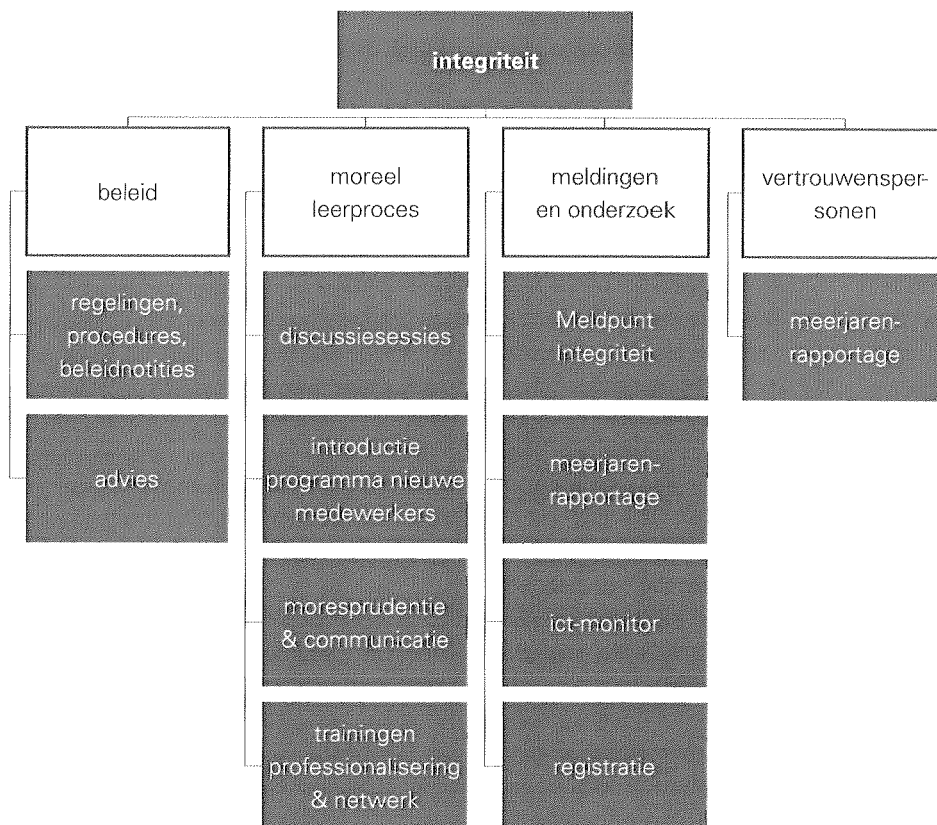
De gemeentesecretaris is de ambtelijk eindverantwoordelijke voor het integriteitbeleid en afhandeling van integriteitschendingen van ambtenaren. In geval van (mogelijke) integriteitschending beslist de gemeentesecretaris over de te volgen procedure; al dan niet onderzoek, intern/extern onderzoek, communicatie, betrokkenen en vooral ook sancties. In de praktijk is gebleken dat dit een goede werkwijze is, en dat dit inderdaad de benodigde uniformiteit en consequente handelwijze in de hand werkt.

De uitvoerende taken zijn ondergebracht bij het Meldpunt Integriteit. 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.

Realisatie doelen en uitgevoerde activiteiten

De taken die onder het integriteitbeleid vallen en de werkzaamheden die de Integriteitcoördinator verricht, kunnen schematisch het best als volgt worden weergegeven, dit is tegelijkertijd de verdere hoofdstukindeling van dit jaarverslag:



Beleid

In 2006 is de basis gelegd voor het huidige integriteitsbeleid. Het beleid is veelal opgesteld in coproductie met andere medewerkers van de cluster HRM, de cluster Info+ en de staf Corporate Control. Sindsdien is het beleid op onderdelen geactualiseerd. Een onderzoek kan aanleiding zijn voor een beleidswijziging. Zo is er in het najaar van 2010 een quick scan grondtransacties uitgevoerd. Aanleiding voor deze quick scan waren enkele publicaties in de landelijke media die melding maakten van integriteitschendingen bij vastgoedtransacties. In deze quick scan zijn geen onregelmatigheden geconstateerd. Wel zijn er door de directie werkwijzes geformaliseerd door het vaststellen van procesbeschrijvingen. Verdere aanbevelingen om het beter te doen hebben betrekking op de 'soft controls' zoals aanspreken op gedrag en het versterken van de alertheid het management op afwijkend gedrag. Dit past in de beleidsontwikkeling van normatief naar stimulerend.

Regelingen, procedures en richtlijnen

In mei 2011 heeft het college van B&W voor de medewerkers de nieuwe Gedragscode Integriteit Haarlemmermeer vastgesteld. De nieuwe gedragscode sluit meer aan bij de visie op integriteit. Niet de verboden en geboden staan voorop, maar de waarden waar de organisatie voor staat. Behalve aandacht voor waarden heeft de gedragscode ook aandacht voor omgangsvormen. De gedragscode bevat ook een aantal regels. Deze regels zijn inhoudelijk niets nieuws. Nieuw is bij een aantal onderwerpen de toon: minder normatief en

meer stimulerend. Nieuw is ook dat alle regelgeving over integriteit in één hoofdstuk in de rechtspositie is opgenomen. Dat maakt het voor medewerkers overzichtelijker. De gedragscode is een handreiking die medewerkers kan helpen bij het nemen van beslissingen. Tegelijkertijd met de gedragscode zijn de Richtlijnen voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen, de Richtlijnen voor digitale media en de Richtlijn Bestuur Ambtenaar en verkiezingen vastgesteld. Deze richtlijnen zijn onderdeel van de gedragscode integriteit.

Het beleid voor het aannemen van geschenken is niet gewijzigd, maar door dit onderwerp apart te benoemen is het voor medewerkers duidelijker wat ons beleid is. Voor de omgang met sociale media is er eveneens een aparte richtlijn opgesteld. Medewerkers bleken behoefte te hebben aan duidelijkheid over wat is toegestaan. De richtlijn bevat geen verboden, maar moedigt medewerkers aan correct en verstandig met de nieuwe mogelijkheden om te gaan. Deze richtlijn is door de integriteitcoördinator in samenwerking met de cluster Communicatie & Externe Betrekkingen opgesteld. Tot slot is de al bestaande Richtlijn Bestuur Ambtenaar en verkiezingen onderdeel geworden van de rechtspositie. Doel van de richtlijn is om helderheid te verschaffen omtrent de relatie tussen de ambtenaar enerzijds en de raad en het bestuur anderzijds alsmede de relatie tussen het ambtenaarschap en de ambtenaar als privépersoon.

Advies

De integriteitcoördinator en het Meldpunt Integriteit geven gevraagd en ongevraagd adviezen. Aan medewerkers, managers, directie, gemeentesecretaris, bestuurders of college. Meestal zijn de bevindingen vanuit een melding de aanleiding voor een ongevraagd advies. Gevraagde adviezen betreffen meestal concrete integriteitvraagstukken of er wordt gevraagd naar regels of procedures voor bepaalde zaken, criteria bij de beoordeling van uitnodigingen, advies over integriteitaspecten bij beleidsonderwerpen of in procedures. Maar ook hoe om te gaan met het vermoeden van een schending, of hoe om te gaan met bepaalde cultuuraspecten.

Moreel leerproces

De belangrijkste vorm van het morele leerproces vindt plaats in de dagelijkse praktijk, op de werkvloer. Het management heeft een belangrijke rol in de dagelijkse werkzaamheden en bij de dagelijkse vraagstukken. De manager kan bij beslissingsmomenten de integriteitaspecten herkennen, belichten, voorleggen en bespreken. Dit kan op formele overlegmomenten, zoals in het teamoverleg, bilateraal werkoverleg, functionerings- of beoordelingsgesprek maar ook informeel "in de wandelgangen". Er vindt een omslag plaats in het integriteitbeleid: van "integriteitcoördinator naar manager". In de afgelopen jaren heeft het integriteitbeleid goed vorm gekregen. De manager is en blijft verantwoordelijk, maar kan terugvallen op het advies van de integriteitcoördinator of het Meldpunt Integriteit. Voor een open en

transparante cultuur is het onontbeerlijk dat integriteit regelmatig door managers met medewerkers en door medewerkers onderling besproken wordt. Het management zal zoveel mogelijk gefaciliteerd worden om deze momenten te kunnen benutten. Hiervoor zullen instrumenten, zoals handreikingen bij het bespreken van integriteitvraagstukken, worden aangereikt en de nieuwe richtlijnen sluiten hierbij aan.

Discussiesessies

Een inmiddels beproefd recept om integriteit zaken bespreekbaar te maken, het gesprek tussen collega's op gang te brengen en eventueel gezamenlijk tot besluitvorming te komen, is de "discussiesessie". Er zijn intern ongeveer 20 medewerkers opgeleid om een integriteit-discussiesessie te kunnen begeleiden. De discussieleiders worden ook ingezet bij het integriteitgedeelte van de introductiedagen. In 2011 heeft één medewerker deze opleiding gedaan en er is dagdeel besteed aan een "opfris-cursus" voor medewerkers die deze opleiding eerder hebben gedaan. In 2011 is er vier keer een integriteitdiscussie onder leiding van een discussieleider georganiseerd.

Introductieprogramma nieuwe medewerkers

Aan een aanstelling voor nieuwe medewerkers wordt de eis gesteld dat zij binnen een half jaar de ambtseed afleggen. De ambtseed wordt tijdens de introductiedagen mondeling ten overstaan van een bestuurder afgelegd. Regelmatig vindt het tweedaagse introductieprogramma voor nieuwe medewerkers plaats.



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

Alle nieuwe medewerkers leggen de ambtseed of belofte af aan het eind van het introductieprogramma. Het introductieprogramma wordt regelmatig geëvalueerd. Het onderdeel integriteit wordt positief gewaardeerd en wordt ook in 2012 op dezelfde wijze voortgezet.

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 2011 hebben 20 nieuwe medewerkers de ambtseed afgelegd. Ingehuurde medewerkers ondertekenen een integriteitverklaring.

Moresprudentie en communicatie

Elke gelegenheid wordt aangegrepen om het onderwerp integriteit onder de aandacht te brengen en hierover te communiceren. De integriteitcoördinator is (op verzoek) bij een aantal teams in het werkoverleg geweest.

Op intranet is een eigen 'hoofdstuk' gewijd aan Integriteit. De communicatie is erop gericht om integriteit zo laagdrempelig en persoonlijk mogelijk te maken. Een voorbeeld hiervan is het publiceren van foto's van de leden van het Meldpunt en vertrouwenspersonen, zodat de gezichten bekend zijn en men makkelijker binnenstapt.

Bij het verschijnen van de nieuwe gedragscode zijn de intranetpagina's over integriteit aangepast en vernieuwd. In 2011 is ook in het personeelsblad "Op Stoom" aandacht gevraagd voor integriteit.

Haarlemmermeer vervult nog steeds een voortrekkersrol op het gebied van Integriteit. Haarlemmermeer heeft het integriteitbeleid al ver ontwikkeld. In die hoedanigheid verzorgen de vertrouwenspersonen een onderdeel in een leergang voor vertrouwenspersonen en de integriteitcoördinator gastcolleges bij hogescholen InHolland. Bij deze gastcolleges worden ook discussieleiders ingezet.

Professionalisering en netwerk

De Integriteitcoördinator van Haarlemmermeer neemt deel aan het Kennisforum Integriteit Overheid (KIO) dat ieder kwartaal plaatsvindt. Het KIO beoogt toonaangevende 'practitioners', integriteitcoördinatoren en leidinggevenden met een functionele verantwoordelijkheid op integriteitgebied van diverse ministeries, provincies, gemeenten, politieorganisaties en waterschappen in de gelegenheid te stellen met elkaar te discussiëren over actuele integriteitthema's. Inmiddels is een vaste kern ontstaan van mensen die geïnteres-

seerd zijn in het onderwerp en wiens ervaring richting geeft aan het doorontwikkelen van landelijk integriteitsbeleid en -instrumenten.

De Integriteitcoördinator heeft al eerder deel genomen aan de leergang Integriteitsmanagement en de Verdiepingsleergang Integriteitsmanagement van het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector. Deze opleidingen blijken behalve veel kennis ook een waardevol netwerk te bieden.



Meldingen en onderzoek

Meldpunt Integriteit

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. Belangrijk is de scheiding tussen het Meldpunt Integriteit (voor meldingen en onderzoek) en de vertrouwenspersoon (geheimhoudingsplicht; bedoeld voor luisterend oor en advies).

Het Meldpunt werkt conform het Onderzoeksprotocol bij integriteitmeldingen 2008.

In het onderzoeksprotocol is de werkwijze van het Meldpunt Integriteit vastgelegd. Het protocol belicht het onderzoek vanuit juridisch, organisatorisch en operationeel oogpunt. In de praktijk wordt zoveel mogelijk rekening met de wensen van betrokkenen gehouden. In 2011 is begonnen het management meer dan voorheen te betrekken bij de melding en er wordt aandacht besteed aan eerherstel van betrokkene (indien relevant).

Meerjarenrapportage

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

Meldingen	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Aantal totaal	9	13	4	7	16	17
Schending vastgesteld	2	9	4	7	11	9
Geen schending	7	4	0	0	5	6
Onderzoek loopt nog						1
Soort schending¹						
Diefstal	1	3	1	1	8	6
Fraude		1	1	4	3	1
Misbruik bedrijfsmiddelen	2	1	2	2	1	
Misbruik van informatie	3				1	3
Misbruik bevoegdheden		2			2	2
Belangenverstremming		1		1		
Intimidatie			1		1	5
Maatregel						
Strafonslag/ beëindiging contract/stage		1	1	3	2	1
Voorwaardelijk strafonslag						1
Geldboete/inhouden periodieken				2		1
Schriftelijke berisping		2		1		
Waarschuwing	2	2		2		2

¹ Eén melding kan betrekking hebben op meerdere vermoedens van integriteitschendingen.

In 2011 waren er 17 meldingen, waarvan een onderzoek aan het eind van het jaar nog niet was afgerond. Bij negen meldingen is een schending vastgesteld. Bij zeven meldingen is geen schending vastgesteld. Een maal is er een disciplinaire sanctie opgelegd. Zes maal kon bij een vastgestelde schending geen maatregel worden opgelegd. Er kan geen maatregel worden opgelegd indien de dader onbekend is of geen medewerker is. Twee maal was de dader geen medewerker van de gemeente. Eén melding heeft geresulteerd in een advies aan het management om het proces aan te passen.

Opvallend is de toename van meldingen over intimiderend gedrag. Deze meldingen bevinden zich op het snijvlak van een integriteitschending en het functioneren. Juist bij intimidatie willen melders onbekend blijven, waardoor het moeilijk is om deze meldingen goed te onderzoeken.

Soms acht een leidinggevende een stevig gesprek noodzakelijk of er is sprake van een arbeidsconflict. Daarvoor is het Meldpunt niet bedoeld.

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.

De vraag is wat een 'normaal' aantal schendingen is. Een aanname is dat een gemiddelde overheidsorganisatie per jaar over ongeveer 5 per 1.000 medewerkers een melding zal ontvangen. Voor grotere organisaties, met een centraal meldpunt en specifieke risicovolle taken, ligt dit - meestal - beduidend hoger¹. Dit cijfer wordt bevestigd door het in 2010 verschenen onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam².

Gemeente Haarlemmermeer is een grote organisatie. Het aantal van 17 schendingen in 2011 verminderd met de zes diefstallen (indien niet begaan door medewerkers) lijkt hoog, maar dat is het niet. Redenen voor het hoge aantal zijn de aandacht voor integriteit, de aanwezigheid van een centraal meldpunt en de meldplicht. Door de meldplicht worden ook kleine incidenten gemeld.

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. 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

¹ Registratie Integriteitschendingen Openbaar bestuur en politie

² Integriteit van het lokaal bestuur

intranet. Hierbij worden de medewerkers geattendeerd op de voor de gemeentelijke organisatie geldende regels.

In 2011 is er vier maal ICT-monitor gehouden. In de monitor van het tweede kwartaal kwamen drie gebruikers voor die ook voorkwamen in de monitor van het eerste kwartaal. Deze gebruikers zijn op hun internetgebruik aangesproken door hun direct leidinggevende. Deze gebruikers kwamen in het derde en vierde kwartaal niet meer voor in de top 10 van gebruikers. De monitor heeft nog niet geleid tot een disciplinaire maatregel. Voor 2012 staan er weer monitoren gepland.

Registratie

De voormalige integriteitcoördinator heeft geparticipeerd in de landelijke werkgroep Registratiesysteem Integriteitschendingen. Deze werkgroep heeft een eenduidig registratiesysteem opgeleverd. Navraag bij andere organisaties leert dat dit systeem niet wordt gebruikt. Dan heeft het voor Haarlemmermeer ook geen toegevoegde waarde.

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. Op dit moment bekleden Marieke Bos, Esther Zonneveld, en Ramon Boerlijst deze functie. Eerder waren er 4 vertrouwenspersonen. Begin 2009 is de vierde vertrouwenspersoon wegens aanvaarding van een andere functie binnen de gemeente op eigen verzoek ontheven van de functie van vertrouwenspersoon. Besloten is om deze vacature vooralsnog niet op te vullen. Marieke Bos is in de 2de helft van 2011 tot en met het einde van het jaar met zwangerschaps- en bevallingsverlof gegaan.

De vertrouwenspersoon heeft een belangrijke rol in het moreel leerproces. Het motto hierbij is "help the client help himself", waarbij de vertrouwenspersoon een actieve vorm van steun biedt en niet het probleem overneemt. Zeker omdat er vaak geen pasklare of "goede" antwoorden zijn bij integriteitvraagstukken.

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 terecht bij de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon ondersteunt de medewerker bij het zoeken naar een oplossing. De medewerker zelf speelt een actieve rol hierin, en maakt zelf de keuzes. De vertrouwenspersoon denkt met de medewerker mee en adviseert waar nodig, maar zal zoveel mogelijk bij de medewerker zelf neerleggen. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, waardoor de medewerker zijn verhaal kwijt kan.

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 manager. 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 hierin bijstaan. Indien

Jaar	Aantal personen	Aantal gesprekken	Man	Vrouw	Integriteit	Ongewenste omgangsvormen	Arbeidsconflict	cluster
2007	45	69	17	28	23	10	14	Alle
2008	64	43	10	54				
2009	27	59	10	17				8
2010	50	55	19	31	19	22	21	13
2011	54	62	27	27	20	36	16	Alle
2011	54	62	27	27	20	36	16	Alle

nodig kan de vertrouwenspersoon ook doorverwijzen naar bijvoorbeeld gespecialiseerde hulpverleningsinstanties, de bedrijfsarts, een mediator of een coach.

De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht; alles wat besproken wordt, wordt vertrouwelijk behandeld. 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.

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.

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

De vertrouwenspersonen zijn gericht op dilemma's rond integriteit en ongewenste omgangsvormen. Het omgaan met arbeidsconflicten behoort in principe 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 complex dilemma. Daarmee bedoelen we een combinatie van

problemen op het gebied van arbeidsconflict/arbeidsvraagstuk, ongewenste omgangsvormen en integriteit. In sommige gevallen betreft een gesprek een combinatie van integriteit/ongewenst gedrag/arbeidsgerelateerde dilemma's. Er zijn enkele gesprekken gevoerd waar sprake was van alleen ongewenste omgangsvormen. Op verzoek van de medewerker heeft de vertrouwenspersoon dit jaar een aantal keer ter ondersteuning een gesprek bijgewoond tussen management/directie en medewerker.