

Op grond van artikel 14 van de Regeling melden vermoeden misstand gemeente Haarlem 2019 wordt jaarlijks door de gemeentesecretaris, na aanlevering van informatie door het Meldpunt Integriteit en de vertrouwenspersonen, een rapportage opgesteld over de uitvoering van de meldregeling. In het Integriteitsjaarverslag wordt in geanonimiseerde zin en met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke bepalingen verslag gedaan over aantal, aard en afdoening van meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen, informatie gegeven over gesprekken die de vertrouwenspersonen hebben gevoerd over integriteit, algemene informatie geboden over eventuele ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder en een overzicht verstrekt van binnen de organisatie levende problematiek met betrekking tot integriteit.

Normaal gesproken doet de gemeentesecretaris jaarlijks verslag van de afdoening van integriteitsmeldingen en de binnen de organisatie uitgevoerde activiteiten rondom integriteit. Als gevolg van de Covid-pandemie en knelpunten in de beschikbaarheid van ambtelijke capaciteit is dat voor het jaar 2020 niet mogelijk gebleken. Daarom zijn de jaarverslagen van 2020 en 2021 gecombineerd en later in het jaar aangeboden dan in voorgaande jaren gebruikelijk was.

Het Integriteitsjaarverslag wordt verstrekt aan het college ter vaststelling en vervolgens ter informatie aangeboden aan raad en ondernemingsraad. Het Integriteitsjaarverslag wordt openbaar gemaakt.

2. Besluitpunten college

Het college besluit:

Het Integriteitsjaarverslag 2020-2021 vast te stellen.

3. Beoogd resultaat

Voldoen aan de verplichting op grond van de meldregeling van de gemeente Haarlem om jaarlijks verslag te doen van de afdoening van integriteitsmeldingen, de gesprekken van de vertrouwenspersonen over integriteit, de bescherming van melders en de binnen de organisatie uitgevoerde activiteiten rondom integriteit.

4. Argumenten

1. Eed/belofte en dilemmatrainingen nieuwe medewerkers

Ten tijde van de lockdowns tijdens de coronapandemie is de introductiedag voor nieuwe medewerkers omgevormd naar een digitale bijeenkomst. Onderdeel van de introductiedag is de eed of belofte afleggen in verband met de wettelijke status van de ambtenaar. De eed of belofte is sinds april 2020 digitaal afgelegd in het bijzijn van een directeur in een MSTeams-sessie. In 2020 en 2021 is door respectievelijk 160 en 152 medewerkers op deze wijze de eed of belofte afgelegd. Sinds 2021 worden ook de dilemmatrainingen digitaal georganiseerd en met terugwerkende kracht aangeboden aan alle nieuwe medewerkers sinds het uitbreken van de coronapandemie.



2. Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben in de periode 2020-2021 enkele gesprekken rondom integriteit gevoerd. De vertrouwenspersonen ervaren het aantal gesprekken dat zij voeren als laag. Om die reden hebben zij gewerkt aan hun zichtbaarheid en bekendheid. De vertrouwenspersonen adviseren om het geldende integriteitsbeleid duidelijker en beter te ontsluiten op het intranet en hierover te communiceren. Het advies van de vertrouwenspersonen is om terugkerende aandacht te vragen voor het onderwerp integriteit binnen de afdelingen en teams.

3. Meldingen 2020 en 2021

Het Meldpunt Integriteit heeft in 2020 in totaal 3 meldingen van vermoedens van integriteitschendingen ontvangen en in behandeling genomen. In 2021 ging het om 4 vermoedens. In het Integriteitsjaarverslag is in een tabel (geanonimiseerd) opgenomen om welke meldingen het gaat en op welke wijze de meldingen zijn afgedaan.

Ten opzichte van de jaren voor 2019 zijn er in 2020 en 2021 weinig meldingen gedaan. Een oorzaak kan zijn dat als gevolg van de Coronapandemie veel medewerkers thuis werkzaam waren (vanaf maart 2020) en nog steeds (deels) zijn. Hierdoor hebben gedurende een lange periode vrijwel geen contacten op de werkvloer plaatsgehad. Een andere mogelijke verklaring kan zijn dat een gevoel van vertrouwen c.q. vertrouwelijkheid ontbreekt als gevolg van diverse informatieverzoeken (Wet openbaarheid van bestuur) met betrekking tot de integriteitsdossiers van het Meldpunt Integriteit. Openbaarmaking van integriteitsdossiers kan er toe leiden dat medewerkers terughoudend zijn om misstanden aan te kaarten en een melding te doen. Tot slot is het Meldpunt Integriteit mogelijk onvoldoende bekend, nadat het in 2019 extern is belegd.

4. Vervolgacties integriteitsbeleid

De aandacht voor integriteit op de werkvloer en bewustwording van integer handelen moet worden versterkt. De volgende concrete acties zijn in werking gesteld:

- De werving van externe Meldpuntleden is ingezet. Vanaf het eerste kwartaal van 2023 functioneert het Meldpunt naar verwachting weer op volle kracht.
- De ambtelijke capaciteit op integriteitsbeleid en de uitvoering ervan is opgeschaald.
- Het voltallig management (directie, afdelingsmanagers, teammanagers) draagt de eerste verantwoordelijkheid voor het uitdragen en borgen van integer handelen. Zij krijgen trainingen om te weten hoe zij vanuit hun eigen rollen, taken, verantwoordelijkheden moeten handelen op het gebied van integriteit en om integriteitsschendingen (tijdig) te herkennen.
- Vanaf het eerste kwartaal van 2023 wordt een uitgebreide bewustwordings- en communicatiecampagne gestart om integriteit en de toegang tot vertrouwenspersonen en het externe Meldpunt Integriteit opnieuw goed onder de aandacht te brengen bij de ambtelijke organisatie.

- Dilemmatrainingen worden op dit moment georganiseerd voor nieuwe medewerkers. De trainingen worden uitgebreid naar de zittende medewerkers, ongeacht de duur van dienstverband. Dit om te bereiken dat de gehele organisatie bekend is met en leert werken met dilemma's op het gebied van integriteit. Dit is in lijn met het in 2022 gelanceerde Organisatiekompas en het Strategisch personeelsbeleid 2022-2027 ([2022/56077](#)).
- Integriteit is onderdeel van de periodieke personeelsgesprekken. Reflectie op integer handelen wordt een vast onderdeel van alle afdelings- en teamoverleggen. Bij een aantal afdelingen zoals Veiligheid en Handhaving is dit reeds het geval.
- De uitvoering van het integriteitsbeleid gebeurt in samenhang met maatregelen die worden getroffen om ondermijning, agressie en intimidatie tegen te gaan. Hierbij wordt ook de samenhang met het politiek-bestuurlijk domein gezocht.

5. Risico's en kanttekeningen

N.v.t.

6. Uitvoering

Na besluitvorming wordt het Integriteitsjaarverslag ter informatie naar de raad en de ondernemingsraad gestuurd. Het Integriteitsjaarverslag wordt gepubliceerd op de website van de gemeente Haarlem.

7. Bijlage

Integriteitsjaarverslag 2020-2021