



**Gemeente
Haarlem**

Integriteitsjaarverslag 2017

30 augustus 2018

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Visie	5
2. Verantwoordelijkheden binnen het Integriteitsbeleid	7
3. Integriteitsbeleid en activiteiten in 2017	8
3.1 Investeren in Integriteitsbewustzijn	8
3.2 Ambtseed	8
3.3 Meldpunt Integriteit	9
3.4 Vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen	9
3.5 Gedragscode Ambtenaren (Integriteitswijzer) en overige regelingen	10
4. Meldingen en onderzoek	11
4.1 De cijfers	11
4.2 Afdeling Onderzoek Huis voor Klokkenluiders	13
5. Vertrouwenspersonen	14
5.1 De gesprekken	14
5.2 Voorlichting bij afleggen ambtseed en begeleiding dilemmagesprekken	14
5.3 Leiderschapsontwikkeling	14
5.4 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.	15
6. Conclusies en aanbevelingen	16
6.1 Aandacht voor integriteit vasthouden	16
6.2 Aanpassen meldingsregeling en onderzoeksprotocol	16
6.3 Voorrang klachtenrecht voor burgers	16
6.4 Bescherming medewerkers tegen onterechte beschuldigingen	17
6.5 Integrale interne veiligheid (privacy, informatiebeveiliging en integriteit)	17

Inleiding

Met het jaarverslag integriteit gemeentelijke organisatie Haarlem 2017 wordt informatie gegeven over de voortgang en activiteiten op het gebied van integriteit en vooruitgekeken naar de plannen en verdere ambities op dit terrein.

Op grond van de Ambtenarenwet (artikel 125quater) voert het college een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en zorgt het college ervoor dat het beleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid. Ook draagt het college zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. De verplichting bestaat om eens per jaar verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad en de ondernemingsraad over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 bevat de gemeentelijke visie op integriteitsbeleid. Hoofdstuk 2 is gewijd aan de verantwoordelijkheden binnen het Haarlems integriteitsbeleid. In hoofdstuk 3 worden de beleidsontwikkelingen en activiteiten in 2017 geschetst. In hoofdstuk 4 worden de in 2017 ingediende meldingen en het uitgevoerd integriteitsonderzoek daarnaar weergegeven. Hoofdstuk 5 heeft betrekking op de taak en de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen. Hoofdstuk 6 sluit af met enkele algemene conclusies en aanbevelingen.

1. Visie

De Haarlemse visie op integriteit en integriteitsbeleid is ontleend aan de in november 2015 vastgestelde 'Visie op de Organisatie'. Kern van deze visie is dat – om wendbaarder op maatschappelijke ontwikkelingen in te spelen – het belangrijk is dat medewerkers slim, snel en vernieuwend blijven werken. Daarvoor krijgen leidinggevend en medewerkers meer mandaat en ruimte om te handelen en beslissingen te nemen. Kortere besluitvormingslijnen en minder regels zorgen voor het sneller acteren in de relatie tussen bestuur en organisatie en in de relatie met de burger.

Visie op de Organisatie (november 2015)

"Onze organisatie ondersteunt de stad en het bestuur bij het bereiken van haar doelen. We zijn een betrouwbare dienstverlener, een professioneel opdrachtgever, een deskundig regisseur en een aantrekkelijk en maatschappelijk bewuste werkgever. De gemeente Haarlem is één organisatie:

- met slagkracht, weinig regels en veel ruimte;
- waar zelfbewuste medewerkers met eigen verantwoordelijkheid, lef en trots werken;
- die steeds meer projectmatig en/of thematisch werkt;
- die transparant is in haar handelen en
- samenwerkt met partners binnen en buiten de stad in steeds wisselende netwerken.

(.....)

Onze toegevoegde waarde zal meer dan ooit afhankelijk zijn van de snelheid en effectiviteit van ons handelen, de deskundigheid van onze mensen en van de mate waarin we gebruik maken van technologische innovatie."

Met meer ruimte voor eigen verantwoordelijkheid voor medewerkers en minder regels vraagt de complexiteit van gemeentelijke taken tegelijkertijd om risicobewustzijn, deskundigheid en zelfvertrouwen als het om integriteitsdilemma's gaat. De benadering van het onderwerp integriteit is daarom niet alleen een kwestie van regels, procedures, verboden en geboden, maar bovenal een kwestie van mentaliteit, houding en gedrag. Uit de organisatievisie is een viertal Haarlemse Kernwaarden van Integriteit te ontleiden: Zorgvuldigheid, Verantwoordelijkheid, Onafhankelijkheid en Professionaliteit (Beleidsplan Integriteit gemeente Haarlem 2016). Het gaat erom dat medewerkers en bestuurders zelfstandig naar de geest van deze Haarlemse Kernwaarden van Integriteit weten te handelen en hierdoor in staat zijn om moreel het juiste te doen als vastgestelde regels (geboden en verboden) en procedures ontbreken of tekort schieten.

Visie op integriteit: Kwaliteit door Integriteit

- Haarlemse medewerkers zijn moreel competent en handelen naar de Haarlemse kernwaarden van integriteit (zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, onafhankelijkheid en professionaliteit) en de geldende normen in regels en procedures. Zij zijn zich goed bewust van integriteitsrisico's, maken evenwichtige en zorgvuldige afwegingen en handelen consistent en transparant waardoor zij optimaal professioneel kunnen functioneren.
- Leidinggevend en medewerkers hebben een extra verantwoordelijkheid in het integriteitsbeleid door het goede voorbeeld te geven en de morele competentie-ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.
- De werkomgeving en bedrijfsvoering van de gemeente Haarlem maken dit professioneel en integer gedrag mogelijk. Dilemma's zijn bespreekbaar, goed gedrag wordt beloond en er wordt opgetreden tegen onoorbaar gedrag.

- Integriteitschendingen die voorkomen worden gemeld en zorgvuldig en professioneel onderzocht. Eventuele sancties zijn evenredig en rechtvaardig.

Voornoemde visie op integriteit vertaald naar het integriteitsbeleid betekent vooral duidelijkheid over waarden en normen en aandacht voor de ontwikkeling van integriteitsbewustzijn (morele competentie). Hierdoor wordt een bijdrage geleverd aan het professioneel functioneren en de kwaliteit van de organisatie en haar medewerkers. Als we de visie vertalen naar de Haarlemse definitie van integriteit, kan deze definitie als volgt worden omschreven:

Integriteit is een professionele, individuele verantwoordelijkheid om in al het handelen op bewuste wijze rekening te houden met rechten, belangen en welzijn van alle belanghebbenden.

De integere medewerker is zorgvuldig, verantwoordelijk, onafhankelijk en professioneel: hij opereert transparant en kan zich verantwoorden voor de keuzes die hij bij zijn werkzaamheden maakt en handelt altijd met oog voor het publiek belang.

Haarlem kiest voor een brede definitie van integriteit gekoppeld aan de (professionele) verantwoordelijkheid van de medewerkers: je doet waarvoor je bent aangesteld en doet dat op een wijze die zorgvuldig, verantwoordelijk, professioneel en onafhankelijk is. 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 dan teveel op een negatieve moraal: voorkomen dat de regels overtreden worden.

2. Verantwoordelijkheden binnen het Integriteitsbeleid

De bestuurlijke verantwoordelijkheid ligt bij de burgemeester als portefeuillehouder Integriteit. Daar waar raakvlakken zijn met de portefeuillehouder Bedrijfsvoering/Personeelszaken wordt er samengewerkt door de portefeuillehouders.

De gemeentesecretaris-algemeen directeur is ambtelijk eindverantwoordelijk voor het integriteitsbeleid 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 ten aanzien van het onderzoek van integriteitschendingen zijn per 1 januari 2016 ondergebracht bij het Meldpunt Integriteit.

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 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.

3. Integriteitsbeleid en activiteiten in 2017

In het jaar 2017 heeft de focus met name gelegen op twee aspecten van het integriteitsbeleid, namelijk het verder investeren in het integriteitsbewustzijn van medewerkers en verdere professionalisering van de handhaving van integriteitschendingen.

3.1 Investeren in Integriteitsbewustzijn

Op meerdere niveaus binnen de organisatie is in 2017 aandacht besteed aan het onderwerp integriteit. Op afdelings- en teamniveau zijn workshops, trainingen en bijeenkomsten georganiseerd om het integriteitsbewustzijn te stimuleren. Het initiatief daartoe komt daarbij vooral uit het afdelingsmanagement. De gehanteerde thematiek om integriteit te bespreken sluit aan bij de dagelijkse praktijk van medewerkers. Enkele voorbeelden zijn integriteit rond vergunningverlening, handhaving en de omgang met collega's en burgers. Meer dan voorheen vormt integer gedrag een onderwerp in teamgesprekken en in personeelsgesprekken. Het resultaat is dat steeds meer medewerkers actief bewust zijn van het onderwerp en daardoor competent in integer gedrag.

Om het management in het proces rond bewustwording te ondersteunen is een samenwerking tussen professionals op het terrein van integriteit, privacy, informatiesecurity en informatiebeheer opgezet.

Vanuit een integrale benadering worden deze terreinen met elkaar verbonden en kan van hieruit ondersteuning aan het management worden geboden. Daarbij moet vooral worden gedacht aan de ondersteuning bij de (her-) inrichting van processen en instrumentarium om te kunnen voldoen aan de eisen van integriteit, informatieveiligheid, privacy etc.

Om integriteitszaken bespreekbaar te maken, het gesprek over integriteit tussen collega's op gang te brengen en eventueel gezamenlijk tot besluitvorming te komen is de dilemma-training een beproefd middel. Aan de hand van een stappenplan wordt in kleine groepjes van medewerkers geoefend met een instrument om in een dilemma de moreel juiste en verantwoordbare beslissing te nemen. In 2017 zijn 12 medewerkers opgeleid door het Instituut voor integriteitsmanagement en bedrijfsethiek (EIBE) van Nyenrode Business Universiteit. Deze medewerkers hebben in 2017 interne trainingen op themabijeenkomsten, teamoverleggen en voorafgaand aan het afleggen van de ambtseed verzorgd.

3.2 Ambtseed

Aan een aanstelling voor nieuwe medewerkers wordt de eis gesteld dat zij kort na binnenkomst in de Haarlemse organisatie een ambtseed afleggen. Hiervoor worden meerdere keren per jaar bijeenkomsten georganiseerd waarbij nieuwe ambtenaren de ambtseed mondeling ten overstaan van de gemeentesecretaris of loco-secretaris afleggen. In 2017 hebben 127 nieuwe ambtenaren de ambtseed afgelegd. Ingehuurde medewerkers (niet-ambtenaren) tekenen een integriteitsverklaring. Voorafgaand aan de eedaflegging worden de nieuwe medewerkers

geïnformeerd over het Haarlems Integriteitsbeleid (wat verstaan we in Haarlem onder integriteit, wat zijn de Haarlemse Kernwaarden van Integriteit, wat staat er in de gedragscode, waar vind je informatie, welke faciliteiten zijn er) en een introductie over het vertrouwenswerk en het melden van integriteitschendingen. Aandacht voor integriteitsdilemma's die niet perse zwart-wit zijn, wordt geoefend door middel van de dilemma-training. Het dagdeel wordt afgesloten met de formele eedaflegging.

In 2018 zal voor nieuwe medewerkers een hele introductiedag worden verzorgd. De opzet rond de eedaflegging en de voorafgaande voorbereiding zoals hierboven geschetst zal daarin worden overgenomen.

3.3 Meldpunt Integriteit

Per 1 januari 2016 is een Haarlems Meldpunt Integriteit geïnstalleerd. Als leden van het Meldpunt zijn drie ambtenaren in dienst van de gemeente Haarlem benoemd, met elk een specifieke achtergrond (personeel, financieel, juridisch). Bij het Meldpunt Integriteit kunnen zowel medewerkers als burgers een melding van een vermoeden van integriteitschending doen. 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 portefeuillehouder Integriteit (burgemeester). Vanuit het Meldpunt Integriteit worden deze meldingen zorgvuldig en rechtvaardig afgehandeld. Alle integriteitschendingen, groot of klein, verdienen serieuze aandacht. Het Meldpunt Integriteit is geregeld in de Regeling Integriteitsmeldingen gemeente Haarlem. Medewerkers hebben daarnaast – nadat in principe de interne meldingsprocedure is doorlopen - nog een mogelijkheid een externe melding te doen bij de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (voorheen Onderzoeksraad Integriteit Overheid).

3.4 Vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen

Gemeente Haarlem beschikte in 2017 over vier interne vertrouwenspersonen. Het zijn medewerkers met een reguliere functie die het werk van vertrouwenspersoon er naast doen. Met ingang van 1 januari 2017 zijn er drie interne vertrouwenspersonen. Tevens zal een extern vertrouwenspersoon actief zijn. Deze vertrouwenspersoon was tot 1 januari 2016 intern vertrouwenspersoon en zet het vertrouwenswerk voor de gemeente Haarlem als vrijwilliger extern voort. Per 1 januari 2018 zal de verhouding liggen op twee interne en twee externe vertrouwenspersonen. Hierdoor hebben Haarlemse medewerkers ook de mogelijkheid een vertrouwenspersoon te raadplegen die wel kennis heeft van de organisatie, maar net iets meer op afstand staat indien een interne vertrouwenspersoon door de medewerker als “te dichtbij” wordt ervaren. De vertrouwenspersonen Integriteit zijn eveneens geregeld in de Regeling Integriteitsmeldingen gemeente Haarlem.

3.5 Gedragscode Ambtenaren (Integriteitswijzer) en overige regelingen

De gedragscode voor goed ambtelijk handelen ambtenaren is in 2016 geactualiseerd in de vorm van de 'De Integriteitswijzer' en sluit aan bij de vier kernwaarden van integriteit. De inhoud en afspraken zijn gebaseerd op de thans bestaande landelijke en Haarlemse regelingen.

4. Meldingen en onderzoek

Meldingen moeten worden gezien als onderdeel van het integriteitsbeleid. Belangrijk is de blijvende aandacht voor integriteit, de aanwezigheid van een meldpunt en het bevorderen van meldingen.

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

4.1 De cijfers

Hieronder staat een korte toelichting op de concrete (geanonimiseerde) meldingen die in 2017 hebben plaats gevonden. Onder 'medewerker' worden ook leden van het management verstaan.:

Omschrijving onderwerp melding	Afhandeling	Melder	Aanvang melding	Status
Vermoeden van integriteitschending gelegen in het niet melden eventueel conflicterende nevenactiviteiten, vermeend oneigenlijk gebruik van gemeentelijke eigendommen en het uitvoeren van geldelijke transacties buiten gezichtsveld gemeente Haarlem.	Vermoeden is gestaafd met feitelijke en concrete gegevens en is onderzoekwaardig geacht. Na onderzoek door extern bureau is een integriteitschending geconcludeerd. Dit heeft geresulteerd in de maatregel van disciplinair ontslag van de betrokken medewerker. Voorts aangifte bij politie.	Medewerker	December 2016	Afgedaan juni 2017
Vermoeden van strafbare misdragingen buiten werktijd, misbruik van bevoegdheden en positie als ambtenaar, onbehoorlijke wijze van functioneren, uitoefening van intimiderend gedrag waarbij een burger betrokken was en het achterhouden van informatie hierover.	Vermoeden is gestaafd met feitelijke en concrete gegevens en is onderzoekwaardig geacht. Na onderzoek door extern bureau is een integriteitschending geconcludeerd. Dit heeft geresulteerd in de maatregel van disciplinair ontslag van de betrokken medewerker. Voorts aangifte bij politie.	Burger	Februari 2017	Afgedaan april 2017
Vermoeden van belangenverstrengeling met een mogelijk niet juridisch correct handelen rond betaling van bedragen aan derden.	Vermoeden kon niet worden gestaafd met feitelijke en concrete gegevens. Melding mist betrouwbaarheid en is niet onderzoekwaardig. Er kon geen	Medewerker	Augustus 2017	Afgedaan Oktober 2017

Omschrijving onderwerp melding	Afhandeling	Melder	Aanvang melding	Status
	integriteitschending worden vastgesteld.			
Vermoeden van integriteitschending van een medewerker gelegen in het toepassen van gemeentelijke procedures.	Vermoeden kon niet worden gestaafd met feitelijke en concrete gegevens. Melding mist betrouwbaarheid en is niet onderzoekwaardig. Het veronderstelde handelen van betrokken medewerkers is in lijn met de uit te voeren regelgeving. Er kon geen integriteitschending worden geconcludeerd.	Burger	Juli 2017	Afgedaan in 2018
Vermoeden van (schijn van) belangenverstrengeling en misbruik van bestuurlijke positie door collegelid.	Vermoeden kon niet worden gestaafd met feitelijke en concrete gegevens. Wel sprake van onduidelijkheid door handelswijze betrokkene. Er kon geen integriteitschending worden geconcludeerd.	Burger	Augustus 2017	Afgedaan September 2017
Vermoeden van belangenverstrengeling van medewerker bij tot stand komen besluitvorming rond ruimtelijke inrichting.	Verschoning meldpuntleden t.a.v. de intake. Intake is uitbesteed aan extern bureau. Mede gezien de gestelde bestuurlijke betrokkenheid. Zaak is nog in behandeling.	Burger	Oktober 2017	Loopt door in 2018
Vermoeden van schijn van belangenverstrengeling (verspreiding vertrouwelijke gemeente-informatie in privésfeer ten eigen voordele) door niet nader geduide medewerker van de gemeente.	Intern onderzoek naar identiteit betrokken ambtenaar en hoor en wederhoor. Op basis van de informatie kon geen integriteitschending worden vastgesteld.	Burger	Oktober 2017	Afgedaan in 2018
Anonieme melding rond belastende privé-informatie van medewerker.	Bron van melding was niet achterhaalbaar. Inhoud melding is besproken met leidinggevende met medewerker. Voor het vermoeden van integriteitschending is	Onbekend	November 2017	Afgedaan December 2017

Omschrijving onderwerp melding	Afhandeling	Melder	Aanvang melding	Status
	geen concrete en betrouwbare grondslag gevonden. Er kon geen integriteitschending worden vastgesteld.			
Vermoeden van oneigenlijk gebruik van bevoegdheden dan wel onbevoegde handelingen van of door enkele medewerkers	Verschoning meldpuntleden. Melding wordt behandeld door vervangende meldpuntleden. Betrokken medewerker(s) worden gehoord waarna management evt. maatregelen neemt.	Burger	Oktober 2017	Loopt door in 2018

4.2 Afdeling Onderzoek Huis voor Klokkenluiders

Ingevolge de Regeling Integriteitsmeldingen gemeente Haarlem hebben medewerkers de mogelijkheid om een integriteitskwestie (misstand) in tweede instantie voor te leggen aan een extern meldpunt: de Afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (voorheen de Onderzoeksraad Integriteit Overheid). Voor zover bekend heeft geen van de Haarlemse medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een misstand te melden bij het externe meldpunt.

5. Vertrouwenspersonen

Het aantal mensen dat in 2017 de vertrouwenspersonen heeft benaderd voor een gesprek is ten opzichte van de vorige jaren flink gestegen. In 2014, het eerste jaar waarin de huidige vier vertrouwenspersonen zijn gestart, wisten 14 mensen de vertrouwenspersonen te vinden. In 2017 waren dat er 29. Wat de oorzaak van de stijging is, is lastig aan te geven; zijn de vertrouwenspersonen meer bekend en makkelijker te vinden voor collega's en/of is er een toename aan (met name) ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesaties?

5.1 De gesprekken

Met de negentwintig collega's die zich hebben gemeld bij de vertrouwenspersonen voor een gesprek zijn één of meerdere gesprekken gevoerd. In een aantal gevallen zijn ook gesprekken gevoerd in het bijzijn van de leidinggevende.

Het merendeel van de gesprekken ging over ongewenste omgangsvormen (in 25 van de 29 gevallen) en in het bijzonder over gevoelens van een onveilige werksfeer en bejegening door de leidinggevende. Dat laatste had in een enkel geval te maken met arbeid gerelateerde conflicten. Bij twee personen was er sprake van stressklachten n.a.v. privéomstandigheden waarbij men van de kant van de leidinggevende te weinig begrip/ondersteuning ervaart. Een gesprek ging over seksuele intimidatie door een externe relatie (opdrachtnemer).

Vier gesprekken gingen over mogelijke integriteitschending. Deze hebben verder niet geleid tot het doen van een melding bij het Meldpunt Integriteit.

5.2 Voorlichting bij afleggen ambtseed en begeleiding dilemmagesprekken

Samen met een aantal andere collega's hebben de vertrouwenspersonen begin 2017 een training gevolgd om in de organisatie dilemma-gesprekken te begeleiden. Hiermee leren collega's binnen teams morele dilemma's en mogelijke integriteitsvraagstukken met elkaar te bespreken. Deze gesprekken worden in verkorte vorm ook gevoerd tijdens de bijeenkomsten waarin nieuwe collega's de ambtseed afleggen. In deze bijeenkomsten is ook altijd een vertrouwenspersoon aanwezig die de vier vertrouwenspersonen voorstelt en uitleg geeft over onze rol, taak en werkwijze.

5.3 Leiderschapsontwikkeling

De vertrouwenspersonen constateren net als voorgaande jaren dat bij een groot deel van de klachten die in de gesprekken met hen worden geuit, de rol van de leidinggevende cruciaal is. Mensen geven in de gesprekken met de vertrouwenspersonen aan dat zij onveiligheid ervaren en uit angst voor hun positie problemen niet durven te bespreken met hun leidinggevende. Ook het aanspreken van medewerkers die ongewenst gedrag vertonen is niet voor iedere leidinggevende

een vanzelfsprekendheid, zo geven mensen in de gesprekken aan. De vertrouwenspersonen wijzen erop dat het voeren van geen of slechte gesprekken 'schade' in de relationele en emotionele sfeer kan opleveren.

In 2017 hebben de vertrouwenspersonen, na overleg met de directie, contact gezocht met de projectleider leiderschapsontwikkeling. Samen wordt nu gekeken naar de mogelijkheid om in 2018 binnen het project een module aan te bieden waarin de leidinggevende meer inzicht krijgt in zijn/haar rol bij ongewenst gedrag en wat het met mensen doet.

Het aantal integriteitskwesties dat met de vertrouwenspersonen is besproken is laag (vier in totaal). De reden hiervoor is niet goed te duiden. Aandacht voor het onderwerp integriteit in de organisatie blijft in ieder geval van belang.

5.4 Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.

Er is op dit moment nog geen nieuwe klachtencommissie ongewenste omgangsvormen die klachten kan behandelen voor de gemeente Haarlem. In 2015 is gesproken over het 'inhuren' van een professionele externe commissie. Dat is tot op heden nog niet gebeurd. Het college heeft om die reden nu het besluit genomen om hiervoor aan te sluiten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOg), ingesteld door het College voor Arbeidszaken.

6. Conclusies en aanbevelingen

Op basis van het voorstaande kunnen de volgende conclusies worden getrokken en aanbevelingen aan worden verbonden.

6.1 Aandacht voor integriteit vasthouden

De vertrouwenspersonen hebben - zoals hiervoor gesteld - dit jaar 4 gesprekken over integriteitskwesties gevoerd. Het Meldpunt heeft 8 meldingen ontvangen. Gemiddeld wordt er vanuit gegaan dat in een ambtelijke organisatie van de omvang van Haarlem per jaar zo'n 20 á 25 integriteitskwesties (kunnen) spelen.

Het is niet goed vast te stellen waar het lagere aantal integriteitskwesties in Haarlem aan ligt.

In ieder geval is het van belang dat de directie en de afdelingsmanagers hun verantwoordelijkheid blijven nemen om aandacht voor het onderwerp integriteit vast te houden. Misschien kan er vanuit de directie het signaal uitgaan dat de afdelingsmanagers het onderwerp integriteit periodiek in hun afdelingsoverleggen aan de orde stellen en daarbij ook wijzen op het bestaan van de vertrouwenspersonen en de meldgelegenheid.

6.2 Voorrang klachtenrecht voor burgers

Het Meldpunt Integriteit heeft in 2017 zes meldingen van burgers ontvangen. Deze meldingen laten een beeld zien waarin burgers zich beklagen over handelen van de gemeente, waarvoor in feite de reguliere klachtbehandeling een meer aangewezen weg is. Ook omdat de klachtbehandeling zoals geregeld in de Algemene wet bestuursrecht een met wettelijke waarborgen omklede procedure biedt, waarbij naast een interne voorziening bij de gemeente ook bij een onafhankelijke externe klachtinstantie (in het geval van Haarlem: de Nationale ombudsman) grieven over het optreden van de gemeente aan de orde kunnen worden stellen. Deze externe gang heeft de burger bij de gang naar het Meldpunt Integriteit niet.

Vanwege deze met wettelijke waarborgen omklede klachtenprocedure en in het bijzonder het feit dat de klachtbehandeling de burger in kwestie ook een tweede, onafhankelijke klachtmogelijkheid biedt wordt aanbevolen om in de Regeling Integriteitsmeldingen op te nemen dat meldingen van vermoedens van integriteitschendingen van burgers kunnen worden gedaan nadat de reguliere klachtenprocedure is doorlopen. Binnen die klachtbehandeling kunnen dan ook vermoedens van integriteitschendingen aan de orde komen. De klachtencoördinator en de afzonderlijke klachtbehandelaars binnen de organisatie zijn in dat geval de aangewezen functionarissen om het Meldpunt Integriteit in te schakelen.

6.3 Aanpassen meldingsregeling en onderzoeksprotocol

In de Regeling Integriteitsmeldingen gemeente Haarlem is een aantal zaken in de praktijk moeilijk uitvoerbaar gebleken. Zo is het ondoenlijk om een melding op verzoek van de melder vertrouwelijk

te houden voor het bevoegd gezag (gemeentesecretaris). Het Meldpunt Integriteit heeft een faciliterende rol ten aanzien van een melding, maar er moet ook een standpunt en finale beslissing van het bevoegd gezag komen om de melding te kunnen onderzoeken en verder af te handelen. Sommige afhandelingstermijnen zijn (te) krap, gelet op het onderzoek dat in sommige gevallen moet plaatsvinden. In de Regeling moet om die reden een verdagingsmogelijkheid worden opgenomen. Daarnaast is er nog een kleine aanpassing op details nodig om in lijn te lopen met de nieuwe modelregeling van de VNG.

Het Onderzoeksprotocol behoeft aanvulling wat betreft intern ICT-onderzoek. Zulk onderzoek heeft nu een aantal malen onder de hoede van het Meldpunt plaatsgehad en er is behoefte aan een duidelijke instructie op dit punt, in het bijzonder richting de afdeling die het vereiste onderzoek moet uitvoeren.

Na de aanbidding van dit integriteitsjaarverslag aan de commissie Bestuur, raad en de Ondernemingsraad, zal het college de Regeling (alsmede het bijbehorende Onderzoeksprotocol) zoals toegelicht in 6.2 en 6.3 in aangepaste vorm vaststellen.

6.4 Bescherming medewerkers tegen onterechte beschuldigingen

Het Meldpunt heeft vanuit de meldingen die zij in 2017 van burgers heeft ontvangen geconstateerd dat er soms beschuldigingen richting medewerkers van de gemeente Haarlem worden geuit, die geen redelijke grond hebben. Dit is kwalijk, omdat een meldingsprocedure bij het Meldpunt een zwaar middel is om vermeende misstanden boven water te krijgen en er (uiteeraard) op elke melding serieus wordt ingegaan. Ook als de melding niet betrouwbaar blijkt te zijn en er geen enkele grond is om aan te nemen dat er een integriteitschending aan de orde is geweest, is de naam van de betreffende medewerker wel genoemd. Het Meldpunt is verplicht alles zorgvuldig te registreren en te bewaren. De naam van de betreffende medewerker vindt op die manier zijn weg in formele stukken, zonder dat er sprake is geweest van een integriteitskwestie, en zonder dat de medewerker zich er tegen heeft kunnen verweren, omdat meldingen uit de aard van de zaak vertrouwelijk zijn en als deze als niet onderzoekswaardig worden afgedaan er ook geen vervolg aan wordt gegeven. Ook hierin ziet het Meldpunt een oplossing door burgers eerst de reguliere klachtenprocedure te laten doorlopen, waar vanuit de wettelijke regeling sprake is van hoor en wederhoor. Bij de klachtbehandeling kan dan – mede - worden gekeken of er sprake is van een redelijk vermoeden van een integriteitschending en of de klacht op dat punt moet worden doorgeleid naar het Meldpunt. Hiermee wordt voorkomen dat het Meldpunt oneigenlijk wordt gebruikt en wordt er ook een drempel opgeworpen voor onterechte beschuldigingen richting medewerkers.

6.5 Integrale interne veiligheid (privacy, informatiebeveiliging en integriteit)

Vraagstukken rondom privacy, informatiebeveiliging en integriteit liggen dikwijls in elkaars verlengde liggen en vertonen soms ook overlap met elkaar. Het is dan ook van belang dat zij in samenhang met elkaar worden gezien en van maatregelen worden voorzien. Aanbevolen wordt hiervoor (in opdracht van de directie) een aanpak te ontwikkelen. Het jaarplan Integriteit, waarvan onderdelen nu nog niet zijn uitgevoerd, kan daarbij worden ingebracht en op die manier tot uitvoering worden gebracht.

Dit is een uitgave van gemeente Haarlem,
30 augustus 2018

Postbus 511
2003 PB Haarlem
Tel. 14 023

haarlem.nl