

Jaarverslag 2015

Meldpunt Integriteit en Vertrouwenspersonen Integriteit



Integriteit is gelijk aan 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 aanspreekbaar is. Daarnaast kan hij zich verantwoorden voor de keuzes die hij hierbij maakt en handelt hij altijd met oog voor het publieke belang.

Inhoudsopgave

Algemeen.....	3
Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid	3
Onderzoeksraad Integriteit Overheid	3
Adviespunt voor de klokkenluiders.....	3
Nationale ombudsman	3
NL Confidential.....	3
Meld Misdaad Anoniem (meldpunt M)	4
Vertrouwenslijn.....	4
Integriteit in Emmen	5
Vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen	5
BOCE-samenwerking.....	6
Meldpunt Integriteit	6
Interne klachtafhandeling.....	12
‘Rode draad’	12
Uniforme registratie integriteitschendingen	12
Nevenfuncties	13
Financiële belangen	13
Aanvaarden van geschenken	13
Inhouding, beslag of korting	13
Workshops aanspreken en aangesproken worden	13
Herijking gedragscode.....	14
Tot slot.....	15
Steunpunt voor integriteitsonderzoek naar politici en bestuurders	15
Vertrouwenslijn bestuurders	15
Gedragscode bestuurders en raadsleden	15
Projectpagina integriteit	15
Mogelijkheid raadplegen internetgebruik	16
Bijlage – uniforme registratie integriteitschendingen 2015	17

Algemeen

Dit verslag vloeit voort uit de Regeling Integriteitmeldingen gemeente Emmen 2014 en is bedoeld om het college inzicht te bieden in de organisatie levende problematiek en ontwikkelingen op het terrein van integriteit. Het verslag wordt tevens naar de Ondernemingsraad gestuurd en is openbaar.

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid

De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid onderzoekt klachten van medewerkers van gemeenten en gemeentelijke instellingen. Deze landelijke commissie, waarbij de gemeente Emmen is aangesloten, stelt haar eigen jaarverslag op. In het verslagjaar heeft (voor zover bekend) geen enkele (ex-) medewerker van Emmen de landelijke commissie benaderd.

Onderzoeksraad Integriteit Overheid

De Onderzoeksraad Integriteit Overheid onderzoekt meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen bij het Rijk, Politie, Defensie, provincies, gemeenten en waterschappen. De gemeente Emmen is aangesloten bij de Onderzoeksraad Integriteit Overheid, als gevolg waarvan medewerkers rechtstreeks een vermoeden van een integriteitsschending kunnen melden bij de Onderzoeksraad. In het verslagjaar heeft (voor zover bekend) geen enkele (ex-) medewerker van Emmen de landelijke Onderzoeksraad benaderd.

Adviespunt voor de klokkenluiders

Het Adviespunt Klokkenluiders is een onafhankelijke instantie die (potentiële) klokkenluiders adviseert en ondersteunt bij de stappen die zij kunnen zetten. Het Adviespunt doet zelf geen onderzoek naar misstanden, maar (potentiële) klokkenluiders kunnen in alle vertrouwelijkheid bij hen aankloppen voor advies en ondersteuning. Daarnaast geeft het adviespunt voorlichting over klokkenluiden en signaleren zij ontwikkelingen en patronen ten behoeve van klokkenluidersbeleid. In het verslagjaar heeft (voor zover bekend) geen enkele (ex-) medewerker van Emmen het Landelijke Adviespunt benaderd.

Nationale ombudsman

In het verslagjaar heeft (voor zover bekend) geen enkele (ex-) medewerker van Emmen de Nationale ombudsman benaderd.

NL Confidential

NL Confidential is de meldlijn 088 554 32 10 waar mensen anoniem informatie kunnen geven over ernstige misdaad, fraudezaken of schendingen van integriteit. Anonieme meldingen worden er getoetst en doorgezet naar de bevoegde instanties zoals de politie en andere opsporingsdiensten.

Gedurende het verslagjaar is ten aanzien van de Emmense organisatie voor zover bekend geen melding van een vermoedelijke misstand binnengekomen bij en via NL Confidential.

Meld Misdaad Anoniem (meldpunt M)

Meld Misdaad Anoniem exploiteert als onafhankelijke organisatie de meldlijn waar mensen anoniem informatie kunnen geven over misdrijven. M. stuurt de anonieme meldingen door naar publieke en private partners, zoals de politie en andere opsporingsdiensten.

Gedurende het verslagjaar is ten aanzien van de Emmense organisatie voor zover bekend geen melding van een vermoedelijke misstand binnengekomen bij en via het meldpunt M.

Vertrouwenslijn

De Vertrouwenslijn biedt mensen via 0800 2800 200 een plek om anoniem melding te maken van integriteitsschendingen door overheidspersoneel. Bijvoorbeeld als zij in hun werk frauderen, informatie lekken of hun positie misbruiken. De Vertrouwenslijn is er ook voor organisaties en bedrijven die interne misstanden willen aanpakken en hun personeel een veilig vangnet willen bieden.

Gedurende het verslagjaar is ten aanzien van de Emmense organisatie voor zover bekend geen melding van een vermoedelijke misstand binnengekomen bij en via de Vertrouwenslijn.

Integriteit in Emmen

Vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen

Ingeval van eventuele integriteitkwesties en ongewenste omgangsvormen kent onze organisatie ter ondersteuning van de medewerker een drietal interne vertrouwenspersonen, te weten Lianne Steinfort, Lia Wilpshaar en Jeanet Kramer. Daarnaast kunnen de Emmense medewerkers, in het kader van de samenwerking in BOCE-verband, desgewenst gebruik maken van de diensten van de vertrouwenspersoon van Borger-Odoorn (Margriet Eilander).

De Vertrouwenspersoon Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen:

- geeft advies, begeleiding en/of verwijst door;
- biedt luisterend oor, vervult klankbord- en sparringfunctie;
- denkt mee met de medewerker over integriteitdilemma's;
- adviseert medewerker hoe om te gaan met kennis over/vermoeden van integriteitschending;
- hoort de medewerker aan wiens integriteit in het geding is en geeft advies hoe daarmee om te gaan;
- kan een gesprek organiseren met onafhankelijke derde of leidinggevende;
- verwijst door naar gespecialiseerde hulpverleningsorganisatie;
- ondersteunt de medewerker bij indienen van melding bij het meldpunt of klacht bij de klachtencommissie.

Desgewenst is de anonimiteit gewaarborgd. De anonimiteit houdt echter op te bestaan ingeval van een strafbaar feit. Ook de vertrouwenspersoon is dan namelijk strafrechtelijk gehouden om hiervan melding te doen.

In de loop van het verslagjaar hebben 13 medewerkers contact gezocht met één van de vertrouwenspersonen. Er kunnen meerdere aanleidingen zijn om een gesprek aan te gaan. In onderstaande tabel treft u een overzicht aan van deze aanleidingen.

Aanleiding gesprek vertrouwenspersoon	
Arbeidsconflict	6
Arbeidsconflict a.g.v. re-integratie	2
Ongewenste omgangsvormen	3
Integriteit (nevenactiviteiten / financiële belangen)	1
Integriteitonderzoek (ondersteuning)	1

De vertrouwenspersonen zijn er in principe niet om te bemiddelen in arbeidsconflicten. Dat is niet hun taak. Bij arbeidsconflicten is de scheidslijn tussen het zakelijk conflict en vermeende ongewenste omgangsvormen echter vaak 'dun'. Wat is oorzaak en wat is gevolg? Om dat goed uit elkaar te kunnen halen wordt met iedereen die daarom vraagt het gesprek aangegaan door de vertrouwenspersoon. Wanneer dan blijkt dat er uitsluitend een arbeidsconflict aan de orde is, stopt in principe de begeleiding.

De vertrouwenspersonen zijn continue alert op mogelijke verbanden en samenhangen in de aanleidingen van de diverse gesprekken die zij voeren. Bij een eventueel verband of samenhang heb-

ben zij een signalerende functie. Gedurende het verslagjaar hebben de vertrouwenspersonen geen aanleiding gezien van deze signalerende functie gebruik te maken.

De aard van de gesprekken met de vertrouwenspersoon varieerde van informierend, doorverwijzend, aanhorend tot reflecterend. De gesprekken met de vertrouwenspersonen hebben niet geleid tot het begeleiden naar een klacht of een melding. In voorkomende gevallen heeft doorverwijzing plaatsgevonden naar leidinggevende, loopbaanadviseur en psycholoog, dan wel is een mediator ingeschakeld.

Qua tijdbesteding is bij de werving van de vertrouwenspersonen een aanname gedaan van ca. 4 uur per maand. In de praktijk hebben de vertrouwenspersonen in 2015 naast hun hoofdfunctie gemiddeld 2 ½ uur per maand besteed aan hun werkzaamheden als vertrouwenspersoon. Dit is inclusief opleiding, afstemming, intervisie en het verzorgen van presentaties.

BOCE-samenwerking

In het kader van de BOCE-samenwerking kunnen de Emmense medewerkers sinds 1 januari 2015 desgewenst gebruik maken van de vertrouwenspersoon van Borger-Odoorn (Margriet Eilander). De wederkerigheid (lees: collega's van Borger-Odoorn die gebruik maken van de Emmense vertrouwenspersonen) is nog niet gerealiseerd. Hiertoe dienen binnen de gemeente Borger-Odoorn nog enige regelingen aangepast te worden.

Meldpunt Integriteit

Ingeval van een vermoeden van een integriteitschending kan de medewerker zich behalve tot zijn leidinggevende ook richten tot het Meldpunt Integriteit. Het meldpunt heeft tot taak:

- een door de medewerker gemeld vermoeden van een integriteitschending te onderzoeken en daaromtrent te adviseren aan het bevoegd gezag;
- te zorgen voor uniforme afhandeling van de meldingen;
- indien nodig, beleid of beleidsmaatregelen voor te stellen om herhalingen in de toekomst te voorkomen.

Het Meldpunt Integriteit wordt gevormd door de concerncontroller (Bernd de Boer), een senior medewerker arbeidsvoorwaarden (Willy Maatje) en de integriteitcoördinator (Kees van Kleef).

Het afgelopen jaar heeft het Meldpunt Integriteit twee formele meldingen van vermoedelijke integriteitschendingen ontvangen. Eén melding (feitelijk een klacht) was afkomstig van een burger en gericht tegen een teamleider en een medewerker. De casus had betrekking op het vermeend lekken van informatie en vloeide voort uit een geschil inzake een handhavingsverzoek. Naar aanleiding van deze melding is een extern bureau ingeschakeld om het integriteitonderzoek te verrichten. Dit onderzoek bracht geen integriteitschending aan het licht.

De andere casus had betrekking op het gebruik van Suwinet-Inkijk. Uit de reguliere rapportages van het Bureau Keteninformatisering Werk & Inkomen (BKWI) kwam naar voren dat een bepaald burgerservicenummer (BSN) erg vaak werd geraadpleegd. In opdracht van een afdelingsmanager is vervolgens onderzoek verricht. Hieruit kwam naar voren dat enerzijds de autorisatietoekening en het gebruik daarvan niet aan de regels voldeed en anderzijds het systeem zelf een fout bevatte. Wanneer een bepaalde gebruiker inlogde op SUWINET Inkijk verscheen niet zoals hoort een blanco startscherm, maar een reeds ingevuld scherm met dat specifieke BSN.

Het Meldpunt Integriteit is in diverse kwesties geraadpleegd door leidinggevenden, HRM-consulenten, medewerkers en vertrouwenspersonen over (mogelijke) integriteitskwesties die zich hadden voorgedaan binnen de diverse teams en afdelingen. Het Meldpunt Integriteit is als adviseur aan management en HRM-consulenten betrokken bij de volgende kwesties:

1. Het lekken van documenten naar de pers. De pers stelde in het bezit te zijn van documenten waaruit bleek dat een wethouder in afwijking van het ambtelijk advies zou hebben besloten tot de aanleg van extra parkeerplaatsen op het Marktpllein. Uit het collegebesluit van 14 november 2015 (openbaar per 20 januari 2015) blijkt overigens dat niet de wethouder, maar het voltallige college hiertoe heeft besloten. Het lekken naar de pers van de vertrouwelijk documenten is verder niet onderzocht.
2. Wat doe je wanneer je als ambtenaar je eigen privékwesitie moet behandelen? Je kunt hierbij denken aan het muteren van gegevens tot en met het behandelen van je eigen bezwaarschrift. Voor afdelingen waar dit met regelmaat voor komt of voor kan komen kan het raadzaam zijn om hiertoe een soort van protocol op te stellen, waarbij bijvoorbeeld het vier-ogen-principe of de afhandeling door een collega is geregeld. Maar: over het algemeen is de gedragscode voor ambtenaren afdoende. Die ziet immers op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers.
3. Moeten klachten van burgers in het Medewerkersportaal worden vastgelegd op een dusdanige manier dat iedere medewerker daar (inhoudelijk) kennis van kan nemen? Openheid is goed, maar er is ook sprake van een verantwoordelijkheid van de werkgever ten opzichte van de medewerker tegen wie een klacht is ingediend. Die medewerker heeft recht op een zorgvuldige behandeling. Openbaarheid van de klacht kan hier haaks op staan, zeker als de klacht nog niet is onderzocht.
4. Twee kwesties hadden betrekking op een mogelijk geval van een draaideurconstructie. Beide kwesties zijn voorkomen door aan de 'voorkant' bijtijds goede en wederzijdse afspraken te maken.
5. Een ander geval ging over de juistheid van een toekenning van een gratificatie. Het geruchten-circuit draaide volop. Dossieronderzoek heeft aangetoond dat aan de toekenning van de gratificatie niets bijzonders was. Wel bijzonder is het geruchtencircuit zelf.
6. In het verslagjaar speelde de situatie dat een collega zijn collega's ten overstaan van externen zwart heeft gemaakt, en dit vlak voor zijn afscheid. Met deze medewerker heeft een indringend gesprek plaatsgevonden dat goed en naar tevredenheid van een ieder is verlopen.
7. Voorts was er onduidelijkheid over de status van een mail. Moest deze als klacht worden beschouwd, of als een hartenkreet in een hoog opgelopen arbeidsconflict tussen medewerker en leidinggevende. Uiteindelijk is deze kwestie naar wederzijdse tevredenheid opgelost met een vaststellingsovereenkomst.
8. In de pers ontstond commotie over de vermeende onveiligheid van personeelsdata van de politieorganisatie via Youforce. Doordat Youforce ook via tablet en smartphone is te benaderen, bestaat er een gevoeligheid voor malware en virussen, aldus de pers. Dit probleem, dat ook bij onze organisatie zou kunnen spelen, is ondervangen door een zogenaamde Two Factor Authentication. Mocht een hacker er desondanks in slagen om de toegangsgegevens van een collega te ontfutselen, dan kan deze hacker slechts bij de gegevens van die betreffende collega en niet bij de gegevens van de andere collega's.

N.B. Medio januari 2016 verscheen het bericht op [INGE](#)¹ dat er phishing-mails in omloop waren die afkomstig leken van YouForce.

9. Eén kwestie had betrekking op een collega die zijn collega's had laten weten dat hij om met name genoemde redenen niet meer wenste te participeren in een bepaalde werkgroep. De respons van het management bestond uit een aangetekende brief richting de medewerker, met daarin o.a. de aantekening dat deze in het personeelsdossier zou worden opgenomen. Uiteindelijk hebben diverse gesprekken plaatsgevonden waarin wederzijds opvattingen, beelden en gevoelens zijn geuit.
10. Op een gegeven moment kwam er een signaal dat een collega lid zou zijn van een motorbende, oftewel een criminele organisatie (OMG). Onderzoek toonde aan dat dit niet het geval was. De betreffende collega droeg in zijn vrije tijd weliswaar een zogenaamde 'backpatch', maar dit betrof een ééndelige en geen driedelige die de OMG's gebruiken.
11. Een andere kwestie had eveneens betrekking op een privé-situatie. Hier ging het om een collega die samenwoonde en dit samenwonen niet had gemeld bij de uitkeringsinstantie. Tijdens het gesprek met deze medewerker bleek er sprake van de nodige naïviteit bij de medewerker. Teneinde het toekomstperspectief niet teveel te belasten is er van afgezien om de stageovereenkomst tussentijds te beëindigen.
12. Ook het gebruik van gemeentelijke eigendommen passeerde de revue. Bij de afdeling Sport en Cultuur kun je als medewerker een aanhanger met huif lenen voor privégebruik. Deze aanhanger is gesponsord door het bedrijfsleven en die zien de aanhanger graag op de weg rijden. Het college heeft ooit expliciet besloten om het gebruik van deze aanhanger met huif door gemeentepersoneel toe te staan. Blijft de vraag of je als gemeentelijke organisatie moet willen dat je op deze wijze gesponsord wordt door het bedrijfsleven.
13. Een echtelijke relatie kwam nabij de ingang van het gemeentehuis tot een dusdanige crisis, dat de politie er aan te pas moest komen om de gemoederen tussen de medewerker en zijn partner te bedaren.
14. Naar aanleiding van een melding is door een afdelingsmanager een onderzoek ingesteld naar een vermeende integriteitschending. Hieruit kwam naar voren dat een medewerker onvoldoende actie heeft ondernomen om een gewijzigd gebruik van een in zijn eigendom verkerend object door te geven. De functie van de medewerker vormde hierbij een strafverzwarende omstandigheid. Deze casus is afgedaan met een disciplinair traject.
15. Aandacht is gevraagd voor het accountbeheer, waar een managementassistent toegang wilde hebben tot het account van de leidinggevende, om op die manier namens hem handelingen te kunnen verrichten. Als dit noodzakelijk wordt geoordeeld door de desbetreffende leidinggevende en dit schriftelijk wordt vastgelegd, bestaat er vanuit integriteitootpunt geen bezwaar tegen. Het delen van wachtwoorden is overigens nadrukkelijk niet toegestaan.
16. Een verzoek van een medewerker om toestemming om betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten is doorgeleid naar de desbetreffende leidinggevende.

¹ <http://inge/afdelingen/alle-nieuwsberichten/item/archive/2016/01/article/misleidende-e-mailberichten-youforce-in-omloop-3608.html>

17. Een andere casus had eveneens betrekking op nevenwerkzaamheden. Een drietal collega's maken deel uit van een bestuur van een wijkgebouw, zonder dat dit als zodanig bekend, danwel centraal geregistreerd, was. Toen het wijkgebouw in de financiële problemen kwam en daartoe moest aankloppen bij het gemeentebestuur, rezen de vragen over de wenselijkheid van de nevenwerkzaamheden van de drie collega's. De respectievelijke afdelingsmanagers hebben vervolgens positief beslist op het verzoek om toestemming om nevenwerkzaamheden te mogen verrichten.
18. Een burger vond het nodig om een collega te bedreigen via Facebook. Overeenkomstig het Agressieprotocol is hiervan door het management vervolgens aangifte gedaan bij de politie. De burger in kwestie deed vervolgens op zijn beurt aangifte tegen de collega bij de politie. Na een officieel verhoor door de politie heeft de snelrechter besloten beide zaken te seponeren. De aangifte tegen de collega ontbrak bewijs, aldus het sepot. Strafvervolgning tegen de burger werd, eveneens volgens het sepot, niet zinvol geacht omdat de burger zijn levensgedrag heeft gewijzigd, danwel zijn de omstandigheden die geleid hebben tot het delict gewijzigd. De burger heeft op Facebook laten weten de zaak tegen de gemeente te laten rusten.
19. De vraag kwam naar voren of het wenselijk is om het gebruik van het Medewerkersportaal te protocolleren. Er is geen aparte code of regeling nodig om de vertrouwelijkheid van gegevens te waarborgen. Medewerkers vallen onder de gedragscode en hebben de ambtseed of –belofte afgelegd. Daarbij is de GAR van toepassing dat stelt dat medewerkers zich hebben te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Dat verhoudt zich niet met het ongebreideld neuzen in het Medewerkersportaal naar mogelijke interessante nieuwtjes en weetjes over collega's of over bekende Emmenaren.
20. Een casus diende zich aan van een medewerker die als ZZP'-er (neven)werkzaamheden voor de gemeente wil verrichten. Ondanks dat eerder dergelijke verzoeken zijn afgehouden is uiteindelijk besloten dit verzoek onder voorwaarden toe te staan. De medewerker kan met inachtneming van de geldende inkoop- en aanbestedingsvoorwaarden meedingen naar eventuele werkzaamheden.
21. Op verzoek van de concerndirectie is op [INGE](#)² aandacht besteed aan nevenfuncties.
22. Eveneens op verzoek van de concerndirectie is de vraag gesteld om het integriteitbeleid te herijken. Het Emmense integriteitbeleid is echter tamelijk actueel. De gedragscode dateert daarentegen al weer van een tijd geleden. Daarom is besloten om de gedragscode te gaan herzien.
23. Naar aanleiding van een verzoek uit de ministerraad om een beeld te krijgen van de wijze waarop de formele en informele inkoop- en aanbestedingsregels binnen de Rijksdienst werken, is door de Auditdienst Rijk een quickscan rapportage opgesteld. Deze quickscan rapportage, alsmede de tijdens een jaarcongres van het Expertisecentrum Aanbesteden (PIANOo) gehouden presentaties zijn onder de aandacht van het management gebracht met de vraag of het niet weer eens tijd wordt om het Emmense inkoopproces tegen het (integriteits)licht te houden.

² <http://inge/afdelingen/alle-nieuwsberichten/item/article/wat-doe-jij-naast-je-werk-bij-de-gemeente-emmen-3187.html>

24. Naar aanleiding van een onterechte declaratie kwam de vraag naar voren of het wenselijk is om een aansprakelijkheidsverzekering voor raadsleden af te sluiten. Voor ambtenaren bestaat al een aansprakelijkheidsverzekering (rechtsbijstandsverzekering, aangevuld met de module klokkenluiders).
25. Een kwestie had betrekking op een collega die meende dat hij geen nevenwerkzaamheden voor een dorps huis mocht verrichten. Een leidinggevende deed vervolgens navraag en kon worden gerust gesteld. Gelet op de hoofdfunctie van de collega is (de schijn van) belangenverstrengeling hoogst onaannemelijk te noemen. De collega heeft een verzoek ingediend, waarop vervolgens welwillend is beslist.
26. De accountant heeft een oproep gedaan tot meer discipline en kritisch vermogen bij het zetten van parafen op de tussenrekeningen.
27. Voor het internetonderzoek in het kader van de controle op de naleving van wettelijke regels door uitkeringsgerechtigden is een protocol opgesteld en ter goedkeuring aangeboden aan het College bescherming persoonsgegevens.
28. Een afdelingsmanager heeft vraagtekens bij de wenselijkheid van nevenwerkzaamheden van een collega. De collega heeft echter formeel toestemming verkregen. Ingeval de afdelingsmanager het niet eens is met (de voorwaarden van) de verstrekte toestemming, dan staat het hem vrij deze in te trekken of van nadere voorwaarden te voorzien. Hieruit vloeit voort dat binnen één organisatie op verschillende wijze kan worden omgegaan met nevenwerkzaamheden. Wellicht verdient het aanbeveling om dit soort kwesties voortaan door één functionaris (compliance-officer, bijvoorbeeld de manager P&O) te laten beoordelen en af te laten handelen. Dit bevordert aan de ene kant de uniformiteit en gelijke behandeling. Aan de andere kant wordt daarbij voorbij gegaan aan de verantwoordelijkheden laag in de organisatie.
29. Een paar collega's hebben om toestemming verzocht om relevante seks- en daaraan gerelateerde websites op het internet te bezoeken vanaf het gemeentelijke netwerk. Deze collega's zijn namelijk belast met de uitvoering van de toezicht- en handhavingstaak op gereguleerde en ongereguleerde prostitutiebedrijven. Deze toestemming is door de concerndirectie geweigerd omdat zulke (opsporings)activiteiten thuis horen bij het Regionale Informatie en Expertise Centrum (RIEC).
30. Een andere kwestie had betrekking op het privégedrag van een collega. Deze collega is door de rechtbank veroordeeld tot een onvoorwaardelijke vrijheidsstraf. Het dienstverband met deze collega is beëindigd.
31. Een collega communiceert onvoldoende dat hij niet aanwezig zal zijn bij een re-integratiegesprek met zijn leidinggevende. De afdelingsmanager stuurt de collega een waarschuwingsbrief.
32. Een collega bemerkt dat zijn vakinhoudelijke advies niet gevolgd gaat worden door het college. Punt van discussie vormt de wijze waarop zijn vakinhoudelijke argumenten door andere collega's in het advies zijn verwoordt.
33. In een reeds jaren geleden afgesloten kwestie komt een wending door een dagvaarding op grond van onrechtmatige daad. De ex-collega geeft aan te zijn benadeeld op grond van het

voeren van onjuiste procedures over integriteit en door het in sollicitatieprocedures afwijzen voor passende functies. De rechtbank zal zich in 2016 over deze zaak buigen.

34. Een financieel probleem (tekort) blijkt te zijn ontstaan doordat twee collega's, ondanks de indringende adviezen van de softwareleverancier, hebben besloten een bepaald controlemechanisme in een softwarepakket 'buiten werking' te stellen. Het onderzoek hiernaar zal in 2016 worden afgerond.
35. Ingeval een loonbeslag wordt gelegd op het loon van een collega kan er sprake zijn van een verhoogde kwetsbaarheid ten aanzien van integriteit. Het is dan aan het management om te bezien of er maatregelen genomen moeten worden om aan de eventuele kwetsbaarheid het hoofd te bieden. Een variant hierop is dat een loonbeslag dreigt te worden gelegd op het loon van een collega, die uit hoofde van zijn functie belast is met het opleggen van loonbeslagen bij anderen. Ook deze kwestie wordt in 2016 afgewikkeld.
36. Medewerking wordt gevraagd bij het opstellen van een protocol ten behoeve van de invoering van Bring Your Own Device. Ingeval een Own Device wordt toegepast voor zakelijke doeleinden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid de Own Device in te vorderen en te onderzoeken op eventuele aanwezigheid van bewijsmateriaal. De werkgever is zelfs bevoegd om gegevens van de Own Device te verwijderen indien dit noodzakelijk is voor de veiligheid en integriteit van de onderneming.
37. Opnieuw doet zich een situatie voor waarbij ongevraagd SMS-diensten op de zakelijke mobiele telefoons in rekening worden gebracht. Dit keer bij 15 collega's. Alhoewel het in principe mogelijk is om de door de gemeente geleden schade te verhalen op de medewerker (art. 15:1:12 GAR) wordt daar in deze situatie van afgezien. De schuld of nalatigheid van de desbetreffende collega's is namelijk niet ondubbelzinnig vast te stellen. Naar aanleiding van deze casus worden de mobiele telefoons voortaan standaard voorzien van een zogenaamd déblokkadeslot. Hierover is via [INGE](#)³ gecommuniceerd.
38. Een ex-medewerker verzuimt om bijtijds zijn keuzepensioen aan te vragen, als gevolg waarvan hij een stuk pensioen misloopt. Zijn ex-werkgever informeert bij de gemeente naar de eventuele bereidheid van de gemeente om de ex-medewerker voor een paar maanden weer in dienst te nemen, zodat de ex-werknemer vanuit een actief dienstverband zijn pensioen kan aanvragen. Deze bereidheid is op voorhand niet aanwezig en een formeel verzoek van de ex-werkgever wordt afgewacht.
39. Een afdelingsmanager huurt een externe in en komt tot de ontdekking dat deze externe in zijn hoofdfunctie bij een collega-gemeente werkzaam is. Van die collega-gemeente heeft de externe toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten. De afdelingsmanager gaat met de collega-gemeente in gesprek om te bereiken dat de inhuur omgezet kan worden in collegiale doorlening, hetgeen beduidend goedkoper zal zijn dan het inhuren van de externe als ZZP'er.
40. Een collega volgt in het kader van zijn ontwikkeling een HRM-opleiding en dient uit dien hoofde een integriteitkwestie op zijn ethische componenten te bestuderen. Het resultaat daarvan wordt door de opleiding beoordeeld en blijft daar minimaal vier maanden bewaard. Het verzoek van de collega is om een bepaalde integriteitkwestie te mogen onderzoeken. Dit verzoek wordt vanwege privacy-overwegingen afgewezen. In overleg wordt een meer algemene casus

³ <http://inge/afdelingen/alle-nieuwsberichten/item/archive/2015/12/article/betaalde-sms-diensten-3571.html>

aangedragen (i.c. kun je het als overheidswerkgever 'maken' om via de personeelsvereniging bij de plaatselijke middenstand om korting te bedingen?).

Interne klachtafhandeling

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht heeft een ieder het recht, om over de wijze waarop het bestuursorgaan of een persoon werkzaam onder de verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen. Ook ambtenaren kunnen een klacht indienen over hun werkgever of onder de verantwoordelijkheid van dat bestuursorgaan werkzame personen. In eerste instantie wordt de klacht intern afgehandeld. Is de indiener van de klacht daarmee niet tevreden, dan kan hij de klacht aanhangig maken bij de Nationale Ombudsman.

Een klacht kan soms ook betrekking hebben op een integriteitschending. Tijdens het verslagjaar zijn er twee klachten ontvangen die betrekking hadden op een mogelijke integriteitschending.

Eén klacht was gericht tegen een medewerker die tegen een burger gezegd zou hebben dat een andere collega niet goed omgaat met vertrouwelijke informatie. De burger wilde de naam van de desbetreffende collega echter niet vermelden. Omdat een specifiek organisatieonderdeel het Medewerkersportaal niet goed gebruikt, viel niet te achterhalen met wie die burger zakelijke contacten onderhield. Repressief optreden was hierdoor onmogelijk. Met de manager is afgesproken dat hij voor een preventieve insteek kiest en het gesprek met zijn medewerkers en dat organisatieonderdeel aangaat. Overigens is de klacht terug te voeren op ontevredenheid bij de burger over de wijze van afhandeling van een bezwaar tegen een exploitatievergunning en een drank- en horecavergunning.

De tweede klacht had eveneens betrekking op het lekken van vertrouwelijke informatie. Deze klacht is in overleg met de concerndirectie verder opgepakt als een melding van een vermoedelijke integriteitschending. Het door een externe partij uitgevoerde integriteitonderzoek heeft geen integriteitschending aangetoond (zie eerder).

'Rode draad'

Het aantal kwesties over nevenwerkzaamheden en de wijze waarop wordt omgegaan met informatie en informatiesystemen is relatief groot te noemen.

Uniforme registratie integriteitschendingen

De gemeente Emmen hanteert de zogenaamde uniforme registratie van integriteitschendingen. Het Meldpunt integriteit is belast met de uitvoering van deze uniforme registratie. Voor een differentiatie naar aard van de kwesties wordt verwezen naar de bijlage (uniforme registratie integriteitschendingen). In deze bijlage is tevens een vergelijk opgenomen van 2015 met voorgaande jaren.

Nevenfuncties

Met het oog op het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling is bepaald dat de nevenfuncties van met name genoemde (top)functionarissen vermeld moeten worden op internet. Dit vindt plaats via de gemeentelijke website (<https://gemeente.emmen.nl>⁴).

De nevenfuncties van de overige medewerkers staan vermeld op intranet (<http://inge>⁵). Laatstgenoemd overzicht is het afgelopen verslagjaar diverse malen gewijzigd.

Het melden van nevenfuncties is een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. Vanzelfsprekend geldt dit ook voor het doorgeven van wijzigingen en/of beëindiging van de nevenwerkzaamheden. In totaal 86 medewerkers hebben hun nevenwerkzaamheden gemeld.

Financiële belangen

Het is verboden om financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Wanneer een functie wordt vervuld welke is opgenomen in het mandaatverzamelbesluit bestaat er een meldplicht van die belangen. Deze meldplicht geldt ook voor de leden van de Concerndirectie en de griffier. De melding dient plaats te vinden bij de manager van de afdeling Personeel, Juridische zaken en Communicatie (PJC).

Aanvaarden van geschenken

Het is niet toegestaan om zonder toestemming vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen. Medewerkers mogen dus geen geschenken aanvaarden zonder instemming van het college. In de Gedragscode is een nadere uitwerking opgenomen over het aanvaarden van geschenken.

Inhouding, beslag of korting

Aan het hebben van schulden is niet altijd een schuldvraag verbonden. De gemeente Emmen kan als werkgever te maken krijgen met verzoeken om inhouding, beslag en korting op het salaris. Omdat de medewerker die dit betreft in principe vanuit het oogpunt van integriteit een mogelijke kwetsbaarheid kan vormen, wordt het management in kennis gesteld van situaties waarbij tot inhouding, beslag of korting is overgegaan. Het management is daarmee in staat om in overleg met de medewerker te beoordelen of er weerbaarheidverhogende maatregelen getroffen moeten worden en/of dat schuldhulpverlening of budgetcoaching ingeschakeld worden.

Gedurende het verslagjaar is 10 maal loonbeslag gelegd. Daarnaast heeft tijdens het verslagjaar bij eveneens 4 medewerkers de uitvoering van een in 2014 (of eerder) opgelegd loonbeslag plaatsgevonden.

Workshops aanspreken en aangesproken worden

De voor 2015 voorgenomen workshops aanspreken en aangesproken worden zijn niet gerealiseerd geworden. Aanvankelijk is een koppeling gemaakt met de implementatie van de HR-

⁴ https://gemeente.emmen.nl/sites/default/files/nevenfuncties_ambtelijke_top_2015_0.pdf

⁵ http://inge/docshare2/7065/7068/15953/1452785027/810/1/14e5b10be2b74095b38af62ec226fb9b449062b3/7855/21282_2016-01-13_-_nevenwerkzaamheden_Intranet.pdf

gesprekscyclus. Vervolgens is in overleg met het management besloten de implementatie van de HR-gesprekscyclus anders vorm te geven.

Herijking gedragscode

In het verlengde van het niet doorgaan van de workshops aanspreken en aangesproken worden, alsmede naar aanleiding van een individuele casus, is door de concerndirectie besloten om de uit 2002 daterende gedragscode te herijken. De concerndirectie heeft ingestemd met het voorstel om dit op een interactieve wijze vorm te geven, als gevolg waarvan het draagvlak toeneemt.

In het verslagjaar is een oproep op INGE verschenen om hier als procesbegeleider aan mee te werken. De respons was echter onvoldoende om op de aanvankelijk beoogde wijze aan de slag te gaan. Vervolgens is nagedacht over een alternatieve werkwijze, die in 2016 zijn beslag krijgt.

Tot slot

Steunpunt voor integriteitsonderzoek naar politici en bestuurders

De gemeente kan worden geconfronteerd met een vermoeden van een integriteitsschending door een volksvertegenwoordiger of bestuurder. Voor passend advies over de aanpak en afhandeling van zulke vermoedens, vooral bij persoonsgericht integriteitsonderzoek, kan de burgemeester per 1 januari 2015 terecht bij het Steunpunt integriteitsonderzoek politieke ambtsdragers.

Door het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) is een [handreiking](#)⁶ opgesteld als hulpmiddel bij de zorgvuldige behandeling van signalen van integriteitsschendingen gepleegd door politieke ambtsdragers en de inrichting van een eventueel onderzoekstraject. De handreiking beoogt een aantal functionarissen, zoals de burgemeester en de secretaris, te ondersteunen in hun rol bij de behandeling van schendingen in de bestuurlijke praktijk in het algemeen en de regie van een feitenonderzoek in het bijzonder.

Vertrouwenslijn bestuurders

Bestuurders zijn goed zichtbaar en benaderbaar voor burgers. Dat heeft echter soms ook een negatieve kant. Bijvoorbeeld wanneer iemand via een persoonlijk dreigement invloed wil uitoefenen op bestuurlijk beleid. De [Vertrouwenslijn](#)⁷ helpt openbaar bestuurders bij vormen van ongewenst gedrag, zoals bedreiging, intimidatie, geweld. De politiek onafhankelijke Vertrouwenslijn is opgericht in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties om bestuurders en politici bij te staan en te adviseren.

Gedragscode bestuurders en raadsleden

De raad heeft op 24 september 2015 de 'gedragscode integriteit raadsleden gemeente Emmen 2015' en de 'gedragscode integriteit burgemeester en wethouders gemeente Emmen 2015' vastgesteld. Hiermee heeft de raad de model-gedragscode overgenomen welke het resultaat is van een samenwerking tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het Interprovinciaal Overleg (IPO), de Unie van Waterschappen (UvW) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Projectpagina integriteit

Door een update van de software achter INGE waren alle koppelingen op de projectpagina Integriteit verloren gegaan. Deze koppelingen zijn hersteld.

⁶ Zie:

http://inge/docshare2/7065/7068/15953/1418305122/810/1/8a7ad1c5f7ee3a3aa47c85ea796232d64f33c05d/7857/19271_BIOS_handreiking_Onderzoek_integriteitsschendingen_politieke_ambtsdragers.pdf

⁷ www.vertrouwenslijn.nl

Mogelijkheid raadplegen internetgebruik

Het Meldpunt Integriteit heeft bij onderzoek naar vermeende integriteitschendingen de bevoegdheid om het e-mail en internetgebruik van een medewerker op te vragen en te onderzoeken. Hier wordt zeer terughoudend en uitsluitend na schriftelijk toestemming van de opdrachtgever gebruik van gemaakt. Daarbij hebben onderzoekers zich te houden aan het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel, alsmede aan de diverse privacy bepalingen.

Tijdens het verslagjaar zijn acties ondernomen om het raadplegen van het e-mail en internetgebruik in technische zin mogelijk te maken. In nauwe samenspraak met de Ondernemingsraad is op 2 april 2015 een bericht op [INGE](#)⁸ geplaatst onder de titel 'Inter-netjes'.

-0-0-0-0-0-

⁸ <http://inge/afdelingen/alle-nieuwsberichten/item/article/inter-netjes-3063.html>

Bijlage – uniforme registratie integriteitschendingen 2015

omschrijving	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Financiële schendingen	2	1	2	4	3	6
Diefstal / verduistering			1	1	1	
Fraude		1	1	2	2	5
Overig, namelijk	2			1		1
Misbruik positie en belangenverstrengeling	13	6	7	0	2	2
Nevenactiviteiten, financiële belangen	8	3	2		2	
Omkoping (corruptie)			1			
Geschenken, uitnodigingen.		1	2			
Overig, namelijk	5	2	2			2
Lekken en misbruik van informatie	3	8	0	0	2	1
Lekken, misbruik van informatie	2	8			2	1
Verlies/diefstal informatiedragers (usb-sticks ed.)	1					
Overig, namelijk						
Misbruik bevoegdheden	5	2	2	1	2	4
Opsporingsmethoden, dwangmiddelen			1			
Meeneed, valsheid in geschrifte				1	1	3
Afgifte vergunningen, identiteitsbewijzen			1			
Overig, namelijk	5	2			1	1
Misbruik geweldsbevoegdheid	0	0	0	0	0	0
Fysiek geweld						
Vuurwapengebruik						
Overig, namelijk						
Ongewenste omgangsvormen	2	5	0	0	0	5
Discriminatie						
Seksuele intimidatie						1
Verbale agressie en geweld	1	3				4
Fysieke agressie en geweld		2				
Overig, namelijk	1					
Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels	8	6	4	0	2	4
Misbruik en ongewenst gebruik van e-mail / internet	1	3	1			1
Misbruik van bedrijfsmiddelen (telefoon, auto ed.)	3				2	3
Overig, namelijk	4	3	3			
Misdraging in privé-sfeer	5	4	1	0	1	1
Namelijk	5	4	1		1	1
Misstanden volgens de klokkenluidersregeling	0	1	0	1	2	3
Een schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels		1		1	2	3
Een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu						
Een onbehoorlijke wijze van functioneren die een gevaar vormt voor het goed functioneren van de openbare dienst						
totaal	38	33	16	10	14	26

N.B. Één kwestie kan zich uitstrekken over meerdere schendingen.



Colofon

Het jaarverslag Integriteit 2015 is geschreven en uitgebracht door de afdeling Personeel, Juridische zaken en Communicatie, team Organisatie & Advies, integriteitcoördinator, Kees van Kleef.

Met medewerking van en dank aan:

leden Meldpunt Integriteit
Bernd de Boer en Willy Maatje

Vertrouwenspersonen Integriteit en Ongewenste Omgangsvormen
Jeanet Kramer, Lia Wilpshaar, Lianne Steinfort en Margriet Eilander.