



**gemeente**  
**Haarlemmermeer**

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250  
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:  
Raadhuisplein 1  
Hoofddorp  
Telefoon 0900 1852  
Faxnummer 023 563 95 50

Cluster Human Resource Management  
Contactpersoon Margret Verberne  
Doorkiesnummer +31235674205  
Uw brief  
Ons kenmerk X.2023.02170  
Bijlage(n) Infographic Jaarverslag Integriteit 2022  
Onderwerp Jaarverslag Integriteit 2022

Verzenddatum

**29 MAART 2023**

Geachte heer, mevrouw,

Ter informatie bieden wij het Jaarverslag Integriteit 2022 Gemeente Haarlemmermeer aan. Hiermee wordt aangesloten bij de jaarlijkse cyclus waarbij in een rapportage verantwoording wordt afgelegd aan de gemeenteraad over het gevoerde integriteitbeleid. Het jaarverslag betreft onze medewerkers. Haarlemmermeer heeft ervoor gekozen om de cijfers weer te geven in een infographic. Hier volgt een korte toelichting op de infographic.

### **Meldpunt integriteit**

De cijfers betreffen het aantal meldingen bij het Meldpunt Integriteit. Het Meldpunt Integriteit is een intern meldpunt, dat onafhankelijk is en rechtstreeks rapporteert aan de gemeentesecretaris. Als een medewerker niet intern kan of wil melden, of als die mogelijkheid is uitgeput, kunnen medewerkers een misstand ook melden bij het Huis voor Klokkenluiders. In 2022 zijn er geen meldingen over gemeente Haarlemmermeer ontvangen bij het Huis voor Klokkenluiders.

Meldingen bij leidinggevenden worden in principe doorgegeven aan het Meldpunt Integriteit. Eenvoudige zaken zonder externe partijen, imagoschade of financiële gevolgen lossen leidinggevenden vaak zelf op. Om herleidbaarheid naar personen, teams of casussen te voorkomen wordt slechts op hoofdlijnen gerapporteerd over de aard van de meldingen. In 2022 zijn er totaal 15 meldingen met vermoedens van integriteitschendingen ontvangen. Dat is een lichte daling ten opzichte van vorig jaar. Toen ontving het Meldpunt Integriteit 16 meldingen van vermoedens van integriteitschendingen. Het aantal vastgestelde integriteitschendingen is afgenomen van 10 naar 6 schendingen. De meest geschonden norm is belangenverstremgeling. Ook de schijn van belangenverstremgeling moeten we proberen te voorkomen. De schijn van belangenverstremgeling is in onze definitie geen integriteitschending en telt daarom niet mee als vastgestelde integriteitschending.

**Ondermijning**

De inwoners en ondernemers waarvoor wij werken moeten de overheid kunnen vertrouwen. Daarom is het belangrijk dat ambtenaren integer zijn. Bovendien is een integere organisatie weerbaar tegen ondermijning. We rapporteren dit jaar voor het eerst het aantal meldingen van vermoedens van ondermijning. Vermoedens van ondermijning kunnen gemeld worden bij het [meldpunt@vreemdverhaal.nl](mailto:meldpunt@vreemdverhaal.nl). Deze mailbox wordt beheerd door medewerkers die zich bezighouden met het thema ondermijning. In 2022 zijn 25 vermoedens van ondermijning gemeld.

**Vertrouwenspersonen**

De vertrouwenspersonen leveren hun cijfers voor het jaarverslag onafhankelijk en separaat van het Meldpunt Integriteit aan. Om herleidbaarheid naar personen, teams of casussen te voorkomen wordt slechts in algemene zin gerapporteerd over de aard van de gesprekken die de vertrouwenspersonen hebben gevoerd.

Het aantal personen dat in 2022 met de vertrouwenspersonen in gesprek ging is met 4 personen toegenomen van 20 naar 24. Ten opzichte van 2021 is in 2022 het aantal gevoerde gesprekken met de vertrouwenspersonen bijna verdubbeld. Hiervoor is geen aanwijsbare reden te geven.

**Werken vanuit de bedoeling**

Het integriteitbeleid sluit aan op de organisatiekoers 'werken vanuit de bedoeling'. Het integriteitbeleid en 'werken vanuit de bedoeling' kennen dezelfde randvoorwaarden. Namelijk dat de bedoeling het kompas is, dat er sprake is van dienend leiderschap, dat er heldere structuren en processen zijn en vooral dat er een cultuur van bespreekbaarheid is en indien nodig aanspreekbaarheid. Om de cultuur van bespreekbaarheid en aanspreekbaarheid te bevorderen kunnen managers trainingen volgen. In 2021 is als gevolg van de coronamaatregelen een aantal trainingen niet doorgegaan. Deze trainingen zijn ook in 2022 aangeboden, maar daar is weinig gebruik van gemaakt.

Om de cultuur van bespreekbaarheid onder medewerkers te bevorderen worden er extra discussieleiders opgeleid voor het voeren van een dilemmadiscussie. Naast een dilemmadiscussie kan er ook in gesprek worden gegaan aan de hand van dilemma's. Sinds dit jaar bieden we naast de bestaande trainingen een training oneigenlijke druk aan.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

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



Michiel Ruis

de burgemeester,



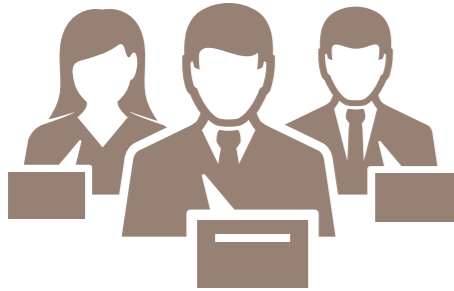
Marianne Schuurmans-Wijdeven

# Jaarverslag integriteit 2022

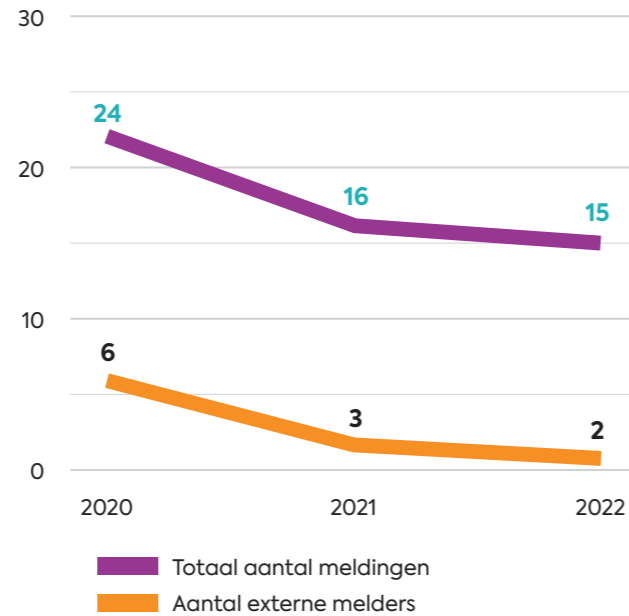
## Meldpunt Integriteit

Het aantal meldingen bij ons Meldpunt Integriteit neemt sinds 2019 af. Onduidelijk is of er minder incidenten zijn, dat de meldingsbereidheid afneemt of dat het beter gaat. Niet elk incident wordt bij het meldpunt gemeld. Niet elk gemeld incident is een schending.

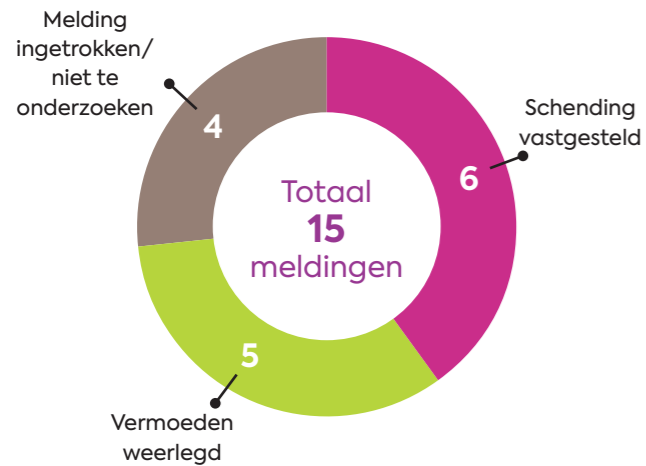
In elke organisatie worden fouten gemaakt. Onze integriteits-aanpak is niet gericht op het doen van onderzoek of het opleggen van sancties. Een goed gesprek met de leidinggevende, beter informeren of helpen het wél goed te doen is soms effectiever. We richten ons op het beperken van schade en op het stimuleren van gewenst gedrag.



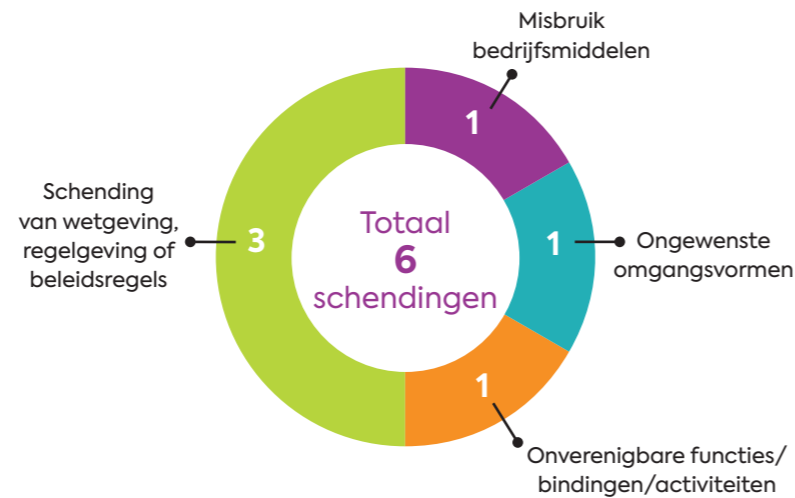
## Aantal meldingen vermoeden integriteitschending bij Meldpunt Integriteit



## Conclusies meldingen



## Type vastgestelde integriteitsschendingen



## Maatregelen



**2022**  
0x ontslag/beëindiging contract

**2021**  
4x ontslag/beëindiging contract

**2020**  
2x ontslag/beëindiging contract



**2022**  
2x gesprek/waarschuwing  
4x dader onbekend/werkt niet bij ons

**2021**  
3x gesprek/waarschuwing  
3x dader onbekend/werkt niet bij ons

**2020**  
6x gesprek/waarschuwing  
0x dader onbekend/werkt niet bij ons

## Ambtseed



Nieuwe medewerkers komen alleen in aanmerking voor een vast contract als zij binnen een halfjaar de ambtseed afleggen. De ambtseed wordt tijdens de introductiedagen mondeling afgelegd in aanwezigheid van de burgemeester en de integriteitscoördinator. Ingehuurde medewerkers ondertekenen een integriteitsverklaring.

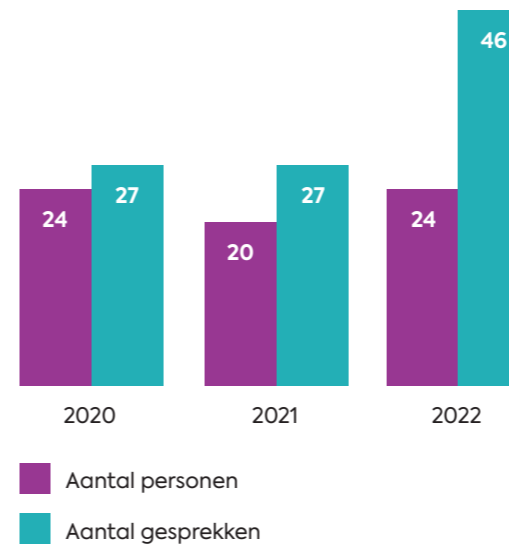
## Ondermijning



In 2022 zijn er 25 meldingen gedaan bij [meldpuntvreemdverhaal@haarlemmermeer.nl](mailto:meldpuntvreemdverhaal@haarlemmermeer.nl). Ondermijning is de verwevenheid van de onderwereld met de bovenwereld. Criminelen kunnen de gemeente nodig hebben voor het uitvoeren van hun criminele activiteiten. Medewerkers kunnen hierdoor te maken krijgen met manipulatie, intimidatie of bedreigingen.

De nadrukkelijke koppeling tussen het integriteitbeleid en ondermijning is belangrijk. Een integere organisatie is weerbaarder tegen ondermijningsrisico's.

## Gesprekken met vertrouwenspersonen



## Aantal medewerkers dat ambtseed of -belofte heeft afgelegd



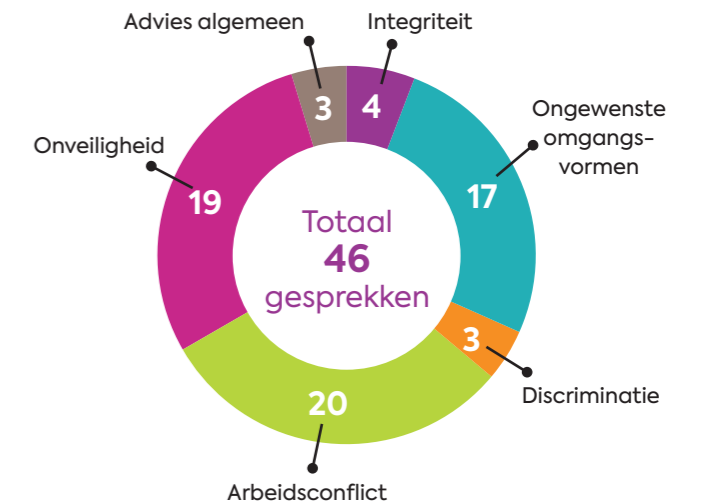
## Vertrouwenspersonen



In 2022 hebben 24 personen de vertrouwenspersonen weten te vinden. Wat opvalt is dat het aantal gesprekken met die 24 personen bijna is verdubbeld ten opzichte van de voorgaande jaren.

In 20 situaties was er sprake van ongewenst gedrag naar aanleiding van een bestaand of ontwikkelend arbeidsconflict. De gesprekken gingen meer dan in voorgaande jaren over ongewenste omgangsvormen en onveiligheid. Deze stijgende lijn past bij de maatschappelijke ontwikkelingen en de media-aandacht voor misstanden. Ook in onze organisatie is aandacht geweest voor omgangsvormen.

## Onderwerpen gesprekken



N.B. Eén gesprek kan over meerdere onderwerpen gaan.

## Wat viel op in 2022?

Medewerkers weten het meldpunt voor een vermoeden van ondermijning goed te vinden.

Niet alles wat gemeld wordt is een integriteitschending. In die situaties gaan we het goede gesprek aan.

De gesprekken bij de vertrouwenspersonen gingen meer dan voorgaande jaren over omgangsvormen en veiligheid.



## Integriteit in 2023

Iedereen moet zich thuis voelen in onze organisatie. Maak het bespreekbaar als dat niet zo is.

Wees weerbaar tegen ondermijning. Leef de gedragscode na. Een vermoeden van ondermijning of een integriteitschending meld je bij het meldpunt of je leidinggevende.

Voorkom arbeidsconflicten. Voer het goede gesprek. Ook als dat lastig is.

