Bezoek BIOS in Den Haag 17/05

Aanwezig:

* Gerda Serbruyns
* Nicole De Boeck
* Kristien Verbraeken
* Wouter De Boeck
* Josefien De Wachter

# Welkom en introductie - Alain Hoekstra

Integriteit heeft vele facetten. Dat maakt het boeiende materie, maar ook moeilijk te managen. In Nederland zijn er dan ook vele actoren bezig met het thema en het integriteitslandschap ziet er redelijk gefragmenteerd uit.

BIOS (Bureau Integriteit Openbare Sector): bestaat formeel sinds 2006.

* Het bureau zat een tijdje onder BZK (Ministerie van Binnenlands Bestuur en Koninkrijksrelaties).
* Daarna is het geoutsourcet tot een ‘onafhankelijk’ bureau voor kennis en ondersteuning op vlak van integriteit.

Het bureau werkt voor de Nederlandse overheden en stelt 6 VTE tewerk. BIOS wil die overheden ondersteunen, stimuleren zodat ze zelf aan de slag kunnen met hun integriteitsbeleid. BIOS focust vanaf het begin van het bestaan primair op de preventieve pijler van integriteit en organiseert opleidingen, maakt instrumenten… Die instrumenten worden zeer generiek geformuleerd, namelijk bedoeld voor elke (Nederlandse) overheid. BIOS ondersteunt alleen, de verantwoordelijkheid van het integriteitsbeleid ligt bij de overheden zelf.

Het Nederlandse BIOS is een ‘**onafhankelijk**’ bureau geworden, omdat politiek een krachtig statement wou maken na de grootschalige bouwfraude…

Bij de Vlaamse overheid heeft men een virtueel bureau Integriteit (VBI), met expertise uit de organisatie zelf, dat het integriteitsbeleid mee vorm geeft en entiteiten van de Vlaamse overheid ondersteunt bij de uitrol van hun integriteitsbeleid.

Het VBI probeert ook algemene instrumenten op te zetten die alle entiteiten van de VO kunnen gebruiken vb. integriteitsrisicoanalyses <http://bestuurszaken.be/integriteitsrisicoanalyse>.

BIOS doet om de 4 jaar een stakeholderanalyse waarbij ze input vragen aan hun belangrijkste partners. Ze vragen naar wat de stakeholders (bv onderzoekers, de algemene rekenkamer (ARK = auditdienst van de Rijksoverheid en werkt nauw samen met BIOS)…) vinden van wat BIOS doet, wat er beter kan… Zo bleek uit de laatste analyse dat de stakeholders vinden dat BIOS meer het beleid moet beïnvloeden, meer de toon moet zetten en een meer strategische rol moet opnemen om nieuwe thema’s aan te snijden.

Misschien een project voor de toekomst binnen VO (idee van Kind en Gezin): integriteitskubus BIOS vertalen naar VO. Belangrijk hier is om goede dilemma’s te vinden, iedereen moet zich er in kunnen vinden, spanningsvelden (tussen waarden bv. vertrouwelijkheid vs transparantie) moeten duidelijk zijn. <http://www.integriteitoverheid.nl/producten-en-diensten/producten-en-diensten/integriteitskubus.html> De 1ste versie van de integriteitskubus kostte 150.000 euro omdat de samenwerking met privépartners niet goedkoop is, de tweede versie kostte 90.000 euro. Naast de kostprijs kruipt er veel tijd in het zoeken naar en uitwerken van goede dilemma’s. De dilemma’s moeten duidelijk zijn maar wel voldoende complex zodat er verschillende opties zijn die allemaal motiveerbaar zijn.

Nederlandse besturen gaan ook soms de markt op voor de uitrol van hun integriteitsbeleid en doen beroep op ‘dure’ consultancy: bv. Deloitte, KPMG en BING. Er is weinig wisselwerking tussen deze bedrijven en BIOS. Ervaring leert dat de commerciële partners alle werk uit handen nemen van de overheden er geen leercurve is voor de overheden en dat er vaak niet veel overblijft als de commerciële partner vertrekt omdat er geen draagvlak is en de entiteit niet geleerd heeft om het zelf toe te passen.
De privébedrijven vinden dat BIOS de markt vervuilt, omdat ze zaken ‘gratis’ aanbieden. Al de instrumenten staan vrij op de website van BIOS (<http://www.integriteitoverheid.nl/>). Dat houdt een valkuil in, namelijk bedrijven kunnen dit aanbod overnemen en er geld uit halen. BIOS heeft dit nog niet meegemaakt voor zover zij weten. De VO heeft dit al meegemaakt wanneer ze expertise heeft opgebouwd en dit vrijgeeft op internet.

Bij BIOS staat er wel altijd een passage bij de producten die BIOS aanreikt:

‘De instrumenten zijn enkel voor ambtenaren. Private organisaties mogen niet gebruik maken van de instrumenten’. Maar is dit juridisch waterdicht?

* Op zich geen probleem dat bedrijven overheidsmateriaal gebruikt MAAR wel als ze er geld uithalen (bv. verkopen aan andere bedrijven,…).

Met de algemene Rekenkamer, de auditdienst voor Nederlandse overheden heeft BIOS een goede samenwerking wat veel meerwaarde betekent. Hun werkterreinen vullen elkaar aan, zonder dat ze in elkaars vaarwater komen. Het auditbureau gaat bijvoorbeeld geen instrumenten maken of vormingen organiseren.

Nieuwe ontwikkelingen:

* BIOS evolueert van een ‘instrumentenfabriek’, maar gaan een meer strategische, beïnvloedende rol proberen opnemen.
* Verschuiving van focus op preventie naar **opvolging, implementatie, handhaving van beleid**. Primaire focus bij het begin van BIOS was op integriteitspreventie. Nu staat er meer projecten op het programma als:
	+ project integriteitsmonitor: opvolging integriteitsbeleid. Kijken naar beleid (wat is er? gedragscodes,…) + integriteitsbeleving (percepties van ambtenaren,…) en aanbevelingen doen <http://www.integriteitoverheid.nl/i-monitor/monitor.html>
	+ onderzoek naar meldprocedures in samenwerking met universiteit Amsterdam: hoe gaan managers en vertrouwenspersonen integriteit om met meldingen, dilemma’s, knelpunten…

Bouwstenen van integriteit:

**Soft controls:** bewustzijn, elkaar waarderen, respecteren bv. training, opleiding. Dit krijgt wat te veel aandacht in Nederland. Hier voelen overheden zich comfortabel bij.

**Hard controls**: regels waaraan iedereen zich moet houden en optreden/handhaven van deze regels. Dit is moeilijker.

* Uit analyse blijkt dat in Nederland de hard controls veel minder uitgewerkt zijn dan soft controls.

**General controls**: fundament van het huis, wisselwerking. Zorgen dat het duurzaam is, borging van beide controls, zorgen dat integriteit prioritair blijft bv. functionarissen, vertrouwenspersonen.

Bij de VO hebben de hard controls de laatste jaren veel aandacht gekregen: organisatiebeheersing, maturiteitsinschattingen van IAVA. Er is momenteel een cultuuromslag binnen VO weg van de harde controls, want dat kan innovatie in de weg staan als er enkel gefocust wordt op het checken van al dan niet aanwezig zijn van bepaalde maatregelen, instrumenten... en niet kijken of het actueel is, toepasbaar en kwaliteitsvol is, of het leeft…

Zie ook presentatie 1: BIOS

Het programma van de dag is opgebouwd naar aanleiding van vragen van VBI die op voorhand zijn gesteld, namelijk:

* Hoe organiseren jullie tel/registratiesysteem binnen zo'n grote (deel)organisaties. Plus welke initiatieven nemen jullie om preventief de cultuur te beïnvloeden (dat gaat ruimer dan deontologische codes, want dat zijn toch nog vooral teksten).
* Hoe meten jullie het succes van jullie initiatieven en dus ook het succes van het integriteitsbeleid?
* Hoe communiceren jullie naar verschillende doelgroepen om hen mee in te schakelen in het integriteitsbeleid?
* Hebben jullie specifieke opleidingen voor bepaalde doelgroepen bv voor leidinggevenden, voor kwetsbare functies…?
* Hoe betrekken jullie het topkader bij het integriteitsbeleid?
* Hebben jullie een meldpunt voor integriteitskwesties? En hoe werkt dat dan? (wie behandelt de integriteitsklachten/- vragen?)
* Welke netwerkactiviteiten organiseren jullie?
* Hoe zit het met integriteit en beroepsgeheim/discretieplicht?

# Opleidingen integriteitsmanagement - Marc De Droog

Opleiding integriteitsmanagement (**basisleergang, 3 dagen**) <http://www.integriteitoverheid.nl/opleidingen/integriteitsmanagement.html>

Doel: BIOS wil tools meegegeven in de integriteitsinfrastructuur (<http://www.integriteitoverheid.nl/producten/integriteitsinfrastructuur.html>). Zeer praktisch gericht, proberen te werken op het hele spectrum en dat borgen (slide 5 en 11).

Doelgroep: mensen die integriteitsfunctionaris (cfr. contactpersonen integriteit VO) zijn/worden (slide 12). Omdat integriteit zoveel facetten heeft, zijn er zeer veel verschillende rollen binnen een organisatie die met integriteit een raakvlak heb. De verschillende rollen mogen niet te veel overlappen, ook is het niet altijd wenselijk om bepaalde rollen te combineren. De integriteitsfunctionaris is niet verantwoordelijk voor de integriteit binnen de organisatie, maar zij volgen het integriteitsbeleid op in de organisatie. De opleiding zoomt in op wat de rol is van een integriteitsfunctionaris, hoe je het integriteitsbeleid kan opzetten en levend houden, hoe je het management mee krijgt.

Leden van het VBI kunnen de opleiding misschien eens volgen om te kijken hoe BIOS dit opvat (volgende opleiding najaar 2013).

**Verdiepingsleergang** <http://www.integriteitoverheid.nl/opleidingen-en-congressen/verdiepingsleergang-integriteitsmanagement.html>

Doelgroep: voor mensen die al lang in de functie van integriteitsfunctionaris zitten. Het is een soort van intervisie met cases en vragen uit de praktijk. Ervaringsuitwisseling.

# Betrekken topkader – Marc De Droog

Vraag naar hoe topkader betrekken bij integriteitsbeleid: soms **het woord integriteit loslaten** bv. ethiek, good governance, authentiek of dienend leiderschap… waar integriteit een plaats in kan hebben, zoek naar het jargon en de interesses van het topmanagement cfr. 360° vertrouwen/betrouwbaar: deze nieuwe waarde die topkader zelf naar voren heeft gebracht gebruiken als aanleiding om het over integriteit te hebben + personeelspeiling + bijsturing leidraad organisatiebeheersing.

Bijvoorbeeld: integer aspecten aan overheidsopdrachten (OO): vanaf juni is de nieuwe wetgeving op OO + uitvoeringsbesluiten van kracht . Er worden opleidingen georganiseerd (bv. kennisdag 6 juni), maar er kunnen misschien een paar dilemma’s worden besproken, integriteit bij overheidsopdrachten, valkuilen bij OO,… Preventief aspect zou er ook aan bod kunnen komen.

Integriteitsmonitor:

* Checklist naar instrumenten voor opvolgen integriteitsbeleid, welke structuren zijn er en hoe is de implementatie
* Vragenlijsten naar integriteitsbeleving bij ambtenaren (VO: aantal integriteitsvragen opnemen in personeelspeiling)
* Monitor gaat ook dieper in op een aantal aspecten van beleid en gaat kijken naar de kwaliteit van een aantal zaken bv. integriteitsplan: niet alleen kijken naar of het aanwezig is in de entiteit, maar naar de inhoud, bekendheid,...

Resultaten van monitor kunnen aanleiding zijn voor het op de agenda brengen van integriteit bij het topkader. In de personeelspeiling is het mogelijk om een cluster te maken van vragen om te peilen naar het integriteitsbeleven.

**IJsberg van integriteit**:

* Veel zaken die indirect werken op integriteit (onder water): vertrouwen, leiderschap, professionalisering, cultuur,… = informele kant van integriteit
* Boven het water kleiner deel direct op integriteit: formeel kader: codes, actoren,…

Het één kan niet zonder het andere, je hebt allebei nodig (onderstroom en bovenstroom zoals Rob van Es het noemt) = formele kant van integriteit. Maar de informele en formele kant hebben elkaar nodig, maar het informele past vaker bij wat het topmanagent bezig houdt.

Zie ook presentatie 1: BIOS

# Meldlandschap - Alex Belling

Alex Belling = Founding father van BIOS: begon met een nota in 2002 die pleitte voor kenniscentrum rond integriteit.

Sinds 1999 werkt BIOS aan dit dossier.

‘Meldlandschap voor integriteitkwesties’: Nederlandse situatie ook niet ideaal.

* klachten over psychosociaal welzijn, ongewenste omgangsvormen: zeer sterk juridische geregeld met interne en externe klachtenprocedure;
* meldingen over integriteit: minder juridisch geregeld.

Dit is gelijkaardig met Vlaamse situatie.

‘Klokkenluiden’: misleidende term, want de klokken luiden, betekent eigenlijk zeer breed extern bekend maken.

**‘Zelfreinigend vermogen’ van entiteiten** stimuleren: proberen eerst intern oplossingen te zoeken en zelf misstanden te beëindigen. MAAR als dat niet lukt, moeten er ook nog andere kanalen zijn.

* uit evaluatie van meldpunten blijkt dat de ambtenaar niet veel vertrouwen heeft in het intern meldpunt, wat wel nodig is om te melden (Ed Fenne komt nog terug op dit onderzoek van 2013 naar interne meldsystemen).

**Interne procedure**: hoogste ambtenaar oordeelt intuïtief, op basis van ervaring, of men al dan niet overgaat tot verder onderzoek.

Dat is anders dan bij VO (IAVA heeft procedure opgesteld met puntensysteem om de melding te beoordelen of er een forensische audit gaat opstarten).

In Nederland moet de leidend ambtenaar binnen 12 weken standpunt laten weten van organisatie aan melding. Er is een terugkoppeling met een motivering. Wanneer melding ongegrond, dan kan melder nog verdere stappen zetten 🡪 externe procedure.

Nederlanders gaan uit van ‘zelfreinigend vermogen’ van de entiteit zelf. Interne procedure is belangrijk. Uit onderzoek van 2013 blijkt wel dat vertrouwenspersonen integriteit en managers niet altijd uitgerust zijn om als interne meldpunt te dienen. Hier moet worden in geïnvesteerd, want zij zijn de belangrijkste spil in de interne procedure.

Bij misdrijven: aangifte bij politie gebeurt voor de melding.

**Meldpunt M** waar burgers anoniem kunnen melden (vanaf 2007 ook integriteit). Dit is wanneer je intern en extern niet wilt melden, het is een soort laatste toevlucht. Dit wordt gesubsidieerd door binnenlandse zaken, justitie, klanten.

* geen terugkoppeling mogelijk + onderzoekers kunnen geen extra informatie vragen aan de melders.

People in touch (internationaal systeem): anoniem melden, maar met mogelijkheid om als melder je dossier te volgen en verdere vragen te beantwoorden.

**Huis voor klokkenluiders**: schadefonds, zoeken nieuw werk,... Dit is nog niet opgericht.

* **bestuurlijke drukte**!!! Er is een overaanbod aan initiatieven en regelingen. Er zijn dan ook geen overkoepelende cijfers, zeer gefragmenteerd.
* Het echte probleem zit er echter bij **vertrouwen.** Knelpunt bij de ontvanger, management heeft zeer belangrijke taak, moet ontvangstbereid zijn en iets willen doen aan het probleem en niet in doofpot proberen steken.

**Ambtenarenwet**: formele wet die geldt voor alle ambtenaren binnen alle overheden in Nederland met enkele artikelen m.b.t. integriteit, waaronder verplichting van meldprocedure. De wet geeft ook aan wat goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap inhoudt. <http://www.integriteitoverheid.nl/kenniscentrum/kenniscentrum-vervolg/entiteit/wet-en-regelgeving/details/ambtenarenwet-integriteit.html>

Daarnaast hebt je het ARA= VPS.

Expertgroep klokkenluiders: groep van klokkenluiders, die zaken hebben aangekaart binnen hun organisatie en onheus zijn bejegend (dreiging van ontslag,…). De oorspronkelijke klokkenluidersregeling van Nederland werd overgenomen van PIDA (klokkenluidersregeling van Verenigd Koninkrijk).

Zeer strenge en beperkende criteria in deze klokkenluidersregeling (ernstige misdrijven,…) en deze werden zeer strikt geïnterpreteerd door de commissie. Met als gevolg dat er een aantal meldingen niet ontvankelijk werden verklaard terwijl die wel gegrond waren.

Criteria misstand: zie slide 9. Geval per geval wordt bekeken.

Zie presentatie 2: Meldlandschap voor integriteitskwesties (melden of klokkenluiden?).

# Lunch

We hebben geluncht in de prachtige Sophiezaal (genoemd naar de dochter van koning Willem II) van het CAOP, terwijl we een uiteenzetting kregen over de geschiedenis van het gebouw. <http://www.caop.nl/over-het-caop/historie.html>

# Integriteitsbeleid in het Nederlands openbaar bestuur – Richard Hagedoorn

Toepassingsgebied beperkt tot sector Rijk, provincies, gemeenten, waterschappen en politieke ambtsdragers (bv burgemeesters, wethouders…) (bestuurlijke integriteit).

2 personen binnen BZK werken rond integriteit (niet voltijds).

BZK richt zich vooral op preventieve luik van integriteit, maar nemen dit breed op. Het gaat niet enkel om preventie van fraude en corruptie, maar ook van kleine schendingen. Ze worden daarbij ondersteund door BIOS.

Ministerie van veiligheid en justitie richten zich meer op beleid m.b.t. repressie, handhavingsbeleid en strafrechtelijke zaken. Terwijl BZK focust op het bestuurlijke aspect.

Taken BZK:

* normeren
* monitoren: link met BIOS integriteitsmonitor
* faciliteren: dit is in handen van BIOS
* interveniëren: minister kan druk uitoefenen en inlichtingen opvragen en iemand aanwijzen (commissaris van de koning) voor interventies

**Normeren**:

1993 en 2003 en 2006 wijzigingen ambtenarenwet. In 1997: meldingsplicht van nevenfuncties, registratie van nevenfuncties. 2003: openbaarmaking van nevenfuncties, openbaarmaking financiële belangen, procedure omgaan vermoedens van misstanden, bescherming voor melder bij vermoeden van misstanden. 2006: wettelijke verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer (goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap), voeren van integriteitsbeleid, gedragscode, ambtseed, verantwoording afleggen gevoerd integriteitsbeleid en naleving van de gedragscode. Er werd niet gezegd hoe besturen dit in de praktijk moeten brengen maar in 2006 werd wel een modelaanpak aangereikt.

**Monitoren en evalueren:**

Integriteitsmonitor: zowel inventarisatie als perceptie (voorbeelden vragen in onderzoeksrapport).

Anno 2005 was er geen zicht op de aard en omvang van de klachten. Daar wou men iets aan doen: in 2008 landelijk model voor registratie integriteitsschendingen. Model heeft niet veel navolging gekregen. Het was een zeer uitgebreid systeem en het werd slecht vrijwillig ‘opgelegd’ door BZK.

Nu hebben gemeenten dit terug opgepikt en aangepast, deel van het project ‘Vensters voor bedrijfsvoering’ met integriteit als onderdeel (slide 9) (cfr. BIVO). Naast de feitelijke informatie, worden ook percepties bevraagd. Sommige gemeenten werken samen aan integriteit, delen auditoren en vertrouwenspersonen integriteit, maken samen integriteitsbeleidsplannen op…

Voor meer informatie over registratie van schendingen: Terry Lamboo, collega van Richard Hagedoorn.

**Ontwikkeling in integriteitslandschap:**

* Doorlichting integriteitsbeleid van de laatste 6 jaar.
* Huis van klokkenluiders: oa (juridisch) advies en doorverwijzing.
* Integriteitsrecherche: verzoek ingediend door werkgever. Schendingen worden onderzocht door mensen die gedetacheerd zijn. Dit kan een toegevoegde waarde bieden, want zij hebben geen band meer met entiteit.

Integriteitsbureau Amsterdam stuurt na een integriteitsschending een advies van sanctie na een integriteitsschending. Dit bureau komt in actie na vraag van management. Zij hebben dus wel steun van management.

IAVA doet dit niet, omdat dat niet de verantwoordelijkheid is van een interne auditdienst.

Aan de andere kant merk je dat er een ongelijk, willekeurig sanctiebeleid is binnen de VO.

We merken dat BZK dezelfde vragen heeft als VO: voor wie werken we en wie zijn je stakeholders, grenzen, afbakening van opdracht en taken, veel facetten, fragmentatie, verhouding van faseverandering van regelgeoriënteerde naar cultuurgeoriënteerde aanpak tot de traditionele taken van BZK, rol van BZK op vlak van handhaving… (slide 10)

Zie presentatie 3: Integriteitsbeleid in het Nederlands openbaar bestuur.

# Vertrouwenspersonen – risicoanalyses – cultuurbeïnvloeding – Ed Fenne

Verschillende soorten vertrouwenspersonen:

* Vertrouwenspersonen voor ongewenste omgangsvormen (VPOOV)
* **Vertrouwenspersonen integriteit (VPI)**

Sommigen combineren deze rollen. Dit brengt aantal problemen/spanningen/dilemma’s met zich mee. <http://www.integriteitoverheid.nl/kenniscentrum/kenniscentrum-vervolg/entiteit/publicaties/details/combinatiefunctie-vertrouwenspersoon-en-ongewenste-omgangsvormen-integriteit-is-het-mogelijk-wense-1.html>

VPI’s zijn ook een meldmogelijkheid maar ongeveer 70% is enkel een gesprek. VPI’s zijn een klankbord, bieden morele ondersteuning, hebben een gidsfunctie en neemt eventueel een melding in ontvangst en geeft het dan door aan het bevoegd gezag maar het melden bij de chef geniet de voorkeur.

Normaal zijn de gesprekken altijd vertrouwelijk en anoniem. Hoe vertrouwelijk is vertrouwelijk? VPI hebben **beroepsgeheim**, maar daar zijn **grenzen** aan. Bijvoorbeeld bij misdrijven: doorbreken van vertrouwelijkheid (misdrijven + ambtsmisdrijven). Er zijn dus omstandigheden waar de VPI die vertrouwelijkheid kan of zelfs moet doorbreken. Als de VPI merkt dat de melding de richting uitgaat van een misdrijf of een feit waarvoor er een aangifteplicht is (ambtenaren hebben aangifteplicht zoals in ons VPS medewerkers spreekplicht hebben) dan wijst de VPI er op dat hij de vertrouwelijkheid niet kan garanderen. Hoewel er aangifteplicht is, staat er geen sanctie op als die niet wordt toegepast.

Best op voorhand mensen informeren over de rol van de VPI’s, managen van de verwachtingen van de melder. In het gesprek zegt VPI dat het gesprek een wending aanneemt, waardoor de vertrouwelijk doorbroken kan worden. Wanneer dat gebeurt, moet die VPI melden aan bevoegde instantie die dat moet doormelden.

In België zijn er PAPSW en VP met beroepsgeheim. Aan de andere kant heb je aangifteplicht (art 29 strafwetboek), maar er staat geen straf op. Dus er is geen stok achter de deur, terwijl er wel straffen staan op het doorbreken van beroepsgeheim. Er zijn daar wel uitzonderingen op (art 458 strafwetboek: beroepsgeheim mag doorbroken worden bij het zelf vaststellen of het kennisnemen van een misdrijf of wanbedrijf).

De relatie VPI en eigen leidinggevende ligt niet altijd vast. Ze moeten een aanstellingsbesluit hebben zodat het duidelijk is wat wel en niet tot hun functie behoort. Er is enkel verantwoordingsrapportage op het einde van het jaar. In het rapport ‘Een luisterend oor, onderzoek naar het interne meldsysteem integriteit binnen de Nederlandse overheid’, dat volgende week wordt voorgesteld, komt naar voren dat VPI’s niet altijd zichtbaar zijn in de organisatie. Ze zijn niet altijd zo bekend. Communicatie is hier belangrijk.

Er staat een **profiel vertrouwenspersoon integriteit** op website BIOS: <http://www.integriteitoverheid.nl/producten-en-diensten/handreikingen/vertrouwenspersoon-integriteit.html> . Dit is niet wettelijk geregeld. De voornaamste taak is luisteren. De verantwoordelijkheid van melden ligt bij de melders zelf. De VPI’s hebben een ander profiel dan de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, die kunnen zaken adviseren. Maar vaak worden rollen gecombineerd, wat zorgt voor spanningen. Welzijns- en integriteitsmeldingen zijn immers vaak niet gemakkelijk te scheiden.

BIOS voorziet in opleidingen voor de VPI’s: <http://www.integriteitoverheid.nl/opleidingen/vertrouwenspersoon-integriteit.html>

BIOS biedt ook ondersteuning i.v.m. **risicoanalyses**. Een bedrijf moet een risicoanalyse doen, dat is wettelijk verankerd. Ook het anders werken betekent dat er minder sociale controle is en is een risico-verhogende omstandigheid. De methodiek bestaat uit een workshop van 1 dag (hoge kosten). De methode heet SAINT: self assessment integriteit en het brengt in kaart wat er la is uitgewerkt op vlak van integriteitsbeleid (maturiteit) en wat de risico’s zijn. Het is een workshop die vertrekt van de hoofdprocessen van de organisatie met maximaal 14 deelnemers die een doorsnede van de organisatie vertegenwoordigen maar wel met voldoende ervaring. Het zijn dus niet alleen de leidinggevenden die deelnemen. Iedereen moet ook een positieve houding hebben. Met de deelnemers wordt een group discussion gehouden om de risicograan en de impact van de risico’s te bepalen. Daarna is er een brainstorm over mogelijke oplossingen voor de risico’s. Er wordt ook nagegaan welke maatregelen en instrumenten de organisatie al heeft en daar wordt een inventaris van gemaakt. De resultaten van die drie elementen samen wordt in een rapport gegoten voor het management. De methode bestaat dus uit twee onderdelen:

* brainstorm
* vragenlijst aan alle medewerkers van het bedrijf

Terugkoppeling van resultaten vragenlijst aan management, medewerkers krijgen daarvan een samenvatting.

Momenteel wordt er echter weinig van het aanbod afgenomen. De workshop is nogal duur en werd georganiseerd in den Haag waardoor sommige mensen ver moesten reizen. Daarom wordt het aanbod nu anders aangepakt: de vragenlijst staat online en zo kunnen alle medewerkers van de organisatie de vragenlijst invullen en niet enkel een groep van 14 deelnemers, de workshop wordt georganiseerd in de organisatie zelf en ipv te vertrekken van de processen worden de deelnemers gevraagd welke de 2 belangrijkste risico’s zijn voor hun organisatie waarna er samen naar creatieve oplossingen worden gezocht (eerder dan het op te lossen met extra regels). De resultaten worden op 3 niveaus teruggekoppeld naar het management:

* wat is verplicht volgens de wet
* wat is er afgesproken (de organisatie-afspraken)
* ideaalsituatie (integriteitsinfrastructuur) + de top 5 risico’s voor de organisatie.

Alle medewerkers ontvangen een samenvatting van het rapport.

Wettelijk moet er wel iets gedaan worden rond integriteit. Er wordt vooral ingezet op soft controls, nl. opleidingen, … Dat is gemakkelijk en geeft een positieve boodschap. Er wordt ingezet op de normen en waarden van werknemers.

Risicoanalyses zijn niet positief, vaak lage scores, ze leiden tot een plan waarmee iets gedaan moet worden. Dit betekent meer werk, waar mensen niet altijd voor staan te springen.

Zie ook presentatie 4: vertrouwenspersonen – risicoanalyse – cultuurbeïnvloeding

# Meten van effecten/succes van integriteitsbeleid – Alain Hoekstra

Staat bij BIOS ook nog in de **kinderschoenen**.

**Basisinformatie**/indicatoren is redelijk gemakkelijk te verzamelen. Bijvoorbeeld:

* Hoeveel vraag naar de producten?
* Hoeveel bezoekers aan de website
* Hoeveel opleidingen en deelnemers aan de opleidingen, risicoanalyses, dvd’s (bv. toepassen deugdenethiek),…
* Hoeveel vragen uit buitenland en uitnodigingen om projecten te doen of om te gaan spreken
* Hoeveel reacties op persberichten of aantal parlementaire vragen
* voornamelijk outputindicatoren, aantallen kunnen nog wel goed bijgehouden worden.
* de effecten daarvan op aantal schendingen,… is heel moeilijk te meten. Er zijn nog andere actoren die spelen, correlaties zijn niet duidelijk. Wel evalueren ze alles dat ze doen bv evaluatie van Dag van de Integriteit, evaluatie van de workshops…

VO: eerst aantal basisindicatoren. Daarna pas analytisch luik.

Barometerconcept/signaalfunctie naar de risico’s aan hand van een aantal criteria (processen, risicoanalyses, audits, communicatie,…).