

THE MANIEUWSBRIEF ONDERZOEKEN



20
20



BING

INLEIDING

ADINDA LAMMENS

In het afgelopen jaar is er veel gebeurd. Nieuwe onderzoekers en adviseurs zijn bij BING begonnen en ook dit jaar hebben wij vele onderzoeken op diverse terreinen met uiteenlopende onderwerpen uitgevoerd. Daarnaast deed COVID-19 zijn intrede waardoor we gedwongen werden om te kijken naar onze werkwijze en nieuwe 'gewoontes' werden omarmd. In deze themanieuwsbrief *Onderzoeken* delen wij hoe wij terugkijken op het afgelopen jaar waarbij drie van onze onderzoekers, Peter Schokker, Bart de Jong en Wouter Ypma, uitgebreider stilstaan bij de onderzoeken die hen dit jaar zijn bijgebleven.

Peter Werkman vertelt over de impact van COVID-19 op ons werk en onze twee nieuwste medewerkers blikken terug op hoe zij hun eerste jaar bij BING hebben ervaren. Welke nieuwe werkvormen er door COVID-19 zijn gecreëerd, vertellen Floortje van Duyne en Hella van den Elshout. Tevens delen Adinda Lammens en Kirsten Eulderink in een artikel welke top 6 categorieën onderzoeken het afgelopen jaar het meest zijn voorgekomen bij BING. Dit artikel is direct ook de opmaat naar goede voornemens voor komend jaar; het opstellen van vier themanieuwsbrieven waarin wij deze meest voorkomende categorieën onderzoeken nader zullen uitdiepen. Ook over een ander goed voornemen leest u meer in deze nieuwsbrief en heeft alles te maken met één van de kernwaarden van BING:

Respect. Wij hebben respect voor onze opdrachtgevers, de Nederlandse democratie, de rechtsstaat maar juist ook ons leefmilieu! Dit zullen wij in 2021 tot nadere uiting brengen. En dit laatste is een mooie boodschap aan een ieder om 2021 mee te beginnen.

Veel leesplezier!



DE INVLOED VAN CORONA

PETER WERKMAN

Begin april, tijdens wat de ‘intelligente’ lockdown werd genoemd, schreef ik een blog over de invloed van COVID-19 op ons werk. Ik schreef over wat tijdelijk niet meer mogelijk was, zoals fysieke trainingen. En over de intrede van videogesprekken in onze integriteitsonderzoeken. Hoe staan we er nu zo’n acht à negen maanden later voor?

We hebben met elkaar geleerd met een andere manier van werken om te gaan. Omdat face-to-face interviews in een integriteitsonderzoek de voorkeur hebben, vonden geregeld interviews nog steeds op die manier plaats. Maar evenzeer werden interviews via videogesprekken gehouden. De aanwezigheid van het virus vraagt steeds bewuste keuzes. Het belang van het interview, de gezondheid of kwetsbaarheid van personen, de aanwezigheid van geschikte ruimtes, wensen van opdrachtgevers, interviewers en geïnterviewden; het telt allemaal mee. En soms ook de verplichting om een periode in quarantaine door te brengen. We redden

ons er prima mee, maar toch heeft vrijwel iedereen de wens om op dit vlak (deels) terug te keren naar het oude normaal. Zeker, we hebben ook de voordelen leren kennen van deze werkwijze. Voor diverse overleggen is het niet altijd nodig fysiek bij elkaar te komen. Thuiswerken behoorde al tot ons werkrepertoire, maar de verhouding tussen thuis en elders werken, zal blijvend veranderen, is mijn overtuiging.

Snel nadat de eerste lockdown z’n intrede deed, heeft collega Hella van den Elshout een digitale variant van de training Moreel Beraad opgezet, met enthousiaste klanten en deelnemers tot gevolg. Ook andere trainingen vonden in een digitale omgeving plaats, met als sluitstuk de nieuwste online werkvorm: het integriteitsspel Justum. Wij merken dat organisaties noodgedwongen wel enig uitstel willen accepteren voor integriteitstrainingen, maar daarnaast ook steeds meer de online varianten omarmen nu het allemaal langer duurt dan we met elkaar hoopten.



Over de invloed van de maatschappelijke veranderingen vanwege het COVID-19 virus op integriteit, lees ik wisselende berichten. Vertrouwenspersonen van verschillende bedrijven worden sinds de coronacrisis vaker benaderd over online pestgedrag, aldus de voorzitter van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Er zou ook hier sprake zijn van een verschuiving van fysiek naar online pesten. In onze eigen praktijk is dat wat minder duidelijk zichtbaar. Een feit is namelijk dat hulpvragen en onderzoeken naar ongewenst gedrag de laatste jaren in onze portefeuille flink zijn toegenomen en dat is in 2020 niet anders, integendeel. Het is ook nu niet zo dat mensen in ons land alleen maar thuiswerken, al was het maar omdat het op heel veel plekken niet mogelijk is. Ook de vraag naar andere integriteitsonderzoeken (zoals bij fraude of belangenverstrengeling) is bij BING Corona-bestendig gebleken. En Corona brengt ook zijn eigen issues mee, zo meldde de bestuursvoorzitter van het Huis voor Klokkenluiders begin mei jl. in een artikel op binnenlandsbestuur.nl. De meldingen bij het huis gaan over werkgevers die te weinig doen om werknemers en de buitenwereld te beschermen tegen het virus of melder die zich onder druk gezet voelen.

Kortom, we hebben over nuttig werk voorlopig niet te klagen. Voor 2021 spreek ik echter de hoop uit dat we weer meer onze vleugels mogen uitspreiden buiten de deur, want de gebruikelijke intermenselijke contacten staan al tijden op een veel te laag pitje. Alles went, ook videogesprekken, maar ze kunnen het spontane, de face-to-face contacten niet vervangen.

EEN KIJKJE IN DE KEUKEN BIJ EEN PARTICULIER ONDERZOEKSBUREAU

VALERIE SOMSEN & WOUTER YPMA

Wouter: 'Mijn eerste indruk van BING? Ik kwam januari 2020 binnen in een gloednieuw kantoor dat van alle gemakken was voorzien.'

Valerie: 'Dat was bij mij wel anders haha. Toen ik in november 2019 begon waren ze nog bezig met de verbouwing van het kantoor. Mijn eerste werkdag ben ik letterlijk bezig geweest met lostrekken van vloerbedekking. Al was dit achteraf best gezellig. Je leert je nieuwe collega's dan gelijk kennen.'

Amper twee maanden zat er tussen de start van Valerie en Wouter bij BING. In die tijd heeft het kantoor van BING in Amersfoort een grote metamorfose ondergaan waardoor het jaar 2020 in een frisse omgeving werd ingeluid. De onderzoekers hebben zelf tevens niet stilgezeten. In dit duo-interview vertellen zij over de indrukken die zij in hun eerste jaar als particulier onderzoeker hebben opgedaan en die hen zijn bijgebleven.

Wouter: 'Bij BING draai je meteen mee met de onderzoeken. Hierdoor leer je mijns inziens het meest. Wat mij frustreerde tijdens mijn studie was het schrijven van papers die gelijk op 'de grote stapel' belandden en waar niemand meer naar omkeek. Nu rapporteer je bijvoorbeeld aan een gemeenteraad die met een prangende integriteitscasus te maken heeft. Dit maakt het werk voor mij erg betekenisvol.'

Wouter vervolgt: 'Deze werkvorm moet echter wel bij je passen. Het is geen traineeship waarbij je voor een bepaalde functie door middel van een (meerjarig) traject wordt opgeleid.'

Valerie: 'Nee, je start gelijk als onderzoeker. Bij BING worden de onderzoeken doorgaans in kleine teams gedaan, waarbij je samen en onder begeleiding van een of meer ervaren collega's het onderzoek uitvoert. Zo'n onderzoek is echt een gezamenlijk project en je werkt best intensief samen. Als het onderzoek is afgerond en de rapportage is opgeleverd, kan het voorkomen dat je aan een nieuw onderzoek begint met weer andere collega's en elkaar veel minder spreekt.'

Binnen BING worden verschillende soorten onderzoek gedaan. Een belangrijk aspect van (persoonsgericht) onderzoek is het houden van interviews. Wat valt Valerie hierover op?

‘Wat ik me echt heb gerealiseerd, is hoe heftig zo’n interview kan zijn voor de personen die tegenover ons zitten. Dat is eigenlijk ook niet zo gek. Als jouw handelen onderwerp van onderzoek is, kan ik me voorstellen dat het voor mensen voelt of er een oordeel wordt geveld over of zij integer zijn in plaats van of zij integer hebben gehandeld. Soms komen er dan ook gevoelens bij kijken en reageren mensen heel emotioneel. Ik heb dat nu twee keer gehad toen de ene medewerker de andere medewerker ergens van beschuldigde. Een onderzoek maakt zo veel los bij betrokkenen. Het gaat dan om de balans tussen begrip tonen tijdens het interview, maar toch door te vragen op pijnlijke punten om de relevante informatie te krijgen.’

Naast deze emotionele kant, komt het ook geregeld voor dat personen nerveus zijn tijdens het interview.

Wouter: ‘Een belangrijk aspect van een interview is ook non-verbale communicatie. Kijkt iemand je recht in de ogen aan? Zweet een persoon constant? Zat deze persoon al vanaf het eerste moment met zijn aantekeningen te friemelen, of begon dit na 45 minuten? Allemaal mogelijke indicatoren die in verhouding staan met datgene dat verbaal wordt verklaard en dus informatie kunnen verschaffen over de waarheidsgetrouwheid van de verklaring.’

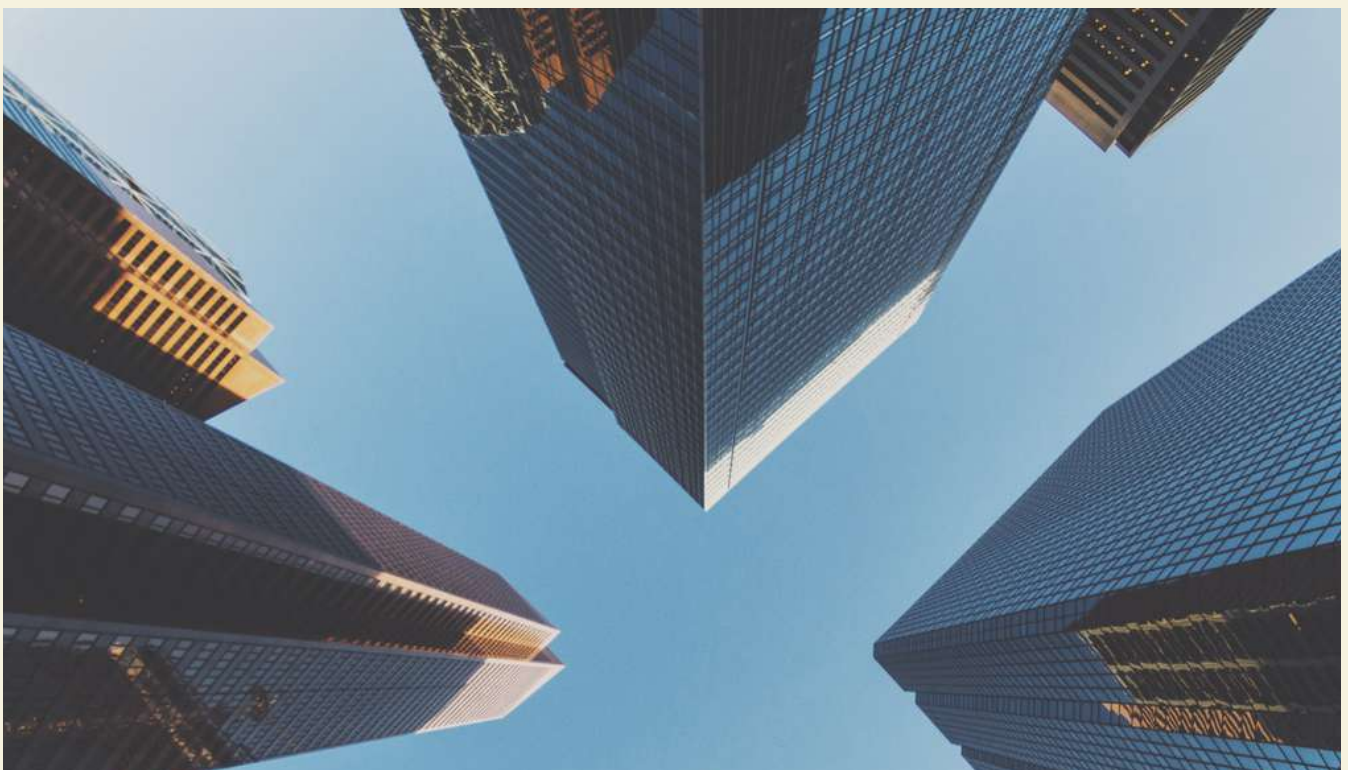
Valerie: ‘Zo’n interview houden is ook nog wel een hele kunst en iets wat wel even duurt voordat je het volledig onder de knie hebt. Ieder interview is anders en gaat soms ook anders dan ik had verwacht. De kunst is om te peilen welke toon je het best kan aanslaan. Bij de één moet je het er echt uittrekken door een wat strengere toon aan te slaan. De ander kan je het best zelf laten praten door bijvoorbeeld juist heel begripvol te reageren.’

Wouter reageert hierop: ‘Zelf heb ik de waarde van deze twee stijlen al meerdere malen meegemaakt. Eens leek een betrokken persoon slachtoffer te zijn toen wij in een eerste interview op empathische wijze zijn verhaal aanhoorden. Na het interview bleek echter dat hij geen slachtoffer was, maar zich ook schuldig maakte aan een integriteits-overtreding. Door in een tweede interview deze persoon te confronteren, heeft hij uiteindelijk kleur bekend. Het viel me daarbij ook op dat bij deze persoon een last van zijn schouders afviel. Dit liet mij inzien dat hij eveneens nooit iemand anders had om zijn verhaal mee te delen. Het is daarom van belang om het perspectief van een betrokkene helder in kaart te brengen.’

Valerie vult aan: 'Ja, maar dit is natuurlijk makkelijker gezegd dan gedaan en je kunt nooit voorkomen dat mensen tegen je liegen. Ik heb wel eens gehad dat ik na afloop van een interview iemand echt geloofde en dat ik dan later e-mails las waar uit bleek dat het tegenovergestelde van wat diegene verklaard had, het geval bleek te zijn. Dat was voor mij wel echt een eyeopener; altijd kritisch blijven en verifiëren wat die persoon beweert. Daarom is het in interviews ook zo belangrijk om altijd documenten of andere schriftelijke stukken bij de geïnterviewde op te vragen die zijn of haar verhaal kunnen ondersteunen. Overigens blijft het mij ook verbazen hoeveel er over sommige mensen op sociale media te vinden is.'

Naast de werkzaamheden zijn er nog een aantal andere zaken die Wouter en Valerie zijn opgevallen.

Wouter: 'BING is op vele plaatsen actief. Ik heb altijd een passie voor topografie gehad en door het werk bij BING heb ik niet alleen het hele land doorgereisd, maar ook mijn topografische kennis van Nederland flink verbreed. Oorspronkelijk was BING opgericht om Nederlandse gemeenten op het gebied van integriteitsissues te ondersteunen. Inmiddels richt het bureau zich op een bredere markt. Ik heb ook integriteitswerkzaamheden verricht voor waterschappen, universiteiten en woningcorporaties. Deze afwisseling van organisaties maakt dat je telkens weer met een andere organisatiedynamiek te maken hebt en dat spreekt mij ten zeerste aan.'





Elke onderzoeker die start bij BING, moet in het eerste jaar de opleiding 'Particulier Onderzoeker' voltooien.

Wouter: *'Wij hebben dit gedaan door middel van drie examens, waarvan er twee theoretisch zijn en je tijdens het laatste examen een casus moet oplossen. De theoretische onderdelen zijn mijns inziens goed om wat algemene kaders mee te krijgen.'*

Valerie: *'Vanuit mijn opleiding Criminologie was dit voor een groot deel herhaling. Al was het bestuursrecht voor mij toch wel weer even geleden. Goed om die kennis op deze manier weer op te frissen. Ik vond met name de casus oplossen leuk om te doen. Je krijgt allemaal bewijsstukken en moet dan zelf op zoek naar degene die verantwoordelijk was voor de misstanden binnen een organisatie.'*

Wouter vult aan: *'Wanneer je de opleiding hebt afgerond, ontvang je een diploma en een legitimatiepas, waardoor je je in elke organisatie kunt legitimeren als gecertificeerd 'Particulier Onderzoeker.' Deze legitimatie is een vereiste van de researchvergunning die BING heeft en op basis waarvan zij researchwerkzaamheden kunnen uitvoeren.'*

Vanwege onze geheimhoudingsplicht is het soms lastig om ons enthousiasme te delen. Toch hebben wij op deze manier ons werk wat meer inzichtelijk willen maken. Nieuwsgierig welke mogelijkheden BING te bieden heeft op het gebied van integriteit? We vertellen er uiteraard graag over.

WAT IS ONS DIT JAAR BIJGEBLEVEN? # 1

PETER SCHOKKER

‘Als onafhankelijk onderzoeker doe je aan waarheidsvinding. Hoe de feiten liggen, maakt voor de onderzoeker niet uit – in de zin dat de onderzoeker geen belang heeft bij een bepaalde uitkomst. We hebben bij BING in 2020 verschillende keren in het onderwijs onderzoek gedaan, naar governance, naar vermeende misstanden of naar ongewenst gedrag.

Wat mij bij is gebleven zijn de gesprekken die wij in het kader van een van die onderzoeken hebben gevoerd. We spraken

met medewerkers, met ouders, met leerlingen. Over hun zorgen, over wat er beter kon en over wat goed ging. Stuk voor stuk mensen met heel verschillende achtergronden, mensen die soms vanuit een achterstand vechten voor hun plek in de maatschappij, mensen met een ongekende bewijsdrang, maar uiteindelijk ook gewoon mensen die het beste willen voor de leerlingen. Hún kinderen en hún leerlingen. Voor hún toekomst. Ik wens hen alle goeds toe.’

BART DE JONG

‘Het werk als onderzoeker is voor mij heel divers. Voor de interviews of andere onderzoeksmethoden zijn wij vaak op pad en komen wij nog eens ergens. Dat is precies hetgeen wat het werk als onderzoeker voor mij zo leuk en interessant maakt. De interviews vinden eigenlijk altijd op locatie plaats; bij opdrachtgevers, geïnterviewden thuis of een gehuurde ruimte. Zo kom je als onderzoeker op heel veel verschillende plekken, dwars door het land heen (en soms zelfs buitenland) en maak je kennis met heel veel verschillende mensen en omgevingen. Ook voor veldonderzoek komen wij op verschillende locaties. Zo hebben wij een keer gecontroleerd of gelegde straatstenen wel de stenen waren die op een factuur waren opgenomen en bekijken wij soms plekken om te zien of bepaalde verklaringen van geïnterviewden überhaupt wel mogelijkheid zijn binnen de

geschetste fysieke omgeving. De uitwerking van de interviews en de rapportage is voornamelijk computerwerk, maar juist door deze afwisseling blijft het werk als onderzoeker voor mij heel boeiend. Door de maatregelen in het kader van het corona-virus is het op pad zijn het afgelopen jaar behoorlijk afgenomen en het computerwerk toegenomen. Net als heel Nederland werkten wij voornamelijk thuis en moesten voor onderzoeks-werkzaamheden creatieve oplossingen worden gezocht, want de onderzoeken gingen wel door. Gelukkig lukte dat goed: interviews konden voor een deel online via videobellen en hebben wij ook middels een videoverbinding een ruimte kunnen bekijken om te controleren of een verklaring van een geïnterviewde klopte. Corona of geen Corona: het werk van een onderzoeker blijft voor mij boeiend en afwisselend!’

TOP 6 ONDERZOEKEN IN 2020

ADINDA LAMMENS & KIRSTEN EULDERINK

Het afgelopen jaar heeft BING niet stil gezeten op het gebied van onderzoeken. Zo hebben wij onderzoek gedaan naar ongewenst gedrag, naar diefstal en belangenverstrengeling. Graag nemen wij jullie mee in de diversiteit van onze onderzoeken en lichten wij de verschillende categorieën toe aan de hand van de top 6 meest voorkomende type onderzoeken. Ieder type onderzoek wordt kort toegelicht en geïllustreerd aan de hand van een voorbeeldcasus.

1. ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

Het grootste gedeelte van onze onderzoeken heeft betrekking op ongewenste omgangsvormen. Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn pesten op het werk, roddelen, discriminatie of (seksuele) intimidatie. In ons werk hebben wij ervaren dat deze situaties zich in elke professionele werkomgeving kunnen voordoen. Wat deze onderzoeken anders maakt dan veel andere integriteitsonderzoeken, is het grijze gebied waarin het ongewenste gedrag zich vaak afspeelt. Kwalificaties zijn afhankelijk van de intenties van daders en de beleving van slachtoffers. Geen onderzoek is daardoor hetzelfde.

CASUS

De directie van een organisatie ontvangt steeds meer signalen die betrekking hebben op een van de managers. Zo zou de manager opmerkingen maken over het uiterlijk van vrouwelijke medewerkers, te dicht in hun persoonlijke ruimte komen en sommigen van hen aanraken op een manier die onprettig voelt. Tevens hebben sommige vrouwelijke medewerkers het gevoel dat de manager naar hen staart. Aan de onderzoekers verklaart de manager dat hij geen enkele negatieve intentie heeft met zijn gedrag en oprecht complimenten en waardering te geven aan zijn medewerkers. De medewerkers beleven het gedrag van de manager verschillend; waar de een het gedrag van de manager heel vervelend en ongepast vindt, verklaart een ander geen last te hebben van het gedrag en er geen kwaad in te zien.



2. WETTELIJKE VERPLICHTINGEN EN REGELGEVING

Onderzoeken naar wettelijke verplichtingen en regelgeving hebben betrekking op wet- en regelgeving waaraan iedereen zich in Nederland moet houden maar ook specifieke wet- en regelgeving voor een werknemer c.q. ambtenaar die zijn functie uitvoert. Hierbij kan gedacht worden aan de Gemeentewet maar ook aan interne regelgeving zoals gedragscodes die zich richten op integer handelen, voorkomen van (schijn) van belangenverstrengeling en verboden handelingen.

Recent heeft Zembla een uitzending gewijd aan Tweede Kamerleden die hun nevenfuncties niet hadden gemeld ondanks de interne afspraken om deze te melden in het register nevenfuncties. Wethouders en raadsleden zijn wettelijk verplicht hun andere functies op te geven. Voor medewerkers in het bedrijfsleven, bijvoorbeeld een medewerker van een

financiële instelling, geldt een dergelijke wettelijke verplichting dikwijls niet, maar zijn medewerkers op grond van interne regelgeving gehouden aan het opgeven van nevenfuncties. De achterliggende reden voor het opgeven van nevenfuncties is het voorkomen van (schijn van) belangenverstrengeling en corruptie. Het niet opgeven van de nevenfuncties en hier op een later moment op 'betrapt' worden kan daarnaast ook een groot 'afbreukrisico' met betrekking tot vertrouwen opleveren. Denk aan de volgende krantenkop:

"Zembla: tientallen politici in de fout met nevenfuncties" (bron Leidsch dagblad)

CASUS

De gemeente ontvangt een melding dat een wethouder nog steeds werkzaam is in het bedrijf van zijn zwager ondanks dat de nevenfunctie niet staat vermeld op de gemeentelijke website. Uit het vooronderzoek blijkt dat de wethouder samen met zijn zwager tot 1 januari 2019 eigenaar was van het bedrijf en sinds 1 januari 2019 het bedrijf in het Handelsregister van de KvK is ingeschreven als een eenmanszaak op naam van de zwager. In het interview heeft de wethouder verklaard dat hij in 2019 en de eerste helft van 2020 nog enkele werkzaamheden voor het bedrijf heeft uitgevoerd, waaronder coachgesprekken en een aantal dagen trainingen heeft verzorgd. Hij verklaart dat hij deze werkzaamheden niet zag als een nevenfunctie maar als werkzaamheden die voortvloeiden uit zijn wens om het werk binnen het bedrijf netjes af te ronden. Ondanks deze behoefte is er wel degelijk sprake van een nevenfunctie die de wethouder op grond van de Gemeentewet artikel 1b had moeten opgeven en opnemen op de gemeentelijke website.

3. ONVERENIGBARE FUNCTIES EN BINDINGEN

Op plek drie staan de onderzoeken naar onverenigbare functies en bindingen. We spreken over deze categorie wanneer personen nevenfuncties uitoefenen of belangen hebben die niet verenigbaar zijn met de (publieke) functie waardoor de belangen van de organisatie of het publiek in het geding komen. Geregeld is een andere functie of belang op zichzelf niet onverenigbaar, maar kan er wel spanning optreden met de (publieke) functie of de rol die iemand kan nemen in een bepaald dossier. Deze categorie hangt nauw samen met de categorie wettelijke verplichtingen en regelgeving.

CASUS

Een wethouder verricht als nevenfunctie bestuurstaken van de plaatselijke voetbalvereniging. Deze nevenfunctie heeft de directeur gemeld en staat openbaar vermeld maar door een artikel in een huis-aan-huisblad zijn er heftige discussies ontstaan in de gemeenteraad. In het artikel wordt gesuggereerd dat de wethouder, met sport als een van zijn portefeuilles, een subsidie voor de bouw van een nieuwe kantine van de plaatselijke voetbalvereniging heeft verleend zonder dat hier een deugdelijke onderbouwing aan ten grondslag zou liggen.

4. FRAUDE, DIEFSTAL EN VERDUISTERING

Op plek vier staan de onderzoeken naar fraude, diefstal en verduistering. Waarschijnlijk spreken deze onderzoeken het meest tot de verbeelding. Bij bestrijding van dergelijke bedrijfscriminaliteit kunnen diverse onderzoeksmethoden worden ingezet, zoals interviews en dossieronderzoek, maar ook bijzondere methoden van onderzoek. Onder dit laatste valt bijvoorbeeld de inzet van camera's en observaties, maar ook technisch onderzoek, zoals vingerafdrukkenonderzoek en handschriftkundig onderzoek.

CASUS

Bij een gemeente komt een anonieme melding binnen dat een medewerker van de milieustraat structureel en op grote schaal spullen zou meenemen. Deze spullen zouden door inwoners als afval zijn ingeleverd en betroffen in dit geval veelal elektrische apparatuur. De anonieme melder weet te vertellen dat de persoon de spullen verzamelt op een bepaalde plek, van waar hij de spullen aan het eind van de dag in zijn eigen auto laadt. De gemeente besluit camera's te plaatsen en zorgt dat dit kenbaar is, zodat aan de vereisten voor camera-inzet wordt voldaan. Het is niet meteen raak, maar na drie weken is dan werkelijk op beeld te zien dat de medewerker spullen in zijn auto laadt. Wanneer hij geconfronteerd wordt met de beelden, bekent hij spullen inderdaad vaker te hebben meegenomen.

5. OMGANG MET INFORMATIE

Als medewerker van een bedrijf, instelling of overheidsorgaan moet je vertrouwelijk omgaan met bedrijfsgevoelige informatie die binnen de organisatie geraadpleegd kan worden. Voorbeelden waarbij de nieuwsgierigheid of zelfs kwade bedoelingen er toe hebben geleid dat deze informatie toch is geraadpleegd en gedeeld met derden hebben de afgelopen jaren meerdere malen de media gehaald.

CASUS

Een medewerker van de afdeling Beleggingen besluit voor zichzelf te beginnen en zijn klantenportefeuille op te slaan op een USB-stick zodat hij deze klanten op korte termijn kan benaderen om over te stappen naar zijn eigen bedrijf. Het bedrijf waar de medewerker nog werkzaam is krijgt een melding van een van de klanten dat zij is benaderd door de medewerker met de vraag of zij wilde overstappen. Zij vindt dit zeer ongepast en is daarnaast bang dat deze medewerker haar klantgegevens voor privé doeleinden gebruikt.

6. MISBRUIK VAN BEVOEGDHEDEN

Op plek zes van de onderzoeken staat tot slot misbruik van bevoegdheden. Dit doet zich voor wanneer iemand zijn functie of bevoegdheid gebruikt voor een ander doel dan waarvoor het is bedoeld.

CASUS

Een medewerker van een bestrijdingsdienst krijgt de melding dat er bomen op een specifieke locatie met hoge prioriteit moeten worden behandeld. Deze locatie betreft met lint gemerkte bomen. Hoewel de locatie niet op de planning staat, wordt hem dringend verzocht door een medewerker van de gemeente (betrokkene) toch ter plaatse te gaan. Op locatie wijst betrokkene ter plekke ook nog andere bomen aan die behandeld moeten worden. Wanneer de medewerker van de bestrijdingsdienst erop wijst dat de bomen niet gemerkt zijn, zou betrokkene intimiderend zijn geworden, waarop eerstgenoemde toch besluit de bomen te behandelen. Voor het extra behandelen van de bomen worden vervolgens extra uren en kosten gemaakt, die worden doorberekend aan de gemeente. De extra aangewezen bomen bevinden zich bij een vakantiewoning van betrokkene.

WAT IS ONS DIT JAAR BIJGEBLEVEN? # 2

WOUTER YPMA

'In juni is de Monitor Integriteit en Veiligheid 2020 gepubliceerd. Deze monitor geeft inzicht in de mate waarin politieke ambtsdragers te maken krijgen met agressie en geweld en hoe zij hier mee om moeten gaan. Daarnaast geeft de monitor inzicht in het integriteitsbewustzijn van politieke ambtsdragers en het integriteitsbeleid van decentrale overheden. Deze politieke ambtsdragers zijn werkzaam binnen gemeenten, provincies en waterschappen.

BING heeft voor deze opdracht haar krachten gebundeld met onderzoeksbureau I&O Research. Door de expertise

Wat deze opdracht uniek voor mij maakt, is dat ik voor BING met onder andere integriteitscoördinatoren en griffiers uit het hele land heb kunnen spreken over de successen en aandachtspunten van hun integriteitsbeleid. Dit heeft mij niet alleen inzicht gegeven in de overeenkomsten die er zitten in de aanpak van integriteitsissues, maar ook in de verschillen tussen decentrale overheidsinstanties. Het feit dat deze opdracht op landelijke schaal werd uitgevoerd, maakt deze opdracht voor BING bijzonder. Ik heb het daarnaast leerzaam gevonden om samen te kunnen werken met een ander onderzoeksbureau als I&O Research. Dit heeft mij inzicht

'WAT DEZE OPDRACHT UNIEK VOOR MIJ MAAKT, IS DAT IK VOOR BING MET ONDER ANDERE INTEGRITEITS-COÖRDINATOREN EN GRIFFIERS UIT HET HELE LAND HEB KUNNEN SPREKEN OVER DE SUCCESSEN EN AANDACHTSPUNTEN VAN HUN INTEGRITEITSBELEID.'

van I&O Research op het gebied van agressie en geweld en de expertise van BING op het gebied van integriteit is deze samenwerking goed verlopen. Dit resulteerde in een enquête onder 3.060 decentrale politieke ambtsdragers en interviews met 36 organisaties uit het decentrale bestuur. De opgestelde rapportage is daarna aangeboden aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

gegeven in de manier waarop een ander bureau een onderzoek vorm geeft. Door tussentijds veel te schakelen over de inhoud van de rapportage, hebben we ervoor kunnen zorgen dat de rode draad van de rapportage helder op papier kwam te staan en we optimaal van beide expertises gebruik konden maken.'

VOORUITBLIK

**20
21**



2021: MOREEL BERAAD ONLINE

HELLA VAN DEN ELSHOUT & FLOORTJE VAN DUYNÉ

Ook in 2021 gaat BING verder met de nieuwste werkvorm van Moreel beraad: de training Moreel beraad online. Inmiddels zijn er al verschillende digitale trainingen geweest bij bijvoorbeeld een gemeente (in het kader van de aflegging van de eed) en bij verschillende stichtingen, waarbij lastige casuïstiek aan de orde kwam. De training Moreel beraad online is positief en enthousiast ontvangen: het komende jaar gaat BING hiermee dan ook met goede zin en veel inzet verder. Inmiddels staan er alweer diverse onlinetrainingen op de planning.

Hoe het werkt? Een Moreel beraad is een filosofische gespreksmethode om integriteitsdilemma's in groepsverband constructief te bespreken. Deelnemers leren hiermee in concrete situaties een doordachte en afgewogen keuze te maken.

De online variant wordt gegeven in een digitale communicatietool zoals MS Teams. Leuk aan Moreel beraad online is dat er, net als bij de livetraining, verschillende interactieve werkvormen worden gebruikt, waardoor deelnemers worden uitgedaagd en betrokken blijven. Ze voeren denkopdrachten uit en delen de resultaten via de chatfunctie, en krijgen duo-opdrachten die ze samen via de telefoon bespreken. Al met al biedt Moreel beraad een prikkelend en diepgravend programma in een tijdsbestek van drie uur.

De onlinetraining Moreel beraad is geschikt voor alle organisaties en medewerkers die willen nadenken over integriteit en hun eigen beroepsethiek. Meer weten? Neem contact op met Hella van den Elshout.

2021: VERDUURZAMING BING

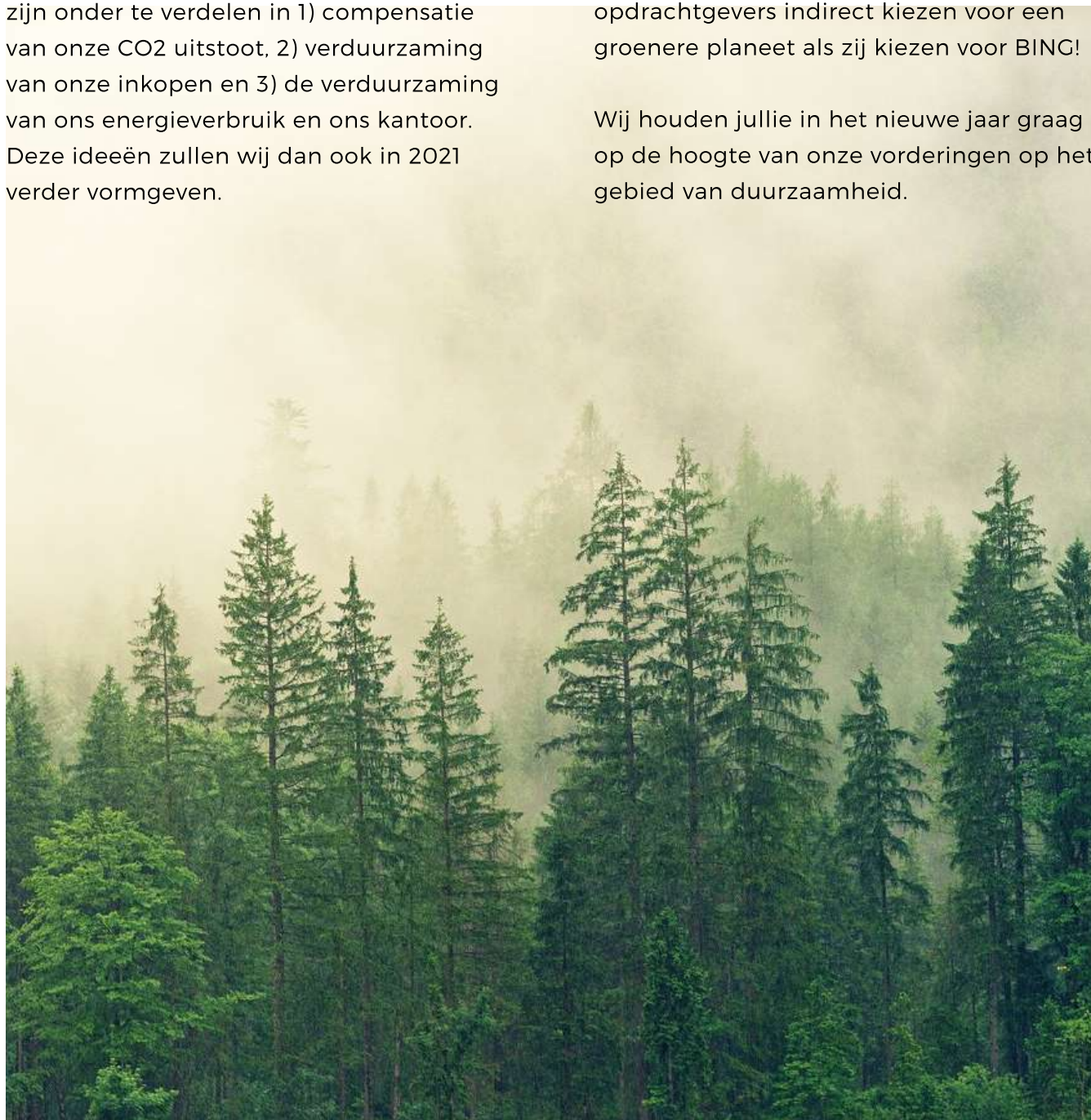
KIRSTEN EULDERINK

Een onderwerp waarmee ik mij het afgelopen jaar, naast het reguliere werk bij BING, heb beziggehouden is duurzaamheid. Samen met collega Floortje onderzochten we hoe we er als BING voorstaan op dit onderwerp en wat wij hierin kunnen verbeteren.

Samen met onze collega's zijn wij tot een aantal nieuwe initiatieven gekomen waar wij erg enthousiast over zijn. De initiatieven zijn onder te verdelen in 1) compensatie van onze CO2 uitstoot, 2) verduurzaming van onze inkopen en 3) de verduurzaming van ons energieverbruik en ons kantoor. Deze ideeën zullen wij dan ook in 2021 verder vormgeven.

Een van de initiatieven betreft een productpartnerschap met Trees for All. Als consultants zitten wij veel in de auto om opdrachten door het gehele land uit te voeren. Dit zorgt natuurlijk voor een hogere CO2 uitstoot. Door productpartner te worden van Trees for All kunnen wij onze uitstoot compenseren. Dit zullen wij gaan doen door voor elke opdracht die wij in de toekomst aannemen een boom te planten via Trees for All. Dat betekent dat ook opdrachtgevers indirect kiezen voor een groenere planeet als zij kiezen voor BING!

Wij houden jullie in het nieuwe jaar graag op de hoogte van onze vorderingen op het gebied van duurzaamheid.



OVER BING

BING is een toonaangevend bureau dat onderzoek verricht en training en advies verzorgt rondom integriteit en omgangsvormen. Door onze specifieke advies- en onderzoekservaring voeren wij opdrachten uit voor zowel (semi-)overheidsorganisaties als private organisaties. De voor het merendeel academisch geschoolde medewerkers van BING kennen hun weg op het terrein van ethiek, gedragswetenschappen, bestuurskunde, bedrijfsrecherche, financiën, onderzoek in geautomatiseerde omgevingen en het juridische instrumentarium. Naast onze repressieve diensten op het gebied van financieel, fraude- en gedragsonderzoek, ondersteunen wij u ook op het gebied van preventie. Door advies over integriteitsbeleid en beheersingsmaatregelen, door het overdragen van kennis en vaardigheden in trainingen en door als vraagbaak te fungeren voor allerlei problemen.



@BureauBING

WWW.BUREAUINTEGRITEIT.NL