

Rapportage voor
Gemeente Spijkenisse

Inzake
'De Stuw'

TEN GELEIDE

Geachte gebruiker van dit rapport,

SBV Forensics B.V. is een professionele, deskundige, en bovenal onafhankelijke en niet vooringenomen dienstverlener op de terreinen van het (in- en extern) voorkomen, onderzoeken en/of herstellen van onregelmatigheden, onrechtmatigheden en/of strafbare gedragingen in voornamelijk een financieel-administratieve context (fraude).

Onze deskundigheid heeft niet alleen betrekking op het op professionele wijze verrichten van onze werkzaamheden, maar ook op het begrijpen van de (juridische = forensische) context waarbinnen deze worden verricht. Het begin van de oplossing van een (juridisch) probleem is het begrijpen van de feiten. Wie in staat is de feiten tot de kern terug te brengen, hoeft de oplossing niet te zoeken maar komt deze 'vanzelf' tegen. Onze onafhankelijkheid uit zich in het feit dat SBV Forensics op geen enkele wijze is gelieerd aan andere (mogelijk conflicterende) vormen van dienstverlening, zoals die van bijvoorbeeld controlerende accountants, advocaten, notarissen, of belastingadviseurs. De niet-vooringenomenheid uit zich in het gegeven dat door medewerkers van SBV Forensics met name bij het uitvoeren van toedrachtsonderzoeken gelijkwaardige energie wordt aangewend voor zowel het bevestigen als het ontkrachten van een vermeende onrechtmatige gedraging.

Aan de uitkomst van onze werkzaamheden kunnen voor betrokkene(n) verstrekkende gevolgen verbonden zijn. Wij vinden dat de beroepsethiek van onze professie voorschrijft dat wij in evenwichtige mate inspanningen plegen voor het vinden van zowel de bevestigende als de ontkrachtende waarheid.

Zoals gegevens moeten worden bewerkt tot relevante informatie, zo is een feit een feit en (nog) geen waarheid.¹ De betekenis van feiten is immer een zaak van dispuut en interpretatie.² De werkelijkheid is nooit objectief waarneembaar,³ maar omdat mensen daar niet tegen kunnen, construeren en interpreteren ze net zo lang tot er een samenhangende geschiedenis is ontstaan, met schuldigen, slachtoffers en een betekenis. En die geschiedenis krijgt, als ze maar door genoeg mensen wordt gedeeld, al snel de status van waarheid.

Dé objectieve of absolute waarheid c.q. zekerheid bestaat niet en is om deze reden in het bewijsrecht ook niet vereist. Derhalve plegen wij in het voorkomende en relevante geval per afzonderlijk onderdeel dan wel in de eindconclusie te werken met waarschijnlijkheidsgradaties, waarbij wij uitgaan van onderstaande tabel. Dit is met name het geval indien ons om een zogenaamd deskundigheidsoordeel is gevraagd.

De hoogste graad van zekerheid die door een deskundige (niet tevens getuige met eigen zintuiglijke waarneming) achteraf verstrekt kan worden is 'met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid', ook wel aan te duiden als 'onomstotelijk'. De ondergrens ligt bij 'met aan zekerheid grenzende onwaarschijnlijkheid'. Hier tussen kan een aantal onderscheidende gradaties van (on)waarschijnlijkheid worden aangegeven. Op een schaal ziet dit er dan als volgt uit:

¹ Gerardus Bolland, hoogleraar Wijsbegeerte van 1896 tot 1922 aan de Universiteit Leiden

² Aldus ook de schrijver en historicus Timothy Carton in een interview in 1997.

³ Bewezen door de natuurkundige Werner Heisenberg in 1927 met de formulering van de onzekerheidsrelatie.

| Waarschijnlijkheid | Kwalificatie |
|---------------------------|--|
| 100 % | Met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid |
| 90 % | Hoogst waarschijnlijk |
| 75 % | Meer dan waarschijnlijk |
| 50 % | Waarschijnlijk |
| 0 % | Onthouding van enig oordeel |
| -/- 50 % | Onwaarschijnlijk |
| -/- 75 % | Meer dan onwaarschijnlijk |
| -/- 90 % | Hoogst onwaarschijnlijk |
| -/- 100% | Met aan zekerheid grenzende onwaarschijnlijkheid |

Daarom verrichten wij het proces van het zoeken, vinden, selecteren, interpreteren en op basis daarvan concluderen van bewijs van financieel-administratieve aard uiterst zorgvuldig, objectief, onafhankelijk en op een controleerbare wijze, volgens vooraf bekende spelregels.⁴

Bij de uitvoering van onze werkzaamheden is de grootst mogelijke zorgvuldigheid, objectiviteit en onafhankelijkheid betracht. Dit laat echter onverlet de immer aanwezige mogelijkheid dat de gebruikte gegevens en/of de afgelegde verklaringen (bewijsmiddelen) al dan niet bewuste onjuistheden, onwaarheden en/of fouten bevatten. Het is onze taak om de gehanteerde bewijsmiddelen op juistheid, waarheid en fouten te controleren. Desalniettemin is een dergelijke omstandigheid nimmer in absolute zin volledig uit te sluiten. Het ons onjuist informeren en/of verstrekken van valse of vervalste stukken komt in het voorkomende geval dan ook voor verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van de betreffende verstrekker.

Dit rapport is een 'werk' in gevolge artikel 10 van de Auteurswet 1912 en is door ons vertrouwelijk verstrekt aan de opdrachtgever. Het auteursrecht hiervan berust bij SBV Forensics. Verspreiding c.q. gebruik hiervan zonder voorafgaande toestemming van SBV Forensics is, anders dan in de gevallen bij of krachtens wet of rechtspraak verplicht, dan ook niet toegestaan (artikel 31 e.v. Auteurswet 1912). Dit verspreidings- c.q. gebruiksverbod geldt ook voor de zogenaamde opvolgende verkrijgers.

SBV Forensics

⁴ Zie het Reglement Onderzoekswerkzaamheden van SBV Forensics.

INHOUDSOPGAVE
Pag.
Samenvatting

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Aanleiding | 1 |
| 2 | Opdrachtbeschrijving | 3 |
| 3 | Overwegingen bij het onderzoek | 5 |
| 3.1 | Onderzoeksdomein..... | 5 |
| 3.2 | Betrokkenen en getuigen | 5 |
| 3.3 | Anonimiteit | 6 |
| 3.4 | Perceptie | 6 |
| 4 | Verrichte werkzaamheden | 7 |
| 4.1 | Interviews met tot het onderzoeksdomein behorende personen | 7 |
| 4.2 | Interviews met overige bij de Gemeente Spijkenisse werkzame personen | 9 |
| 4.3 | Observatie door middel van niet zichtbaar geplaatste camera's..... | 9 |
| 4.4 | Werkplekonderzoek | 12 |
| 4.5 | Analyse urenverantwoordingen | 13 |
| 4.6 | Analyse kas- en voorraadbeheer | 13 |
| 4.7 | Wederhoor | 14 |
| 5 | Urenverantwoording | 15 |
| 5.1 | Urenanalyse | 15 |
| 5.2 | Verklaringen voor geconstateerde verschillen | 20 |
| 5.2.1 | Roostertijd | 20 |
| 5.2.2 | Beschikbaarheid..... | 24 |
| 5.2.3 | Veiligheid..... | 25 |
| 5.2.4 | Begeleiden van het vertrek van jongeren..... | 27 |
| 5.2.5 | Werkzaamheden buiten het centrum..... | 28 |
| 5.3 | Onregelmatigheidstoeslag | 29 |
| 5.4 | Controle van urenstaten..... | 30 |
| 5.5 | Overige bevindingen inzake de urenverantwoording | 32 |
| 5.6 | Samenvattende bevindingen..... | 34 |
| 6 | Kas- en voorraadbeheer | 37 |
| 6.1 | Kasbeheer..... | 37 |
| 6.1.1 | Procedurebeschrijving..... | 37 |
| 6.1.2 | Naleving procedure | 37 |
| 6.2 | Foaien | 38 |
| 6.3 | Voorraadbeheer | 40 |
| 6.3.1 | Registratie breuk, eigen gebruik en representatie | 40 |
| 6.3.2 | Voorraadmutaties tussen wijkcentra | 41 |
| 6.3.3 | Diefstal en/of verduistering | 41 |
| 6.3.4 | Omvang voorraadverschillen..... | 42 |
| 6.3.5 | Niet aan goederen gerelateerde geldstromen | 42 |
| 6.4 | De Z-afslag | 43 |
| 6.5 | Bevindingen per wijk- of jongerencentrum | 44 |
| 6.5.1 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum A'..... | 44 |
| 6.5.2 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum B'..... | 45 |
| 6.5.3 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum C'..... | 47 |
| 6.5.4 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum D' | 48 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 6.5.5 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum E' | 51 |
| 6.5.6 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum F'..... | 53 |
| 6.5.7 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum G' | 55 |
| 6.5.8 | Kas- en voorraadbeheer 'Centrum H' | 56 |
| 7 | Overige onregelmatigheden..... | 59 |
| 7.1 | Onderlinge intimidatie en intimidatie/bedreiging van bezoekers | 59 |
| 7.2 | Seksuele intimidatie..... | 60 |
| 7.3 | Drugsgebruik en/of handel in drugs..... | 60 |
| 7.4 | Vernieling van persoonlijke eigendommen..... | 61 |
| 7.5 | Verbruik van eet- en drinkwaren zonder betaling..... | 62 |
| 7.6 | Disfunctioneren van medewerkers en leidinggevenden | 63 |
| 7.7 | Niet naleven van voorschriften en procedures | 63 |
| 8 | Afsluitende opmerkingen | 69 |
| 8.1 | Cultuur | 69 |
| 8.2 | Samenvattende beschouwing | 71 |

BIJLAGEN

| | |
|------|---|
| I | Ambtelijke integriteit |
| II | Verantwoording cameragebruik |
| III | Noodzaak onderzoek |
| IV | Ter beschikking gestelde bescheiden |
| V | Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV Forensics |
| VI | Uitleg bij interviews |
| VII | Toestemming werkplekonderzoek |
| VIII | Blanco urenstaat |
| IX | Afdruk bestand saldo foaienpot 'Centrum E' |

Samenvatting

Onderzoek

Naar aanleiding van ernstige en concrete verdenkingen omtrent mogelijke onregelmatigheden bij 'De Stuw', hebben wij in opdracht van de Gemeente Spijkenisse een onderzoek uitgevoerd.

Het onderzoek richtte zich op mogelijke onregelmatigheden ten aanzien van de urenverantwoording, het kas- en voorraadbeheer alsmede eventuele overige onregelmatigheden.

Bevindingen ten aanzien van individuele betrokkenen zijn vastgelegd in afzonderlijke rapportages. De onderhavige rapportage bevat een weergave van de algemene bevindingen en is met het oog op de privacy van betrokkenen geanonimiseerd.

Urenverantwoording

Uit de onderzoeksbevindingen is naar voren gekomen dat binnen 'De Stuw' sprake is van het structureel en in aanzienlijke mate verantwoord van uren die niet binnen de betreffende centra zijn gewerkt. De geconstateerde verschillen worden in belangrijke mate veroorzaakt doordat medewerkers niet de daadwerkelijk gewerkte uren verantwoordden, maar de dienst waar de betreffende medewerker voor is ingeroosterd.

Bij het invullen van roosteruren wordt door medewerkers aangegeven dat indien zij soms eerder weggaan, zij bij een andere gelegenheid eerder komen of langer doorwerken. Op grond van de bij de urenanalyse berekende positieve en negatieve verschillen, achten wij het hoogst onwaarschijnlijk dat met deze gestelde handelwijze het korter werken in voldoende mate wordt gecompenseerd.

Voorts dient te worden opgemerkt dat wij het op grond van de afgelegde verklaringen hoogst waarschijnlijk achten dat medewerkers bekend waren, konden zijn, althans behoorden te zijn met het voorschrift dat de daadwerkelijk gewerkte tijd verantwoord dient te worden.

Wij achten het hoogst waarschijnlijk dat de door de medewerkers aangedragen diverse verklaringen de geconstateerde verschillen slechts in geringe mate kunnen verklaren. Aldus zijn wij in algemene zin van oordeel dat door verscheidene medewerkers (soms in zeer aanzienlijke mate) uren zijn verantwoord welke hoogstwaarschijnlijk niet zijn gewerkt, althans waar niet of in onvoldoende mate een verklaring voor is gegeven. Wij merken hierbij op dat specifieke beoordelingen van de urenverantwoordingen van individuele medewerkers, waarin een oordeel wordt gegeven omtrent het individuele verantwoordingsgedrag en de daarbij afgegeven verklaringen, zijn opgenomen in de betreffende individuele rapportages.

Bij de beoordeling van de geconstateerde verschillen dient mede in overweging te worden genomen, dat wij hebben geconstateerd dat de controle van de urenstaten te wensen over laat.

Daarnaast dient te worden opgemerkt dat door de Gemeente Spijkenisse voorts schade wordt geleden doordat medewerkers van 'De Stuw' de voor pauze gebruikte tijd in

afwijking van de geldende regelgeving ten laste van de werkgever laten komen, compensatie- en verlofuren ten onrechte overhevelen naar een volgend jaar en op feestdagen uren als gewerkt verantwoord ook in gevallen waarin zij normaal gesproken niet op deze feestdagen zouden zijn ingeroosterd.

Op basis van onze onderzoeksbevindingen kan de door de Gemeente Spijkenisse geleden schade, uitgedrukt in personele capaciteit, worden gesteld op ruwweg 3 FTE's, hetgeen op een totale bezetting van 26,3 FTE's als zeer aanzienlijk kan worden beschouwd. Daarbij is dan nog geen rekening gehouden met het schadeverhogend effect van de ter zake ten onrechte betaalde onregelmatigheidstoeslag.

Kas- en voorraadbeheer

Op grond van de door ons verrichte onderzoekswerkzaamheden, zijn wij van oordeel dat ondanks de invoering van een nieuwe procedure voor kassawerkzaamheden in november 2004, het afromen van de kas, waarbij kasoverschotten toevloeien naar de foaienpot, en het aanvullen van kastekorten ten laste van de foaienpot, met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid nog steeds plaatsvindt.

Daar komt bij dat verschillende transacties (breuk, eigen gebruik etc.) en diensten (zoals bijvoorbeeld de verhuur van ruimten) niet direct op de kassa worden geregistreerd, maar pas naderhand, bijvoorbeeld kort voordat de administratieve controle (de zogenoemde de Z-afslag) plaatsvindt.

Als gevolg van deze werkwijze ontbreekt het de Gemeente Spijkenisse aan een effectief en efficiënt controlemiddel om de geldstromen binnen 'De Stuw' op juistheid en volledigheid te controleren.

De in bovenstaande gepresenteerde kas- en voorraadverschillen, betreffen slechts de verschillen die kunnen worden gekwantificeerd. Daarbij dient te worden bedacht dat positieve kasverschillen welke in beginsel aan de Gemeente Spijkenisse toekomen, hoogst waarschijnlijk in overwegende mate aan de foaienpot worden toegevoegd. Voorts bestaat geen duidelijk inzicht in de juistheid en volledigheid van geldstromen waar geen goederenbeweging aan ten grondslag ligt. Op grond van deze overwegingen en het beeld zoals dat voortkomt uit de analyse van de Z-afslagen, schatten wij de jaarlijkse schade ten aanzien van kas- en voorraadbeheer tussen € 10.000,- en € 15.000,-.

Daarnaast dient in ogenschouw te worden genomen dat de door medewerkers en vrijwilligers in ontvangst genomen foaien worden aangewend voor activiteiten waar zowel medewerkers als vrijwilligers aan deelnemen. Aldus profiteren ook medewerkers, zij het dan indirect, van ontvangen foaien.

Overige onregelmatigheden

Over ons onderzoek naar andere mogelijke onregelmatigheden, dient te worden opgemerkt dat dit zaken zijn die kennelijk wel leven binnen 'De Stuw', maar dat een deugdelijke onderbouwing hiervoor niet is aangetroffen. Daarbij merken wij op dat enkele van de incidenten die hierbij aan de orde werden gesteld, bij nader onderzoek in voorkomende gevallen reeds geruime tijd geleden hebben plaatsgevonden.

Dat uit het onderzoek niet meer concrete aanwijzingen voor andere mogelijke onregelmatigheden naar voren zijn gekomen, laat zich naar onze mening verklaren door de grote geslotenheid van de groep van medewerkers van 'De Stuw', welke geslotenheid meer dan waarschijnlijk mede een gevolg is van negatieve ervaringen van de medewerkers met een in het verleden uitgevoerd onderzoek.

Slotopmerking

Het beeld zoals dat uit bovenstaande bevindingen naar voren komt, stemt tot somberheid en lijkt mede voort te komen uit de organisatieculturele aspecten. De organisatiecultuur rechtvaardigt echter nimmer het niet voldoen aan de individuele verantwoordelijkheid van de ambtenaar.

Hierbij mag evenwel niet voorbij worden gegaan aan het feit dat wij bij het onderzoek hebben mogen ervaren dat verschillende medewerkers afstand nemen van de hen bekende problemen en zich op individuele wijze willen inzetten voor de hen opgedragen taken en aldus een bijdrage willen leveren aan het realiseren van een positiever imago van 'De Stuw'.

1 Aanleiding

Het sociaal cultureel werk binnen de gemeente Spijkenisse wordt verricht vanuit een negental wijk- en jongerencentra. De ter zake te verrichten activiteiten worden verzorgd door het organisatieonderdeel 'De Stuw' dat onder verantwoordelijkheid valt van de afdeling Onderwijs en Welzijn.

Najaar 2004 heeft een debat plaatsgevonden tussen jongeren enerzijds en de Raad anderzijds. Tijdens dit debat werd door de jongeren aangegeven dat een van de jongerencentra geregeld gesloten was op tijden dat het volgens de openingstijden geopend zou moeten zijn. Daarbij werd aangegeven dat was geconstateerd dat het centrum gesloten was, terwijl wel medewerkers van 'De Stuw' aanwezig zouden zijn.

De wethouder Onderwijs en Welzijn heeft naar aanleiding van dit jongerendebat gezocht een intern oriënterend onderzoek in te stellen naar de openingstijden van het betreffende jongerencentrum. Binnen de afdeling Onderwijs en Welzijn is dit onderzoek uitgevoerd, waarbij alarmlijsten bij de externe particuliere beveiligingsorganisatie zijn opgevraagd en geanalyseerd voor de periode vanaf 1 januari 2004 tot en met medio november 2004. Uit de bevindingen van het oriënterend onderzoek bleek dat bij het betreffende jongerencentrum weliswaar sprake was van een beperkte openstelling, maar dat dit niet strookte met de door de jongeren tijdens het debat geuite beweringen.

Gelet op het niet stroken van de uitspraken van de jongeren met de geconstateerde bevindingen, achtte de Gemeente Spijkenisse het wenselijk zelf een meer gedetailleerd onderzoek uit te voeren. Hiertoe zijn door de afdeling Onderwijs en Welzijn bij de afdeling Personeel, Organisatie en Informatievoorziening (hierna: POI) de urenverantwoordingen van de beheerder en medewerkers van het betreffende jongerencentrum opgevraagd. De verantwoorde uren werden vervolgens vergeleken met de tijden van het in- en uitschakelen van het alarmsysteem zoals deze op de reeds opgevraagde alarmlijsten van de externe beveiligingsorganisatie worden weergegeven. Ook deze nadere analyse werd uitgevoerd voor de periode 1 januari 2004 tot en met medio november 2004. Hierbij werd geconstateerd dat verantwoorde uren (in aanmerkelijke mate) niet aansloten bij de alarmregistraties. Voorts werd geconstateerd dat de deur welke jongeren toegang geeft tot de bar van het betreffende jongerencentrum van een afzonderlijk alarm is voorzien en dat dit alarm geregeld ingeschakeld bleef op tijden dat het algemene alarm was uitgeschakeld en medewerkers van het centrum volgens hun urenverantwoording aanwezig zouden zijn geweest. De bevindingen leken aldus de stelling van de jongeren te bevestigen dat het centrum voor hen niet toegankelijk was, ook als medewerkers van het centrum wel in het pand aanwezig waren.

Bij bovengenoemde meer diepgaande analyse werd geconstateerd dat door de beheerder en medewerkers van het betreffende centrum uren werden verantwoord gedurende perioden waarop het alarm van het centrum stond ingeschakeld en derhalve niemand aanwezig kon zijn geweest. Het aantal als gewerkt verantwoorde uren terwijl het pand gesloten was, zou voor het betreffende centrum voor de periode 1 januari 2004 tot en met medio november 2004 in totaal 450 uur bedragen. Uitgaand van het voor de betreffende medewerkers geldende basisuurloon en de toepasselijke onregelmatigheidstoeslagen, vertegenwoordigde dit aantal uren een schade voor de Gemeente Spijkenisse van (indicatief) € 13.000,- over de onderzochte periode. Teneinde vast te stellen of dit verschijnsel zich beperkte tot het betreffende jongerencentrum dan wel zich tevens uitstrekte tot andere wijk- en jongerencentra binnen de gemeente Spijkenisse, werd door de afdeling Onderwijs en Welzijn besloten een vergelijkbare analyse uit te voeren voor enkele andere centra. De bevindingen van deze aanvullende analyse

onderbouwden het vermoeden dat bij de andere centra sprake een was van vergelijkbare handelwijze.

Door de afdeling Onderwijs en Welzijn werd vastgesteld dat de gehanteerde analyse-methode slechts toepasbaar was voor medewerkers die werkzaam zijn op een centrum en geen ambulante functie hebben, een eigen code gebruiken om het alarm van het centrum in- en uit te schakelen en periodiek een urenstaat inleveren. Gelet op de indicatief bepaalde schade die uit de beperkte analyse reeds voortvloeide, werd het wenselijk geacht om een integraal onderzoek te doen uitvoeren naar de urenverantwoording door de medewerkers van het organisatieonderdeel 'De Stuw'.

Bij de interne beraadslagingen omtrent de wenselijkheid van en aanpak voor nader onderzoek, werd tijdens een overleg tussen de gemeentesecretaris, de afdeling Onderwijs en Welzijn en de afdeling POI onder meer aan de orde gesteld of er ten aanzien van het voorgestelde onderzoeksdomein, het organisatieonderdeel 'De Stuw', nog sprake was van aanvullende mogelijke onregelmatigheden welke aan een nader onderzoek dienden te worden onderworpen. Daarbij werd vastgesteld dat ten aanzien van de financiële verantwoording sprake was van een structureel probleem in die zin dat ter zake geldende administratieve voorschriften niet werden nageleefd en sprake was van aanzienlijke voorraad- en kasverschillen, welke indicatief werden geraamd op een jaarlijks verlies van € 25.000,- à € 30.000,-.

Tijdens genoemd overleg is tevens de vraag gesteld of naast de besproken problemen verdere informatie bekend was omtrent mogelijke andere onregelmatigheden. In dit verband werden de navolgende mogelijke onregelmatigheden genoemd:

- Onderlinge intimidatie en intimidatie/bedreiging van bezoekers;
- Seksuele intimidatie;
- Drugsgebruik en/of handel in drugs;
- Vernieling van persoonlijke eigendommen;
- Verbruik van eet- en drinkwaren zonder betaling;
- Disfunctioneren van medewerkers en management;
- Niet naleven van voorschriften en procedures.

Gelet op de verplichting van de gemeente om op passende wijze om te gaan met publieke middelen (zie bijlage II), het belang dat de Gemeente Spijkenisse hecht aan ambtelijke integriteit (zie meer algemeen bijlage I), en de aanzienlijke indicatieve verliezen die (over een betrekkelijk korte periode) uit de oriënterende analyses naar voren kwamen, werd het wenselijk geacht naar de urenverantwoording, het kas- en voorraadbeheer en mogelijke andere onregelmatigheden een nader onderzoek te doen verrichten. Gelet op de aard en omvang van een dergelijk onderzoek, heeft de sector Welzijn namens het college van B en W besloten een onafhankelijk extern onderzoeksbureau het onderzoek te doen uitvoeren. Aan SBV Forensics B.V. is ter zake een daartoe strekkende opdracht verleend.

2 Opdrachtbeschrijving

Voor uitvoering van de onderzoekswerkzaamheden is de navolgende opdrachtbeschrijving gehanteerd:

SBV Forensics B.V. stelt een nader onderzoek in naar mogelijke onregelmatigheden begaan door medewerkers belast met het sociaal cultureel werk binnen de gemeente Spijkenisse.

Het onderzoek zal zich richten op onder meer het tijdschrijven door de betreffende medewerkers/onterecht niet gewerkte uren, alsmede het beheer van de kassa's en de voorraden zoals deze aanwezig zijn bij de centra van waaruit het sociaal cultureel werk wordt verricht.

Het onderzoek zal zich vooralsnog beperken tot de periode vanaf 1 januari 2004.

3 Overwegingen bij het onderzoek

3.1 Onderzoeksdomein

Het sociaal cultureel werk wordt binnen 'De Stuw' uitgevoerd door medewerkers in vaste of tijdelijke dienst, stagiar(e)s en vrijwilligers. De wijk- en jongerencentra waarin deze werkzaamheden worden verricht, worden bezocht door (voornamelijk) inwoners van de gemeente Spijkenisse.

Gelet op de ons bij aanvang van het onderzoek beschikbaar gestelde informatie, hebben wij het onderzoek beperkt tot uitsluitend medewerkers in vaste of tijdelijke dienst.

Van de opdrachtgever ontvingen wij een lijst van medewerkers van 'De Stuw'. Hierop stonden 39 medewerkers vermeld, waaronder een drietal stagiair(e)s alsmede een vijftal medewerkers die langdurig ziek zouden zijn of reeds elders zouden zijn geplaatst. Gelet op het tijdelijke en bijzondere karakter van hun dienstverband, zijn de stagiair(e)s niet in het onderzoek betrokken. Ook ten aanzien van het vijftal medewerkers waarvan werd aangegeven dat zij langdurig ziek zouden zijn of reeds elders waren geplaatst, is besloten hen niet in het onderzoek te betrekken. Naderhand bleek dat recentelijk een nieuwe medewerker was aangesteld die niet op de door ons ontvangen lijst was vermeld. Besloten is om deze medewerker toe te voegen aan de in het onderzoek te betrekken personen. Aldus werden initieel 32 medewerkers tot het onderzoeksdomein gerekend.

Tijdens het onderzoek liet een medewerker zich bij gelegenheid van het eerste interview bijstaan door een raadsman. Vanwege een meningsverschil omtrent de inhoud van de verslaglegging is het met deze medewerker niet tot een interview gekomen. De betreffende medewerker was ziek geweest en bevond zich in een reïntegratietraject. Overigens bestonden er tegen deze medewerker geen concrete verdenkingen ten aanzien van onregelmatigheden. Hoewel de arbo-arts de medewerker in staat achtte mee te werken aan interviews, had de arts van de medewerker hieromtrent een andere opinie, die ook schriftelijk is medegedeeld aan de Gemeente Spijkenisse. Gelet op voorenstaande, is besloten de betreffende medewerker uit het onderzoeksdomein te verwijderen.

3.2 Betrokkenen en getuigen

Opgemerkt dient te worden dat ten aanzien van een onderzoek onderscheid kan worden gemaakt tussen betrokkenen en getuigen. Als betrokkene wordt aangemerkt een ieder ten aanzien van wie op enig moment voorafgaand aan of tijdens het onderzoek aanwijzingen ontstaan van mogelijke (concrete) onregelmatigheden.

Wij merken op dat ten aanzien van het onderhavige onderzoek, alle personen aangesteld bij 'De Stuw' in vast of tijdelijk dienstverband, door ons zijn aangemerkt als betrokkene in ruime zin, zijnde betrokkenen in enge zin, zoals hierboven gedefinieerd en zoals bedoeld in het 'Reglement onderzoeksbevindingen SBV Forensics, alsmede getuigen.

Ten aanzien van dit onderzoek zijn door ons drie groepen van betrokkenen in enge zin onderscheiden, op basis van de te hanteren onderzoeks aanpak:

- Medewerkers waarvan de urenverantwoording in voldoende mate kan worden beoordeeld door middel van administratief onderzoek en interviews;

- Medewerkers waarvan de urenverantwoording niet door middel van administratief onderzoek en interviews kan worden beoordeeld, maar waarvoor additionele onderzoeksmethoden aangewend kunnen worden;
- Medewerkers waarbij voor de beoordeling van de urenverantwoording als onderzoeksmiddel slechts het instrument van interviews ter beschikking staat.

Vooruitlopend op de bespreking van de inzet van het additionele onderzoeksinstrument van objectgerichte plaatsing van niet zichtbaar geplaatste camera's (zie paragraaf 4.3), zij opgemerkt dat dit onderzoeksmiddel voor wat betreft de urenverantwoording aldus slechts is ingezet voor een beperkt aantal betrokkenen in enge zin. Daarbij wordt opgemerkt dat hetzelfde middel ook is aangewend als instrument voor het onderzoek naar vermeende onregelmatigheden inzake kas- en voorraadbeheer ten aanzien van een beperkt aantal (zelfde dan wel andere) betrokkenen in enge zin.

3.3 Anonimiteit

Gelet op de aard van de in de aanleiding gestelde mogelijke overige onregelmatigheden, kon onderlinge intimidatie en bedreiging niet worden uitgesloten en hebben wij de opdrachtgever voorgesteld de vastleggingen ten aanzien van voor het onderzoek als betrokkene aan te merken personen te anonimiseren door de betreffende personalia te vervangen door alfanumerieke codes van zes posities.

Het waarborgen van de anonimiteit heeft mede plaatsgevonden teneinde medewerkers gelegenheid te geven hen bekende mogelijke onregelmatigheden kenbaar te maken, zonder het risico te lopen daarop direct dan wel indirect te worden aangesproken.

Teneinde de anonimiteit ook na afronding van het onderzoek voor zover mogelijk te kunnen waarborgen, is reeds bij aanvang van het onderzoek besloten om de verslaglegging te splitsen in het voorliggende algemeen deel en afzonderlijke, persoonsgerelateerde rapportages, waarin relevante onderdelen van andere betrokkenen zijn weergegeven met (slechts) vermelding van de betreffende persoonscode.

Wij merken in dit verband op dat anonimiteit in absolute zin door ons niet kan worden gewaarborgd, noch in feitelijke noch in juridische zin. Daarbij dient te worden bedacht dat indien door of tegen de opdrachtgever juridische procedures worden geëntameerd door ons op verzoek van en aan de opdrachtgever (relevante delen van) niet geanonimiseerde verklaringen kunnen worden overlegd.

Tenslotte merken wij in dit verband op dat met het oog op de anonimiteit in deze rapportage steeds gesproken wordt van medewerker, ook waar bedoeld wordt op medewerkers.

3.4 Perceptie

Hoewel er gedurende het onderzoek veel (publieke) commotie is geweest omtrent het onderzoek, alsmede omtrent aspecten van de uitvoering daarvan, bleek ons dat het merendeel van de medewerkers nadrukkelijk instemde met het gegeven dat een onderzoek werd verricht. De noodzaak tot instelling van een onderzoek wordt ook binnen 'De Stuw' gevoeld. In bijlage III is een aantal citaten opgenomen waaruit deze instemming kan worden opgemaakt.

4 Verrichte werkzaamheden

In het kader van bovengenoemde opdrachtbeschrijving zijn de navolgende onderzoekswerkzaamheden verricht:

- Interviews met tot het onderzoeksdomein behorende personen
- Interviews met overige bij de Gemeente Spijkenisse werkzame personen
- Observatie door middel van niet zichtbaar geplaatste camera's
- Werkplekonderzoek
- Administratief onderzoek bestaande uit:
 - Analyse urenverantwoordingen
 - Analyse kas- en voorraadbeheer
- Wederhoor.

In onderstaande gaan wij nader op deze verrichte onderzoekswerkzaamheden in. Een overzicht van de voor het verrichten van deze werkzaamheden door de opdrachtgever ter beschikking gestelde bescheiden is opgenomen in bijlage IV.

4.1 Interviews met tot het onderzoeksdomein behorende personen

Alle tot het onderzoeksdomein behorende personen zijn uitgenodigd voor een eerste interview. Sommige van deze personen zijn twee- of zelfs driemaal geïnterviewd. Alle interviews zijn door twee medewerkers van SBV Forensics afgenomen. In onderstaande wordt nader ingegaan op daarbij relevante aspecten.

Vrijwilligheid en medewerking

Teneinde de betreffende medewerkers niet onnodig te verrassen, is in overleg met de opdrachtgever besloten hen door de Gemeente Spijkenisse een brief te doen sturen waarin het onderzoek wordt aangekondigd en zijn zij vervolgens, eveneens per brief van de Gemeente Spijkenisse, voor een interview uitgenodigd. Op ons verzoek heeft de Gemeente Spijkenisse als bijlage bij de uitnodigingsbrief het 'Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV Forensics' meegezonden (zie bijlage V). Met de naleving van de bepalingen van dit reglement menen wij te voldoen aan de vereiste behoorlijkheden- en zorgvuldigheidsnormen zoals die uit wet en rechtspraak voortvloeien.

In artikel 11 van genoemd reglement is de navolgende bepaling opgenomen:

"Tenzij bij of krachtens wet, overeenkomst of rechterlijk oordeel anders is bepaald, is de medewerking aan het onderzoek gebaseerd op vrijwilligheid en/of toestemming. Hiervan wordt steeds mondeling mededeling gedaan aan geïnterviewde(n), welke mededeling en de daarop gebaseerde vrijwilligheid en/of toestemming van de geïnterviewde(n) in de gespreksaantekeningen van een interview en/of het schriftelijke verslag (zie in deze artikel 13c) wordt vastgelegd en in het onderzoeksdossier wordt bewaard."

Gelet op de arbeidsrelatie met de Gemeente Spijkenisse (instructiebevoegdheid) is voorafgaand aan ieder interview nogmaals medegedeeld dat betrokkenen (1) in opdracht dan wel op verzoek van de werkgever zijn verschenen en (2) dat betrokkene zich zou kunnen verschonen antwoord te geven op vragen waarmee betrokkene zichzelf eventueel zou kunnen belasten (zie bijlage VI).

Bijstand

Zowel in de door de opdrachtgever verzorgde correspondentie als in de door de Gemeente Spijkenisse georganiseerde voorlichtingsbijeenkomsten, is aangegeven dat medewerkers zich desgewenst bij de interviews konden laten bijstaan door een raadsman/vertrouwenspersoon. Uit de definitie van 'betrokkenen' zoals gehanteerd in het (vooraf toegezonden) 'Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV Forensics' vloeit voort dat een dergelijke raadsman geen zelfstandige positie jegens SBV inneemt, doch als adviseur van een betrokkene optreedt.

Verslag

Tijdens elk interview is een verslag opgesteld, dat direct na afloop is afgedrukt, waarna de geïnterviewde in de gelegenheid is gesteld het verslag zelfstandig door te lezen en zo nodig / desgewenst correcties door te geven. Na verwerking van correcties is het verslag nogmaals afgedrukt, waarna de geïnterviewde in de gelegenheid is gesteld om op basis van vrijwilligheid het verslag samen met de interviewers te ondertekenen, zodat naderhand geen onduidelijkheid kan ontstaan over hetgeen tijdens het interview is besproken. Desgewenst is aan de geïnterviewde een afdruk van het verslag verstrekt.

Ongeoorloofde druk

Artikel 13a van het 'Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV' bevat de navolgende bepalingen:

"SBV Forensics onthoudt zich bij het afnemen van interviews en overige contacten van het doen van misleidende mededelingen/gedragingen en het toepassen van psychische en/of fysieke druk/ dwang. De medewerker van SBV Forensics handelt bij het vervullen van zijn taak in de bijzondere hoedanigheid van onderzoeker c.q. deskundige. De medewerker maakt zijn hoedanigheid bekend door haar in zijn optreden c.q. schriftelijke uitlatingen duidelijk te laten blijken."

Deze bepalingen zijn steeds nageleefd. Naast het bewijsaspect, vormt dit één van de redenen voor het steeds door twee medewerkers afnemen van interviews. Desalniettemin hebben acht betrokkenen bij SBV Forensics schriftelijk geklaagd dat het interview op een '(politie-)verhoor' zou hebben geleken.

Een 'politieverhoor' kan worden gedefinieerd als:

"... een ondervraging die een getuige of verdachte door daartoe bevoegde ambtenaren ondergaat. Alleen al uit deze formulering valt te halen dat het verhoor iets anders is dan een normaal gesprek tussen twee of meer personen. Ondervragen houdt onder meer in, dat het initiatief ligt bij degene die ondervraagt.

...

Het doel van het verhoor is er slechts één: de waarheidsvinding."¹

¹ H.M. van den Andel, Handleiding verdachtenverhoor: handhaving, controle en opsporing in de praktijk, VUGA, 1997, p.11.

De door SBV Forensics afgenomen interviews betroffen eveneens niet een normaal gesprek tussen twee of meer personen, doch een ondervraging van betrokkenen gericht op waarheidsvinding, waarbij het initiatief en de regie over het gesprek lag bij de interviewers.

Gelet op bovenstaande definitie van een verhoor en het gestelde ten aanzien van de door ons afgenomen interviews, zou kunnen worden beredeneerd dat de interviews in enkele opzichten overeenkomsten vertonen met een politieverhoor. Aangenomen mag worden dat de schriftelijke klachten evenwel eerder betrekking hadden op de perceptie van de interviews door de geïnterviewden. In dit verband dient te worden opgemerkt dat de interviews op zeer prettige wijze zijn verlopen en verscheidene geïnterviewden dit direct na afloop van het interview dan wel naderhand mondeling hebben medegedeeld aan de interviewers en/of het management. Hieronder bevonden zich ook medewerkers die schriftelijk de vergelijking met een '(politie-)verhoor' hebben gemaakt.

4.2 Interviews met overige bij de Gemeente Spijkenisse werkzame personen

Naast interviews met tot het onderzoeksdomein behorende personen, hebben voor een beter begrip van ter zake geldende procedures en voorschriften interviews plaatsgevonden met een tweetal administratieve medewerkers van de afdeling Onderwijs en Welzijn alsmede met een medewerker van de afdeling POI.

4.3 Observatie door middel van niet zichtbaar geplaatste camera's

In dit concrete geval is er voor gekozen voor de ontlastende dan wel belastende bewijsvoering ten aanzien van een beperkt aantal individuele medewerkers additioneel en tijdelijk gebruik te maken van het bijzondere onderzoeksmiddel van niet zichtbaar geplaatste camera's, overigens zonder vastlegging van geluid.

Regelgeving

Voor het juridisch kader en verantwoording ter zake van de toepassing van dit bijzonder onderzoeksinstrument, verwijzen wij in naar bijlage II gebruik camera's.

Aard en ernst van de litigieuze feiten

Ten aanzien van de aard en ernst van de litigieuze feiten, verwijzen wij naar het gestelde in hoofdstuk 1 'Aanleiding'. Hierbij merken wij op dat voor zover ten aanzien van de vermeende onregelmatigheden gesproken kan worden van misdrijven in strafrechtelijke zin, sprake is van mogelijke ambtsmisdrijven dan wel misdrijven met een strafverzwarende omstandigheid omdat ze door een ambtenaar zijn gepleegd. Voorts zij in dit verband verwezen naar bijlage I ambtelijke integriteit waar nader wordt ingegaan op ambtelijke integriteit.

Noodzakelijkheid

Reeds uit de door de afdeling Onderwijs en Welzijn uitgevoerde oriënterende analyses ten aanzien van de urenverantwoording, bleek dat door verschillende medewerkers,

verspreid over meerdere locaties van het organisatieonderdeel 'De Stuw' in soms aanzienlijke mate onjuiste urenverantwoordingen waren opgemaakt en ingeleverd.

Vastgesteld is dat binnen 'De Stuw' verschillende medewerkers werkzaam zijn, die om onbekende redenen geen urenverantwoordingen opmaken en inleveren, die hun werkzaamheden niet aan het begin dan wel het einde van de openingstijden van de wijk- en jongerencentra verrichten, dan wel een ambulante functie hebben en hun werkzaamheden ten dele buiten de betreffende centra verrichten. De door deze medewerkers gewerkte uren, kunnen niet door middel van een administratief onderzoek op juistheid worden gecontroleerd.

Gelet op hetgeen binnen de Gemeente Spijkenisse bekend was ten aanzien van de cultuur binnen het organisatieonderdeel 'De Stuw', mede gebaseerd op eerdere ervaringen, bestond bij de Gemeente Spijkenisse de stellige overtuiging dat de mate van bereidheid van medewerkers van 'De Stuw' om loyaal en volledig mee te werken aan waarheidsvinding door middel van interviews zeer gering zou zijn. Aldus bestond voorzienbaar geen mogelijkheid om de voor de genoemde beperkte groep medewerkers kennelijke ontoereikendheid van het onderzoeksmiddel administratieve analyse, op te vangen door middel van een op interviews gebaseerde onderzoeksaanpak.

Mede gelet op de vermoedens die aanwezig waren omtrent overige onregelmatigheden van ernstige aard, zoals aangegeven in hoofdstuk 1, en vanuit vorenstaande overwegingen, is in tweede instantie in overleg met de opdrachtgever besloten tot een objectgerichte inzet van niet zichtbaar geplaatste camera's teneinde aldus op additionele wijze in de voorzienbare 'bewijsnood' te kunnen voorzien.

Binnen de horeca zijn veelvuldige (geringe) kasverschillen inherent aan de (aard van de) bedrijfsprocessen. Gelet op de overeenkomsten in het bedrijfsproces, mocht worden verwacht dat bij de wijk- en jongerencentra van 'De Stuw' eveneens sprake is van veelvuldige (kleine) kasverschillen. Bij de administratieve verwerking van de kassaverantwoordingen werden kasverschillen echter slechts in zeer beperkte mate aangetroffen. Aldus ontstond de stellige overtuiging dat nog steeds sprake was van het 'afromen' van de kassa's, waarbij ontvangen fooien worden aangewend om een kastekort aan te zuiveren en eventuele kasoverschotten aan de fooienpot worden toegevoegd, ook na de in november 2004 doorgevoerde procedurewijziging, waarin het 'afromen' uitdrukkelijk niet is toegestaan.

Ook ten aanzien van deze verdenking bestond bij ons de overtuiging dat een uitsluitend op interviews gebaseerde onderzoeksaanpak ter zake niet tot waarheidsvinding zou kunnen leiden. Gelet op deze overweging, en de in bovenstaande aangehaalde vermoedens omtrent onregelmatigheden van ernstige aard mede in ogenschouw nemend, alsmede de in de Gemeentewet vastgelegde bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden van gemeentelijke bestuurders in deze, is ook ten aanzien van deze mogelijke onregelmatigheden, in overleg met de opdrachtgever besloten tot een onderzoeksaanpak waarin additioneel en tijdelijk gebruik wordt gemaakt van een zoveel mogelijk objectgerichte toepassing van het bijzondere onderzoeksmiddel van niet zichtbaar geplaatste camera's.

Naar ons professioneel inzicht bestond geen ander redelijk middel ter bereiking van het redelijke doel van additionele waarheidsvinding.

Duur van de plaatsing

Op de verschillende locaties zijn camera's geplaatst tussen 8 en 10 april 2005, en verwijderd op 9 mei 2005. Voor de bepaling van de duur van de observatieperiode hebben de navolgende overwegingen een rol gespeeld:

- De periode dient maximaal voldoende lang te zijn om een getrouw beeld te kunnen verkrijgen van de tijdstippen van aanvang en einde van werkzaamheden van betrokkenen. Bij een te korte periode bestaat het risico dat geconstateerde gedragingen niet representatief zijn. Hierbij dient mede in overweging te worden genomen dat verscheidene betrokkenen in deeltijd zijn aangesteld, en het aantal wekelijkse diensten derhalve beperkt is.
- De periode dient maximaal voldoende lang te zijn om een getrouw beeld te kunnen verkrijgen van de wijze waarop medewerkers kassahandelingen verrichten. Er dient sprake te zijn van structureel en systematisch verrichte onregelmatigheden; vergissingen, bijvoorbeeld als gevolg van grote drukte, dienen te worden uitgesloten. Ook hier dient mede in overweging te worden genomen dat verscheidene betrokkenen in deeltijd zijn aangesteld, en het aantal wekelijkse (kassa-) diensten derhalve beperkt is.
- Omzet wordt periodiek afgestort, waarbij eveneens periodiek een administratieve verantwoording plaats vindt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van vastleggingen in het kassa-systeem die op een strook kunnen worden vastgelegd, de zogenaamde Z-afslag. Omdat bij de administratieve verantwoording van deze strook gebruik wordt gemaakt, wordt de gehele procedure ook wel kortweg aangeduid als 'de Z-afslag'. Bij de bepaling van de duur van de cameraplaatsing heeft mede een rol gespeeld de wenselijkheid om voor elk centrum tevens een (voorbereiding van een) 'Z-afslag' in de observatieperiode te betrekken.

Gelet op bovenstaande overwegingen is besloten tot plaatsing gedurende vooralsnog een maand, waarbij in verband met de benodigde tijd voor plaatsing en verwijdering enige uitloop is meegenomen. Als gevolg van het ontdekken van één van de camera's, zijn de camera's kort voor verstrijken van de beoogde periode verwijderd.

Objectgerichte plaatsing

Teneinde de inbreuk op de privacy zo veel mogelijk te beperken, zijn de camera's waar mogelijk objectgericht geplaatst:

- Direct op de ingang, teneinde het tijdstip van binnentreden of verlaten van de panden met het oog op de urenverantwoording door medewerkers te kunnen registreren;
- Direct boven de kassa, teneinde te kunnen vaststellen of verkooptransacties (correct) op de kassa worden verwerkt;
- Overzicht van de toeg, teneinde te kunnen vaststellen of verkooptransacties plaatsvonden. Bij vaststelling van verkooptransacties kon vervolgens worden beoordeeld of ter zake correcte kassaverwerking volgde;
- Enkele werkplekken van beheerders waar de Z-afslagen plegen te worden voorbereid.

Algemene overzichtscamera's gericht op het in beeld brengen van algemene gedragingen van personen, zijn niet toegepast. Ook is geen geluid opgenomen.

Uitkijken beeldmateriaal

Reeds bij het besluit tot inzet van het additionele bijzondere onderzoeksmiddel van niet zichtbaar geplaatste camera's, werd besloten het beschikbaar komende beeldmateriaal zo veel mogelijk gericht en selectief uit te kijken, teneinde de inbreuk op de privacy van niet-betrokkenen, waaronder bezoekers, vrijwilligers en medewerkers, zo veel als mogelijk te beperken.

Het uitkijken van het beschikbare beeldmateriaal heeft gericht en selectief plaatsgevonden. Zo werd voor de beoordeling van de kassahandelingen gericht gekeken naar aanvang en einde van een dienst om vast te stellen of de procedureel voorgeschreven zogenoemde 120- en 130-afslagen plaatsvonden. Tusseliggende perioden werden steekproefsgewijs bekeken en uitsluitend in geval van mogelijke onregelmatigheden werd de betreffende gedraging volledig uitgekeken.

Met het oog op de urenverantwoording, zijn camera's geplaatst bij de toegang waar zich het alarm bevond. Naar verwachting zouden betrokkenen van deze toegang gebruik maken om zich toegang te verschaffen tot het centrum teneinde aldaar hun werkzaamheden te verrichten. Vastgesteld is dat bij enkele centra door betrokkenen na uitschakeling en voor inschakeling van het alarm andere toegangen worden gebruikt, zodat een effectief onderzoek van de urenverantwoordingen voor geselecteerde betrokkenen niet mogelijk bleek. Het betreffende beeldmateriaal is vervolgens niet verder uitgekeken en vernietigd.

Met het oog op de identificatie van betrokkenen zijn door de afdeling POI afschriften van identiteitsbewijzen ter beschikking gesteld. In gevallen waarin deze niet voorhanden waren dan wel identificatie aan de hand van deze identiteitsbewijzen niet kon plaatsvinden, zijn enige korte beeldfragmenten aan een medewerker van de afdeling Onderwijs en Welzijn getoond.

Bewaring en vernietiging beeldmateriaal

Gedurende de perioden dat het beeldmateriaal niet werd gebruikt, en het onderzoek nog niet was afgerond, lag dit opgeslagen in een afgesloten kluis, en was het beeldmateriaal aldus uitsluitend toegankelijk voor de onderzoekers.

Niet relevant gebleken beeldmateriaal is vernietigd.

4.4 Werkplekonderzoek

Na analyse van de interviewverslagen van een aantal medewerkers bleek sprake van tegenstrijdigheden ten aanzien van het kasbeheer van één van de centra. Naar aanleiding van deze tegenstrijdigheden is aan de hoogst ambtelijk verantwoordelijke van de opdrachtgever verzocht om in aanwezigheid van een lid van het management en de betreffende medewerker zelf, de werkplek te mogen onderzoeken. Met inachtneming van de in artikel 125d Ambtenarenwet gestelde bevoegdheid, is deze toestemming door de opdrachtgever verleend (zie bijlage VII), waarna bedoeld onderzoek heeft plaatsgevonden.

Het werkplekonderzoek heeft op 9 augustus 2005 plaatsgevonden, waarbij een aantal administratieve bescheiden alsmede een tiental diskettes in afzonderlijke, verzegelde en door betrokkene getekende enveloppen, is veilig gesteld. De enveloppen zijn tijde-

lijk onder ons beheer genomen. Op 12 augustus 2005 zijn enveloppen in aanwezigheid van de betrokken medewerker geopend, waarna de betrokken medewerker omtrent de inhoud is geïnterviewd.

Van een beperkt aantal bescheiden zijn afschriften vervaardigd. Van de tien diskettes is ten behoeve van nader onderzoek op forensisch verantwoorde wijze een zogenaamd 'image' vervaardigd, waarbij gewaarborgd is dat de inhoud van de diskettes op geen enkele wijze is gewijzigd. De betreffende bescheiden en diskettes zijn na beëindiging van het interview weer aan de betrokkene ter hand gesteld.

4.5 Analyse urenverantwoordingen

Door medewerkers van 'De Stuw' wordt voor elke periode van vier weken een urenstaat ingevuld. Voor medewerkers waarvoor dit op grond van de aard van de functie en de locatie(s) waar de werkzaamheden plegen te worden verricht mogelijk was, zijn de verantwoorde uren vergeleken met de openings- en sluitingstijden volgens de alarmlijsten van de externe beveiligingsorganisatie. De geconstateerde verschillen zijn nader geanalyseerd en tijdens interviews met medewerkers besproken. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de daarbij geconstateerde bevindingen.

Voor een selecte groep van medewerkers is getracht door middel van objectgericht, niet zichtbaar geplaatste camera's de juistheid van de urenverantwoording van deze medewerkers vast te stellen. Kort na aanvang van het uitkijken van het hieruit voortvloeiende beeldmateriaal, is gebleken dat op deze wijze onvoldoende grondslag zou kunnen worden verkregen ten einde over de betreffende urenverantwoording een oordeel te kunnen vormen. Derhalve is besloten het betreffende beeldmateriaal niet verder uit te kijken, en is het beeldmateriaal vernietigd.

4.6 Analyse kas- en voorraadbeheer

Medewerkers van 'De Stuw' dienen na het verrichten van een bardienst de kas op te maken. Dit vereist bepaalde handelingen zoals het maken van zogenoemde 120X- en 130X-uitdraaien van de kassa, het tellen van het aanwezige kasgeld en het invullen van kassaregistratieformulieren. Het geld dient met andere bescheiden in geldkoker-tjes te worden afgestort in een grondkluis.

De beheerder dient de inhoud van de geldkokers af te stemmen met de overige door de medewerkers verstrekte gegevens. Verschillen dienen te worden geanalyseerd en besproken met de medewerker en in voorkomende gevallen te worden gemeld.

Daarnaast stelt de beheerder periodiek een Z-afslag samen en worden voorraadtellingen verricht. Deze gegevens worden met de kassa registratieformulieren ter beschikking gesteld van de financiële administratie van 'De Stuw', die aan de hand van de verstrekte gegevens zorg draagt voor de door de financiële afdeling gewenste journaalposten.

De financiële administratie maakt eveneens een analyse van de geconstateerde onregelmatigheden en stelt die ter beschikking van de managers van de beheerders.

SBV Forensics had de beschikking over deze analyses over de periode van 1 januari 2004 tot en met april 2005. Tevens werden alle kassaregistratieformulieren en overige gegevens van de Z-afslagen van alle wijk- en jongerencentra over de laatst gemaakte Z-afslag (diverse data in april 2005) verstrekt.

De hieraan ontleende gegevens zijn in interviews met medewerkers en beheerders besproken; de bevindingen van deze onderzoekswerkzaamheden zijn weergegeven in hoofdstuk 6.

Voor zover relevant is beeldmateriaal verkregen uit de objectgerichte inzet van niet zichtbaar geplaatste camera's (bijvoorbeeld kassa's) in het onderzoek betrokken. Niet relevant gebleken beeldmateriaal is vernietigd.

4.7 Wederhoor

Naast onderhavige rapportage, waarin uitsluitend algemene en geanonimiseerde bevindingen zijn opgenomen, is besloten voor elke tot het onderzoeksdomein gerekende betrokkene een rapportage op te stellen waarin de hem of haar betreffende bevindingen zijn opgenomen.

Na afronding van de onderzoekswerkzaamheden zijn in concept 31 persoonsrapportages opgesteld. Per brief van 12 augustus 2005 hebben wij de betrokken personen uitgenodigd om met ons een afspraak te maken teneinde op ons kantoor in het kader van wederhoor kennis te komen nemen van de hen betreffende onderzoeksbevindingen en de conceptrapportage te beoordelen op mogelijke onjuistheden van feitelijke aard. Daarbij hebben wij aangegeven dat tot en met 31 augustus 2005 de mogelijkheid bestond om in het kader van wederhoor een reactie in te dienen.

Aan de betrokkenen die op dat moment nog geen afspraak hadden gemaakt om gebruik te maken van de hen geboden mogelijkheid tot wederhoor, hebben wij op 23 augustus 2005 wederom een brief gestuurd, waarin wij hebben herinnerd aan de gelegenheid tot wederhoor en nogmaals gewezen op 31 augustus als uiterste datum voor het indienen van een reactie.

Drie medewerkers hebben van de hen geboden mogelijkheid tot wederhoor gebruik gemaakt. Voor zover zij behoefte hadden te reageren op in de conceptrapportage aangetroffen mogelijke onjuistheden van feitelijke aard, is deze reactie schriftelijk vastgelegd, door ons verwerkt bij de betreffende onderdelen van de rapportage en integraal als bijlage aan de rapportage toegevoegd. Hierna zijn de betreffende rapportages door ons definitief vastgesteld. Eén medewerker heeft een afspraak gemaakt om in het kader van wederhoor de conceptrapportage te komen beoordelen, maar heeft kort voor deze afspraak telefonisch medegedeeld daar alsnog van af te willen zien.

Ten aanzien van de betrokkenen waarvan wij op 31 augustus 2005 nog geen enkele reactie hadden vernomen, zijn wij er vanuit gegaan, zoals ook al aangekondigd in ons schrijven van 12 augustus 2005, dat zij geen gebruik wensten te maken van de hen geboden mogelijkheid tot wederhoor, waarna wij de betreffende rapportages definitief hebben vastgesteld.

5 Urenverantwoording

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de bevindingen inzake het onderzoek naar de (juistheid van) de urenverantwoordingen.

5.1 Urenanalyse

Binnen 'De Stuw' wordt voor de verantwoording van uren gebruik gemaakt van een formulier waarop gewerkte uren kunnen worden ingevuld. Op het formulier, waarvan in bijlage VIII een blanco voorbeeld is opgenomen, kunnen in de linkerkolom de roostertijden worden ingevuld en in de rechterkolom de daadwerkelijk gewerkte uren.

Het formulier dient te worden ingevuld voor een periode van vier weken.

Indien door een medewerker wordt gewerkt buiten de reguliere werktijden, ontstaat een recht op onregelmatigheidstoelage. Op basis van de in de rechterkolom opgegeven werktijden, wordt door de afdeling salarisadministratie per categorie onregelmatigheidstoelage het betreffende aantal uren vastgelegd. Deze vastlegging dient als basis voor de uitbetaling van het salaris aan de medewerker.

Het komt geregeld voor dat het in een bepaalde week door een medewerker gewerkte aantal uren groter is dan het aantal uren waarvoor de medewerker is aangesteld. Aldus ontstaat een recht om in een rustige periode minder uren te werken en aldus de teveel gewerkte uren te compenseren. Het saldo van de compensatie-uren wordt door de teammanager vastgelegd op de urenstaat.

Inleveren urenstaten

In beginsel dient de urenverantwoording door de medewerker zo spoedig mogelijk na afloop van een periode van vier weken bij het management te worden ingediend. Gebleken is dat deze verplichting in de onderzoeksperiode in diverse gevallen niet of onvoldoende wordt nageleefd.

- Een aantal medewerkers levert niet of slechts incidenteel urenstaten in. Aldus ontbreekt het de Gemeente Spijkenisse aan een controlemiddel om vast te stellen of de betreffende medewerker een met de aanstelling overeenstemmend aantal uren heeft gewerkt. De consequentie van het niet inleveren van een urenstaat is overigens dat aan de betreffende medewerker geen onregelmatigheidstoelage kan worden uitbetaald en ook geen sprake kan zijn van vastlegging van (opbouw of gebruik van) compensatie-uren.
- Urenstaten worden door medewerkers (veel) te laat ingeleverd. Na verloop van tijd wordt dan een aantal urenstaten tegelijk ingeleverd, bijvoorbeeld aan het eind van het jaar, zodat een grote nabetaling van onregelmatigheidstoelage volgt.

Alarmsysteem

Voor de beveiliging van de wijk- en jongerencentra wordt door de Gemeente Spijkenisse gebruik gemaakt van de diensten van een extern beveiligingsbureau. Door dit bureau is op elk centrum een alarminstallatie aangebracht, die verbonden is met de

alarmcentrale van dit bureau. Aldus wordt het in- en uitschakelen van het alarm voor elk centrum geregistreerd.

Om het alarm in of uit te schakelen, dient een meercijferige code te worden ingetoetst op het betreffende bedieningspaneel. Daarbij zijn verschillende codes in gebruik. Aan elke code is een uniek 'gebruikersnummer' toegekend,² waaronder het gebruik van de code wordt vastgelegd. Aldus kan op basis van dit unieke nummer in de alarmregistratie worden vastgesteld op welke datum, op welk tijdstip en door welke gebruiker het alarm is in- of uitgeschakeld.

Alarmregistraties

Voor alle tot 'De Stuw' behorende wijk- en jongerencentra zijn door de Gemeente Spijkenisse bij het beveiligingsbureau de alarmregistraties voor de onderzoeksperiode 1 januari 2004 tot 1 mei 2005 opgevraagd en aan ons voor analyse ter beschikking gesteld.

Urenanalyse

Door vergelijking van de op de ingeleverde urenstaten ingevulde begin- en eindtijden van de werkzaamheden met de tijden waarop voor de betreffende centra het alarm is in- en uitgeschakeld, kan voor medewerkers die werkzaam zijn op een vaste locatie de juistheid van de urenverantwoording worden gecontroleerd, met name indien de medewerker werkzaamheden uitvoert direct na opening dan wel direct voor sluiting van een wijk- of jongerencentrum.

De wijkcentra zijn in vele gevallen gedurende een groot deel van de dag geopend, bijvoorbeeld van 09:00 uur tot 23:30 uur. Indien een medewerker opgeeft te hebben gewerkt van 16:00 tot 21:30 kan deze opgave derhalve niet door vergelijking met de alarmlijsten worden geverifieerd.

Bij de controle van de urenverantwoording is verondersteld, dat medewerkers nu eens wat eerder komen, dan weer wat later arriveren, maar dat deze verschillen elkaar gemiddeld genomen compenseren. Voor weggaan na beëindiging van de werkzaamheden, geldt hetzelfde. Om deze reden zijn verschillen tussen opgegeven begin- en eindtijden enerzijds en in- en uitschakeling van het alarm anderzijds, voor zover niet meer bedragend dan 15 minuten, buiten beschouwing gelaten.

Indien een medewerker opgeeft bijvoorbeeld om 22:30 de werkzaamheden te hebben beëindigd, maar uit de alarmlijsten blijkt dat door de betreffende medewerker het centrum om 23:15 uur is afgesloten, dan wordt in de urenanalyse een positief verschil van 00:45 berekend.

Voor alle medewerkers van 'De Stuw' is op basis van ingeleverde urenstaten het totaal aantal als gewerkt verantwoorde uren bepaald (ziekte-uren en verlof zijn hierbij buiten beschouwing gelaten), waarbij de juistheid, voor zover mogelijk, op basis van de alarmlijsten is gecontroleerd. In gevallen waarin de juistheid niet aan de hand van alarmlijsten kon worden vastgesteld, is steeds verondersteld dat de urenopgave correct was.

² Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de meercijferige code zelf niet bekend is.

Gebleken is dat door een aantal medewerkers dezelfde alarmcode wordt gebruikt. Indien een medewerker opgeeft tot 22:00 te hebben gewerkt, maar het betreffende centrum is afgesloten om 23:00 door een medewerker die van dezelfde alarmcode gebruik maakt, is bij de urenanalyse een positief verschil toegekend aan de medewerker die opgeeft tot 22:00 te hebben gewerkt, ook als waarschijnlijk is dat deze medewerker niet daadwerkelijk tot 23:00 uur aanwezig is geweest. Derhalve kunnen de negatieve en positieve verschillen voor een goed begrip van de urenverantwoording niet zonder meer worden gesaldeerd. Om die reden zijn in de in onderstaande weer te geven overzichten zowel de negatieve verschillen aan de gewerkte uren gerelateerd (bruto verschilpercentage) als de (in een aantal gevallen mogelijk ten onrechte) gesaldeerde negatieve en positieve verschillen (netto verschilpercentage).

Voor zover op zinvolle wijze een administratieve controle van de urenverantwoording kon worden uitgevoerd,³ kunnen de geconstateerde verschillen voor 2004 als volgt worden weergegeven:

| Gewerkt | Negatief | Positief | Netto | Bruto% | Netto% |
|------------------|-----------------|---------------|-----------------|--------------|--------------|
| 1.729,75 | 57,82 | 10,17 | 47,65 | 3,34% | 2,75% |
| 1.709,00 | 107,42 | 3,25 | 104,17 | 6,29% | 6,10% |
| 1.700,00 | 156,80 | 23,38 | 133,42 | 9,22% | 7,85% |
| 1.556,00 | 336,77 | 170,43 | 166,34 | 21,64% | 10,69% |
| 1.518,00 | 29,00 | 1,17 | 27,83 | 1,91% | 1,83% |
| 1.455,33 | 61,66 | 8,53 | 53,13 | 4,24% | 3,65% |
| 1.323,00 | 260,78 | 1,03 | 259,75 | 19,71% | 19,63% |
| 1.299,50 | 88,21 | 0,57 | 87,64 | 6,79% | 6,74% |
| 1.234,00 | 43,00 | 0,30 | 42,70 | 3,48% | 3,46% |
| 1.218,50 | 76,39 | 15,59 | 60,80 | 6,27% | 4,99% |
| 1.134,00 | 188,87 | 25,18 | 163,69 | 16,66% | 14,43% |
| 1.091,50 | 81,68 | 10,23 | 71,45 | 7,48% | 6,55% |
| 1.070,50 | 57,32 | - | 57,32 | 5,35% | 5,35% |
| 971,00 | 38,57 | 13,02 | 25,55 | 3,97% | 2,63% |
| 959,50 | 53,08 | 28,23 | 24,85 | 5,53% | 2,59% |
| 916,00 | 110,58 | - | 110,58 | 12,07% | 12,07% |
| 848,75 | 90,05 | - | 90,05 | 10,61% | 10,61% |
| 797,50 | 182,30 | 53,97 | 128,33 | 22,86% | 16,09% |
| 779,00 | 50,70 | 21,28 | 29,42 | 6,51% | 3,78% |
| 720,00 | 89,53 | 9,52 | 80,01 | 12,43% | 11,11% |
| 614,50 | 13,51 | - | 13,51 | 2,20% | 2,20% |
| 469,50 | 51,01 | - | 51,01 | 10,86% | 10,86% |
| 146,00 | 12,60 | - | 12,60 | 8,63% | 8,63% |
| 25.260,83 | 2.232,60 | 395,85 | 1.836,75 | 8,84% | 7,27% |

Tabel 1 - Overzicht urenanalyse 2004 (minuten omgerekend naar decimalen, sortering op gewerkte uren)

³ Zoals in bovenstaande toegelicht, was dit niet mogelijk voor medewerkers met een ambulante functie of voor medewerkers die geen urenstaat inleveren.

De resultaten van de urenanalyse voor de periode 1 januari 2005 tot en met 30 april 2005 kunnen als volgt worden weergegeven:

| Gewerkt | Negatief | Positief | Netto | Bruto% | Netto% |
|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 595,50 | 4,28 | 15,50 | 11,22- | 0,72% | -1,88% |
| 541,50 | 26,47 | 1,20 | 25,27 | 4,89% | 4,67% |
| 514,50 | 15,35 | 4,02 | 11,33 | 2,98% | 2,20% |
| 470,00 | 24,75 | 7,32 | 17,43 | 5,27% | 3,71% |
| 450,75 | 34,80 | 8,77 | 26,03 | 7,72% | 5,77% |
| 447,00 | 19,00 | 7,68 | 11,32 | 4,25% | 2,53% |
| 434,00 | 15,80 | 0,57 | 15,23 | 3,64% | 3,51% |
| 422,50 | 17,05 | 0,28 | 16,77 | 4,04% | 3,97% |
| 387,00 | 74,10 | 2,10 | 72,00 | 19,15% | 18,60% |
| 381,00 | 19,37 | 0,92 | 18,45 | 5,08% | 4,84% |
| 375,50 | 5,78 | 5,35 | 0,43 | 1,54% | 0,11% |
| 337,50 | 15,77 | - | 15,77 | 4,67% | 4,67% |
| 299,00 | 25,38 | - | 25,38 | 8,49% | 8,49% |
| 290,50 | 18,90 | - | 18,90 | 6,51% | 6,51% |
| 272,50 | 16,35 | - | 16,35 | 6,00% | 6,00% |
| 262,00 | 1,73 | 0,25 | 1,48 | 0,66% | 0,56% |
| 208,00 | 5,25 | 2,30 | 2,95 | 2,52% | 1,42% |
| 186,00 | 20,98 | 11,57 | 9,41 | 11,28% | 5,06% |
| 54,75 | 7,30 | - | 7,30 | 13,33% | 13,33% |
| 34,50 | 0,95 | - | 0,95 | 2,75% | 2,75% |
| 6.964,00 | 369,36 | 67,83 | 301,53 | 5,30% | 4,33% |

Tabel 2 - Overzicht urenanalyse 2005 (minuten omgerekend naar decimalen, sortering op gewerkte uren)

Voor de gehele onderzoeksperiode, derhalve voor de periode 1 januari 2004 tot en met 30 april 2005, kunnen de resultaten als volgt worden weergegeven:

| Gewerkt | Negatief | Positief | Netto | Bruto% | Netto% |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|
| 1.622,00 | 286,16 | 1,03 | 285,13 | 17,64% | 17,58% |
| 1.134,00 | 188,87 | 25,18 | 163,69 | 16,66% | 14,43% |
| 983,50 | 203,28 | 65,54 | 137,74 | 20,67% | 14,01% |
| 1.943,00 | 410,87 | 172,53 | 238,34 | 21,15% | 12,27% |
| 970,75 | 117,88 | - | 117,88 | 12,14% | 12,14% |
| 469,50 | 51,01 | - | 51,01 | 10,86% | 10,86% |
| 1.121,25 | 106,40 | - | 106,40 | 9,49% | 9,49% |
| 928,00 | 94,78 | 11,82 | 82,96 | 10,21% | 8,94% |
| 436,50 | 31,50 | - | 31,50 | 7,22% | 7,22% |
| 1.334,00 | 89,16 | 0,57 | 88,59 | 6,68% | 6,64% |
| 2.075,50 | 157,53 | 28,73 | 128,80 | 7,59% | 6,21% |
| 2.250,50 | 133,89 | 4,45 | 129,44 | 5,95% | 5,75% |
| 1.353,50 | 83,41 | 10,48 | 72,93 | 6,16% | 5,39% |
| 1.669,25 | 111,19 | 24,36 | 86,83 | 6,66% | 5,20% |
| 1.408,00 | 73,09 | - | 73,09 | 5,19% | 5,19% |
| 1.249,00 | 75,45 | 28,60 | 46,85 | 6,04% | 3,75% |
| 1.656,50 | 60,05 | 0,58 | 59,47 | 3,63% | 3,59% |
| 1.902,33 | 80,66 | 16,21 | 64,45 | 4,24% | 3,39% |
| 1.352,00 | 57,94 | 13,94 | 44,00 | 4,29% | 3,25% |
| 1.393,50 | 68,88 | 28,80 | 40,08 | 4,94% | 2,88% |
| 2.244,25 | 73,17 | 14,19 | 58,98 | 3,26% | 2,63% |
| 614,50 | 13,51 | - | 13,51 | 2,20% | 2,20% |
| 2.113,50 | 33,28 | 16,67 | 16,61 | 1,57% | 0,79% |
| 32.224,83 | 2.601,96 | 463,68 | 2.138,28 | 8,07% | 6,64% |

Tabel 3 - Overzicht urenanalyse 1 januari 2004 – 30 april 2005 (minuten omgerekend naar decimalen, sortering op netto percentage te weinig verantwoorde uren)

Bij de urenanalyse zijn de urenverantwoordingen tevens geclassificeerd naar wijk- of jongeren centrum, teneinde te kunnen beoordelen of sprake was van significante verschillen tussen de diverse locaties. Hierbij dient te worden opgemerkt dat een aantal medewerkers, met name beheerders, werkzaamheden verrichten bij verschillende centra zonder dat dit uit de urenverantwoording kan worden afgeleid.

De in onderstaande tabel weergegeven resultaten dienen derhalve als 'indicatief' te worden beschouwd:

| Centrum | Gewerkt | Negatief | Positief | Netto | Bruto% | Netto% |
|------------------|----------|----------|----------|--------|--------|--------|
| <i>2004</i> | | | | | | |
| A | 1.320,50 | 219,22 | 45,70 | 173,52 | 16,60% | 13,14% |
| B | 3.446,75 | 576,28 | 171,00 | 405,28 | 16,72% | 11,76% |
| C | 1.078,00 | 88,84 | 33,88 | 54,96 | 8,24% | 5,10% |
| D | 7.918,25 | 516,02 | 61,30 | 454,72 | 6,52% | 5,74% |
| E | 7.777,08 | 351,60 | 35,27 | 316,33 | 4,52% | 4,07% |
| F | 1.752,50 | 312,70 | 10,55 | 302,15 | 17,84% | 17,24% |
| G | 1.262,00 | 122,72 | 23,38 | 99,34 | 9,72% | 7,87% |
| H | 705,75 | 45,22 | 14,77 | 30,45 | 6,41% | 4,31% |
| <i>2005</i> | | | | | | |
| A | 176,00 | 17,60 | 9,62 | 7,98 | 10,00% | 4,53% |
| B | 441,75 | 81,40 | 2,10 | 79,30 | 18,43% | 17,95% |
| C | 480,00 | 28,13 | 9,27 | 18,86 | 5,86% | 3,93% |
| D | 1.919,00 | 40,99 | 16,60 | 24,39 | 2,14% | 1,27% |
| E | 2.137,00 | 96,84 | 13,82 | 83,02 | 4,53% | 3,88% |
| F | 556,50 | 38,82 | 2,30 | 36,52 | 6,98% | 6,56% |
| G | 921,50 | 40,45 | 5,35 | 35,10 | 4,39% | 3,81% |
| H | 332,25 | 25,13 | 8,77 | 16,36 | 7,56% | 4,92% |
| <i>2004-2005</i> | | | | | | |
| A | 1.496,50 | 236,82 | 55,32 | 181,50 | 15,82% | 12,13% |
| B | 3.888,50 | 657,68 | 173,10 | 484,58 | 16,91% | 12,46% |
| C | 1.558,00 | 116,97 | 43,15 | 73,82 | 7,51% | 4,74% |
| D | 9.837,25 | 557,01 | 77,90 | 479,11 | 5,66% | 4,87% |
| E | 9.914,08 | 448,44 | 49,09 | 399,35 | 4,52% | 4,03% |
| F | 2.309,00 | 351,52 | 12,85 | 338,67 | 15,22% | 14,67% |
| G | 2.183,50 | 163,17 | 28,73 | 134,44 | 7,47% | 6,16% |
| H | 1.038,00 | 70,35 | 23,54 | 46,81 | 6,78% | 4,51% |

Tabel 4 - Overzicht urenanalyse 1 januari 2004 – 30 april 2005 (minuten omgerekend naar decimalen)

5.2 Verklaringen voor geconstateerde verschillen

Voor de geconstateerde verschillen zijn door de medewerkers verschillende verklaringen aangegeven, waar in onderstaande nader op wordt ingegaan.

5.2.1 Roostertijd

Verscheidene medewerkers hebben verklaard op de urenstaat niet de werkelijk gewerkte tijd te verantwoorden, maar de roostertijd. Zo werd door een medewerker tegenover ons verklaard:

"Aan het begin van een vierweekse periode krijg ik van [Naam beheerder] mijn rooster. Aan het eind van de periode vul je je urenstaat in. Ik vul op die urenstaat mijn roostertijden in. U vraagt mij nadrukkelijk of de werkelijk gewerkte uren worden ingevuld of de roosteruren. Het gaat om de roosteruren."

Het invullen van de roostertijden zou een algemeen gebruik zijn, aan medewerkers zou dit ook zo bij uitleg over het invullen van de urenstaat worden uitgelegd. Een medewerker verklaarde in dit verband:

"Deze diensten vul ik aan het einde van de maand op mijn urenstaatje in, dus de roostertijden. Ik vul de roostertijden in omdat ik zo ben ingewerkt en mij nooit is verteld dat het anders moest. Dat zal door [Naam beheerder] en [Naam medewerker] zijn geweest en zo doen we het allemaal."

Door de betreffende medewerkers wordt gesteld dat indien de werkzaamheden worden beëindigd vóór het einde van de roostertijd, toch de roostertijd op de urenstaat wordt geregistreerd. Aldus ontstaat bij vergelijking met de alarmlijsten een verschil. In dit verband verklaarde een medewerker:

"U wijst mij op [Datum]. Die dag is [Naam centrum] om 22:23 uur gesloten terwijl ik op mijn urenverantwoording tot 24:00 uur geschreven heb. Dat zou goed kunnen, dan is dat mijn roostertijd geweest."

Medewerkers die verklaren dat zij de roostertijd invullen, tekenen daar veelal bij aan dat indien langer wordt gewerkt dan het rooster aangeeft, deze overuren evenmin op de urenstaat worden verantwoord. In dit licht verklaarde een medewerker:

"Op de urenverantwoording schrijf ik de uren die gepland staan. Als een groep in plaats van 23.00 uur om bijvoorbeeld 22.15 uur weggaat, ga ik ook weg. Dit laatste vermeld ik dan niet op de urenverantwoording. Ik schrijf immers ook niet op als ik een half uurtje eerder aanwezig ben."

In deze en vergelijkbare verklaringen ligt impliciet de veronderstelling besloten dat meer- en minderuren ten opzichte van de verantwoorde roostertijd elkaar compenseren, en de werkgever aldus niet wordt benadeeld. Bij de uitgevoerde urenanalyse zijn evenwel ook de meeruren berekend. Uit de in paragraaf 5.1 gepresenteerde overzichten blijkt dat het aantal minderuren aanzienlijk hoger ligt dan het aantal meeruren en dat van een compenserende werking aldus niet of in onvoldoende mate sprake is.

Door op de urenstaat in plaats van de gewerkte tijd de roostertijd in te vullen, kan door het management het saldo van compensatie-uren waar de medewerker recht op heeft, niet juist worden bepaald. Hierop gewezen verklaarde een medewerker:

"U zegt mij dat hiervoor toch het systeem van compensatie-uren is ingevoerd. Nee, bij ons werkt dat gewoon anders. Je schrijft op wat je rooster was en je wordt geacht als je een keer eerder weg gaat dan later een overuurtje niet te schrijven. Dit is al jarenlang gebruik bij ons waar iedereen van wist."

Meer in het algemeen is door medewerkers die roosteruren invullen verklaard dat het management van 'De Stuw' hiervan op de hoogte zouden zijn dan wel dat de medewerkers hier nooit op zijn aangesproken. Dienaangaande is door een medewerker tegenover ons verklaard:

"U zegt mij dat u heeft begrepen dat op die urenverantwoordingen de werkelijk gewerkte uren ingevuld moeten worden. Dat weet ik niet, wij hebben altijd de roosteruren ingevuld. Dat is al jaren zo en ik ben nog nooit door een leidinggevende aangesproken dat dat anders zou moeten."

Een andere medewerker verklaarde in dit verband:

"Mij is verder geleerd dat ik gewoon op mijn briefje de uren moet zetten die ik volgens het rooster moet werken. Dit is mij geleerd door de toenmalige beheerder [Naam beheerder]. Pas de laatste paar weken is mij gezegd dat ik ook de werkelijk gewerkte uren moet invullen."

En door een derde medewerker werd ter zake gesteld:

"Ik geef hierbij nadrukkelijk aan dat mijn leidinggevendenden van het vorenstaande altijd volledig op de hoogte waren. Thans is dat [Naam managementlid], hiervóór was mijn leidinggevende [Naam voormalig managementlid] hiervan eveneens op de hoogte."

Door het management is evenwel verklaard dat medewerkers de werkelijk gewerkte tijd behoren in te vullen. Zo verklaarde een lid van het management:

"Aan het eind van een periode stellen de medewerkers zelf hun urenverantwoording op. Hierop dienen zij de feitelijk gewerkte uren in te vullen. Dit is van belang voor onder meer het saldo verlof, het saldo compensatie-uren en eigenlijk voor de medewerkers in de eerste plaats de onregelmatigheidstoeslag."

Naderhand werd door dit managementlid nog verklaard:

"Recentelijk, na het eerste interview met u, is mij gebleken dat [Naam centrum] van de algemene regel afwijkt. Zij schrijven tot einde diensttijd. Ik heb twee weken geleden met hen gecommuniceerd dat dit niet volgens de procedure is en ik heb hen nogmaals op de bovenstaande lijn gewezen."

...

U zegt mij dat een beheerder verklaarde dat ik op de hoogte ben van het feit dat medewerkers hun urenstaat invullen aan de hand van de roostertijden. U vraagt mij mijn mening. Ik ben inmiddels wel op de hoogte, op het moment van mijn eerste interview met u wist ik dat zeker nog niet."

Door een lid van het management werd in dit verband opgemerkt:

"De procedure met betrekking tot de verantwoording van gewerkte uren is als volgt. De medewerkers dienen per vierweekse periode een overzicht te

verstrekken van de gewerkte uren, verlof en ziekte en dergelijke. Op deze staten worden in ieder geval de daadwerkelijk gewerkte uren ingevuld. Op dit overzicht is dan ook te zien of een medewerker overwerk heeft. Ook natuurlijk of een medewerker ziek was, verlof had of overuren heeft gecompenseerd (het compensatiesaldo). De medewerker levert de rooster/werkurenstaat in bij zijn leidinggevende."

Kennelijk werd door dit managementlid wel rekening gehouden met het invullen van roostertijden als verklaring voor geconstateerde verschillen:

"Op basis van geluiden die ik thans in de wandelgangen opvang, op basis van ervaringen in het verleden veronderstel ik dat de medewerkers zich, in relatie tot het door u uitgevoerde onderzoek, voor wat betreft het invullen van de werkurenstaat zullen beroepen op het volgende. Ik verwacht dat zij zich op het standpunt stellen, dat dit allemaal in het verleden zo gedaan is, met instemming van superieuren (vaak de teammanagers). Zo van, je schrijft gewoon de uren die je ingeroosterd stond."

Door verscheidene andere medewerkers is verklaard dat zij op de hoogte waren van de verplichting om de daadwerkelijk gewerkte uren op de urenstaat te verantwoorden. Een medewerker verklaarde bijvoorbeeld:

"U vraagt mij naar het invullen van de urenverantwoordingen. Ik doe dit per vier weken achteraf en vul dan mijn werkelijk gewerkte tijd in. Indien ik eerder vertrek, vul ik dat in, werk ik 's-avonds dan vul ik dat ook zo in. De urenverantwoordingen verstrek ik aan [Naam managementlid]."

De verplichting tot het invullen van de werkelijk gewerkte uren kan ook worden afgeleid uit het feit dat op de urenstaat (zie bijlage VIII) een tweetal kolommen is opgenomen voor het verantwoorden van uren: een linkerkolom voor vastlegging van het rooster, en een rechterkolom voor vastlegging van de gewerkte uren. Door enkele medewerkers worden beide kolommen ook ingevuld. Een medewerker verklaarde in dit verband:

"Medio 2004, ik werkte toen nog in [Naam centrum], heeft [Naam managementlid] tijdens een teamoverleg aan ons gevraagd om op de urenstaten in de eerste kolom de geplande tijden op te schrijven en daarnaast de werkelijk gewerkte uren. Ik heb dat dan ook steeds zo gedaan."

Bij het invullen van werkelijk gewerkte uren door medewerkers dient evenwel een tweetal kanttekeningen te worden geplaatst. In de eerste plaats dient te worden opgemerkt dat ook bij deze medewerkers (soms aanzienlijke) afwijkingen tussen het verantwoorde aantal uren en de openingstijden van het betreffende centrum. Voorts dient te worden opgemerkt dat uit enkele verklaringen kan worden opgemaakt dat de rechterkolom, waarin de werkelijke uren vermeld dienen te worden, door medewerkers die hier gebruik van maken ten onrechte wordt gezien als een kolom om roosterwijzigingen te verwerken. Illustratief in dit verband is de verklaring van een medewerker:

"U vraagt mij allereerst naar de urenverantwoordingen. Na afloop van de vierweekse perioden vul ik mijn urenstaat in. In de eerste kolom vul ik mijn

roostertijden in. In de kolom daarnaast vul ik de werkelijk gewerkte tijd in. Er zijn bijna iedere maand wel afwijkingen van het rooster, bijvoorbeeld omdat een dienst omgezet is omdat een collega ziek is geworden. Desgevraagd geef ik u aan dat in het geval ik een half uurtje overwerk, ik dit niet schrijf. Aan de andere kant, als ik een keertje een half uurtje of een kwartier eerder weg ga, schrijf ik dat ook niet.

Gelet op de indeling van het betreffende formulier, het feit dat verscheidene medewerkers hebben verklaard de werkelijk gewerkte uren in te vullen en/of naast de linkerkolom ook de rechterkolom van de urenstaat in te vullen alsmede dat door het management is verklaard dat de procedure omtrent het invullen van de urenstaat bij verschillende gelegenheden is uitgelegd, achten wij het meer dan waarschijnlijk dat bij medewerkers bekend is, kan zijn of althans behoort te zijn dat in plaats van de roostertijden de werkelijk gewerkte tijd dient te worden ingevuld. Deze opvatting wordt bevestigd door de verklaring van een medewerker:

"U zegt mij dat over de laatste drie maanden van 2004 ik circa 36 uur te weinig heb gewerkt, dus te veel heb geschreven. Ik heb u dit toch eerlijk gezegd. Dit was het enige waar ik mee zit. Het was [Naam beheerder] die tegen mij zei dat als ik tot 24:00 uur moest werken maar bijvoorbeeld om 22:00 uur weg ging, ik gewoon de volle tijd moest schrijven. Dat deden ze allemaal. Zo zei hij mij. Anders zouden er te grote verschillen met collega's ontstaan. Nu achteraf vind ik het stom. Ik wil wel opmerken dat ik uren gemaakt heb, die niet geschreven zijn. Uw overzicht in deze klopt wel, maar ik wist niet beter."

5.2.2 Beschikbaarheid

Diverse medewerkers stellen zich op het standpunt dat indien er bij een centrum geen bezoekers meer zijn, of als er niemand komt opdagen voor een activiteit of een activiteit op het laatste moment wordt afgelast, men naar huis mag gaan en gewoon de tijd tot het einde van de ingeroosterde dienst als gewerkt mag verantwoord. Als argument wordt daarbij gegeven dat men voor die tijd was ingeroosterd, beschikbaar moest zijn en alsdan gedurende de roostertijd geen andere activiteiten zou kunnen uitvoeren. In de woorden van een medewerker:

"Ik geef u een voorbeeld, stel dat je ingepland bent op een avond omdat de zaal verhuurd is. Stel nu dat je na een uur merkt dat er niemand komt, dan ga je niet in je eentje blijven en de boel openhouden. Je gaat dan naar huis, maar omdat je wel ingeroosterd bent dan schrijf je wel gewoon de uren. Ik vind niet dat dit inhaaluurttjes zijn. Ik vind het terecht, want je bent beschikbaar. Op het moment dat ik ingeroosterd ben, kan ik voor die avond geen andere plannen maken dus vind ik het terecht dat je daar dan geen inhaaluurttjes voor moet nemen. Als er ver van tevoren afmeldingen zijn dan geef ik dat door en worden die uren uiteraard niet op het werkbriefje meegenomen. Dit geldt ook als iemand eerder weggaat dan volgens zijn urenbriefje, bijvoorbeeld omdat er niemand meer is; je schrijft de uren die op je rooster staan."

In vergelijkbare zin werd door een andere medewerker als volgt verklaard:

"Het kan zijn dat ik bijvoorbeeld een week tevoren weet dat een bepaalde avondactiviteit niet door zou gaan. Ik zal dan die avond ook niet als gewerkte tijd schrijven. Wat wel kan gebeuren is dat ik aanwezig ben op [Naam Centrum] en dat de mensen van een bepaalde activiteit niet verschijnen. Ik ga dan meestal nog wel bellen of zij nog komen. Mocht ik geen contact krijgen of de mensen verschijnen niet, dan zal ik het wijkcentrum afsluiten. Wij werken dan zo dat je een vrije avond gepland hebt voor je werk, door omstandigheden buiten je om komen er mensen niet, en dan schrijf je op de urenverantwoording gewoon je roostertijd. Dat is altijd al zo geweest."

Deze opvatting staat evenwel haaks op het standpunt van het management, zoals blijkt uit de verklaring van een lid van het management:

"U vraagt mij naar het geval een medewerker ingeroosterd staat tot bijvoorbeeld 24.00 uur, maar besluit om 22.00 uur naar huis te gaan. Dan wordt van de medewerkers verwacht dat zij de daadwerkelijke verrichte dienst op de urenstaat invullen. Concreet betekent dit dat tot 22:00 uur geschreven wordt en dat geen recht meer bestaat op de onregelmatigheidstoeslag van 22:00 tot 24:00 uur."

Ik ben er in alle gevallen van uit gegaan dat de op de urenstaten verantwoorde diensten ook daadwerkelijk door de medewerkers zijn verricht. Er zijn geen afspraken om, bijvoorbeeld ter borging van het recht op onregelmatigheidstoeslag, anders dan de feitelijke verrichte dienst op de urenstaat in te vullen. Indien een medewerker langer doorwerkt, worden immers compensatie-uren en vaak ook onregelmatigheidstoeslag toegekend; indien de medewerker eerder vertrekt dienen die uren in het compensatiesaldo verwerkt te worden. Desgevraagd verklaar ik u nadrukkelijk dat de beheerders geen bevoegdheid hebben om medewerkers eerder dan ingeroosterde dienstdtijd naar huis te sturen én dan toe te staan dat tot roostertijd geschreven wordt."

5.2.3 Veiligheid

Door een aantal medewerkers is aangegeven dat zij zich 's-avonds niet veilig voelen en aldus een centrum bij voorkeur niet alleen afsluiten. In die gevallen wordt het centrum afgesloten als de laatste bezoekers vertrekken, ook als dit voor het einde van de openingstijd van het centrum is. Door een medewerker werd in dit verband verklaard:

"U vraagt mij hoe ik denk dat de problemen met de veiligheid opgelost kunnen worden. Het zou al heel fijn zijn als je niet alleen hoeft af te sluiten. Ik sluit niet meer alleen af, ik heb gelukkig vaak mensen die een activiteit daar hebben en klaar zijn, die dan op mij wachten en met mij meegaan naar buiten. Hierdoor kan het dus voorkomen dat ik eerder weg ga dan op mijn urenrooster staat, omdat diegene die op mij wil wachten naar huis wil en ik sluit gewoon niet meer alleen af. Bovendien weet [Naam beheerder] hiervan af en bovendien doet iedereen dit voor zijn eigen veiligheid. Ons is ook duidelijk gemaakt, dat als je je niet veilig voelt, dat je dan met degene die als laatste in het pand is weg mag gaan."

Door een andere medewerker werd in vergelijkbare zin verklaard:

"Hier zit dus een verschil in van 44 minuten. Dat klopt, maar als je volgens je rooster tot 00:00 staat en op een gegeven moment is er niemand meer, dan ga je niet nog 44 minuten zitten wachten. Bovendien wil ik liever niet alleen afsluiten en maak je dan ook vaak gebruik van mensen die een activiteit hadden en even op je willen wachten."

Wij merken op dat de geconstateerde verschillen die hoogstwaarschijnlijk verband houden met deze handelwijze, in omvang doorgaans beperkt zijn, gemiddeld niet meer dan een half uur bedragen. Overigens dient te worden opgemerkt dat onduidelijk is of deze handelwijze door het management aanvaardbaar wordt geacht. Door een lid van het management werd in dit verband namelijk als volgt verklaard:

"Volgens u is door een aantal medewerkers gewezen op het veiligheidsaspect als reden om voor einde roostertijd af te sluiten. U vraagt mij of dit aspect door medewerkers ooit bij mij is aangekaart. Dit is een geluid wat ik niet ken. Ik ken wel het geluid dat een aantal mensen zich niet veilig voelt op de werkplek, bijvoorbeeld als je alleen op [Naam centrum] moet staan. Ik kan het wel plaatsen dat als er aan het einde van een activiteit geen bezoekers meer zijn, er eerder wordt afgesloten. Maar het veiligheidsaspect hierin ken ik niet."

Ten aanzien van de veiligheid is ook door medewerkers opgemerkt dat, mede uit veiligheidsoverwegingen, de regel bestaat dat diensten steeds door (tenminste) twee medewerkers dienen te worden uitgevoerd. In dit verband werd door een lid van het management opgemerkt:

"U zegt, aansluitend op de voorgaande vraag, dat enkele medewerkers hebben aangegeven dat sprake is van onderbezetting. Hierdoor zou het niet mogelijk zijn om te voldoen aan de regel dat diensten door twee medewerkers gedraaid moeten worden. U vraagt of een dergelijke regel bestaat. In [Naam centrum] heeft het een tijdje zo gewerkt, dat was volgens mij begin 2004. [Naam centrum] betreft een moeilijke situatie, het centrum ligt in een gebied met veel criminaliteit. Daarom is daar op een gegeven moment een noodknop aangebracht en is de regel van dubbele bezetting weer vervallen. Voor het overige bestaat deze regel niet."

U vraagt mij of ik het geoorloofd vind dat een centrum sluit omdat een dienst niet door twee medewerkers kan worden gedraaid. Dat hangt er van af. In [Naam centrum] is laatst een beroepskracht in een vervelende positie gekomen. In die gevallen vind ik het geoorloofd als medewerkers (tijdelijk) die regel willen invoeren. Er zal echter te allen tijde toestemming moeten zijn van één van de leden van het management."

5.2.4 Begeleiden van het vertrek van jongeren

Jeugd- en jongerenwerk brengt met zich dat in voorkomende gevallen met jongeren contact gezocht dient te worden, ook buiten het centrum. Dit geschiedt met name door de medewerkers met een meer ambulante functie.⁴

Verschillende medewerkers gaven echter aan dat het voor kan komen dat jongeren na sluiting van het centrum in de buurt rond blijven hangen. Medewerkers zouden er dan bij blijven staan om te voorkomen dat ze in de buurt overlast veroorzaken. Een medewerker verklaarde dienaangaande:

"Ik wil u het volgende aangeven. U zult op de lijsten van de alarmcodes zien dat ik wel eens langer heb geschreven dan het inschakelen van het alarm. Het kwam zeker in de beginperiode voor, dat jongeren op enig moment het centrum moeten verlaten. Zij zijn dan echter nog niet het terrein af. Ik moest dan vaak nog een half uur tot drie kwartier buiten met ze praten, om uit te leggen waarom het centrum dicht moest."

Een andere medewerker verklaarde in dit verband:

"Het komt ook voor dat na sluitingstijd jongeren voor de deur blijven hangen. Ik wil voorkomen dat de buurt overlast van ze heeft. Ik blijf er dan bij tot ze vertrokken zijn. Mijn werktijd zit er op als ik mijn fiets gepakt heb en vertrokken ben."

Wij achten het hoogstwaarschijnlijk dat dit voorkomt, en aldus (in beperkte mate) een verklaring vormt voor de bij de urenverantwoording geconstateerde verschillen. Dit wordt ook bevestigd door een managementlid, die daarbij evenwel aangaf dat het slechts incidenteel voorkomt en dan ook bij het eerstvolgende teamoverleg wordt besproken. Zoals een lid van het management verklaarde:

"U vraagt mij of er activiteiten zijn die plaats vinden buiten het centrum, zoals het door jongerenwerkers opzoeken van jongeren op hangplekken. Ik heb tot 17 januari 2005 de jongerenwerkers aangestuurd en in mijn tijd zijn de jongerenwerkers inderdaad de jongeren gaan opzoeken. Dan werd het centrum gesloten. Dat gebeurde echter wel in overleg met mij, ik wilde niet dat de jongerenwerkers dit op eigen houtje zouden doen."

U zegt mij dat verklaard is dat een jongerencentrum wel eens gesloten wordt, terwijl de jongeren nog direct in de omgeving van het centrum staan. Dan blijven de jongerenwerkers nog wel eens bij de jongeren, om te voorkomen dat zij zich in de omgeving van het centrum misdragen. Ik weet uit eigen ervaring dat dit inderdaad plaatsvindt. Ik weet dat dan de gewerkte uren moeilijk te controleren zijn. Ik merk op dat dit echter incidenteel voorkomt en niet structureel. In het werkoverleg wordt zoets altijd teruggekoppeld, dus van: na afloop ben ik nog even achtergebleven bij die groep jongeren. Desgevraagd geef ik u aan dit geen verklaring kan zijn voor een structurele verschillen tussen de op de urenstaten vermelde eindtijden en de tijdstippen waarop blijkens de alarmlijsten het pand wordt afgesloten."

⁴ Zoals ook in bovenstaande aangegeven, kan voor deze medewerkers door de aard van de functie de juistheid van de urenverantwoording niet goed door middel van een administratieve analyse worden uitgevoerd.

Wij merken op dat de geconstateerde verschillen tussen de als einde werktijd verantwoorde tijd en de tijd van sluiting van het centrum volgens de alarmlijsten in diverse gevallen zo groot zijn, dat wij het onwaarschijnlijk achten dat deze kunnen worden verklaard door het begeleiden van het vertrek van jongeren.

5.2.5 Werkzaamheden buiten het centrum

Door diverse medewerkers is verklaard dat zij ten behoeve van hun taakvervulling werkzaamheden buiten het wijk- of jongeren centrum verrichten. Deze activiteiten vormen door hun aard per definitie (in enige mate) een verklaring voor de geconstateerde verschillen. Door medewerkers zijn in dit verband diverse activiteiten genoemd:

- Inkopen doen voor activiteiten;
- Thuiswerk;
- Maken en verspreiden van flyers en folders;
- Werkzaamheden op andere centra;
- Werkzaamheden op het stadhuis;
- Volgen van cursussen;

In dit verband is door een managementlid verklaard:

"U vraagt mij naar zaken als boodschappen doen voor het centrum, thuiswerk et cetera. Thuiswerk mag alleen na uitdrukkelijke toestemming van het management. Ik kan mij voorstellen dat er wel eens boodschappen worden gedaan, maar iemand kan daar nimmer veel tijd aan besteden. Nagenoeg alle goederen worden door leveranciers afgeleverd bij het betreffende centrum. U vraagt mij naar het doen van inkopen voor bijvoorbeeld een bingo. Dat hoeft maar een paar uur te kosten, het meeste kan toch in Spijkenisse worden ingekocht bij de vaste leverancier van de gemeente.

U vraagt mij naar het maken van flyers of folders. Daarvoor zijn faciliteiten op het werk beschikbaar. U vraagt mij naar de voor het verspreiden benodigde tijd. Dat is werktijd. Maar ook dat gebeurt maar sporadisch.

Ik benadruk dat er een verdeling van taken is, het kan derhalve niet zo zijn dat één persoon allemaal dit soort taken buiten de deur moet doen.

Desgevraagd geef ik u aan dat de gemeente Spijkenisse haar medewerkers voldoende facilitaire diensten kan bieden. Zo kan je gebruik maken van de copy shop hier in het stadhuis of een beroep doen op medewerkers van de technische dienst. De capaciteit van de technische dienst is echter beperkt; niet-hoogwaardig werk wordt vaak door de beheerders zelf tijdens diensttijd uitgevoerd. Hierover wordt tijdens het werkoverleg of informeel met mij gecommuniceerd."

Ten aanzien van werkzaamheden in andere centra wordt opgemerkt dat dit (in beperkte mate) een verklaring kan vormen voor de geconstateerde verschillen. Hierbij dient evenwel te worden opgemerkt dat de noodzaak om werkzaamheden in andere centra te verrichten (mede) afhankelijk is van de aard van de functie. Een zelfde overweging geldt ten aanzien van op het stadhuis te verrichten werkzaamheden.

Door medewerkers van 'De Stuw' worden diverse cursussen gevolgd. Het betreft hierbij bijvoorbeeld een cursus BHV of een agressietraining. Door verschillende medewer-

kers wordt het volgen van een cursus ook geregistreerd op de urenstaat, en is hier bij de verschillenanalyse ook rekening mee gehouden.

Tenslotte zij in dit verband opgemerkt dat een groot deel van de geconstateerde verschillen in urenverantwoording zich voordoet in de avonden, een dagdeel waarvan mag worden verwacht dat enkele van de beschreven activiteiten zich in mindere mate zullen voordoen.

5.3 Onregelmatigheidstoelage

Indien door medewerkers werkzaamheden worden verricht buiten de reguliere werktijden, heeft men recht op een toeslag op het brutoloon. Volgens een medewerker van de afdeling POI is de regeling daarbij als volgt:

"Op basis van de ingevulde werktijden wordt een onregelmatigheidstoelage aan de medewerker toegekend. De hoogte van de onregelmatigheidstoelage is opgenomen in artikel 3A:1:10 van de rechtspositieregeling voor de ambtenaren van de Gemeente Spijkenisse, de zogenoemde CarNav. De onregelmatigheidstoelage houdt in de dat de medewerker een toelage van 20% op het bruto uurloon krijgt voor tussen 06:00 en 08:00 uur en tussen 18:00 en 22:00 uur gewerkte uren. Op zaterdag tussen 06:00 en 22:00 gewerkte uren bedraagt de toelage 40%, alsmede voor uren op maandag tot en met zaterdag tussen 00:00 tot 06:00 uur en tussen 22:00 en 24:00 uur. Op zondagen en daarmee gelijkgestelde dagen geldt een toelage van 65%."

Waar medewerkers verklaarden dat indien zij soms eerder weggaan, zij dit later compenseren, bijvoorbeeld door een volgende dienst eerder aan te vangen, kan het verantwoorden van de werkelijk gewerkte uren in plaats van de roosteruren derhalve leiden tot een lagere onregelmatigheidstoelage indien het 'inhalen' van de uren geschiedt op een moment dat sprake is van geen of een lagere toeslag. Aldus bestaat een prikkel om in plaats van de werkelijk gewerkte tijd de roostertijden te verantwoorden.

De navolgende verklaring van een lid van het management is in dit verband illustratief:

"U geeft mij de volgende situatie aan. Een medewerker is ingeroosterd op een centrum op een zaterdag tot 22:00 uur. Er zijn echter geen bezoekers en de medewerker sluit het centrum om 20:00 uur en gaat naar huis. U vraagt mij of dan nog recht op de onregelmatigheidstoelage over die twee uur bestaat. In deze situatie heb ik het volgende met mijn managers afgesproken. In deze concrete situatie wordt de onregelmatigheidstoelage niet betaald. Het probleem hierin is echter het volgende: de situatie die u nu schetst komt in de praktijk nauwelijks voor. Wij veronderstellen, en dat is ook hetgeen u nu aan het onderzoeken bent, dat de urenstaten onjuist worden ingevuld. Indien de medewerker dus om 20:00 uur vertrekt, dan wordt tot 22:00 uur geschreven. Ten onrechte zijn er dan geen twee verlofuren afgeboekt en ten onrechte wordt de onregelmatigheidstoelage betaald."

Indien een medewerker is ingeroosterd voor een dienst die recht geeft op onregelmatigheidstoelage, kan men zich de vraag stellen of het recht op onregelmatigheidstoelage blijft bestaan indien de medewerker voor de betreffende dienst verlof neemt of

ziek is. Hier lijkt binnen de organisatie onvoldoende duidelijkheid over te bestaan. Zo werd door een lid van het management in dit verband verklaard:

"U vraagt mij naar de volgende situatie. Stel een medewerker is ingeroosterd op een zaterdag van 14:00 tot 22:00 uur. Volgens de CarNav zou dan recht bestaan op een onregelmatigheidstoelage. Nu neemt die medewerker een dag verlof op of wordt ziek. U vraagt mij of dan het recht op die onregelmatigheidstoelage nog bestaat.

Dit is nog steeds een punt van discussie. Naar mijn mening geeft de CarNav hier geen eenduidig antwoord. De medewerkers zijn van mening dat dat recht op die onregelmatigheidstoelage blijft bestaan. Thans worden dergelijke toeslagen gewoon betaald, zolang er geen logisch beleid voor is."

In de praktijk blijkt het zeer regelmatig voor te komen dat een rooster dat aan het begin van een periode van vier weken wordt opgesteld, gedurende deze periode wordt gewijzigd. Indien een medewerker bijvoorbeeld voor een dienst verhinderd is, zal door de beheerder van het betreffende centrum een vervanger gezocht dienen te worden. Een dergelijk probleem kan veelal worden opgelost door medewerkers van dienst te laten ruilen. Daarbij kan het voorkomen dat een medewerker die voor een avonddienst is ingeroosterd, van dienst ruilt met een collega die voor een dagdienst stond ingeroosterd. Voor de vervanger die in plaats van de eigen dagdienst nu een avonddienst vervult, ontstaat een recht op onregelmatigheidstoelage. Voor de medewerker die in plaats van de avonddienst nu een dagdienst vervult, kan daarentegen worden betoogd dat het recht op onregelmatigheidstoelage vervalt. Indien deze medewerker echter de roosterwijziging niet aangeeft en op de urenstaat de oorspronkelijke roostertijden invult, wordt door de Gemeente Spijkenisse ten onrechte dubbel onregelmatigheidstoelage betaald.

Door verscheidene medewerkers is aangegeven dat door hen de roostertijden op de urenstaten worden ingevuld. Geconstateerd is dat de kolom voor het aangeven van werkelijk gewerkte tijd (waarin door enkele medewerkers de gewijzigde roostertijd wordt ingevuld), slechts door enkele medewerkers wordt ingevuld. Derhalve bestaat de mogelijkheid dat in de praktijk wegens de in bovenstaande beschreven omstandigheden door de Gemeente Spijkenisse ten onrechte dubbel onregelmatigheidstoelage wordt betaald. Bij het beoordelen van de urenanalyse zijn verschillen geconstateerd die er op duiden dat dit ook het geval is. Anderzijds dient te worden opgemerkt dat ook verschillen zijn geconstateerd die er op duiden dat de medewerkers die in plaats van de eigen dagdienst een avonddienst van een collega overnemen, ook deze roosterwijziging niet opgeven en aldus niet de onregelmatigheidstoelage ontvangen waar zij recht op hebben. Overigens zij opgemerkt dat de geconstateerde aanwijzingen die duiden op beide beschreven mogelijkheden eerder een incidenteel dan een structureel karakter hebben.

5.4 Controle van urenstaten

Medewerkers leveren hun urenstaat in bij hun beheerder of het management. Het management dient vervolgens de urenstaat te beoordelen en voor akkoord te tekenen. Gevraagd naar de wijze waarop deze urenstaten verder worden verwerkt, verklaarde een lid van het management:

"Zij leveren deze urenstaten in bij de beheerder van het centrum. Die beheerder dient een eerste check te doen op de urenstaten en dan kijken of de verantwoorde uren overeenstemmen met het opgestelde rooster. U vraagt mij of die beheerders de urenstaten aftekenen; dat is het niet geval. Via de beheerders worden de urenstaten aan mij ter beschikking gesteld. Ik beoordeel de urenstaten als volgt. De aspecten waarop ik let zijn op 'uitspringende' zaken. Indien iemand op een zondag gewerkt zou hebben, waarvoor een toelage geldt van 65%, kijk ik of dat overeenstemt met hun rooster. Ik kijk ook de telling van de uren na, ik bedoel hierna of iemand die opschrijft van 9.00 tot 17.00 uur gewerkt te hebben, geen 9 werkuren schrijft. Op het formulier teken ik vervolgens ook nog het saldo compensatie-uren aan. Het komt bijna iedere periode wel voor dat ik omtrent de wijze van invullen van zo'n urenstaat bepaalde zaken verifieer bij de beheerder of de medewerker zelf.

Van de urenstaat maak ik een kopie, die ik op mijn kamer archiveer. De originele urenstaten worden door mij verzameld en breng ik persoonlijk naar de salarisadministratie van PZ. Zij berekenen het totaal aan onregelmatigheids-toeslag en dragen zorg voor de uitbetaling daarvan."

Verscheidene medewerkers hebben aangegeven dat naar hun mening slechts een zeer beperkte controle op de urenstaten wordt uitgevoerd. Zo verklaarde een medewerker:

"Ik wil hierbij nog opmerken dat het officieel zo is dat je als je het rooster hebt gekregen je een urenstaatje invult en dan naar de manager gaat die dan een handtekening moet zetten op de door jou ingevulde rooster uren, nadat de maand is afgelopen, schrijf je de werkelijke uren op de kolom naast de roosteruren en ga je weer naar de manager voor een handtekening. Ik zeg hierbij nadrukkelijk dat dit officieel zo moet gaan, want ik heb vaak genoeg meegemaakt dat de manager na afloop van de maand zonder controle twee handtekeningen zette omdat de eerste gewoon niet was gedaan. Ook is het regelmatig voorgekomen dat ze mijn urenbriefjes kwijt waren en dat ik dus heel lang heb moeten wachten op mijn onregelmatigheidstoeslag, zo word je dus niet echt gemotiveerd om het correct te doen."

Door een andere medewerker werd ten aanzien van het controleren van urenstaten verklaard:

"Mijn manager [Naam managementlid] controleerde mijn urenstaten niet. Dit constateerde ik nadat ik een fout had gemaakt, die ik later hersteld heb. Toen ik daarna 3 of 4 maanden had gewijzigd, zei hij mij: 'Ja het zal wel goed zijn. Ik geloof het wel'. Ik wil hierbij overigens opmerken dat mij nooit duidelijk is verteld hoe de urenstaten ingevuld dienen te worden. Mijn teammanager had mij dit moeten uitleggen."

In vergelijkbare zin werd door een medewerker verklaard:

"Ik controleer niet of iemand de uren werkt waar hij of zij voor aangesteld is. Dat zie ik niet als mijn taak. Dat is de taak van de [...] managers [Naam managementlid] en [Naam managementlid]. Of en hoe ze dat controleren, weet ik niet. Ik denk dat er nooit gecontroleerd is."

Hierbij dient te worden opgemerkt dat het controleren van de juistheid wordt bemoeilijkt doordat medewerkers urenstaten 'opsparen'. Een lid van het management verklaarde in dit verband:

"Het klopt dat men zich nog steeds niet aan de procedures houdt. Ik heb vorig jaar de medewerkers precies aangegeven hoe de procedure is. Ik heb gezegd dat de staten iedere maand ingeleverd moeten worden, waarbij ik heb aangegeven dat indien de staten niet op tijd ingeleverd worden, het recht op onregelmatigheidstoeslag vervalt. Dit heb ik daarna nog eens aangegeven, omdat er kennelijk toch nog mensen zijn die deze staten nog steeds opsparen. Dan wordt het voor een leidinggevende wel erg lastig dit te controleren.

Ik denk wel dat het management van 'De Stuw' de medewerkers te weinig heeft aangesproken op het feit dat op de urenstaten naast de roosteruren de daadwerkelijk werktijden dienen te worden ingevuld. De medewerkers weten zelf wel dat dit zo hoort, het is ze uitgelegd en op de urenstaat zijn twee kolommen, één voor roostertijd en één voor daadwerkelijk gewerkte tijd."

Ten aanzien van de controle van de urenstaten kan nog worden opgemerkt dat bij het doorlopen van de urenstaten is vastgesteld dat in verscheidene gevallen het saldo compensatie-uren en/of het saldo verlofuren niet zijn ingevuld en/of niet aansluiten op het saldo van de voorgaande periode en/of niet correct zijn berekend.

5.5 Overige bevindingen inzake de urenverantwoording

In deze paragraaf wordt in onderstaande nader ingegaan op enige algemene bevindingen verband houdende met de urenverantwoording.

Pauze tijdens werktijd

Op grond van de voor ambtenaren van de Gemeente Spijkenisse geldende regelgeving, dient bij een werktijd van 8 uur tenminste 30 minuten te worden gepauzeerd. Daarbij geldt dat deze tijd voor eigen rekening komt. Deze regeling impliceert dat voor een werktijd van 8 uur, de medewerker 8,5 uur op de werkplek aanwezig dient te zijn (veronderstellend dat de pauze op de werkplek genoten wordt).

Bij de analyse van de urenstaten hebben wij geconstateerd dat enkele medewerkers het centrum waar zij werkzaam zijn tussen de middag afsluiten en daarvoor en daarna vier uur als gewerkt verantwoord. Bij deze medewerkers komt de pauze derhalve voor eigen rekening.

Voor het merendeel van de medewerkers geldt echter dat zij de volledige ingeroosterde werktijd als gewerkt verantwoord, waarmee de pauze voor rekening van de werkgever komt. Bij een voltijdse aanstelling van 36 uur per week, komt dit neer op 130 teveel uitbetaalde uren per jaar.

Bij de huidige bezetting van 'De Stuw' van 26,44 FTE, en (conservatief) veronderstellend dat door 15 FTE's de boven beschreven handelwijze wordt toegepast, kan het urenverlies worden geschat op 1.950 uur. Genoemd verlies vertegenwoordigt een personeelscapaciteit van meer dan 1,0 FTE en komt bovenop de urentekorten zoals deze in de tabellen uit paragraaf 5.1 zijn weergegeven.

Compensatie-uren

Binnen de Gemeente Spijkenisse betekent een voltijdaanstelling een dienstverband van 36 uur per week, waarbij 40 uur per week dient te worden gewerkt. Daartegenover staat dat de medewerker voor het verschil een saldo compensatie-uren ontvangt dat in de vorm van additioneel verlof kan worden opgenomen.

Binnen 'De Stuw' wordt in afwijking van de gemeentelijke regelgeving een praktijk toegepast waarbij medewerkers wekelijks het nominaal aantal uren werken waarvoor zij zijn aangesteld. Bij een volledige aanstelling wordt derhalve 36 uur per week gewerkt. De keerzijde van deze praktijk is dat geen saldo compensatie-uren wordt toegekend.

Het kan echter voorkomen dat op grond van het rooster, roosterwijzigingen of bijzondere omstandigheden door een medewerker in een periode meer uren worden gewerkt dan het nominale aantal uren van de aanstelling. Aldus bouwt de medewerker een saldo compensatie-uren op dat in navolgende perioden kan worden opgenomen in de vorm van additioneel verlof.

Op grond van de gemeentelijke regelgeving mag een aan het eind van het jaar resterend saldo compensatie-uren niet worden meegenomen naar het volgend jaar. Deze uren vervallen derhalve. Bij de beoordeling van de urenstaten hebben wij geconstateerd dat in verscheidene gevallen het ultimo december 2004 resterende saldo aan compensatie-uren ten onrechte wordt overgeheveld naar het nieuwe jaar. Wij hebben niet onderzocht of dit in strijd met de regelgeving overhevelen van compensatie-uren voortvloeit uit een gebrek aan mogelijkheden voor de medewerker om het opgebouwde saldo compensatie-uren te compenseren (bijvoorbeeld omdat de medewerker zich bereid heeft getoond om een onderbezetting of ziekte van collega's te op te vangen) en of en zo ja door wie het overhevelen is geautoriseerd.

Voorts hebben wij bij het doorlopen van de urenstaten vastgesteld dat incidenteel meer uren worden gecompenseerd dan het saldo toelaat en geen negatief saldo compensatieuren wordt geregistreerd.

Verlofuren

Volgens de gemeentelijke regelgeving mogen aan het eind van enig jaar maximaal 72 verlofuren worden overgeheveld naar het volgend jaar. Wij hebben vastgesteld dat in enkele gevallen meer dan 72 uur aan verlofuren van 2004 is overgeheveld naar 2005. Wij hebben de omstandigheden die hier mogelijk aan ten grondslag hebben gelegen niet nader onderzocht, evenmin als de autorisatie hiervan.

Feestdagen

Medewerkers van 'De Stuw' worden voor hun werkzaamheden ingeroosterd. Daarbij kan het zijn dat feestdagen binnen het rooster vallen. De medewerker heeft dan recht op een vrije dag, en kan op de urenstaat op de betreffende dag het aantal roosteruren als gewerkt verantwoord worden.

Bij het beoordelen van de urenstaten hebben wij vastgesteld dat verscheidene medewerkers op feestdagen uren als gewerkt verantwoord worden, ook als men normaliter niet voor die dag zou zijn ingeroosterd. Als voorbeeld kan worden gewezen op een mede-

werker die nooit op maandag werkt, maar op tweede paasdag en tweede pinksterdag uren als gewerkt verantwoordt. Aldus worden door de Gemeente Spijkenisse ten onrechte uren als gewerkt uitbetaald.

5.6 Samenvattende bevindingen

Zoals uit de in bovenstaande opgenomen overzichten blijkt, is binnen 'De Stuw' sprake van structureel en in aanzienlijke mate verantwoord van uren die niet binnen de betreffende centra zijn gewerkt.

De geconstateerde verschillen worden in belangrijke mate veroorzaakt doordat medewerkers niet de daadwerkelijk gewerkte uren verantwoord, maar de dienst waar de betreffende medewerker voor is ingeroosterd.

Bij het invullen van roosteruren wordt door medewerkers aangegeven dat indien zij soms eerder weggaan, zij bij een andere gelegenheid eerder komen of langer doorwerken. Op grond van de bij de urenanalyse berekende positieve en negatieve verschillen, achten wij het hoogst onwaarschijnlijk dat met deze gestelde handelwijze het korter werken in voldoende mate wordt gecompenseerd.

Voorts dient te worden opgemerkt dat wij het op grond van de afgelegde verklaringen hoogst waarschijnlijk achten dat medewerkers bekend waren, konden zijn, althans behoorden te zijn met het voorschrift dat de daadwerkelijk gewerkte tijd verantwoord dient te worden.

Wij achten het hoogst waarschijnlijk dat de door de medewerkers aangedragen diverse verklaringen de geconstateerde verschillen slechts in geringe mate kunnen verklaren. Aldus zijn wij in algemene zin van oordeel dat door verscheidene medewerkers (soms in zeer aanzienlijke mate) uren zijn verantwoord welke hoogstwaarschijnlijk niet zijn gewerkt, althans waar niet of in onvoldoende mate een verklaring voor is gegeven. Wij merken hierbij op dat specifieke beoordelingen van de urenverantwoordingen van individuele medewerkers, waarin een oordeel wordt gegeven omtrent het individuele verantwoordingsgedrag en de daarbij afgegeven verklaringen, zijn opgenomen in de betreffende individuele rapportages.

Bij de beoordeling van de geconstateerde verschillen dient mede in overweging te worden genomen, dat wij hebben geconstateerd dat de controle van de urenstaten te wensen over laat.

Daarnaast dient te worden opgemerkt dat door de Gemeente Spijkenisse voorts schade wordt geleden doordat medewerkers van 'De Stuw' de voor pauze gebruikte tijd in afwijking van de geldende regelgeving ten laste van de werkgever laten komen, compensatie- en verlofuren ten onrechte overhevelen naar een volgend jaar en op feestdagen uren als gewerkt verantwoord ook in gevallen waarin zij normaal gesproken niet op deze feestdagen zouden zijn ingeroosterd.

Zoals in bovenstaande uiteengezet, kan de urenverantwoording slechts voor een beperkt aantal medewerkers van 'De Stuw' op basis van administratieve analyse op juistheid worden gecontroleerd. Indien wordt verondersteld dat de overige medewerkers op vergelijkbare wijze hun uren verantwoord, kan de door de Gemeente Spijkenisse geleden schade uitgedrukt in personele capaciteit worden gesteld op ruwweg 3 FTE's, hetgeen op een totale bezetting van 26,3 FTE's als zeer aanzienlijk kan worden be-

schouwd. Daarbij is dan nog geen rekening gehouden met het schadeverhogend effect van de ter zake ten onrechte betaalde onregelmatigheidstoeslag.

6 Kas- en voorraadbeheer

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de bevindingen inzake het onderzoek naar het binnen de wijk- en jongerencentra gevoerde kas- en voorraadbeheer.

6.1 Kasbeheer

Met ingang van 8 november 2004 is een 'procedurebeschrijving kassawerkzaamheden op accommodatie' van kracht geworden. In onderstaande wordt eerst ingegaan op de krachtens deze procedure te hanteren werkwijze ten aanzien van kassawerkzaamheden, waarna vervolgens wordt ingegaan op de naleving in de praktijk.

6.1.1 Procedurebeschrijving

Voordat een accommodatie voor het publiek wordt opengesteld, dient een medewerker een telling uit te voeren van het aanwezige kasgeld. De medewerker noteert het getelde kasgeld en plaatst zijn naam op het formulier registratie kasomzet (begintelling kassalade). Tevens wordt uit het kassaregistratiesysteem een 130X-uitdraai opgevraagd, waaraan de geregistreerde omzet tot en met de vorige dienst kan worden ontleend.

De verkopen, zowel contant als op rekening, dienen direct aangeslagen te worden op de kassa. Indien een medewerker fooi ontvangt dan dient dit geld direct in de daarvoor bestemde fooienpot te worden gedeponneerd. Fooien mogen niet achterblijven in de kassalade.

De medewerker dient het in de kassalade aanwezige contante geld te tellen en vervolgens te noteren op het formulier registratie kasomzet. Er wordt wederom een 130X-uitdraai vervaardigd. Het verschil tussen de geregistreerde totale omzet aan het einde van de dienst versus de geregistreerde totale omzet aan het begin van de dienst is de geregistreerde omzet van die dienst en wordt op het formulier ingevuld. In de procedure is expliciet aangegeven dat de kas niet mag worden 'afgeroomd' (voor een toelichting op het begrip 'afromen van de kas', zie hierna in paragraaf 6.2). Afwijkingen groter dan € 5,00 dienen bij de beheerder te worden gemeld. Het bedrag aan fooi dient op het formulier vermeld te worden.

Tevens dient een zogenoemde 120X-uitdraai te worden gemaakt, waarop de verkochte consumpties gegroepeerd naar aard van de consumptie alsmede de totale omzet worden vermeld. De 120X- en 130X-uitdraaien dienen vervolgens samen met het getelde kasgeld in een koker in de (grond-)kluis te worden afgestort.

Het is vervolgens de taak van de beheerder om het afgestorte bedrag te controleren. Indien verschillen worden geconstateerd ten opzichte van het registratieformulier dient de beheerder dit te onderzoeken en vervolgens te melden bij de financiële administratie van 'De Stuw'. Tenslotte dient de beheerder de gecontroleerde ontvangen bedragen uit de kluis regelmatig af te storten bij de bank.

6.1.2 Naleving procedure

Op grond van de verrichte onderzoekswerkzaamheden zijn wij van mening dat de voorgeschreven procedure voor kassawerkzaamheden veelal onjuist en/of onvolledig

wordt nageleefd. In dat verband kan onder meer worden gewezen op de navolgende bevindingen:

- De bepalingen met betrekking tot het gescheiden houden van de reguliere geldstroom en het registreren van fooien, alsmede het verbod op afkomen van de kas worden op de meeste wijkcentra door medewerkers én vrijwilligers, al dan niet weloverwogen, niet nageleefd. (Voor een nadere toelichting op de wijze van omgang met fooien, de motivatie daarvoor alsmede een indicatie van de omvang van de fooien wordt verwezen naar paragraaf 6.2 van dit rapport.)
- Indien een medewerker uit de dagdienst de kassa overdraagt aan een medewerker uit de avonddienst vindt veelal geen formele overdracht plaats, oftewel, er vindt geen telling plaats van het op dat moment aanwezige kasgeld. Door het ontbreken van een formele overdracht, kunnen medewerkers in beginsel niet verantwoordelijk worden gesteld voor kasverschillen.
- Kassawerkzaamheden worden in voorkomende gevallen niet slechts uitgevoerd door accommodatiemedewerkers doch tevens door jongerenwerkers. Met name op één jongerencentrum weigeren jongerenwerkers na een bardienst de procedure te volgen. Zij achten dit niet hun taak en leggen de ontvangen gelden en de bedoelde uitdraaien in de kast van de beheerder, die dan achteraf de formulieren registratie kasomzet dient op te stellen.
- Een significant deel van de formulieren registratie kasomzet zijn onjuist en/of onvolledig ingevuld. Zo ontbreken de naam van de medewerker, zijn tellingen onjuist, en worden kasverschillen en/of fooien niet ingevuld.

Door het niet naleven van de ter zake geldende richtlijnen, is een effectieve en efficiënte controle op het kasverkeer bij de wijk- en jongerencentra van 'De Stuw' niet mogelijk. Aldus kan de Gemeente Spijkenisse niet althans niet in voldoende mate voldoen aan de gestelde eisen inzake beheer van publieke middelen.

6.2 Fooien

In de verschillende wijk- en jongerencentra van 'De Stuw' ontvangen barmedewerkers, zowel accommodatiemedewerkers als vrijwilligers, fooien van bezoekers. In de wijk- en jongerencentra was tot medio januari 2005 de volgende werkwijze met betrekking tot die fooien gebruikelijk.

De medewerkers bepaalden aan het einde van de dienst door middel van het maken van zogenoemde X-afslagen uit de kassa de gedurende de dienst gerealiseerde omzet. Van het in de kassa aanwezige kasgeld werd de standaard wisselgeldhoeveelheid apart gelegd, bijvoorbeeld € 50,00, € 75,00 of € 100,00, een en ander afhankelijk van de gemiddelde omzet van het betreffende centrum. Vervolgens werd het resterende geld geteld. Het meerdere boven de berekende omzet werd aangemerkt als fooi en vloaide toe aan de fooienpot. Deze werkwijze stond bekend als het 'afkomen van de kas', welke terminologie verder in dit rapport wordt aangehouden. Kastekorten, daarentegen, werden verhuld door deze vanuit de fooienput aan te vullen.

Deze werkwijze bracht belangrijke en zeker niet denkbeeldige risico's met zich mee. Daarbij kan onder meer worden gewezen op het navolgende:

- Indien de omzet onjuist en te laag wordt berekend, wordt ten onrechte een kasoverschot vastgesteld, waardoor de kas ten onrechte wordt afgeroomd.
- Indien opbrengsten niet of niet volledig worden aangeslagen, bijvoorbeeld wegens drukte of onjuist toetsengebruik op de kassa, ontstaat in beginsel een kasoverschot. Ook een dergelijk kasoverschot komt 'De Stuw' toe en behoort niet te worden afgeroomd ten gunste van de fooienpot.
- Indien opbrengsten niet of niet volledig worden aangeslagen, zullen bij de periodieke inventarisatie ook voorraadverschillen worden vastgesteld. Kasoverschotten kunnen die voorraadtekorten dan, althans deels, compenseren.

Gelet op deze risico's werd in november 2004 bij 'De Stuw' een interne richtlijn ingevoerd, volgens welke kassageld (gelden van 'De Stuw') en fooien strikt gescheiden moesten worden gehouden. Bovendien diende op de dagelijks op te stellen kassaregistratieformulieren het bedrag aan ontvangen fooien te worden vermeld. Deze nieuwe werkwijze is door de administratief medewerker van 'De Stuw', het management en beheerders gecommuniceerd met alle medewerkers en vrijwilligers.

Op basis van de uitgaven die vanuit de fooienpot van één van de wijk- of jongerencentra zijn bekostigd, kan de omvang van de fooienpot van dat centrum worden geraamd op tenminste ca. € 1.800,-, overeenkomend met gemiddeld € 150,- per maand. Thans, na invoering van de bovengenoemde interne richtlijnen, wordt voor het betreffende centrum maandelijks gemiddeld € 80,- aan ontvangen fooien verantwoord.

Op basis van de verrichte onderzoekswerkzaamheden, kan worden vastgesteld dat de in november 2004 ingevoerde richtlijn niet althans onvoldoende wordt nageleefd, zoals onder meer blijkt uit de navolgende bevindingen.

- Op diverse centra weigeren medewerkers van 'De Stuw' fooien te noteren, daar zij zeggen te vrezen fiscaal te worden aangesproken op het ontvangen van fooien. Zij eisen een vrijwaring van de Gemeente Spijkenisse voor eventuele fiscale aanspraken. Ook een aantal vrijwilligers, veelal uitkeringsgerechtigden, weigert fooien te noteren wegens vrees voor financiële consequenties.
- Verscheidene medewerkers en beheerders verklaarden dat de fooien worden besteed aan activiteiten voor de vrijwilligers. Uit verklaringen van andere medewerkers blijkt evenwel dat deze activiteiten gezamenlijke activiteiten waren, dus van vrijwilligers én van medewerkers.
- Uit camerabeelden valt op te maken dat in enkele centra bij het opmaken van de kas aan het einde van een dienst hoogst waarschijnlijk nog steeds sprake is van het afkomen van de kas door niet als medewerkers geïdentificeerde/identificeerbare personen.
- Het feit dat in meerdere centra niet of nauwelijks kasverschillen worden verantwoord, vormt een indicator voor het nog steeds afkomen van de kas.
- Door enkele medewerkers van 'De Stuw' zijn verklaringen afgelegd, waaruit blijkt dat zij nog steeds de kas afkomen.
- Omtrent het beheer van de fooienpotten op de diverse centra zijn tegenstrijdige verklaringen afgelegd. Een beheerder geeft bijvoorbeeld aan het beheer van de

fooienpot in handen van een vrijwilliger te hebben gegeven, terwijl accommodatiemedewerkers verklaren dat de beheerder de fooienpot onder zich houdt.

- Een beheerder heeft in een tweetal wijkcentra uitgaven gedaan, die niet uit de reguliere opbrengsten van die centra verklaard kunnen worden en waarvoor die beheerder ook geen andere verklaring kon geven. Wij achten het meer dan waarschijnlijk dat deze uitgaven zijn gedaan uit de fooienpot, hoewel de beheerder dit ontkent.

Uit bovenstaande kan voorts worden opgemaakt dat medewerkers van 'De Stuw' direct dan wel indirect (van) fooien genieten, hetgeen in strijd kan zijn met voor ambtenaren geldende rechtsregels.

6.3 Voorraadbeheer

Op alle wijk- en jongerencentra worden tijdens voorraadtellingen, vaak aanzienlijke, voorraadtekorten vastgesteld. Hoewel verder in dit rapport over 2004 en 2005 een deel van die voorraadtekorten nader wordt geduid, is ons door medewerkers van 'De Stuw' verklaard dat hiervan al vele jaren sprake is en dat men 'geen grip' zou kunnen krijgen op die voorraadtekorten. Slechts incidenteel blijkt men in staat voor een geconstateerd voorraadverschil een afdoende verklaring te vinden. De voor de voorraadverschillen vermelde oorzaken zijn velerlei van aard. In onderstaande wordt ingegaan op enige (mogelijke) oorzaken van voorraadtekorten.

6.3.1 Registratie breuk, eigen gebruik en representatie

Op de wijk- en jongerencentra horen lijsten aanwezig te zijn, waarop de medewerkers breuk, eigen gebruik en representatie dienen aan te tekenen. De gegevens van deze lijsten worden aan het einde van een dienst aangeslagen op de kassa, zodat de gegevens kunnen worden meegenomen in de voorraadtelling.

De regels voor eigen gebruik zijn dat medewerkers en vrijwilligers vrij koffie en thee mogen gebruiken en dat vrijwilligers daarenboven vrij twee (fris-)dranken per dagdeel mogen nuttigen.

Uit de verklaringen van een belangrijk deel van de medewerkers en de beheerders ontstaat het beeld dat men van mening is dat lang niet alle collega's, medewerkers en vrijwilligers, consequent zijn in het noteren van breuk, eigen gebruik of representatie. Het niet noteren daarvan leidt automatisch tot het vaststellen van tekorten bij de voorraadtellingen.

Ook in casu kan vastgesteld worden dat hoogst waarschijnlijk een deel van de medewerkers het niet als een collectieve verantwoordelijkheid beschouwt zorgvuldig met vereiste registraties om te gaan, teneinde bij te dragen aan een adequaat voorraadbeheer. Slechts een beperkt deel van de medewerkers geeft aan hun collega's er op aan te spreken indien breuk, eigen gebruik of representatie niet wordt geregistreerd.

6.3.2 Voorraadmutaties tussen wijkcentra

Indien tijdens een openstelling de voorraden ontoereikend blijken, kan het noodzakelijk zijn om bij een ander wijk- of jongerencentrum voorraden op te halen ter aanvulling van de eigen voorraad.

Voor de administratieve verwerking van deze interne voorraadstromen, is geen procedure voorhanden. Van de interne overdrachten wordt slechts een informele vastlegging gemaakt, bijvoorbeeld in een agenda, zodat de beheerder hiervan melding kan maken bij het opmaken van de periodieke Z-afslag (zie paragraaf 6.4).

Het slechts informeel vastleggen van interne voorraadstromen, vergroot het risico dat deze bij de periodieke verantwoording (de Z-afslag) niet of onjuist worden verwerkt. Alsdan ontstaan bij het centrum dat de voorraden afstaat, een voorraadtekort. Door het ontbreken van een goede audit trail ter zake, zijn de mogelijkheden om deze verschillen te verklaren beperkt en sterk afhankelijk van het geheugen en de goede wil van de medewerkers.

6.3.3 Diefstal en/of verduistering

Voor veelvuldig geconstateerde voorraadtekorten, vormen diefstal en/of verduistering een voor de hand liggende verklaring. Tijdens de onderzoekswerkzaamheden zijn evenwel slechts in beperkte mate indicatoren aangetroffen die duiden op het voorkomen daarvan dan wel het bestaan van gelegenheid daartoe. In dit verband kan worden gewezen op de navolgende onderzoeksbevindingen:

- Meerdere medewerkers verklaren dat voorraadkasten vrij toegankelijk zijn.
- Hoewel door de jaren heen voortdurend voorraadverschillen zijn vastgesteld, is een aantal medewerkers kennelijk nog steeds niet genegen de vigerende procedures voor de omgang met contant geld en/of eigen gebruik te volgen.
- Op camerabeelden is vastgesteld dat door kinderen van schoonmakers snoepwaren worden weggenomen zonder dat hiervoor wordt betaald.
- Een medewerker verklaarde in het verleden geconstateerd te hebben dat schoonmakers frisdrank van 'De Stuw' dronken, waarvoor niet was betaald. Hiervan is de betreffende beheerder in kennis gesteld, die stelt de schoonmaaksters hierop te hebben aangesproken. De beheerder heeft evenwel geen zekerheid dat dit thans niet meer gebeurt.
- Een medewerker van een jongerencentrum had het vermoeden dat jeugd snoepwaren wegnam, zonder daarvoor te betalen. Pas vorig jaar heeft de beheerder van het centrum zorg gedragen voor het minder toegankelijk maken van de voorraden snoep. Dezelfde beheerder staat thans ook niet meer toe dat jongeren bardiensten draaien, om de simpele reden dat vrienden van die jongeren het centrum bezoeken. Voorraadtekorten zijn na het treffen van deze maatregelen afgenomen.
- Een medewerker en een beheerder gaven aan tijdens een recente voorraadtelling 39 flesjes Liptonice tekort te komen, hetgeen gelet op de omzet van deze drank in de betreffende periode, 26 flesjes, hoog is. Hierover zijn alle betrokkenen op het wijkcentrum aangesproken; de volgende periode was er een voorraadover-

schot van 39 flesjes Liptonice. Een vergissing in de eerste voorraadtelling werd uitgesloten. Verschillende medewerkers hebben over vergelijkbare gevallen verklaard.

6.3.4 Omvang voorraadverschillen

Op basis van gegevens uit de financiële administratie kan de schade door gesignaleerde en verantwoorde voorraadverschillen over 2004 en de eerste zes maanden 2005 worden samengevat als weergegeven in onderstaand overzicht. Genoemde bedragen zijn tegen inkoopwaarde en exclusief BTW.

| Centrum | 2004 | 2005 | Totaal |
|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
| A | -121,76 | 42,59 | -79,17 |
| B | 38,14 | 33,47 | 71,61 |
| C | -151,41 | -107,34 | -258,75 |
| D | 1.030,54 | 326,26 | 1.356,80 |
| E | 461,30 | 224,00 | 685,30 |
| F | 389,79 | 93,19 | 482,98 |
| G | 289,30 | 50,30 | 339,60 |
| H | 150,08 | 34,51 | 184,59 |
| Totaal | 2.085,98 | 696,98 | 2.782,96 |

Tabel 5 - Voorraadverschillen per centrum.

Gelet op de relatief beperkte winstmarge op de diverse producten van 'De Stuw' zal een veelvoud van dit bedrag dienen te worden omgezet om dit voorraadverlies te compenseren.

6.3.5 Niet aan goederen gerelateerde geldstromen

De in de vorige paragraaf bedoelde voorraadverschillen kunnen vastgesteld worden vanwege een relatief sterk verband tussen de geld- en goederenstroom. Hierdoor kan de volledigheid van de voorraden beter worden gecontroleerd en kunnen verschillen ook worden gekwantificeerd.

De wijk- en jongerencentra kennen echter nog een aantal opbrengstcategorieën, waarbij geen sprake is van enig verband met een goederenstroom. Gedoeld wordt op de verhuur van zalen, op de opbrengst van automaten, het biljart, de kopieermachines en het organiseren van activiteiten waarvoor deelnemers een bijdrage moeten betalen.

In dit verband kan worden gewezen op de navolgende bevindingen:

- Op de kopieermachines zouden telmechanismen zijn aangebracht, maar de aanwezige logboeken worden niet gebruikt. Hierdoor kan de aard en omvang van het kopiëren niet effectief en efficiënt worden gecontroleerd.
- Er zijn geen tijd klokken ter registratie van het gebruik van het biljart. Aldus ontbreekt het aan een controlemiddel om vast te stellen of alle opbrengsten zijn verantwoord.

- Er is geen standenregister ter controle op de verhuur van zalen. Aldus kan de volledigheid van de opbrengsten niet worden gewaarborgd. In dit verband dient tevens te worden opgemerkt dat verhuur zowel contant als op rekening kan plaatsvinden. In de praktijk blijkt bij contante verhuur de huursom veelal niet vooraf, zoals voorgeschreven, maar eerst achteraf te worden voldaan.
- In vele gevallen is vastgesteld dat voor activiteiten als kinderdisco, kinderbingo, superbingo, kinderfilm, ouderen eetkamerproject, muziekevenementen et cetera geen (gespecificeerde) lijst van deelnemers is opgesteld dan wel geen toegangskaartjes zijn gebruikt. Ondanks herhaaldelijk aandringen in de organisatie op het consequent hanteren van dergelijke lijsten dan wel het gebruik maken van toegangskaartjes, laten medewerkers het gebruik van deze middelen achterwege. Hierbij dient te worden opgemerkt dat in de praktijk door organisatoren van activiteiten geregeld volstaan wordt met een briefje waarop slechts een aantal deelnemers wordt vermeld, met een daarbij gevoegde hoeveelheid geld. Hierdoor kan de volledigheid van de opbrengsten niet worden gewaarborgd / gecontroleerd.

De omvang van de eventuele schade door het onvoldoende gebruik (willen) maken van controlemogelijkheden is door het ontbreken van verbanden met een goederenstroom moeilijk te kwantificeren. Wij achten het hoogst waarschijnlijk dat door 'De Stuw' hierdoor schade is geleden, onder meer omdat bijvoorbeeld gebleken is dat biljartopbrengsten als een 0-opbrengst op de kassa zijn aangeslagen of in het geheel niet zijn aangeslagen, terwijl de betreffende gelden niet als kasoverschot zijn verantwoord.

6.4 De Z-afslag

Het vervaardigen van de zogenoemde Z-afslag is de laatste schakel in het kas- en voorraadbeheer van de beheerders van de wijk- en jongerencentra. Deze Z-afslag wordt, afhankelijk van de omzet van het centrum, maandelijks dan wel tweemaandelijks opgesteld.

Met het vervaardigen van een Z-afslag krijgt men uit de kassa een getotaliseerd overzicht van de omzet over de laatste periode (van datum voorgaande Z-afslag tot moment van afslaan). Dit bedrag dient, gecorrigeerd naar negatieve of positieve kasverschillen, afgestort te zijn bij de bank.

In de dagen voorafgaand aan het maken van een Z-afslag en tijdens de Z-afslag, waarbij de beheerders deels worden ondersteund door een medewerker van de financiële administratie, worden tellingen van de voorraden verricht. Door middel van zogenoemde verbandscontroles worden vervolgens eventuele voorraadverschillen vastgesteld.

De financieel medewerker van 'De Stuw' verricht deelwaarnemingen op de juistheid van de voorraadtellingen van de beheerders door een aantal willekeurig geselecteerde artikelen nog eens na te tellen.

Voorraadverschillen, breuk, eigen gebruik, representatie worden verwerkt in de financiële administratie.

De financieel medewerker van 'De Stuw' maakt lijsten van bij de Z-afslag geconstateerde onregelmatigheden en stelt die ter beschikking van de manager van de betreffende beheerder.

Op grond van de door ons uitgevoerde analyse van de (vastleggingen van de) Z-afslagen zijn wij van mening dat de procedure omtrent de Z-afslag in opzet een goed controlemiddel is. Wel dient te worden opgemerkt dat uit de onderzoekswerkzaamheden is gebleken dat beheerders voorafgaande aan de feitelijke Z-afslag nog vele zaken op de kassa aanslaan. Dit kan betrekking hebben op nog niet aangeslagen opbrengsten van het eerder die periode verhuren van zalen of het alsnog registreren van breuk, eigen gebruik of representatie.

Wij merken op dat deze handelwijze niet in overeenstemming is met de vigerende procedure, die voorschrijft dat opbrengsten direct op de kassa dienen te worden aangeslagen. Dit geldt eveneens voor de registratie van breuk, eigen gebruik en representatie, die ook op de dag zelf dienen te worden aangeslagen. Daarnaast brengt deze handelwijze onnodig het risico van (on-)opzettelijke fouten met zich; de kans is niet denkbeeldig dat hoge voorraadtekorten alsnog als breuk of eigen gebruik worden verantwoord.

6.5 Bevindingen per wijk- of jongerencentrum

In onderstaande worden per wijk- of jongerencentrum meer in detail de bevindingen ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer gepresenteerd.

6.5.1 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum A'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|------------------|---|
| 27 januari 2004 | Aanzienlijke, niet gekwantificeerde, voorraadverschillen bij drank geconstateerd. |
| 2 maart 2004 | Wederom niet gekwantificeerde voorraadverschillen. |
| 11 mei 2004 | Kasoverschot; kennelijk kassa niet consequent gebruikt. |
| 24 juni 2004 | Geen dagelijkse kasverantwoording; geen activiteitengeld en geen huurinkomsten aangeslagen. Alleen voor bloedprikken is huur berekend: dit is niet juist. |
| 28 februari 2005 | 275 koffie, 5 wijn, 2 appelsap, 1 chocomel, 2 tosti, 1 bier als breuk verantwoord. |
| 26 april 2005 | Beheerder stort 65 euro meer af dan er in de kas aanwezig zou kunnen zijn. |
| 26 april 2005 | Positief kasverschil komt aan het einde van de periode niet tot uitdrukking. |

Overzicht 1 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum A'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum A' het navolgende geconstateerd:

- Er functioneren op 'Centrum A' medewerkers en/of vrijwilligers die weigeren op de kassaregistratieformulieren aan te tekenen welk bedrag zij aan fooien hebben ontvangen. De motivatie zou gelegen zijn in het feit dat de vrees bestaat dat zij voor de fooien fiscaal worden aangeslagen. Vooraleer ontvangen fooien te registreren, verlangen zij van het management van 'De Stuw' een tot dusver niet ontvangen mededeling dat zij hiervoor gevrijwaard zijn. Als motivatie voor de weigering zou door vrijwilligers worden aangegeven dat zij op het ontvangen van fooien (door de uitkeringsinstantie) aangesproken zouden kunnen worden.

- De beheerder heeft derden medegedeeld dat een vrijwilliger de fooienpot zou beheren; de beheerder zou hier geen enkele bemoeienis mee hebben.
- De vorenstaande mededeling van de beheerder is in tegenspraak met de feitelijke constatering dat fooien en omzet van 'Centrum A' in één geldkokertje gaan en derhalve gezamenlijk in de grondkluis worden gedeponereerd. De beheerder moet alsdan minimaal omzet en fooiengeld scheiden. In een later interview gaf de beheerder dit inderdaad als de gevolgde werkwijze aan.
- Het bij elkaar voegen van omzet en fooiengeld verhoogt ons inziens het risico dat de kas op 'Centrum A' nog steeds wordt 'afgeroomd'; het feit dat relatief weinig kasverschillen worden genoteerd duidt daar eveneens op.
- Uit de verklaring van een medewerker omtrent de werkwijze bij het opmaken van het kassaregistratieformulier blijkt dat deze medewerker de kas (nog steeds) afroomt: de medewerker bepaalt de omzet, telt het geld en berekent dan wat het resterende fooiengeld is.
- Uit de verklaring van een medewerker blijkt dat deze medewerker nimmer het bedrag aan ontvangen fooien op het kassaregistratieformulier aangeeft. De wel op de onderhavige formulieren ingevulde fooien zijn daar niet door deze medewerker op geplaatst.
- Over de periode van 1 maart 2005 tot en met 26 april 2005 is op een omzet van 3 flessen vieux één fles vieux (24 glazen) als voorraadverschil genoteerd. De beheerder deelde mee dit voorraadverschil te hebben 'rond gebazuind', waarop een maand later een voorraadoverschot van een fles vieux bestond.
- Op 12 maart 2005 zou volgens de X-afslag de omzet € 266,20 hebben bedragen. In de geldkoker wordt € 291,80 gedaan, een verschil derhalve van € 25,60. Hiervan wordt € 6,00 als fooi verantwoord en € 18,60 als positief kasverschil. Een bedrag van € 1,00 is derhalve niet als fooi of positief kasverschil verantwoord. Uit de aanwezige bescheiden is niet kunnen blijken dat het verantwoorde positieve kasverschil ad € 18,60 ten gunste van 'De Stuw' is gebracht.
- In de periode van 1 maart 2005 tot en met 26 april 2005 diende de beheerder over de laatste dagen van de vorige periode nog een bedrag van € 170,00 en de aanzuivering van een kastekort van € 100,00 af te storten, totaal derhalve € 270,00. Een administratief medewerker van de afdeling Onderwijs en Welzijn heeft de beheerder abusievelijk medegedeeld dat over die vorige periode nog een bedrag van € 335,00 afgestort diende te worden (in plaats van genoemde € 270,00). Het bedrag ad € 335,00 is op 7 april 2005 door de beheerder afgestort. Het is niet duidelijk waar de beheerder het teveel gestorte bedrag van € 65,00 aan onttrokken heeft; de onttrekking heeft namelijk niet geleid tot een tekort in de volgende periode. De beheerder heeft herhaaldelijk en nadrukkelijk verklaard dat het geld niet uit eigen portemonnee kwam.

6.5.2 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum B'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|---------------------------------------|---|
| 10 maart 2004 | Zijn kasverantwoordingen ingeleverd |
| 8 april 2004 | Geen turflijsten bijgehouden van eigen gebruik, breuk en representatie |
| 8 april 2004 | Geen registratie van de Iron Maiden avond |
| 31 augustus 2004 | De registratie van de kasomzet sluit niet aan |
| 28 september 2004 | Positief kasverschil ad € 2 niet afgestort. |
| 28 september 2004 | Voorraadtekort: 69 koffie, 99 thee, 43 warme chocolademelk, 20 AA, 55 tap bier, 10 chocomel, 9 Twix, 10 M&M, 9 Bounty |
| 1 november 2004 | Voorraadverschillen snoep |
| 13 december 2004 | Niet-verantwoord negatief kasverschil van € 7,50 |
| 13 december 2004 | Kasoverschot van € 3,90 kennelijk afgeroomd naar fooienpot |
| 26 januari 2005 / 26 februari 2005 | Meerdere kassa registratieformulieren onvolledig ingevuld. |
| 3 maart 2005 | Uitsluitend op 3 maart 2005 omzet; Centrum B is verder deze maand gesloten geweest. Kassa registratieformulier van 3 maart 2005 onvolledig ingevuld. |
| 23 april 2005 | Geen voorgeschreven toegangskarten voor de Grote Prijs gebruikt, volgens opgave 112 bezoekers. Controle op de volledigheid van de opbrengsten hierdoor niet mogelijk. |
| 23 april 2005 | Op een totale omzet van 5 chocomel een tekort van 3 flesjes en op een totale omzet van 5 Sprite een overschot van 9 flesjes. |
| 23 april 2005 | Verder geen kassaregistratieformulieren deze maand, Centrum B zou derhalve in de maanden maart en april 2005 alleen op 3 maart en 23 april geopend zijn geweest, althans omzet hebben gerealiseerd. |
| 23 april 2005 | Over 2005 is nog steeds geen opbrengst automaten verantwoord. |

Overzicht 2 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum B'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum B' het navolgende geconstateerd:

- De beheerder verklaarde dat in 'Centrum B' nauwelijks fooien worden ontvangen en alsdan worden de fooien gebruikt voor de vrijwilligers.
- Volgens de beheerder werden kasverschillen in het verleden weggewerkt vanuit de fooienpot, thans zou dit echter niet meer plaatsvinden.
- De beheerder verklaarde dat er een periode is geweest gedurende welke steeds een tekort aan 'AA drank' werd geconstateerd, bijvoorbeeld een hele doos. De beheerder verklaarde er niet achter te zijn gekomen waar dit verschil door werd veroorzaakt.
- Voorts verklaarde de beheerder dat er ook een periode is geweest dat geregeld sprake was van een tekort aan bier, totdat de beheerder ontdekte dat een van de medewerkers op 'Centrum B' een drankprobleem had. Hoewel de beheerder niet wist of deze persoon verantwoordelijk was voor de biertekorten, werd wel vastgesteld dat het probleem zich na het vertrek van de betreffende medewerker niet meer voordeed. De beheerder verklaarde in deze periode ook regelmatig flessen Martini kwijt te zijn geweest.
- Volgens de beheerder zou het probleem met de voorraadverschillen in het verleden veel erger zijn geweest.
- Een medewerker verklaarde dat de fooien zijn besteed aan paintballen en een bezoek aan een schietvereniging.

- Verklaard is verder dat de beheerder een tijd lang het huidige kassasysteem niet gebruikte, maar een andere kassa bleef gebruiken. Een dag voor het maken van een Z-afslag werd dan de omzet op het nieuwe kassasysteem aangeslagen.
- Een medewerker verklaarde weliswaar bardiensten bij 'Centrum B' te hebben gedaan, doch nimmer in kennis te zijn gesteld van kas- en/of voorraadverschillen. De beheerder zou de fooienpot beheren en daaruit werden uitjes bekostigd als mede eten voor de medewerkers en de vrijwilligers.

6.5.3 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum C'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|------------------|--|
| 26 januari 2004 | Voorraadtekort 73 cola |
| 26 januari 2004 | Voorraadtekort 19 chips |
| 26 januari 2004 | Voorraadtekort 8 pepermunt |
| 26 januari 2004 | Voorraadtekort 56 flesjes AA-drink |
| 26 januari 2004 | Voorraadoverschot 10 witte wijn |
| 26 januari 2004 | Voorraadoverschot 25 appelsap |
| 26 januari 2004 | Voorraadoverschot 45 rode wijn |
| 2 maart 2004 | Breuk 18x Bounty |
| 2 maart 2004 | Voorraadtekort 5 AA, 1 cola, 1 chocomel, 1 Mars, 5 Snickers, 1 M&M, 2 chips, 1 Rollo, 3 snoepzakjes ad € 14,30 |
| 25 oktober 2004 | Breuk 12x snoep |
| 16 december 2004 | Kastekort ad € 16,07 |
| 16 december 2004 | Grote voorraadverschillen gemeld. |
| 2 maart 2005 | Kastekort ad € 43,68 vanaf 17 december 2004. |
| 20 april 2005 | Kasverschil ad € 6,45 overgeheveld naar fooienpot; is tegen instructies (€ 6,45) |
| 20 april 2005 | Biljartopbrengst ad € 21,50 overgeheveld naar fooienpot |

Overzicht 3 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum C'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum C' het navolgende geconstateerd:

- De beheerder zou de administratief medewerker van 'De Stuw' hebben aangeboden het kastekort van 2 maart 2005 (€ 43,68) aan te zuiveren uit de fooienpot. De beheerder verklaarde dienaangaande de administratief medewerker het geld wel te hebben getoond, maar dat het geld uit de grondkluis kwam en betrekking zou hebben op huuropbrengsten.
- Op 'Centrum C' worden fooien niet aangetekend op de kassaregistratieformulieren. Ook medewerkers van 'De Stuw' vullen de formulieren niet volledig in; onder meer ontbreekt op het formulier het in de geldkokers afgestorte bedrag.
- Volgens de beheerder weigeren de vrijwilligers structureel de ontvangen fooien op te schrijven. De beheerder verklaarde ook de fooienpot van 'Centrum C' niet te beheren, dit zou door een vrijwilliger worden gedaan.
- Een medewerker verklaarde net als de vrijwilligers geen fooi te willen noteren, omdat men niet, net als in de horeca, door de fiscus aangeslagen wil worden voor

fooiengeld. Het fooiengeld zou beheerd worden door een vrijwilliger. Deze medewerker zou kasverschillen tot € 0,05 uit de fooienpot halen, bij dat bedrag lag de grens.

- Een medewerker verklaarde de ontvangen fooien in de kassa te deponeren. Aan het eind van de dag telt de medewerker het kasgeld, en stelt aan de hand van de X-afslag vast wat de omzet was. Een overschot aan kasgeld wordt door de medewerker overgeheveld naar de fooienpot.
- Op 3 maart 2005 tekent een vrijwilliger op het kassaregistratieformulier aan dat € 6,00 is ontvangen aan biljartopbrengst. Dit werd vervolgens niet aangeslagen op de kassa, vermoedelijk omdat de vrijwilliger de juiste toetsen op de kassa niet wist. Een dergelijke handelwijze dient te leiden tot een kasoverschot ad € 6,00. Het kasoverschot is niet afgestort, derhalve is de biljartopbrengst niet ten gunste van 'De Stuw' gekomen.
- Op andere dagen in de periode van 3 maart 2005 tot en met 20 april 2005 heeft een andere vrijwilliger biljartopbrengsten onjuist aangeslagen op de kassa; de kassa registreerde een nulopbrengst. Deze handelwijze dient te leiden tot een kasoverschot ad in totaal € 15,50, dat door afstorting ten gunste hoort te komen van 'De Stuw'. Ook deze opbrengst is echter niet ten gunste van 'De Stuw' gekomen.

6.5.4 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum D'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|------------------|--|
| 3 februari 2004 | Aanzienlijke voorraadverschillen bij het snoep geconstateerd. |
| 7 februari 2004 | Geen toegangskaartjes of registratietoegang bij ouderen disco. |
| 7 maart 2004 | Bij oudereneetkamerproject geen toegangskaartjes gebruikt. |
| 9 maart 2004 | Geen toegangskaartjes voor de kindercreadag gebruikt. |
| 13 april 2004 | Geen toegangskaartjes of registratietoegang bij kinderdisco. |
| mei 2004 | Consumpties voor [Naam sectie] worden onjuist aangeslagen, ene keer tegen verkoopprijs andere keer tegen inkooprijks. |
| mei 2004 | Geen registratie deelnemers kappersknipcursus. |
| 24 augustus 2004 | Tijdens het maken van de Z-afslag wordt een diefstal van € 40 vastgesteld. |
| 12 oktober 2004 | Eigen gebruik van 3 flesjes bier geregistreerd; is niet toegestaan, geen alcohol op kosten werkgever. |
| 12 oktober 2004 | Bij oudereneetkamerproject en kinderdisco geen deelnemerslijst of toegangskaartjes gebruikt. |
| 12 oktober 2004 | Voorraadtekort koffie 427 stuks |
| 12 oktober 2004 | Voorraadtekort koffie speciale soorten 90 stuks |
| 12 oktober 2004 | Voorraadtekort warme chocolademelk 46 stuks |
| 16 november 2004 | Geen deelnemerslijst of toegangskaartjes voor het oudereneetkamerproject. |
| 16 november 2004 | Teammanager geeft medewerker toestemming € 30 uit de kas te halen om een taxi naar huis te nemen; de metro zou niet meer gereden hebben. |
| 16 november 2004 | Voorraadtekort 318 koffie |
| 16 november 2004 | Voorraadoverschot 72 speciale koffie |
| 16 november 2004 | Voorraadoverschot 174 warme chocolademelk |
| 16 november 2004 | Voorraadtekort 2 dozen AA, 1 fles port, 1/2 fles jenever, 1/2 fles vieux. |
| 16 november 2004 | Voorraadtekort 436 koffie |
| 16 november 2004 | Voorraadtekort 62 speciale koffie |

| Datum | Omschrijving |
|------------------|--|
| 16 november 2004 | Voorraadtekort 66 warme chocolademelk |
| 7 januari 2005 | Opbrengst kinderdisco naar giro 555; het is onduidelijk of dit eigen initiatief van de medewerker was of de instemming had van het management. |
| 14 januari 2005 | Geen toegangskaartjes gebruikt bij de jongerendisco. |
| 28 januari 2005 | Geen registratie aantal bezoekers of toegangskaartjes kinderdisco. |
| 31 januari 2005 | Voorraadtekort 95 koffie (met melk en suiker) |
| 31 januari 2005 | Voorraadtekort 16 koffiesmaak |
| 31 januari 2005 | Geen toegangskaartjes gebruikt op de woensdagmiddagen bij de activiteit 'kinderfilm'. |
| 31 januari 2005 | (Nagenoeg) geen kasverschillen deze Z-afslag; dit is een indicator voor het mogelijk 'afromen' van het kasgeld. |
| 1 maart 2005 | Voor alle activiteiten van 'De Stuw' waarvoor entreegeld betaald dient te worden wederom geen toegangskaartjes gebruikt; controle op de volledigheid van de opbrengst is hierdoor niet mogelijk. |
| 1 maart 2005 | Er is een melding gemaakt van aanzienlijke voorraadverschillen. |
| 1 maart 2005 | (Nagenoeg) geen kasverschillen deze Z-afslag; dit is een indicator voor het mogelijk 'afromen' van het kasgeld. |
| 29 maart 2005 | Bij het oudereneetkamerproject is geen deelnemerslijst gebruikt c.q. zijn geen toegangskaartjes gebruikt. |
| 29 maart 2005 | Beheerder heeft tijdens de Z-afslag van 1 maart 2005 de standenteller van de koffieautomaat niet genoteerd, waardoor geen controle op het verbruik van koffie kan worden verricht. |
| 29 maart 2005 | (Nagenoeg) geen kasverschillen deze Z-afslag; dit is een indicator voor het mogelijk 'afromen' van het kasgeld. |
| 26 april 2005 | Geen registratie van kaartverkoop van de Superbingo en het oudereneetkamerproject. |
| 26 april 2005 | (Nagenoeg) geen kasverschillen deze Z-afslag; dit is een indicator voor het mogelijk 'afromen' van het kasgeld. |
| 26 april 2005 | Voorraadtekort van 35 snoeprepen (op een omzet van 389 stuks). |
| 26 april 2005 | Voorraadtekort van 185 koffie. |
| 26 april 2005 | Voorraadtekort van 31 koffie variëteiten. |
| 26 april 2005 | Voorraadtekort van 11 warme chocolademelk. |

Overzicht 4 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum D'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum D' het navolgende geconstateerd:

- Een medewerker verklaarde een keer te hebben vastgesteld dat door schoonmakers 'limonade' werd gedronken en dit aan de beheerder te hebben gemeld. De beheerder verklaarde dat dit zich ongeveer twee jaar geleden heeft voorgedaan, de schoonmakers daar ook op te hebben aangesproken, maar niet te kunnen constateren of het gebruik is gestopt.
- Een medewerker verklaarde wel eens bij te springen met werkzaamheden achter de bar van 'Centrum D', doch geen kassaregistratieformulieren op te maken.
- Ten aanzien van door de administratief medewerker van 'De Stuw' gemaakte opmerkingen bij de Z-afslagen ten aanzien van het niet gebruiken van voorgeschreven toegangskaartjes, verklaarde de beheerder zeker te weten dat bij verschillende activiteiten wel een registratie van deelnemers wordt opgesteld. Indien toegangskaartjes niet aanwezig zijn of voor het betreffende toegangsbedrag geen kaartjes bestaan, wordt een lijst opgesteld.
- Ten aanzien van de bij de Z-afslag op 24 augustus 2004 geconstateerde diefstal van kasgeld, verklaarde de beheerder de financiële afwikkeling te hebben verzorgd van vanuit 'Centrum G' verzorgde vakantieactiviteiten voor kinderen. De diefstal betrof een potje dat de beheerder van 'Centrum G' op diens centrum had

staan. Van de diefstal is een notitie opgesteld die aan de administratief medewerker van 'De Stuw' ter hand is gesteld.

- Een aantal medewerkers geeft op de kassaregistratieformulieren de omvang van de ontvangen fooien aan, een aantal andere medewerkers niet.
- Een medewerker verklaarde dat op 'Centrum D' een kasoverschot op het kassaregistratieformulier wordt genoteerd. Bij onderzoek zijn evenwel geen kassaregistratieformulieren aangetroffen waarop negatieve of positieve kasverschillen waren aangegeven. Op grond hiervan achten wij het hoogst waarschijnlijk dat negatieve kasverschillen worden aangezuiverd uit de fooienpot en positieve verschillen naar de fooienpot vloeien.
- Een tweetal medewerkers verklaarde dat kleine, negatieve, kasverschillen worden aangezuiverd uit de fooienpot.
- Twee medewerkers verklaarden dat op 'Centrum D' de beheerder de fooienpot beheert. Dit werd door de beheerder bevestigd. De beheerder verklaarde het saldo enige tijd in een bestand te hebben bijgehouden, maar thans niet te weten wat het actuele saldo van de fooienpot is.
- Een medewerker verklaarde kasverschillen aan te zuiveren uit de fooienpot, reden waarom nimmer kasverschillen voorkomen. Daarbij werd door de betreffende medewerker aangegeven:

"Zo is het mij geleerd, ik weet niet beter. Je moet altijd zorgen dat de kassa klopt."

In reactie hierop gaf de beheerder aan dat in het verleden fooien in de kassa werden bewaard, er was geen aparte fooienpot. Wat teveel was in de geldlade, was fooi. Nu moeten de fooien apart worden gehouden, maar de beheerder vermoedt dat de kas wel eens uit de fooienpot wordt aangezuiverd dan wel dat kasoverschotten naar de fooienpot gaan.

- De beheerder zou tegen het management gezegd hebben dat de fooien van 'Centrum D' in december 2004 waren besteed aan een bowlinguitje voor de vrijwilligers; meerdere medewerkers gaven echter aan dat fooien zijn besteed aan gezamenlijke activiteiten waar zowel vrijwilligers als medewerkers van 'De Stuw' aan deelnamen. Een medewerker gaf expliciet het bowlinguitje aan als een gezamenlijke activiteit. De beheerder verklaarde dat het inderdaad een 'uitje' van vrijwilligers en medewerkers van 'De Stuw' was.
- Een medewerker verklaarde zich verwonderd te hebben over het feit dat niets afgetekend behoefde te worden, toen door een medewerker van 'Centrum B' vijf kratten bier werden opgehaald bij 'Centrum D'. De beheerder verklaarde desgevraagd dat terzake niets hoeft te worden afgetekend. Het ophalen van voorraden door andere centra dient te worden aangetekend in een agenda naast de kassa. Bij het maken van de Z-afslag wordt een dergelijke afgifte gemeld. De beheerder gaf aan niet te kunnen uitsluiten dat indien verzuimd wordt dergelijke afgiften in de agenda aan te tekenen, aanzienlijke voorraadverschillen kunnen ontstaan.

6.5.5 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum E'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|------------------|---|
| 2 maart 2004 | Opbrengst kinderbingo van oktober 2003 nu pas afgedragen |
| 14 april 2004 | Grote, niet gekwantificeerde, voorraadverschillen geconstateerd. |
| 21 juni 2004 | Breuk 20 zakjes chips, is niet in turflijsten vermeld |
| 21 juni 2004 | Geen toegangskaartjes gebruikt voor de meidensoos, hierdoor volledigheid van de opbrengsten niet vast te stellen. |
| 1 augustus 2004 | Er staan 102 flesjes AA als eigen gebruik geregistreerd |
| 1 augustus 2004 | Grote, niet gekwantificeerde, voorraadverschillen geconstateerd. |
| 19 oktober 2004 | Voorraadverschil koffie 75 |
| 19 oktober 2004 | Voorraadverschil koffie smaak 364 |
| 19 oktober 2004 | Voorraadverschil warme chocolademelk 69 |
| 19 oktober 2004 | Grote, niet naar aard gekwantificeerde, voorraadverschillen geconstateerd ad € 230,00 |
| 17 november 2004 | Kasverschil ad € 37,96 |
| 17 november 2004 | Voorraadverschil koffie -36 |
| 17 november 2004 | Voorraadverschil koffie smaak 246 |
| 17 november 2004 | Voorraadverschil warme chocolademelk 41 |
| 21 december 2004 | Positieve en negatieve verschillen bij flesjes drank |
| 28 februari 2005 | Breuk: koffie, wijn, appelsap, chocomel, tosti, bier ad € 40,25 |

Overzicht 5 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum E'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum E' het navolgende geconstateerd:

- Uit de kasregistratie van 30 maart 2005 blijkt dat de omzet € 122,35 zou moeten bedragen. In de koker is echter afgestort € 126,38. Er zou dus een positief kasverschil moeten zijn van € 4,03. Dit positieve kasverschil is niet ten gunste van 'De Stuw' afgestort.
- Op 18 april 2005 vervaardigde een accommodatiemedewerker een X-afslag en vult een kassaregistratieformulier in. Uit de X-afslag blijkt dat de omzet over die dienst € 380,80 bedraagt. In de koker wordt afgestort een bedrag van € 399,91, een verschil van € 19,11. In het handschrift van kennelijk de beheerder is op het formulier het volgende bijgeschreven: 'Foi: 8,11' en '11,- over?'. De betreffende medewerker verklaarde een op een apart briefje te hebben vermeld dat aan foien € 8,11 was ontvangen en dit brief in de koker te hebben gestopt. Aangezien het door de beheerder aan het einde van deze periode bij de bank afgestorte bedrag vrijwel overeenkomt met de vastgestelde omzet over die periode, kan worden vastgesteld dat het kasoverschot van minimaal € 11,00 niet ten gunste van 'De Stuw' is afgestort.
- Op 19 april 2005 werd een X-afslag vervaardigd en het kassaregistratieformulier ingevuld. De dagomzet was € 91,45. In de koker is € 96,70 afgestort. De omvang van de foien was € 5,25. Er zou derhalve een kasoverschot van € 1,05 moeten zijn, hetgeen niet op het formulier is vastgelegd. Niet is gebleken dat dit kasoverschot ten gunste van 'De Stuw' is gekomen.
- Volgens de betreffende medewerker is € 1,05 precies de prijs van een flesje AA. Op het formulier heeft de medewerker wel geschreven € 6,30 'over' te hebben.

- Op 26 april 2005 is een groot negatief voorraadverschil op koffie vastgesteld en een negatief voorraadverschil van 39 flesjes Liptonice. Tevens werd een negatief voorraadverschil geconstateerd van 36 stuks snoepwaren op een omzet van 143 stuks.
- Een medewerker en de beheerder verklaarden ons dat omtrent het voorraadverschil van 39 flesjes Liptonice, welk tekort door drie medewerkers van 'De Stuw' afzonderlijk is vastgesteld, is 'rond gebazuind' op 'Centrum E'. De volgende periode bleek er op onverklaarbare wijze een overschot van 39 flesjes Liptonice te zijn.
- Vastgesteld werd dat in de grondkluis twee zakjes met het opschrift € 25,00 en € 10,00 aanwezig waren, waarin muntgeld aanwezig was. De beheerder gaf aan dat dit geld mogelijk in de zakjes was gedaan omdat de kokertjes niet groot genoeg waren. In dergelijke gevallen moet de beheerder dan zelf uitzoeken welk bedrag bij welke dagomzet hoort, omdat de medewerkers dat meestal niet opschrijven.

Met betrekking tot de door de beheerder geadmistreerde fooienpot werd het navolgende geconstateerd.

- De beheerder legt het voortschrijdend saldo van de fooienpot (in beginsel) wekelijks vast in een Excel-bestand. Volgens dit bestand bedroeg de het saldo van de fooienpot op 23 april 2005 € 434,90. Een afdruk van het betreffende bestand is opgenomen in bijlage IX.
- Van genoemd bestand is een tweetal afdrucken aangetroffen. De eerste afdruk stemt overeen met de in bovenstaande genoemde stand per 23 april 2005. Op deze versie is daarna vermeld "april/mei € 54,84". De tweede versie stemt voor de periode tot en met 23 april 2005 eveneens overeen met de bovenstaande versie tot en met 23 april 2005. Daaronder is echter aangegeven: "t/m 16-06 € 41,34" en "t/m 27-07 € 25,74". Dit impliceert dat aanvankelijk vanaf 23 april voor de periode tot en met mei een niet nader gespecificeerd bedrag ad € 54,84 is aangegeven en in een latere versie voor de periode vanaf 23 april tot en met 16 juni € 41,34. Dit verschil kan alleen verklaard worden door een uitgave uit de fooienpot. Niet vastgesteld kan worden of deze uitgave is besteed aan een daarvoor bestemd doel dan wel aan het aanzuiveren van een kastekort.
- Een lid van het management verklaarde dat de beheerder in januari 2005 tegenover hem heeft aangegeven dat de stand van de fooienpot ca € 20,- was. Dit is niet in overeenstemming met deze registratie.
- Een medewerker verklaarde nimmer kasverschillen te hebben, omdat een eventueel verschil wordt aangezuiverd uit de fooienpot. Het gaat om minimale verschillen, tot € 0,75. Deze medewerker verklaarde geleerd te hebben zo te werken:

"Je moet zorgen dat de kassa klopt."

- Op 19 maart 2005 en 23 april 2005 zijn bedragen van € 15,95 respectievelijk € 15,70 op het kassaregistratieformulier verantwoord als fooi. Deze bedragen kunnen als exceptioneel hoog worden aangemerkt. Door wie het formulier van 19 maart 2005 is ingevuld kon niet worden vastgesteld; het formulier van 23 april 2005 werd door de beheerder ingevuld.

- Op 9 augustus 2005 was de inhoud van de fooienpot € 573,60.
- Op 9 augustus 2005 werd een enveloppe met een inhoud van € 15,00 aangetroffen, volgens de beheerder een overschot van de fooien over 2004. Op de vraag waarom dat overschot niet was toegevoegd aan de stand van de fooienpot in januari 2005 kon de beheerder geen bevredigend antwoord geven.
- Op 9 augustus 2005 werd in een geldkokertje een bedrag van € 107,90 aangetroffen, terwijl volgens het bijbehorende kassaregistratieformulier € 104,85 zou zijn afgestort. De beheerder kon niet verklaren waarom sprake was van een verschil tussen het aangetroffen bedrag en het op het kassaregistratieformulier vermelde bedrag. Wij achten het meer dan waarschijnlijk dat het verschil een kasoverschot betreft, dat niet is verantwoord teneinde dit naderhand aan de fooienpot te kunnen toevoegen.
- De beheerder verklaarde enerzijds dat de fooien worden besteed aan bijvoorbeeld een barbecue, kerstdiner of nieuwjaarsreceptie voor de vrijwilligers, anderzijds werd verklaard dat op 'Centrum E' slechts een beroep kan worden gedaan op één vrijwilliger per week voor 4 uur. Op grond van deze verklaring achten wij het meer dan waarschijnlijk dat de genoemde activiteiten gezamenlijke activiteiten zijn van medewerkers en vrijwilligers.
- Vastgesteld werd dat uit de fooienpot de kosten zijn voldaan van een barbecue, kennelijk in 2004, ad € 656,83, het kerstdiner 2004 ad circa € 488,00 en de nieuwjaarsreceptie ad € 443,88. Verder worden er uitgaven gedaan voor cadeaubonnen voor vrijwilligers, kerstversiering et cetera. De omvang van de over een kalenderjaar ontvangen fooien zou, gelet op de genoemde uitgaven, minimaal circa € 1.800,00 moeten bedragen, neerkomend op gemiddeld € 150,00 per maand. Uit de in bovenstaande genoemde fooienadministratie over 2005 van de beheerder blijkt echter een toename van de fooienpot van gemiddeld ongeveer € 80,00 per maand, ervan uitgaande dat de fooienregistratie is gestart medio januari 2005, nádat de uitgaven voor de nieuwjaarsreceptie 2005 uit de fooienpot zijn voldaan.

6.5.6 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum F'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|------------------|---|
| 8 maart 2004 | Geen overzicht ingeleverd van inkomsten van het biljart, maar als totaalopbrengst aangeslagen. Geen controle op de volledigheid mogelijk. |
| 30 augustus 2004 | Voorraadtekort van 64 flesjes bier. |
| 30 augustus 2004 | Voorraadtekort van 20 glaasjes jenever |
| 20 december 2004 | Voorraadtekort van 52 flesjes bier. |
| 20 december 2004 | Voorraadtekort van 19 glaasjes bessenjenever. |
| 20 december 2004 | Voorraadtekort van 16 glazen rode wijn. |
| 27 februari 2005 | Kastekort 1e Z-afslag ad € 26,91 |
| 18 april 2005 | Voorraadtekort van 13 flesjes AA en 30 flesjes bier, inkoopwaarde € 47,50. |
| 18 april 2005 | Koffie voor de onjuiste prijs aangeslagen, 11 stuks |

Overzicht 6 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum F'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum F' het navolgende geconstateerd:

- Op 'Centrum F' zou de periodieke inventarisatie, noodzakelijk voor een adequaat voorraadbeheer, worden uitgevoerd door een accommodatiemedewerker die part-time in dienst is van 'De Stuw'. Deze accommodatiemedewerker heeft tevens de beschikking over de sleutel van de grondkluis. Dit zijn feitelijk taken en verantwoordelijkheden van de beheerder van dit centrum; de beheerder verklaarde dat deze accommodatiemedewerker van oudsher beheerstaken verricht op 'Centrum F' en zelf op dit centrum uitsluitend de Z-afslag te verzorgen.
- Ten aanzien van het achteraf betalen van huren, merkte de beheerder op dat nimmer afspraken zijn gemaakt over betaling vooraf. Omdat de huurders hun inkomsten meestal ook pas achteraf ontvangen, wordt dit altijd zo gedaan. De beheerder merkte op dat het opmaken en afwickelen van de betreffende huurcontracten overigens is gedelegeerd aan de bovenbedoelde accommodatiemedewerker.
- Uit de verrichte onderzoekswerkzaamheden komt het beeld naar voren dat op 'Centrum F' het eigen gebruik van consumpties vrij nauwkeurig wordt bijgehouden; de relatief omvangrijke voorraadverschillen kunnen derhalve niet worden verklaard uit het onjuist en/of onvolledig bijhouden van eigen gebruik.
- Op 'Centrum F' worden op de kassaregistratieformulieren conform de procedure kasverschillen ingevuld. Daarentegen worden de ontvangen fooien niet genoteerd. Als mogelijke verklaring hiervoor, werd door de beheerder aangegeven dat de meeste diensten worden gedraaid door vrijwilligers die hun eigen fooien houden.
- Een medewerker verklaarde dat op 'Centrum F' de fooienpot beheerd wordt door een accommodatiemedewerker. De betreffende accommodatiemedewerker verklaarde ons dat de fooien bewaard worden in een potje op de kamer van de beheerder en dat de beheerder die fooien aan de vrijwilligers geeft. Deze accommodatiemedewerker verklaarde de ontvangen fooien direct aan vrijwilligers te geven omdat dit vaak mensen op bijstandsniveau zouden zijn die vroeger nog wel een vergoeding ontvingen, maar thans niet meer, en het geld aldus goed kunnen gebruiken. Daarom noteert deze accommodatiemedewerker de ontvangen fooien ook niet op de kassaregistratieformulieren.
- Een medewerker verklaarde op 'Centrum F' de fooien op de kassaregistratieformulieren te vermelden; over de periode van 28 februari 2005 tot en met 18 april 2005 heeft deze medewerker meerdere kassaregistratieformulieren ingevuld, doch daarop is geen fooi aangegeven. Deze medewerker verklaarde voorts dat na de X-afslag de fooien samen met het kasgeld in het geldkokertje gaan.
- De beheerder verklaarde met betrekking tot de op 18 april 2005 geconstateerde voorraadverschillen hiervoor geen passende verklaring te hebben gevonden. Dergelijke problemen zijn volgens de beheerder uitsluitend door dagelijkse inventarisatie op te lossen. Het ontbreekt aan tijd om dit structureel te doen. De beheerder verklaarde te benadrukken dat medewerkers van leveranciers ontvangen goederen goed moeten controleren en de indruk te hebben dat dit thans wel goed gebeurt.

6.5.7 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum G'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|-----------------|---|
| 27 januari 2004 | Uitstapje georganiseerd naar De Efteling, 135 kinderen hebben deelgenomen. Voor dit uitstapje zijn tassen aangeschaft bij Motosport Rockanje; hiervan is geen factuur aanwezig, doch uitsluitend een pinbon. |
| 1 maart 2004 | 16 bier aangeslagen als eigen gebruik; tijdens dienst mag geen alcohol genuttigd worden. |
| 1 maart 2004 | Grote, niet naar aard gekwantificeerde, voorraadverschillen vastgesteld. |
| 29 maart 2004 | Geen toegangskaartjes gebruikt bij filmmiddag; controle op de volledigheid van de verantwoorde opbrengsten hierdoor niet mogelijk. |
| 29 maart 2004 | Geen opbrengst automaten aangeslagen op kassa. |
| april 2004 | Te weinig geld in koker opbrengst automaten. |
| april 2004 | Filmmiddag zou € 2,40 hebben opgeleverd, geen registratie van de deelnemers, dus controle op de volledigheid van de opbrengsten niet mogelijk. |
| 22 juni 04 | Geen opbrengst automaten afgerekend. |
| juli 2004 | Breuk 5 broodjes kroket, 10 zakjes chips, 60 koek; volgens beheerder waren de producten over de datum. |
| juli 2004 | Voorraadverschillen 46 snoep en 20 snacks. |
| augustus 2004 | 44 blikjes cola als breuk aangeslagen. |
| augustus 2004 | Geen afdrachtformulieren voor [Naam sectie] aanwezig. |
| augustus 2004 | Veel snoep niet afgerekend. |
| 9 maart 2005 | Over 1e kwartaal 2005 zijn veel kassaregistratieformulieren niet ingevuld. |
| 9 maart 2005 | Veel niet gekwantificeerde voorraadverschillen op snoep. |
| 28 april 2005 | Circa 13% voorraadverschil op verkochte hoeveelheid snoep. |
| 28 april 2005 | Kassaregistratieformulieren worden achteraf door beheerder ingevuld en niet door de dienstdoende medewerker. Voor analyse waren uitsluitend de kassaregistratieformulieren over de periode van 10 maart 2005 tot en met 28 april 2005 van Centrum G beschikbaar. Alle formulieren zijn ingevuld door de beheerder, in enkele gevallen is achter de naam van de beheerder de naam van een collega bijgeschreven. Op de formulieren zijn geen fooien opgegeven. |

Overzicht 7 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum G'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum G' het navolgende geconstateerd:

- Toen de beheerder bij 'Centrum G' werd aangesteld, bleek dat er regelmatig geld en drank weg was. De beheerder heeft toen alle sloten laten veranderen en is toezicht gaan houden. Ook heeft de beheerder er voor gezorgd dat er geen jongens van 16 als vrijwilliger bardiensten draaien. Volgens de beheerder simpelweg, omdat jongens van 16 vriendjes meenemen. Met deze maatregelen zijn de voorraadtekorten in belangrijke mate afgenomen.
- Thans worden bij het maken van de zogenaamde Z-afslagen veel minder verschillen vastgesteld dan voorheen. De beheerder constateert nog wel eens verschillen van een enkele flessen, maar niet meer van kratten drank zoals in de periode daarvoor.
- Elke avond na sluiting maakt de beheerder een uitdraai en verantwoordt deze in de dagelijkse kasverantwoording.
- Volgens de beheerder zouden op 'Centrum G' nauwelijks fooien worden ontvangen. Wellicht ongeveer € 0,05 per week. Op 'Centrum G' is wel een fooienpot

aanwezig, maar daar gaan slechts kleine bedragen in. Volgens de beheerder is de laatste keer de opbrengst van de fooien door het management meegenomen; wat daarmee is gedaan, was de beheerder niet bekend.

- Volgens de huidige regels is thans alleen koffie en thee gratis. Voor de registratie van het verbruik worden turflijsten gebruikt, waarvan het de inschatting van de beheerder is dat niet iedereen hier zorgvuldig mee omgaat.
- Het is de beheerder bekend dat bepaalde collega's best bardiensten willen doen, maar niet de X-afslag willen vervaardigen. Zij vinden dat volgens de beheerder niet bij hun taak horen. Zij maken een X-uitdraai en leggen die met het kasgeld boven in de kast. Aldus laten zij het dagelijks geld tellen en het invullen van de kassaregistratieformulieren over aan de beheerder.
- De beheerder stelt dat hij meerdere malen in 2004 en 2005 tijdens vergaderingen, waarbij de directeur en de managers aanwezig waren, heeft aangegeven van mening te zijn dat de medewerkers de kassaregistratieformulieren in moeten vullen. De medewerkers zouden volgens de beheerder, in aanwezigheid van het management, hebben aangegeven dat niet te willen. Omdat de beheerder van mening is toch verder te moeten, vult de beheerder de kassaregistratieformulieren allemaal dagelijks zelf in.
- De beheerder stelt eventuele kasverschillen te noteren op de kassaregistratieformulieren.
- De beheerder is gewezen op de kasverantwoording van 22 maart 2005. Daarop is ingevuld dat hij een omzet had van € 18,30, terwijl dit feitelijk € 17,30 was. De beheerder stelde zich vermoedelijk te hebben vergist.
- Omtrent het voorraadverschil van 28 snoeprepen over Z-afslag 3-2005, verklaarde de beheerder daar voor het eerst van te horen en daar geen verklaring voor te kunnen geven.

6.5.8 Kas- en voorraadbeheer 'Centrum H'

Uit opmerkingen bij de Z-afslagen 2004 en 2005 is met betrekking tot kas- en voorraadbeheer onder meer het navolgende gebleken.

| Datum | Omschrijving |
|------------------|---|
| 13 februari 2004 | Geen registratie kinderdisco |
| 13 februari 2004 | Niet gekwantificeerde voorraadverschillen (geen grote verschillen) |
| 15 maart 2004 | Geen registratie kinderdisco |
| 15 maart 2004 | Niet gekwantificeerde voorraadverschillen (geen grote verschillen) |
| 19 mei 2004 | Geen registratie kinderdisco |
| 26 augustus 2004 | Voorraadtekort van 20 glaasjes jenever |
| 4 november 2004 | Geen registratie kinderdisco |
| 28 december 2004 | Geen turflijsten voor eigen gebruik en breuk bijgehouden |
| 28 december 2004 | Niet gekwantificeerde voorraadverschillen (geen grote verschillen) |
| 17 februari 2005 | Geen kaartregistratie kinderdisco |
| 17 februari 2005 | Kasverschillen en omvang fooien worden nagenoeg niet geregistreerd. |
| 17 februari 2005 | Niet gekwantificeerde voorraadverschillen (geen grote verschillen) |
| 22 april 2005 | Kasverschillen en omvang fooien worden nagenoeg niet geregistreerd. |

Overzicht 8 - Bevindingen analyse Z-afslagen 'Centrum H'.

In aanvulling op bovenstaande bevindingen, werd ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer van 'Centrum H' het navolgende geconstateerd:

- Volgens de beheerder gaan de fooien ontvangen op 'Centrum H' direct in de zak van een vrijwilliger. Daar heeft de beheerder met de betreffende vrijwilliger zelf afspraken over gemaakt.
- Uit de verklaring van een medewerker kan worden opgemaakt dat deze medewerker de kas van 'Centrum H' nog steeds afroemt. Indien deze medewerker een omzet heeft van € 150,00 en in de kassa is een bedrag aanwezig van € 152,00, dan deponeert deze medewerker € 2,00 bij de fooien. Op de vraag waarom die € 2,00 niet als een kasoverschot wordt verantwoord, antwoordde deze medewerker dat nimmer verteld is dat dit zo hoort. De medewerker gaf expliciet aan dat een kastekort wordt aangevuld uit de fooienpot. De beheerder verklaarde niet te kunnen signaleren of overschotten worden overgeheveld naar de fooienpot. Volgens de beheerder heeft de vorige teammanager slecht gecommuniceerd over de nieuwe procedure
- De medewerker geeft, in tegenstelling tot de verklaring van de beheerder, aan dat de fooien in een bierpul worden gedeponeerd, welke bierpul in de fuustruimte staat. De beheerder zou de inhoud van die bierpul periodiek meenemen. De beheerder verklaarde echter zelf niet naar deze fooienpot om te kijken.
- Uit de Z-afslag van 22 april 2005 bleek een voorraadtekort van 15 flesjes bier. De medewerker was niet bekend met dit voorraadverschil, en was daar ook niet door de beheerder op aangesproken. De beheerder verklaarde naar aanleiding van dit voorraadtekort nadien vaker voorraadtellingen te hebben verricht. Hieruit zouden evenwel geen bijzonderheden naar voren zijn gekomen. Gelet op de bevindingen van deze tellingen, had de beheerder geen reden gezien het voorraadtekort nader met de medewerker te bespreken.
- De medewerker was ook niet bekend met een voorraadtekort van jenever in augustus 2004.
- De medewerker gaf aan wel degelijk turflijsten voor eigen gebruik en breuk bij te houden.
- De beheerder verklaarde dat door een medewerker voor diverse activiteiten door een medewerker ten onrechte geen toegangskaartjes zijn gebruikt, maar dat de beheerder zelf was vergeten om ter zake voor registratieformulieren te zorgen, omdat er zo weinig activiteiten zijn op 'Centrum H'.

6.6 Samenvattende bevindingen

Op grond van de door ons verrichte onderzoekswerkzaamheden, vindt ondanks de invoering van een nieuwe procedure voor kassawerkzaamheden in november 2004, het afkomen van de kas met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid nog steeds plaats.

Daar komt bij dat verschillende transacties (breuk, eigen gebruik etc.) en diensten (zoals bijvoorbeeld de verhuur van ruimten) niet direct op de kassa worden geregistreerd, maar pas naderhand, bijvoorbeeld kort voordat de Z-afslag plaatsvindt

Als gevolg van deze werkwijze ontbreekt het de Gemeente Spijkenisse aan een effectief en efficiënt controlemiddel om de geldstromen binnen 'De Stuw' op juistheid en volledigheid te controleren.

De in bovenstaande gepresenteerde kas- en voorraadverschillen, betreffen slechts de verschillen die kunnen worden gekwantificeerd. Daarbij dient te worden bedacht dat positieve kasverschillen welke in beginsel aan de Gemeente Spijkenisse toekomen, hoogst waarschijnlijk in overwegende mate aan de fooienpot worden toegevoegd. Voorts bestaat geen duidelijk inzicht in de juistheid en volledigheid van geldstromen waar geen goederenbeweging aan ten grondslag ligt. Op grond van deze overwegingen en het beeld zoals dat voortkomt uit de analyse van de Z-afslagen, schatten wij de jaarlijkse schade ten aanzien van kas- en voorraadbeheer tussen € 10.000,- en € 15.000,-.

Daarnaast dient in ogenschouw te worden genomen dat de door medewerkers en vrijwilligers in ontvangst genomen fooien worden aangewend voor activiteiten waar zowel medewerkers als vrijwilligers aan deelnemen. Aldus profiteren ook medewerkers, zij het dan indirect, van ontvangen fooien.

7 Overige onregelmatigheden

Zoals uit de opdrachtformulering reeds blijkt, ziet onze onderzoeksopdracht niet slechts op de urenverantwoording en het kas- en voorraadbeheer, maar tevens op overige onregelmatigheden binnen 'De Stuw'. In onderstaande wordt nader ingegaan op onderzoeksbevindingen die duiden op mogelijke overige onregelmatigheden.

Voorafgaand aan het aanvaarden van de opdracht, werd van de zijde van de opdrachtgever in dit verband onder meer gewezen op het navolgende (zie ook hoofdstuk 1):

- Onderlinge intimidatie en intimidatie/bedreiging van bezoekers;
- Een geval van mogelijke seksuele intimidatie ten gevolge waarvan een medewerkster zich ziek gemeld zou hebben;
- Drugsgebruik en/of handel in drugs;
- Vernieling van persoonlijke eigendommen;
- Verbruik van eet- en drinkwaren zonder betaling;
- Berichten van klokkenluiders omtrent het disfunctioneren van medewerkers en management;
- Het al dan niet opzettelijk niet naleven van voorschriften en procedures.

7.1 Onderlinge intimidatie en intimidatie/bedreiging van bezoekers

Door een medewerker is ons verklaard dat er medewerkers binnen 'De Stuw' zijn met een strafblad die tevens niet terug zouden deinzen voor het dreigen of daadwerkelijk toepassen van geweld, waaronder andere collega's. Een vader van een jongere/bezoeker zou in het gezicht geslagen zijn, waarvoor de betreffende medewerker strafrechtelijk zou zijn veroordeeld. Overigens bleek bij de geïnterviewden een zekere angst te bestaan omtrent dit onderwerp te verklaren. Men gaf wel blijk er meer van te weten:

"Er zijn dus collega's geweest die in ieder geval in hun persoonlijke beleving bloot hebben gestaan aan intimidatie. Ik ben dus zeer terughoudend met het nu vertellen van dingen."

"Ik ken wel verhalen van andere wijkcentra dat er bijvoorbeeld seksistische opmerkingen tegen jonge meisjes worden gemaakt. Pas geleden was dat in het wijkcentrum [Naam centrum]; zij hadden seksistische opmerkingen tegen meisjes gemaakt. Ik heb dit gehoord van een vader van één van de jongens, dus van horen zeggen."

"Voor wat betreft intimidaties jegens collega's weet ik dat tussen [Naam medewerker] en [Naam medewerker] en tussen [Naam medewerker] en [Naam medewerker], beide gevallen in 2003 op [Naam centrum] sprake is geweest van problemen. Een paar keer hebben [Naam medewerker], een collega, en ik elkaar echt aangekeken van wat zegt hij nu, hij zei dan : "Jij vuile hoer, ik weet je te vinden."

"U geeft mij de namen van [Naam medewerker] en [Naam medewerker] en zegt dat u deze namen hoort in de combinatie met intimidatie. Ik kan dat plaatsen en ken hen ook omdat ik met hen gewerkt heb. Ik blijf erbij dat het bij het begin al fout gaat, omdat deze mensen eigenlijk niet aangenomen hadden moeten worden. Ik ben terughoudend omdat alles wat ik verklaar op enig moment tegen mij gebruikt kan worden."

"Er werken op [Naam centrum] een aantal mensen die vrij snel overgaan tot het uiten van verbale dreigingen, ook naar leidinggevenden."

"U vraagt mij concreet naar degenen die zich eveneens bedienen van verbaal geweld. Ik wil u het als volgt zeggen. De meeste jeugd- en jongerenwerkers hebben daar geen of geen goede opleiding voor. Ik vind dat het bij een aantal ontbreekt aan sociale vaardigheden..."

"Ik hoor ook geregeld verhalen over taalgebruik van jongerenwerkers, wat ik gewoon niet vind kloppen. In die functie moet je een voorbeeld voor jongeren zijn."

7.2 Seksuele intimidatie

Ons is verklaard omtrent een tweetal gevallen van vermeende seksuele intimidatie. Een medewerker zou een andere medewerker bij de borsten hebben gegrepen en in de nek hebben gelikt. De betreffende medewerker ontkende dit ten stelligste. Overigens verklaarde een andere medewerker ons de aantijging niet te geloven. Het slachtoffer zelf zou nogal lijfelijk zijn ingesteld. Het slachtoffer behoort niet tot het onderzoeksdomein en is door ons niet gehoord. De aanklacht zou verder recentelijk zijn ingetrokken.

In verband hiermee werd verder aan ons verklaard dat dezelfde medewerker eerder een andere medewerker zou hebben lastiggevallen. Gedurende het onderzoek is ons verder niets kunnen blijken omtrent vermeende gevallen van seksuele intimidatie. Gedurende het onderzoek zijn door ons hieromtrent geen vaststellingen van feitelijke aard gedaan.

Een medewerker verklaarde ons in het algemeen:

"Van ongewenste lijfelijke contacten van of door medewerkers weet ik zelf niets. Ik heb daarover wel veel verhalen gehoord, maar ik ben nogal wat gewend."

7.3 Drugsgebruik en/of handel in drugs

Gedurende het onderzoek zijn door ons geen vaststellingen van feitelijke aard gedaan omtrent gebruik van of handel in drugs. Medewerkers die door ons daarnaar gevraagd zijn, verklaarden daarmee niet bekend te zijn. Dit laatste ziet overigens alleen op het 'ambtelijk' handelen van medewerkers. In een enkel geval zou privé sprake zijn van gebruik en het hebben van een wietplantage. Hiertegen zou strafrechtelijk zijn opgetreden. Een voormalig medewerker zou privé marihuana hebben geteeld ten behoeve van zijn echtgenote die ernstig ziek was. Overigens blijkt ons uit een enkele verklaring van een medewerker dat jongeren in een jongeren centrum soms hasjiesj roken:

"Over drugs kan ik niet veel zeggen. Ik weet alleen dat jongeren zo'n ding draaien en roken. Ik kijk daar vol bewondering naar hoe ze dat doen. Ik vraag dan wel eens waarom ze dat gebruiken dan krijg ik als antwoord dat ze daar lekker rustig van worden. Dat is voor ons wel fijn."

"Aan de jongeren wordt door mij geen alcohol geschonken. Er wordt wel door hen zelf meegenomen en buiten opgedronken. Er worden ook andere

drugs gebruikt. Voornamelijk door de oudere jongeren. We hebben het dan over XTC, pep en SOS."

Volgens een medewerker zou een ex-collega in het verleden in privé ook gehandeld hebben in verdovende middelen:

"Wij hebben een jeugd- en jongerenwerker gehad in de periode 2003/2004. Hij heet [Naam medewerker]. In de weekenden handelde hij in allerlei verdovende middelen, je kunt het zo gek niet noemen of hij handelde er wel in. Doordeweeks was hij dan jeugd- en jongerenwerker. Ik vind dat niet kunnen."

7.4 Vernieling van persoonlijke eigendommen

Gedurende het onderzoek is ons door een medewerker verklaard dat de autobanden van een medewerker lek zouden zijn gestoken. Deze medewerker had op dat moment een ernstig conflict met een andere medewerker en één en ander werd in de verklaring met elkaar in verband gebracht. De dader is overigens onbekend gebleven. Dezelfde medewerker/slachtoffer, die door ons vanwege ziekte niet is gehoord en buiten het onderzoeksdomen is geplaatst, zou tevens herhaaldelijk telefonisch bedreigd zijn. Of dit dezelfde persoon is geweest en of dit een medewerker van 'De Stuw' betrof is niet duidelijk kunnen worden. De medewerker die door het slachtoffer ten tijde van de voorvallen als dader bij het management was aangegeven, ontkende ten stelligste de hem door ons voorgehouden feiten en gaf als verklaring voor de onjuiste meldingen een conflict dat was gelegen in de arbeidsrelatie tussen beiden. Verder is ons verklaard omtrent een ander geval van het lek steken van autobanden. Het betrof hier de auto van een medewerker van het gemeentehuis. De dader zou een voormalige medewerker van 'De Stuw' zijn geweest. De medewerker die dit verklaarde was hier vrij zeker over:

"U zegt mij dat u gehoord heeft van lek gestoken autobanden. Daar heb ik van gehoord. Dit is gebeurd bij [Naam slachtoffer] en ik weet voor mijzelf zeker dat dat [Naam voormalig medewerker] is geweest, een soort manager, die mij allerlei toezeggingen deed maar niet nakwam."

Een andere medewerker verklaarde dienaangaande:

"Van het lek steken van banden weet ik alleen dat de banden van de auto van [Naam slachtoffer] een keer lek zijn gestoken. Het vermoeden is dat het een ex-medewerker is geweest van 'De Stuw' die het bloed van [Naam slachtoffer] wel kon drinken. Van intimidaties weet ik niets. Ik weet waar je op doelt, maar daar zeg ik niets over. Ik zit hier voor mezelf."

Het slachtoffer wenste hieromtrent niet door ons te worden gehoord. Gedurende het onderzoek is ons verder niets kunnen blijken omtrent vernielingen van persoonlijke eigendommen.

Voor de volledigheid vermelden wij hier ook dat voertuigen in gebruik bij 'De Stuw' kennelijk beschadigd zijn. Hieromtrent zijn door ons geen verdere vaststellingen van feitelijke aard opgedaan:

"De Stuw' heeft de beschikking over twee Mercedes busjes, één personen- en half personen/half laadbus. Het gebruik van de busjes werd niet meer geregistreerd in de daarvoor bestemde logboeken en deze stonden zwaar beschadigd achtergelaten op het terrein van [Naam centrum]. De daders lagen op het kerkhof."

7.5 Verbruik van eet- en drinkwaren zonder betaling

Uit de kas- en voorraadadministratie blijkt dat er (soms in aanzienlijke mate) goederen voor eigen gebruik worden aangewend zonder dat deze als zodanig worden verantwoord of zonder dat deze worden afgerekend in de kas. Dit wordt bevestigd door diverse verklaringen van medewerkers.

In enkele gevallen dat tekorten waren geconstateerd en dit onder de medewerkers bekend was gemaakt, bleek bij latere inventarisaties dat in die gevallen het gemiste kennelijk was teruggeplaatst waardoor in die enkele gevallen sprake was van overschotten. Hieronder volgen enkele citaten uit door medewerkers afgelegde verklaringen:

"Dat klopt, dat hebben wij in die periode met zijn drieën geteld. [Naam medewerker], ikzelf en toen [Naam medewerker] nog eens. Wij bleven op dat verschil van 39. Ik heb al mijn collega's verteld dat wij dit voorraadtekort hadden. Bij de volgende inventarisatie, dat was op dacht ik op 2 juni 2005, bleken wij ineens een overschot van precies 39 flesjes te hebben. Wij vinden dit allemaal onbegrijpelijk."

"U zegt mij dat in dezelfde periode in [Naam centrum] een fles vieux vermist is. U vraagt mij een mogelijke verklaring hiervoor. Ik heb dit rond gespreid bij mijn collega's; een maand later bleek ik een overschot te hebben aan vieux. Ik begrijp niet hoe dit komt. Hetzelfde gebeurt ook in andere gebouwen."

"In het verleden zag ik wel dat het gebruik van andere consumpties dan koffie en thee wel erg gemakkelijk ging. Het werd al snel als gebruik van vrijwilligers geboekt."

"Ik heb begrepen dat de voorraadverschillen vóór mijn komst bestonden uit hele trays bierblikjes, trays snoep en dergelijke. Het was echt aanzienlijk."

"Dit geeft een negatief verschil van ongeveer 150 koppen koffie. U vraagt mij een verklaring. Het verschil is mij bekend, er is al jaren een negatief verschil in de koffie. Ik heb dat ook altijd aangegeven bij [Naam medewerker]. Niemand heeft een idee hoe het kan."

Overigens blijkt het hier niet alleen om gebruik of verbruik in diensttijd te handelen, maar kennelijk ook om het meenemen van eet- en drinkwaren:

"Achteraf ben ik blij dat ik niet voor de camping bijvoorbeeld suiker of melk heb meegenomen. Je moet eens weten hoe anderen met handen vol graaien."

"Voor de chocomel heb ik een ander vermoeden, wat ik wel naar u wil uitspreken, maar dat u niet in dit verslag moet zetten. Sinds de snoep achter slot en grendel zit, hebben wij daarin ook veel minder voorraadverschillen."

"... op enig moment zag ik dat er 48 blikjes bier weg waren en toen was ik het zat. Toen heb ik een vaste deurklink op de deur gezet zodat na sluiting van de deur niemand meer bij de voorraden kon zonder sleutel."

"Ik heb een periode gehad dat ik steeds 'AA drank' kwijt was, bijvoorbeeld een hele doos. Ik ben er niet achter gekomen waardoor dit veroorzaakt is. Ik ben ook bier kwijt geraakt. Totdat ik er later achter kwam dat ik iemand, een medewerk(st)er, met een drank probleem had. Ik weet niet zeker of het deze persoon is geweest, maar na zijn/haar vertrek was het probleem wel over. In die periode was ik ook flessen Martini kwijt."

7.6 Disfunctioneren van medewerkers en management

Ons is verklaard dat er in het verleden twee medewerkers klokkenluiders zijn geweest en onder meer melding hebben gedaan omtrent het functioneren van een andere medewerker. De medewerker die dit aan ging verklaarde ons dat het volstrekt ongefundeerde beschuldigingen zou hebben betroffen. Er is door het management een intern onderzoek ingesteld, waarbij de betreffende medewerker gedurende een langere periode geschorst is geweest. Het onderzoek zou niets hebben opgeleverd en de betreffende medewerker verklaarde dat het onderzoek jegens hem onzorgvuldig zou zijn geweest. Hieromtrent zijn door ons geen nadere vaststellingen van feitelijke aard verkregen.

Wij hebben vraagtekens bij de wijze waarop de betreffende klokkenluiders bescherming hebben genoten. Teneinde de identiteit van de klokkenluiders, voor zo ver dit nog mogelijk is, te beschermen, zien wij af van verdere rapportage hieromtrent.

7.7 Niet naleven van voorschriften en procedures

Een medewerker verklaarde dat procedures voor bijvoorbeeld inkoop met opdrachtbonnen met voeten worden getreden.

"Er zijn medewerkers van [locatie wijkcentrum] die werkelijk overal schijft aan hebben. Ik denk dat ze voor een belangrijk deel hun eigen gang gaan. Bij bijeenkomsten roepen ze gewoon dat ze toch gewoon de dingen op hun eigen wijze doen. Bijvoorbeeld procedures voor inkoop met opdrachtbonnen en zo worden met voeten getreden."

Hierop zou geen correctie vanuit het management plaatsvinden. Als voorbeeld werd een ouder geval genoemd van het kopen van 4 boomachines bij de Formido die kenmerkend voor eigen gebruik waren bestemd. Bij gelegenheid van de door ons afgenomen interviews is (herhaald) verklaard omtrent het voor privé doeleinden (in aanmerkelijke mate) gebruiken van de kopieermachine. Tevens is verklaard omtrent het veelvuldig en anders dan ten behoeve van de uitoefening van de functie, met de computer bezoeken van sites op internet:

"Ik vind het niet juist, strafbaar, dat collega's hele boekwerken van internet af halen. Het is heel vaak dat collega's voor zich zelf achter de computer zitten."

Een andere medewerker verklaarde in dit verband:

"U wilt niet weten wat voor sites er allemaal bezocht worden en de uren die hiermee gemoeid zijn."

Bij gelegenheid van het afnemen van de interviews werd ons verklaard omtrent een geval van diefstal van een paar honderd euro uit de kas. Dit geval zou intern door het management zijn afgedaan met een terugbetalingsregeling. Sommige medewerkers stoorden zich aan deze wijze van afdoening.

Een medewerker verklaarde dat hij een andere collega verdacht van het steeds wegnemen van een paar euro's uit de kas. Hij heeft toen tijdens de dienst van de medewerker zelf onopgemerkt twee euro in de kas gedaan. Toen de betreffende medewerker na afloop van de dienst weer een tekort had was het voor de andere medewerker duidelijk wie de dader was. Hier is verder door de constaterende medewerker niets mee gedaan.

Enkele citaten uit tegenover ons afgelegde verklaringen:

"Het kwam voor dat [Naam medewerker] facturen van leveranciers op haar bureau kreeg, waarvan geen vastleggingen in het systeem waren gedaan, waardoor zij de facturen niet betaalbaar kon stellen."

"Ik heb toen contact opgenomen met [Naam medewerker] en [Naam medewerker] en toen, is de beerput open gegaan. Er bleek bijvoorbeeld dat de verantwoording van de zalenverhuur niet meer terug te vinden was, of dat veel te veel mensen een sleutel hadden."

...
"Als je elke maand van de band geld krijgt moet er toch in de kluis geld zitten. Ik wilde de kluis nooit alleen openen dus daar was of [Naam medewerker] of [Naam medewerker] bij, maar we hebben het geld nooit gevonden."

Teneinde toegang te verkrijgen tot het afgesloten wijkcentrum waar een medewerker werkzaam is, worden medewerkers die openen of afsluiten in het bezit gesteld van een sleutel en een persoonlijke code voor de beveiliging. Aldus vindt er bij de alarmcentrale registratie plaats wie op welk tijdstip een wijkcentrum heeft geopend of gesloten. Ons is gebleken dat codes onderling worden uitgewisseld of dat meerdere medewerkers (al dan niet tijdelijk) gebruik maken van een zelfde code:

"Ik heb daar herhaald om gevraagd bij ene [Voornaam medewerker], u zegt mij de heer [Naam medewerker]. Ik moest altijd zijn code gebruiken. Ik ben het daar niet mee eens, want daardoor is er geen registratie van uren die niet hij maar ik gemaakt heb. Ik vind dat heel erg. Zeker nu met uw onderzoek. Het gaat dan om een aanzienlijk aantal uren op de avonden van [weekdag, weekdag en weekdag]. Die [Naam medewerker] was dan niet aanwezig."

"Overigens wil ik wel opmerken dat ik, in de periode dat ik [Functie] was bij [Naam medewerker], heel lang geprobeerd heb om iedereen een eigen code te geven omdat iedereen elkaars code gebruikt. Ook nu is dat nog steeds niet opgelost en gebruikt iedereen elkaars code, ik werk nu bijvoorbeeld op de code van een collega..."

"... maar ik bedenk mij nu wel dat ik aan [Naam vrijwilliger], een vrijwilliger, mijn code heb afgegeven... Het kan ook [Naam medewerker] zijn, die heeft ook een keer mijn code gehad."

"Ik heb eigen sleutels en gebruik een code voor de beveiliging. Ik heb zelf geen code. De codes die er waren zijn ergens vorig jaar veranderd. De code die ik gebruik vertel ik u niet."

"U houdt mij voor dat anderen met mijn beveiligingscode openen en sluiten. Daar hou ik gewoon mee op. Daar kan ik niets mee."

"Ik heb een persoonlijke code voor [Naam centrum], een aantal maanden geleden heb ik die code twee maal ter beschikking gesteld van een vrijwilliger. Die vrijwilliger moest naar [Naam centrum] toe, had geen sleutel en geen code. Ik heb hem toen mijn sleutel en code gegeven."

Zoals elders in deze rapportage is verwoord, is vastgesteld dat kasprocedures niet strikt worden nageleefd, hetgeen tot ongewenste situaties leidt. In dit verband kan worden gewezen op de navolgende citaten uit door medewerkers afgelegde verklaringen:

"Het kasgeld was nooit kloppend, maar altijd te veel, er was een keer in de maand oktober 2003 een kastekort geconstateerd van ongeveer € 1.200,00. De desbetreffende collega had het geld in een niet afgesloten ladeblok gestopt en vervolgens is het geld verdwenen."

"Ik moet aangeven dat ik van mening ben dat met betrekking tot vele zaken het niet zo goed geregeld is bij 'De Stuw'."

Het niet of onjuist invullen van urenstaten is elders in deze rapportage verwoord. Of, en in welke mate, dit voor de gemeente financieel nadeel kan opleveren, moge onder meer blijken uit onderstaand citaat uit de tegenover ons afgelegde verklaring van een medewerker:

"Het invullen en verwerken van de urenstaten is nogal een rommeltje. Zo heb ik in het verleden twee urenstaten van een persoon gezien die niet konden kloppen. Die dingen worden later ingevuld en men zit dan gewoon te gokken wanneer ze wel of niet gewerkt hebben. Ik zag toen dat iemand een weekend had opgegeven dat ik ook gewerkt had. Dat kon gewoon niet."

Ook omtrent de openingsuren van wijkcentra hebben medewerkers verklaringen afgelegd. Elders in deze rapportage wordt hier nader op ingegaan in verband met het niet of onjuist verantwoorden van gewerkte uren door medewerkers. Hieronder een tweetal citaten uit door medewerkers tegenover ons afgelegde verklaringen omtrent het gesloten zijn van wijkcentra:

"Ik hoor dan wel eens van een jongere dat ze daar voor de deur hebben gestaan omdat [Naam centrum] dicht was. Dan zeggen de jongeren tegen elkaar: "Laten we nog maar een kwartiertje wachten. Misschien heeft hij nog wel zin om te komen." Dit hoor ik ook van andere jeugd- en wijkcentra. De collega's schijnen dan wel te komen en het alarm er af te gooien maar de deur blijft dan dicht. De jongeren kunnen dan niet naar binnen."

"Ik ben inderdaad bekend met klachten over het dicht zijn van honken op uren dat ze open moeten zijn. Dit betreft [Naam centrum], ik weet dit uit eigen ervaring."

Ter afsluiting van dit hoofdstuk merken wij op dat medewerkers van 'De Stuw' over het algemeen en om diverse redenen zeer terughoudend waren met het afleggen van verklaringen over andere medewerkers/collega's. Hieronder volgen ter onderbouwing dienaangaande enkele citaten uit afgelegde verklaringen:

"Ik wil niets zeggen met betrekking tot mijn collega's. Als u met vragen komt dan wil ik antwoorden ..., maar door het onderzoek dat vorig jaar door de gemeente is gedaan, wil ik niets meer over collega's vertellen."

"Iedereen kan dingen zeggen over collega's en als ik u alles zou vertellen wat ik zoal gehoord en gezien heb, dan zitten we hier de hele middag nog. Ik zou heel veel kunnen zeggen maar ik doe het niet. Ik heb het dan over de mensen bij 'De Stuw', ik heb geen contacten met de mensen van de gemeente."

"Zo weiger ik gewoon om nog mee te gaan op kamp. Ik heb mij dat voorgenomen vanwege de dingen die tussen de collega's onderling plaatsvinden. Ik kan of wil dit nu niet concreet maken."

"Eigenlijk wilde ik niet praten, maar gecontroleerd heb ik toch tipjes van de sluier opgelaten. De rotte appels kunnen wel vervangen worden..."

"Ik wil geen antwoord geven op vragen die collega's op [Naam centrum] dan wel andere centra betreffen."

"Ik wantrouw geen collega's die bij u komen, want ik weet dat er geen verklaringen worden afgelegd. Er zijn geen mensen die over andere mensen praten."

"U vraagt mij of de collega's van 'De Stuw' ... ook zo eerlijk zijn met hun urenstaten. Nee, dat zijn zij niet. Ik wil u alleen geen namen geven."

"Verder wil ik over het openen en sluiten niets mededelen. Dat doet mijn baas maar."

7.8 Samenvattende bevindingen

Uit de onderzoekswerkzaamheden zijn aanwijzingen naar voren gekomen die er op duiden dat het niet onwaarschijnlijk is dat zich bij 'De Stuw' diverse andere onregelmatigheden hebben voorgedaan. Hierbij dient evenwel de kanttekening te worden ge-

plaatst dat enkele van de incidenten die tijdens het onderzoek aan de orde werden gesteld, zich reeds geruime tijd geleden hebben voorgedaan.

Voorts dient te worden vastgesteld dat een deugdelijke onderbouwing voor de betreffende onregelmatigheden niet is aangetroffen.

8 Afsluitende opmerkingen

8.1 Cultuur

Teneinde de onderzoeksbevindingen beter in hun context te kunnen plaatsen, achten wij het wenselijk een beeld te schetsen van de organisatiecultuur binnen het organisatieonderdeel 'De Stuw'. Wij merken hierbij nadrukkelijk op dat dit beeld de subjectieve perceptie betreft van de onderzoekers en gebaseerd is op de bevindingen die voortvloeiden uit de verrichte onderzoekswerkzaamheden.

Een van de eerste en meest gebruikelijke definities van cultuur is die van de Engelman Edward B. Taylor (1832-1917):

"Cultuur ... is dat ingewikkelde geheel dat kennis, geloof, kunst, wetten, moraal, gebruiken en alle andere vermogens en gewoonten insluit die de mens als lid van een samenleving heeft verworven." (1871)

Door de verdere theorievorming binnen de culturele antropologie en/of organisatiekunde bestaan er vele definities van 'cultuur', die verschillen al naar gelang van het aspect dat benadrukt wordt. 'Organisatiecultuur' omvat de eigen leefwijze van management en medewerkers binnen de organisatie. Het moge duidelijk zijn dat die 'cultuur' van organisatie tot organisatie vrijwel wetmatig verschillend is en daarmee per organisatie steeds uniek is.

'De Stuw' is een afzonderlijk organisatieonderdeel binnen het gemeentelijk apparaat van de Gemeente Spijkenisse en kan als 'eiland' worden gekwalificeerd met een eigen 'eilandcultuur'. Deze relatief afgescheiden positie wordt door de medewerkers enerzijds sterk beleefd en anderzijds ook sterk benadrukt. Bestuurders en management worden geacht geen kennis te hebben van de werkzaamheden en specifieke problemen van de medewerkers van 'De Stuw'. Overigens worden er ook relatief weinig inspanningen gepleegd om dat inzicht wél te verstrekken. Eenvoudigweg wordt ervan uitgegaan dat 'men' het toch niet begrijpt of wil begrijpen. Alle problemen worden simpelweg toegerekend aan de ambtenaren van het gemeentehuis en de politiek verantwoordelijke(n). Miskend wordt dat tussen uitvoerenden en management van 'De Stuw' enerzijds en politiek verantwoordelijken anderzijds een aantal ambtelijke lagen zit die voor wat betreft de informatievoorziening nu eenmaal vertragend, filterend en soms ook enigszins kleurend kunnen werken.

Binnen 'De Stuw' wordt slechts in geringe mate beleefd dat er sprake dient te zijn van onderlinge samenhang en gemeenschappelijkheid tussen de (medewerkers van de) onderlinge wijk- en jongerencentra. Kennelijk beoogt men niet of weinig een gemeenschappelijk doel na te streven, maar veel eer de rol van het eigen wijk- of jongerencentrum en vooral persoonlijke doelen en belangen na te streven. Hierdoor kan het dat bij afzonderlijke wijk- en jongerencentra een eigen 'subcultuur' is ontstaan.

Anderzijds wordt het vooral door de jongerenwerkers als een bezwaar beleefd dat er geen of weinig onderlinge uitwisseling van personeel is. Hierdoor kan het door werking van binnen en van buiten uit ontstaan dat binnen een wijk- of jongerencentrum eigen waarden en normen gelden, veelal gebaseerd op de eigen waarden en normen van medewerkers.

Geconstateerd moet worden dat de ontwikkeling van de eigen normen en waarden van sommige medewerkers niet of weinig gebaseerd is op 'het dienen van het algemeen

belang' en soms zelfs strijdig zijn met hetgeen van een publieke functie/taak mag worden verwacht.

Verder geldt min of meer in het algemeen dat men 'ambtenaar' is voor zo ver het gaat om de persoonlijke rechtspositie, maar verder vooral niet (ambtelijk opportunisme). De met het 'zijn van ambtenaar' verband houdende specifieke taken, specifieke/zwaardere verantwoordelijkheden en de vertegenwoordigende rol (voorbeeldfunctie), worden veelal buiten ogeschouw gehouden of miskend.

Er is sprake van een grote afkeer van regels en voorschriften die van boven af worden opgelegd. Deze worden dan ook niet of met een eigen interpretatie uitgevoerd. Voorbeelden hiervan betreffen de regels en voorschriften aangaande het kas- en voorraadbeheer en het omgaan met fooien. Een ander voorbeeld hiervan betreft het omgaan met werkroosters en het verantwoorden van de gewerkte uren. Dat het valselijk invullen van de urenstaten onder omstandigheden zelfs een strafbaar feit kan opleveren, is men zich in het geheel niet bewust. De eigen verantwoordelijkheid om dit op de juiste en voorgeschreven wijze te doen wordt gewoonweg miskend.

Over het algemeen is men afkerig van controle. De noodzakelijke informele horizontale (sociale) controlefunctie is dan ook zwak ontwikkeld en tegen formele controles 'van bovenaf' verzet men zich passief en soms zelfs actief. Als voorbeeld van het ambtelijk opportunisme kan dan weer genoemd worden dat (sommige) medewerkers er over klaagden dat de managers van 'De Stuw' te weinig in de wijk- en jeugdcentra aanwezig waren.

De afkeer tegen controle van bovenaf, veroorzaakt ook dat het management weinig grip heeft op het functioneren van afzonderlijke medewerkers van 'De Stuw'. Zij hebben, al dan niet terecht, behoefte aan meer steun in de rug en wensen meer 'middelen' daartoe. Dit laatste heeft men niet nader gespecificeerd.

'De Stuw' wordt door medewerkers wel getypeerd als 'vuilnisbak':

"Als je ergens anders bij de Gemeente Spijkenisse niet functioneert, word je naar 'De Stuw' overgeplaatst. Functioneer je ook daar niet dan word je weer weggepromoveerd, soms naar het management van 'De Stuw' en soms naar het gemeentehuis".

Dit heeft, al dan niet terecht, tot gevolg dat medewerkers van 'De Stuw' zich in een minderwaardige positie voelen verkeren en (ook) daarin reden zien om zich tegen 'het gemeentehuis' menen te moeten verzetten.⁵

Een medewerker typeerde 'De Stuw' als een organisatie met veel interne 'roddel en achterklap'.

Ons werd medegedeeld dat medewerkers binnen 'De Stuw' vooral doen waar ze zelf zin in hebben en daarover geen verantwoording wensen af te leggen. Een medewerker verwoordde dit als volgt: "Je doet wat je wilt, en laat wat je niet wilt". Tegelijkertijd zijn er medewerkers binnen 'De Stuw' die er veel aan is gelegen om de naam en positie van 'De Stuw' binnen de gemeente te verbeteren en daar ook een grote mate van

⁵ In dit verband dient te worden opgemerkt dat na 1 januari 2000 slechts één medewerker is overgeplaatst van het gemeentehuis naar 'De Stuw' en dat vijf medewerkers van 'De Stuw' zijn overgeplaatst naar het stadhuis. Nog afgezien van de redenen voor overplaatsing, lijkt aldus geen grond voor de kennelijk bestaande perceptie dat 'De Stuw' de 'vuilnisbak' van de Gemeente Spijkenisse zou zijn.

betrokkenheid bij verwoorden. Van enige onderlinge (positieve) homogeniteit is dan ook nauwelijks sprake.

'De Stuw' kenmerkt zich als een front-line organisatie die in direct contact staat met groepen van bewoners van de gemeente Spijkenisse. Voor wat betreft de jongerencentra betreft dit diverse (etnische) groepen jeugd. Medewerkers klaagden er over dat sommige collega's de normen en waarden, meer in het bijzonder het intimiderende spraakgebruik en soms het dreigen met fysiek geweld, van dergelijke jongeren over hadden genomen en dat ook onderling en tijdens interne vergaderingen hanteren.

8.2 Samenvattende beschouwing

Urenverantwoording

Bij de beoordeling van door medewerkers van 'De Stuw' ingevulde urenstaten is geconstateerd dat in soms zeer aanzienlijke mate sprake is van ten onrechte als gewerkt verantwoorde uren.

De belangrijkste oorzaak hiervoor lijkt te zijn dat een groot aantal medewerkers op de urenstaat de roostertijden invult in plaats van de daadwerkelijk gewerkte uren. Wij achten het hoogst waarschijnlijk dat medewerkers van 'De Stuw' wisten, konden weten of althans behoorden te weten dat op de urenstaten in plaats van de roosteruren de daadwerkelijk gewerkte uren behoren te worden ingevuld.

Door medewerkers aangedragen verklaringen voor de geconstateerde verschillen (zoals het thuis werken, werkzaamheden op andere centra of het stadhuis, inkopen doen, vertrekbegeleiding van jongeren etc.), kunnen op zich een reden zijn voor het verwoorden van gewerkte uren op tijden waarop een centrum gesloten is. Wij achten het echter hoogst onwaarschijnlijk dat deze redenen de geconstateerde verschillen in voldoende of zelfs maar belangrijke mate kunnen verklaren.

In incidentele gevallen is sprake van dermate grote verschillen dat wij het hoogst waarschijnlijk achten dat de betreffende medewerkers wisten of althans behoorden te weten dat een dergelijke wijze van functievervulling buiten elke redelijkheidsnorm valt en zij aldus de Gemeente Spijkenisse bewust aanzienlijke financiële schade hebben toegebracht. Daarbij dient in ogenschouw te worden genomen dat een belangrijk deel van de ten onrechte als gewerkt verantwoorde uren is geschreven op tijden waarvoor door de werkgever onregelmatigheidstoelage dient te worden betaald.

Hierbij dient te worden bedacht dat door de Gemeente Spijkenisse tevens schade wordt geleden door het niet correct naleven van de regelgeving ten aanzien van de voor pauzes benodigde tijd, compensatie- en verlofuren en de urenverantwoording op feestdagen.

Zoals in bovenstaande uiteengezet, kan de urenverantwoording slechts voor een beperkt aantal medewerkers van 'De Stuw' op basis van administratieve analyse op juistheid worden gecontroleerd. Indien wordt verondersteld dat de overige medewerkers op vergelijkbare wijze hun uren verantwoorden, kan de door de Gemeente Spijkenisse geleden schade uitgedrukt in personele capaciteit worden uitgedrukt op ruwweg 3 FTE's, hetgeen op een totale bezetting van 26,3 FTE's als zeer aanzienlijk kan worden beschouwd. Daarbij is dan nog geen rekening gehouden met het schadeverhogend effect van de ter zake ten onrechte betaalde onregelmatigheidstoelage.

Kas- en voorraadbeheer

Ten aanzien van het kas- en voorraadbeheer constateren wij dat ondanks de vaststelling in november 2004 van een nieuwe kasprocedure, het afromen van de kas nog steeds plaatsvindt en fooien en kasverschillen niet of niet voldoende separaat worden verantwoord. Hierdoor kunnen de omvang én de oorzaken van kas- en voorraadverschillen onvoldoende inzichtelijk worden gemaakt en is een adequate beheersing van de geld- en goederenstromen niet mogelijk. Dat aan het niet separaat verantwoorden van fooien een fiscaal motief ten grondslag zou liggen (zoals door sommige medewerkers is betoogd), achten wij hoogst onwaarschijnlijk, aangezien het ambtenaren niet is toegestaan fooien in ontvangst te nemen.

De geconstateerde omvang van de kas- en voorraadverschillen zoals in bovenstaande gepresenteerd, lijkt wellicht relatief weinig omvangrijk, hierbij dient evenwel te worden bedacht dat belangrijke verschillen op basis van de beperkte administratieve vastleggingen niet kunnen worden gekwantificeerd en dat ten aanzien van verschillende geld- of goederenstromen in het geheel geen inzicht bestaat. Op basis van onze onderzoeksbevindingen schatten wij de door ondeugdelijk kas- en voorraadbeheer geleden schade op tussen de € 10.000,- en 15.000,- per jaar.

Ten aanzien van de fooien dient in dit kader nog te worden opgemerkt dat deze kennelijk ook door medewerkers (gemeenteambtenaren) in ontvangst worden genomen en dat fooienpotten in voorkomende gevallen door medewerkers worden beheerd. Voorts is vastgesteld dat de fooien, in beginsel bestemd voor vrijwilligers van 'De Stuw', worden uitgegeven aan activiteiten waar vrijwilligers en medewerkers gezamenlijk aan deelnemen. Aldus wordt door medewerkers indirect geprofiteerd van ontvangen fooien.

Overige onregelmatigheden

Over ons onderzoek naar andere mogelijke onregelmatigheden, dient te worden opgemerkt dat dit zaken zijn die kennelijk wel leven binnen 'De Stuw', maar dat een deugdelijke onderbouwing hiervoor niet is aangetroffen. Daarbij merken wij op dat enkele van de incidenten die hierbij aan de orde werden gesteld, bij nader onderzoek in voorkomende gevallen reeds geruime tijd geleden hebben plaatsgevonden.

Dat uit het onderzoek niet meer concrete aanwijzingen voor andere mogelijke onregelmatigheden naar voren zijn gekomen, laat zich naar onze mening verklaren door de grote geslotenheid van de groep van medewerkers van 'De Stuw', welke geslotenheid meer dan waarschijnlijk mede een gevolg is van negatieve ervaringen van de medewerkers met een in het verleden uitgevoerd onderzoek.

Slotopmerking

Het beeld zoals dat uit bovenstaande bevindingen naar voren komt, stemt tot somberheid en lijkt mede voort te komen uit de organisatieculturele aspecten zoals in bovenstaande beschreven. De organisatiecultuur rechtvaardigt echter nimmer het niet voldoen aan de individuele verantwoordelijkheid van de ambtenaar.

Hierbij mag evenwel niet voorbij worden gegaan aan het feit dat wij bij het onderzoek hebben mogen ervaren dat verschillende medewerkers afstand nemen van de hen bekende problemen en zich op individuele wijze willen inzetten voor de hen opgedragen

taken en aldus een bijdrage willen leveren aan het realiseren van een positiever imago van 'De Stuw'.

Aldus naar waarheid opgemaakt te Rotterdam op 9 september 2005,

SBV Forensics B.V.

BIJLAGEN

I Ambtelijke integriteit

Ambtelijke integriteit¹

"De toegenomen aandacht voor integriteit heeft ongetwijfeld ook te maken met de gewijzigde maatschappelijke opvattingen over dit onderwerp. De normen voor het gedrag van ambtenaren zijn door de jaren heen veranderd en strenger geworden. Zaken die vroeger heel gewoon waren worden tegenwoordig onaanvaardbaar geacht."²

Zoals door private werknemers zogenaamde onregelmatigheden (al dan niet contra de werkgever of contra een derde) worden gepleegd, geschiedt dit ook door ambtelijke werknemers. Zo wordt op basis van onderzoek³ geraamd dat zich jaarlijks alleen reeds in Nederlandse gemeenten tussen de 450 en 650 integriteitschendingen voordoen, waarbij in circa 5% van de gevallen sprake zou zijn van corruptie in strafrechtelijke zin.

Uit een evaluatie van het integriteitsbeleid binnen de rijksoverheid heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) afgeleid dat de ministeries over het algemeen veel en permanente aandacht besteden aan integriteit. Dat gebeurt onder meer bij de selectie en beëdiging van nieuwe medewerkers en in functioneringsgesprekken en cursussen. Wel pleit de minister voor een betere registratie en rapportage van bijvoorbeeld nevenwerkzaamheden en integriteitsinbreuken.⁴ Op lokaal niveau verschillen de maatregelen tegen integriteitsinbreuken per gemeente. Als er al richtlijnen zijn ontwikkeld, gaat het in de meeste gevallen om het aannemen van geschenken, het vervullen van nevenfuncties en het omgaan met vertrouwelijke informatie.⁵ Maatregelen gericht op bewustwording (voorlichting, gedragscodes) en organisatorische maatregelen (functiescheiding, job-rotation, controles, antecedentenonderzoek, enzovoort) komen het meest voor. Vaak zijn de maatregelen echter vrijblijvend en weinig concreet.⁶ De minister heeft geconcludeerd dat er in dit verband zeker verbeteringen mogelijk zijn.⁷ Dit lijkt te worden bevestigd door een onderzoek uit 2001, waaruit onder meer blijkt dat in de meeste gemeenten de ambtseed niet wordt afgenomen en dat twee op de drie gemeenten geen regeling voor de bescherming van klokkenluiders hebben. Wel beschikken de meeste gemeenten over een gedragscode voor ambtenaren.⁸

In 2004 heeft in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een inventarisatie plaatsgevonden van het integriteitsbeleid bij het openbaar bestuur (ministeries, provincies, gemeenten, waterschappen en de Staten-Generaal) en de politiekorpsen. Daarbij werd gelet op de volgende onderwerpen: gedragscodes, vertrouwensfuncties, aflegging van eed of belofte, melding en registratie van nevenwerkzaamheden, vertrouwenspersonen, informatiebescherming, de handelwijze bij (vermoedens van) aantasting van de integriteit, inkoop- en aanbestedings-

¹ Deze inleiding is gebaseerd op E. Sikkema (diss.) *Ambtelijke corruptie in het strafrecht: een studie over omkoping en andere ambtsdelicten*, Boom Juridische Uitgevers, 2005.

² R. Bekker, *Ja, vriend, de ene dienst is de andere waardig*, Den Haag, 1996, p.51, geciteerd in: E. Sikkema (diss.), *Ambtelijke corruptie in het strafrecht: een studie over omkoping en andere ambtsdelicten*, Boom Juridische Uitgevers, 2005, p.542.

³ E. Niemeijer, W. Huisman, W.M.E.H. Beijers, *gemeentelijk integriteitsbeleid: een blik op de praktijk*, Amsterdam, 1997, p.30-32 en p.83-84.

⁴ Kamerstukken II, 2000-2001, Stb. 347.

⁵ J.H.J.van den Heuvel, L.W.C.J. Huberts, S. Verberk, *Integriteit in drievoud*, Utrecht, 1999, p.36.

⁶ E. Niemeijer, W. Huisman, W.M.E.H. Beijers, *gemeentelijk integriteitsbeleid: een blik op de praktijk*, Amsterdam, 1997, p.79-80.

⁷ Kamerstukken II, 1999-2000, 26 806 en 26 800-VII, nr.2, p.5.

⁸ M. van der Kooij, A. Schouwstra, *Een tien zonder griffel*, Binnenlands bestuur, 2001, nr.42, p.40-41.

procedures, (accountants)controle en de betrokkenheid van het management. Het algemene beeld is dat de betreffende overheidsorganisaties op veel van deze onderdelen beleid voeren. Er is echter nog niet op alle onderdelen sprake van adequate instrumenten. Het onderzoek zegt overigens niets over de daadwerkelijke naleving van het beleid of over de kwaliteit ervan.⁹

Corruptie is als zodanig geen juridisch begrip; de term komt in het Wetboek van Strafrecht niet voor. Onder 'corruptie' wordt in het spraakgebruik verstaan: bedorvenheid, omkoping, het gebruik maken daarvan of het meedoen eraan; vervalsing, bederf. Binnen dit begrip kan onderscheid worden gemaakt tussen corruptie in ruime zin (machtsbederf) en corruptie in enge zin (omkoping, veelal in strafrechtelijke zin). In de sociologische, bestuurskundige en criminologische literatuur is sprake van een veelheid van definities, omschrijvingen en opvattingen. Wel zijn er kenmerkende eigenschappen die in de meeste definities terugkeren.¹⁰ Onder corruptie in ruime zin zijn alle vormen van ongepaste of zelfzuchtige machtsuitoefening in openbare functies te rekenen. Het nadeel van zo een ruime definiëring is dat men alles wat men afkeurenswaardig vindt als 'corruptie' kan bestempelen.¹¹ Door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken mevrouw Dales¹² is er echter reeds in 1994 op gewezen dat machtsbederf meer omvat dan alleen fraude en corruptie (in enge, strafrechtelijke zin):

"Machtsbederf is breder, het draagt het element van ontbinding, verval, vervalg van normen, in zich. ... Machtsbederf kan 'in the end' leiden tot gecorrumpeerd worden, corruptie en fraude."

Machtsbederf gaat dus als het ware aan fraude en omkoping vooraf.¹³ Concrete gevallen van strafbare corruptie zijn vaak symptomen van een onderliggende, bedorven sociale context. Naar de mening van Bouman¹⁴ is corruptie ook mogelijk zonder dat er persoonlijk voordeel wordt verkregen. Hij omschrijft corruptie als:

"...het opzettelijk in een vertrouwenspositie, een dienstverhouding of openbaar ambt op het voordeel van een persoon of groep gericht handelen of nalaten van handelen, zodat een andere persoon of groep dan wel de maatschappij schade wordt toegebracht of niet tegen schade wordt beschermd."

Al met al kan worden gesteld dat, alhoewel men het over de kern wel eens is, corruptie een moeilijk te omlijnen verschijnsel is. De maatschappelijke opvattingen hierover kunnen van tijd tot tijd verschillen.¹⁵

Corruptie en integriteit zijn spiegelbeeldige begrippen, in die zin dat integriteit zoveel wil zeggen als de afwezigheid van corruptie (en fraude). In ruimere zin wordt onder ambtelijke integriteit ook wel verstaan het naar eer en geweten dienen van het publie-

⁹ Kamerstukken II, 2003-2004, 28 844 (Integriteitsbeleid openbara bestuur en politie), nr.5, p.1-3.

¹⁰ J.H.J.van den Heuvel, L.W.C.J. Huberts, S. Verberk, Integriteit in drievoud, Utrecht, 1999, p.19-20. Veel genoemde factoren zijn de aanwezigheid van een ruilverhouding of transactie en de betrokkenheid van drie partijen: een externe actor, een actor binnen de organisatie en de benadeelde organisatie zelf.

¹¹ B.J.S., Hoetjes, Corruptie bij de overheid, 's-Gravenhage, 1982, p.25.

¹² C.I. Dales, Om de integriteit van het openbaar bestuur, in: L.W.J.C. Huberts (red.), Machtsbederf ter discussie, Amsterdam, 1994, p.7.

¹³ P.F.M. Fokking, Als de vos de passie preekt, zul je hem er aan houden, Bestuurswetenschappen, 1995, nr.6, p.502.

¹⁴ H. Bouman, Ambtelijke willekeur en corruptie in Nederland, Baarn, 1978, p.11-14.

¹⁵ P.C. van Duyne, Corruptie, bestuur en georganiseerde misdaad, in: W.E.C.A. Valkenburg, A.A.G.J.M. de Weert (red.), Corruptie, Lelystad, 1998, p.33-34.

ke belang.¹⁶ Het woordenboek verstaat onder integriteit in dit verband rechtschapenheid, onomkoopbaarheid of probiteit (te goeder trouw zijn). Dit is de integriteit in immateriële zin: eerlijkheid, ongekreuktheid of onberispelijkheid van karakter. Het begrip is afgeleid van het Latijnse 'integras', dat mede betrekking heeft op eigenschappen als onbevangenheid, onpartijdigheid, onbedorvenheid, reinheid en onbaatzuchtigheid.¹⁷ Integriteit (in ruime zin) omvat in elk geval veel meer dan de afwezigheid van omkoping en fraude. Bestuurlijke of ambtelijke integriteit duidt op 'een gezindheid van onkreukbaarheid en rechtschapenheid, loyaliteit en onpartijdigheid, objectiviteit en rechtvaardigheid'. Omkoping en fraude zijn de concrete uitingsvormen als het tegendeel het geval is en worden daarom wel als indicatoren gezien voor de mate waarin een organisatie integer is.¹⁸ Integriteit kan ook negatief worden omschreven:

*"Onder aantasting van integriteit verstaan we dan het (...) oneigenlijk of onrechtmatig gebruik maken van positie, kennis, macht, relaties of bevoegdheden ten behoeve van zichzelf en/of van derden."*¹⁹

Een dergelijke negatieve omschrijving komt neer op een positieve omschrijving van corruptie. Integer handelen is verder ook wel aangeduid als handelen in overeenstemming met maatschappelijk geaccepteerde waarden en normen.²⁰ Integer gedrag is met andere woorden ethisch aanvaardbaar en bestuurlijk fatsoenlijk gedrag. Wordt macht uitgeoefend in strijd met bedoelde normen, dan is sprake van machtsbederf.²¹

De inhoud van deze normen is echter niet altijd duidelijk; ze zijn aan verandering onderhevig en ze zijn vaak niet schriftelijk vastgelegd. Ook doordat onduidelijk is wat 'maatschappelijk geaccepteerd' is, ontstaat een schemergebied tussen integer en niet-integer handelen.²² Het gaat om morele normen en standaarden die geen eeuwigheidswaarde hebben, maar verschillen naar tijd en naar plaats.²³ Vragen rond integriteit doen zich vooral voor als de overheid zich in nieuwe omstandigheden bevindt en de normen met betrekking tot de nieuwe situatie nog niet zijn uitgekristalliseerd. De Raad voor het openbaar bestuur heeft het gevoel uitgesproken dat de inhoud van de term integriteit aan enige inflatie onderhevig is en heeft aangedrongen op het opnieuw doordenken, begrenzen en definiëren ervan.²⁴ Er wordt ook wel gesproken over het informele karakter van de integriteit, dat wil zeggen dat de bedoelde normen niet in sluitende regels zijn te vatten.²⁵

Het gedrag van overheidsfunctionarissen moet niet alleen voldoen aan eisen van legaliteit en legitimiteit; het moet ook stroken met de geldende morele waarden en normen oftewel de geldende ethiek.²⁶ De ethiek is het onderdeel van de filosofie dat zich be-

¹⁶ Raad voor het Binnenlands bestuur, Bestuurlijke integriteit, Den Haag, 1996, p.2.

¹⁷ H.I.C. Hermans, De integriteit van de rechter, *trema*, 2000, nr.1, p.24-25 -en- A. Hoekstra, Ethische complexiteit; integriteit tussen wens en werkelijkheid, *Bestuurswetenschappen*, 2001, nr.5, p.351.

¹⁸ J.H.J.van den Heuvel, L.W.C.J. Huberts, S. Verberk, *Integriteit in drievoud*, Utrecht, 1999, p.30-31.

¹⁹ G.W.M. van Vugt, J.F. Boet, *Zuiver handelen in een vuile context*, Arnhem 1994, p.21.

²⁰ E. Niemeijer, W. Huisman, W.M.E.H. Beijers, *gemeentelijk integriteitsbeleid: een blik op de praktijk*, Amsterdam, 1997, p.8.

²¹ L.W.J.C. Huberts (red.), *Machtsbederf ter discussie*, Amsterdam, 1994, p.2. -en- Raad voor het Binnenlands bestuur, *Bestuurlijke integriteit*, Den Haag, 1996, p.4.

²² E. Niemeijer, W. Huisman, W.M.E.H. Beijers, *gemeentelijk integriteitsbeleid: een blik op de praktijk*, Amsterdam, 1997, p.7.

²³ J.H.J.van den Heuvel, L.W.C.J. Huberts, S. Verberk, *Integriteit in drievoud*, Utrecht, 1999, p.17.

²⁴ Raad voor het openbaar bestuur, *Integriteit: een zaak van de overheid en bedrijfsleven*, Den Haag, 1997, p.8 en p.27.

²⁵ Raad voor het Binnenlands bestuur, *Bestuurlijke integriteit*, Den Haag, 1996, p.9-10.

²⁶ L.W.J.C. Huberts en J.H.J. van den Heuvel, *Management van integriteitsaffaires*, NJB, 2001, afl.25, p.1151-1152.

zighoudt met de moraal. De 'moraal' is daarbij het geheel van opvattingen over goed en kwaad die binnen een bepaalde groep heersen. Elke moraal is vervolgens opgebouwd uit bepaalde waarden (abstracte maatstaven) en normen (concrete gedragsvoorschriften). Van integer handelen is dan sprake als de binnen een specifieke moraal heersende waarden en normen nageleefd worden.²⁷ De ambtsethiek impliceert dat de ambtenaar het vertrouwen van het publiek in de overheid in stand moet houden. Hij moet afstand bewaren tot de individuele wensen en verlangens van de burgers en moet trouw zijn aan de leiding. Het begrip integriteit kan onder meer worden opgevat als een 'deugd'.²⁸ Dit concept past binnen de 'deugdenethiek', een stroming die de goede gezindheid en de morele kwaliteiten van de persoon (in casu de ambtenaar) centraal stelt.²⁹ Wat integer is hangt af van de specifieke morele context, en kan bijvoorbeeld verschillen naar gelang het gaat om de overheid of het bedrijfsleven. Een overheidsdienaar is niet alles toegestaan wat een willekeurige burger is toegestaan.³⁰ Integriteitschendingen moeten daarom worden beoordeeld in hun normatieve context. Die context wordt mede ingevuld door het maatschappelijke klimaat, de dominante waarden en normen in een bepaald tijdsgewricht en de aard van de functie en de omstandigheden waaronder de schending heeft plaatsgevonden. Dat betekent dat in een onderzoek naar een integriteitsaffaire niet alleen de feiten moeten worden achterhaald, maar ook de regels, de normen en procedures die golden ten tijde van de vermeende integriteitschendingen. Bij de beoordeling van de feiten liggen eenduidige normen, waarden en spelregels zelden voor het oprapen.³¹

Het is van belang te benadrukken dat niet elke schending van 'de' integriteit (als deugd) hoeft te leiden tot (strafrechtelijke) aansprakelijkheid. Het omgekeerde geldt uiteraard ook: als geen sprake is van strafbare feiten, betekent dat nog niet dat ook integer is gehandeld. Het strafrecht heeft verder ook hier de functie van ultimum remedium³² en andere relevante rechtsgebieden zoals het vermogensrecht, het arbeidsrecht, het belastingrecht en het ambtenarenrecht bevatten specifieke en generieke bepalingen om met integriteitsinbreuken en/of onrechtmatige zelfverrijking af te kunnen en te mogen rekenen. Het ultimum remedium-principe vereist een afweging van de voor- en nadelen van strafrechtelijke handhaving ten opzichte van mogelijke alternatieven. De grote morele autoriteit (symboolwerking) van het strafrecht en het hoge niveau van rechtsbescherming kunnen argumenten zijn om een strafrechtelijke handhaving te verkiezen boven andere vormen van handhaving. Zo biedt het strafrecht meer waarborgen dan het ambtenaren(tucht)recht, terwijl dit rechtsgebied over de voor de ambtenaar zeer ingrijpende sanctie van ontslag beschikt.

De integriteit als deugd is een ethische notie, die in het recht onbruikbaar is. Het strafrecht moet – anders dan de ethiek – aanknopen bij objectief aantoonbare feitelijkheden, zoals het aannemen van een gift, belofte of dienst en een min of meer concrete tegenprestatie.³³ Het strafrecht kent allerlei voorwaarden voor aansprakelijkheid (causaal

²⁷ A. Hoekstra, *Ethische complexiteit: integriteit tussen wens en werkelijkheid*, Bestuurswetenschappen, 2001, nr.5, p.351.

²⁸ P.F.M. Fokking, *Als de vos de passie preekt, zul je hem er aan houden*, Bestuurswetenschappen, 1995, nr.6, p.505.

²⁹ G.L. Gulcher, *Bestuurlijke ethiek en ambtelijke integriteit*, in: C.W.J.M. Jacobs e.a. (red.), *de effectieve manager*, deel 26, Alphen aan den Rijn, 1996, p.21-29.

³⁰ W. Derksen, *Tussen correctheid en corruptie*, bestuurswetenschappen, 1995, nr.4, p.246 -en- H.J.M. van Zon, *Integriteit in de openbare sector*, Maandblad voor Accountancy en bedrijfseconomie, 1995, nr.1, p.16.

³¹ L.W.J.C. Huberts en J.H.J. van den Heuvel, *Management van integriteitsaffaires*, NJB, 2001, afl.25, p.1151-1152.

³² In dit verband wordt ook wel gesproken van 'ultimum refugium', zie: C.D. van den Vijver (diss.), *De burger en de zin van het strafrecht*, Lelystad 1993.

³³ D. Roef, Th.A. de Roos, *Strafrecht als discussie – over corruptie*, Bestuurswetenschappen, 1995, nr.6, p.412-414.

verband, verwijtbaarheid enz.), terwijl de norm bovendien expliciet moet zijn geformuleerd (lex certa: art. 1 Sr.). Hoezeer men ook overtuigd is van het grote politieke en morele belang van de integriteit van ambtenaren, het strafrecht kan hier slechts in beperkte mate een rol vervullen. Niet iedere schending van het rechtsgoed van de (bescherming van) de integriteit van het overheidsgezag hoeft tot strafrechtelijke aansprakelijkheid te leiden. Dat is slechts het geval voor zover de betreffende gedraging alle delictsbestanddelen vertegenwoordigt van een specifieke delictsomschrijving.

Hiervoor is reeds gezegd dat een overheidsdienaar niet alles is toegestaan wat een willekeurige burger is toegestaan.³⁴ In sommige gevallen kunnen ambtenaren in strafrechtelijke zin strafbaar zijn wegens gedragingen, die niet strafbaar zijn als ze door anderen dan ambtenaren worden verricht (de zuivere ambtsdelicten). Bovendien kan de ambtenaar in bepaalde gevallen op grond van art. 44 Sr of een gemengd ambtsdelict zwaarder worden gestraft dan een niet-ambtenaar. Daaruit blijkt al dat de ambtenaar in het strafrecht een bijzondere positie inneemt. Ook in andere opzichten kan deze hoedanigheid doorwerken, in het bijzonder bij de toepassing van algemene leerstukken. Men spreekt in dit verband van 'Garantenstellung'; de eisen die aan iemand worden gesteld, hangen mede af van de functie die hij heeft.³⁵ Het gaat dan om een zwaardere verantwoordelijkheid die is verbonden aan een bepaalde maatschappelijke functie.³⁶ Het hanteren van dit concept past in een functionele benadering van het strafrecht, waarbij de rol of functie die iemand in het maatschappelijk verkeer vervult (rolverantwoordelijkheid) een belangrijke plaats inneemt.³⁷ De Garantenstellung kan ook een rol spelen bij het bewijs van opzet en is in wezen een (bijzondere) zorgplicht.³⁸ en past daarom ook goed in een benadering die de zorgplichtschending (en de niet fysieke handeling) centraal stelt.³⁹ Een dergelijke benadering is vooral verhelderend als het gaat om bijvoorbeeld omissiedelicten⁴⁰ (verwijtbaar nalaten).

Zoals hiervoor reeds opgemerkt spelen diverse rechtsgebieden een rol bij het beteugelen van ambtelijke integriteitsinbreuken. Onder specifieke en concrete voorwaarden en vereisten is hier (als ultimum remedium) ook een rol weggelegd voor het strafrecht. Als voorbeeld wordt hier genoemd art. 360 Sr,⁴¹ waar het gaat om een ambtenaar die valsheid in geschrifte pleegt om bepaalde feiten tegenover de controlerende functionaris te verbergen, bijvoorbeeld het feit dat zijn kas niet in orde is.⁴² De valsheid in boeken en registers is met andere woorden gericht op de ontduiking van controle. Het beschermde belang ligt hier in de doeltreffendheid van de administratieve controle.

³⁴ W. Derksen, Tussen correctheid en corruptie, bestuurwetenschappen, 1995, nr.4, p.246 -en- H.J.M. van Zon, Integriteit in de openbare sector, Maandblad voor Accountancy en bedrijfseconomie, 1995, nr.1, p.16.

³⁵ J.M. van Bemmelen, Th.W. van Veen, het materiele strafrecht (Ons strafrecht 1), bewerkt door D.H. de Jong, G. Knigge, Deventer, 2003, p.160-161.

³⁶ C. Kelk, Studietoek materiele strafrecht, Deventer, 2001, p.141.

³⁷ J. Rimmelink, Mr. D. Hazewinkel-Suringa's inleiding tot de studie van het Nederlands strafrecht, Deventer, 1996, p.25-26; C. Kelk, Studietoek materiele strafrecht, Deventer, 2001, p.141-144 -en- A.M. van Woensel, In de daderstand verheven, Arnhem, 1993, p.66-67.

³⁸ C.D. Schaap (diss.), Heling getoetst: studie naar het witwassen van geld en de strafbaarstelling door middel van de helingsbepalingen, SI-EUR, Gouda Quint, 1999, p.318 e.v.

³⁹ W. Nieboer, Schets materiele strafrecht, Arnhem, 1991, p. 113 e.v. -en- G.A.M. Strijards, Aansprakelijkheidsgronden, Zwolle, 1988, p. 48-57.

⁴⁰ J. de Hullu, materiele strafrecht, Deventer, 2003, p.161; G. Knigge, Doen en nalaten; enkele opmerkingen over daderschap, DD, 22(1992), afl.2, p.136 -en- A.M. van Woensel, In de daderstand verheven, Arnhem, 1993, p.2-3 en 16-21.

⁴¹ Zie voor het onderscheid tussen enerzijds art. 225 Sr (valsheid in geschrift) en anderzijds art. 360 Sr. E. Sikkema (diss.), Ambtelijke corruptie in het strafrecht: een studie over omkoping en andere ambtsdelicten, Boom Juridische Uitgevers, 2005, p. 464 e.v.

⁴² F.A.J. Koopmans, Tekst & Commentaar Strafrecht, C.P.M. Cleiren, J.F. Nijboer, Deventer, 2002, aantek. Bij art. 360 Sr.

'Indirect' speelt volgens Koopmans⁴³ bij art. 360 Sr het belang van de gemeenschap een rol, welk belang wordt benadeeld als er valse stukken deel uitmaken van de te controleren overheidsadministratie. Het gaat hier om een ambtsmisdrijf, dat als zodanig betrekking heeft op het algemene belang van een integer overheidsapparaat. Het belang van een effectieve controle betreft een deelaspect daarvan.

In de literatuur is een groot aantal mogelijke maatregelen tegen corruptie (ook in ruime zin) genoemd. De verschillende remedies tegen corruptie kunnen worden gezien als het spiegelbeeld van de corruptiebevorderende omstandigheden. Zo wordt door verschillende schrijvers benadrukt dat de mogelijkheid van en de onderlinge consistentie tussen formele en informele gedragsregels moet worden vergroot. Er zou dan geen enkele twijfel meer mogen bestaan over de (on)toelaatbaarheid van het aannemen van geschenken, het uitoefenen van nevenfuncties enzovoort.⁴⁴ Verder is wel gepleit voor het (verder) beperken van de beslissingsruimte (discretionaire bevoegdheden) van ambtenaren. Corruptie kan voorts worden tegengegaan door het uitbreiden van controle en toezicht. Dit omvat zowel hiërarchische controle door superieuren op ondergeschikten als horizontale controle door collega's en financieel toezicht door een accountantsdienst.⁴⁵ Tijdens de opleiding van ambtenaren moeten de praktische problemen van de ambtsethiek aan de orde komen. Ook later moet de ambtsethiek telkens weer in het licht van actuele ontwikkelingen besproken worden. De abstracte beginselen en waarden van de ambtelijke ethiek moeten worden vertaald in concrete werkregels (gedragscodes e.d.). Verder wijst Hoetjes⁴⁶ op het belang van een goede salariëring, inclusief pensioenvoorzieningen en wachtgeldregelingen. Het verkleinen van de afstand tussen ambtenaren en burgers kan onder meer worden nagestreefd door onderwijs en overheidsvoorlichting. Frequente overplaatsingen van ambtenaren (functieroulatie) voorkomt dat zij al te persoonlijke banden ontwikkelen met cliënten. Leidinggevendenden moeten het goede voorbeeld geven en er moet een open organisatiestructuur bestaan, waarin problemen bespreekbaar zijn.⁴⁷

Het is van belang dat schijnbare gevallen van corruptie snel door een onafhankelijke instantie worden onderzocht. Hoetjes⁴⁸ pleit hierbij voor zwaardere en effectief toegepaste straffen, die een afschrikkende werking zullen hebben. Een al te abrupte en te harde afstraffing kan echter leiden tot verlamming van de organisatie, overdreven voorzichtigheid en ondermijning van het moreel en reputatie. De 'rotte appelbenadering' houdt in dat de betreffende persoon snel en hardhandig uit de organisatie wordt verwijderd (door bijvoorbeeld ziekteverlof of schorsing). Er wordt een onderzoeksprocedure gestart en zo snel mogelijk wordt een disciplinaire straf, zoals ontslag, opgelegd. De gedachte is dat het verwijderen van de appel verdere 'besmetting' voorkomt en de 'kwaliteit van de mand' als geheel veilig stelt. Hierbij wordt miskend dat er ook sprake kan zijn van een 'zieke organisatie', waarin de onderlinge loyaliteit en verantwoordelijkheid zwak ontwikkeld zijn.⁴⁹ Onder het motto 'beter voorkomen dan genezen' lijkt het voor de hand te liggen om aan preventie de voorkeur te geven. Nu ambtelijke integriteitsinbreuken niet zijn te herleiden tot één type oorzaak, maar in

⁴³ Idem

⁴⁴ B.J.S. Hoetjes, *Corruptie bij de overheid*, 's-Gravenhage, 1982, p.166-167 -en- J.A. Blaauw, *Een corruptie diender is de pest voor het hele korps*, Justitiële verkenningen, 1991, nr.4 (Corruptie), p.48.

⁴⁵ B.J.S. Hoetjes, *Corruptie bij de overheid*, 's-Gravenhage, 1982, p.168-169.

⁴⁶ Idem

⁴⁷ B.J.S. Hoetjes, *Corruptie bij de overheid*, 's-Gravenhage, 1982, p.171-174; B.j.S. Hoetjes, *Over de schreef. Het schemer gebied tussen ambtenaar en burger*, Justitiële Verkenningen, 1991, nr.4 (Corruptie), p.29-30 -en- J.A. Blaauw, *Een corruptie diender is de pest voor het hele korps*, Justitiële verkenningen, 1991, nr.4 (Corruptie), p.46-50.

⁴⁸ Idem

⁴⁹ H.G. van de Bunt, *Maatregelen tegen corruptie in het bedrijfsleven*, Justitiële verkenningen, 1993, nr.1 (Fraude), p.7.

concrete gevallen verschillende factoren een rol zullen spelen, moet de bestrijding een breed pakket maatregelen omvatten. Repressieve maatregelen zullen echter onmisbaar blijven.⁵⁰

Zoals hiervoor reeds uiteen is gezet, genieten om uiteenlopende redenen daarbij andere rechtsgebieden dan het strafrecht veelal de voorkeur. Met betrekking tot ambtenaren komt hierbij uiteraard primair het ambtenaren(tucht)recht in beeld. Dit is erop gericht te verzekeren dat de ambtenaar zijn taken vervult overeenkomstig de geldende regels en normen.⁵¹ Deze regels zijn onder meer opgenomen in de verschillende rechtspositieregelingen, waarbij het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) maatgevend is.⁵² Op grond van art. 50 ARAR is de ambtenaar gehouden de uit zijn functie voortvloeiende plichten nauwgezet en ijverig te vervullen en dient hij zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Verder bevat het ARAR onder meer de verplichting tot het afleggen van de eed of belofte (art. 51), de verplichting om opgave te doen van bepaalde nevenwerkzaamheden en het verbod op bepaalde nevenwerkzaamheden (art. 61) en het verbod om (behoudens toestemming) deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van openbare diensten (art. 62). Het belangrijkste artikel is in dit verband art. 64 ARAR. Hierin is bepaald dat het de ambtenaar in zijn ambt verboden is, anders dan met goedgevonden van het bevoegd gezag, vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen. Op grond van art. 80 ARAR kan de ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, deswege disciplinair worden gestraft. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets hetwelk een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen. Art. 81 ARAR bepaalt welke disciplinaire straffen (eventueel voorwaardelijk) door het bevoegd gezag kunnen worden opgelegd. Het gaat om een schriftelijke berisping, overwerk zonder of tegen een lagere beloning, vermindering van het recht op vakantie, een geldboete van ten hoogste € 22,-, verschillende salarismaatregelen (inhouding, vermindering enzovoort), overplaatsing, schorsing en ontslag.

De omstandigheid dat de ambtenaar reeds disciplinair is gestraft, verhindert niet dat hij alsnog strafrechtelijk kan worden vervolgd. Omgekeerd staat een strafrechtelijke veroordeling (of vrijspraak) niet in de weg aan het vervolgens opleggen van een disciplinaire straf.⁵³ Het ambtenaren(tucht)recht kan een belangrijke rol spelen bij de afdoening van integriteitsschendingen, onder meer via de mogelijkheid van ontslag. Het tuchtrecht heeft echter in het algemeen als nadeel dat het primair is gericht op de eigen beroepsgroep.⁵⁴ De instrumentele functie staat in het tuchtrecht sterker op de voorgrond dan de rechtsbescherming. Hoewel het ambtenarentuchtrecht in vergelijking met andere tuchtrechtstelsels redelijk veel bescherming biedt (bijvoorbeeld door middel van het schuldbeginnsel en het 'nemo tenetur'-beginnsel), zijn de waarborgen ontegenzeggelijk van een beperktere betekenis in vergelijking met die uit het strafrecht. Dit laat zich verklaren uit het karakter en de doelstelling van tuchtrecht, waarbij het

⁵⁰ E. Niemeijer, W. Huisman, W.M.E.H. Beijers, gemeentelijk integriteitsbeleid: een blik op de praktijk, Amsterdam, 1997, p.19-24, alsmede vele andere auteurs.

⁵¹ M.J.S. Korteweg-Wiers, G.L. van der Kraan, P.B.M. Schrijvers, J.P.A.F. Vriens, Hoofdpijnen van het ambtenarenrecht, 's-Gravenhage, 1998, p.160; H. de Doelder (diss.), terreinen en beginselen van tuchtrecht, Alphen aan den Rijn, Brussel, 1981, p.1-3 -en- H.S.P. Stuiver, A. Velo, Aspecten van het ambtenarenrecht, Utrecht, 1995, p.149.

⁵² Besluit van 12 juni 1931, Stb. 248 (i.w.tr. 1 september 1931).

⁵³ H.S.P. Stuiver, A. Velo, Aspecten van het ambtenarenrecht, Utrecht, 1995, p.151 -en- M.J.S. Korteweg-Wiers, G.L. van der Kraan, P.B.M. Schrijvers, J.P.A.F. Vriens, Hoofdpijnen van het ambtenarenrecht, 's-Gravenhage, 1998, p.161

⁵⁴ H. de Doelder (diss.), terreinen en beginselen van tuchtrecht, Alphen aan den Rijn, Brussel, 1981, p.20-28.

ordelijk en integer functioneren van de overheid voorop staat. De diverse auteurs zijn desondanks van mening dat toepassing van het ambtenaren(tucht)recht, onder meer door de lik-op-stuk-benadering, een belangrijke bijdrage kan leveren bij het tegen gaan van (ambtelijke) integriteitsinbreuken.⁵⁵

⁵⁵ P.L. Polhuis, P.K. Hoogmoed, Integriteit van de overheid: theorie en praktijk, NJB, 1995, afl.28, p.1044-1045 -en- M. van der Stteeg, T. Lamboo, A. Nieuwendijk, Als zich een integriteitsschending voor-doet..., Tijdschrift voor de Politie, 2000, nr.9, p.23-30.

II Verantwoording cameragebruik

Verantwoording cameragebruik

Algemeen

De zogenaamde toedrachtsonderzoeken die door SBV Forensics worden uitgevoerd zijn er op gericht om op een onafhankelijke, dat wil zeggen op een niet-vooringenomen wijze, vermeende onregelmatigheden aan te tonen dan wel juist uit te sluiten. Hoewel daarover voor een bureau met werkzaamheden als die van SBV Forensics in het verleden diverse opvattingen bestonden, heeft SBV er voor gekozen een vergunning aan te vragen als bedoeld in de Wet op de particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (hierna: Wpbr). Deze vergunning is, na een voorafgaand onderzoek door de afdeling Bijzondere Wetten van de regiopolitie Rotterdam-Rijnmond, onder nummer POB 919 door de minister van Justitie verstrekt. Hiermee valt SBV Forensics tevens onder de werking van de 'Privacygedragscode particuliere onderzoeksbureaus' ingevolge de Wet Bescherming Persoonsgegevens (hierna: WBP), welke door de branchevereniging VPB is opgesteld, door het College Bescherming Persoonsgegevens is goedgekeurd en vervolgens door de minister van Justitie voor alle vergunninghoudende bureaus algemeen verbindend is verklaard. Door SBV Forensics was reeds eerder (en thans aanvullend) op basis van wet en rechtspraak een eigen normerend 'Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV Forensics' opgesteld, dat via de website van SBV Forensics openbaar is gemaakt en tevens in concrete situaties aan alle betrokkenen ter hand wordt gesteld.

Over het algemeen vindt de bevestigende of juist de ontkrachtende bewijsvoering plaats aan de hand van enerzijds administratief onderzoek en anderzijds aan de hand van het afnemen van interviews van betrokkene(n), waaronder tevens begrepen zijn de eventuele getuige(n). In uitzonderlijke gevallen kan het noodzakelijk zijn dat er een zogenaamd bijzonder onderzoeksmiddel wordt toegepast.

Zo kunnen bedrijven in de sector particuliere onderzoeksbureaus in voorkomende gevallen in het kader van een opdracht, indien voldaan wordt aan het zogenoemde noodzakelijkheids criterium, onder omstandigheden wel (additioneel) gebruikmaken van diverse andere onderzoeksmethoden en -middelen. Daarbij kan gedacht worden aan het vergaren van gegevens uit open bronnen (zoals het internet en de openbare registers), het interviewen van personen, het observeren van personen, al dan niet met behulp van technische hulpmiddelen, het af luisteren en/of opnemen van (vertrouwelijke) communicatie, het onderzoeken van gegevens die zijn opgeslagen in geautomatiseerde voorzieningen, het doen van proefaankopen en het doorzoeken van huisvuil dat aan de straat gezet is.¹ Aldus (vrijwel letterlijk) de hiervoor bedoelde Privacygedragscode.

Veel onderzoeksmethoden en -middelen die de sector particuliere onderzoeksbureaus hanteert zijn afgeleid van de onderzoeksmogelijkheden waarover de opdrachtgever (in voorkomende gevallen tevens de werkgever) zelf reeds beschikt uit hoofde van de contractuele relatie die de opdrachtgever heeft met de onderzochte persoon of omdat de opdrachtgever als rechthebbende wordt aangemerkt in de zin van het Burgerlijk Wet-

¹ Dergelijke casuïstiek is ook terug te vinden in strafrechtelijke arresten van de Hoge Raad waarin onder voorwaarden eea wordt gehonoreerd in relatie tot de bewijsvoering van de zijde van het openbaar ministerie. De beantwoording van deze vraag wordt bepaald door de mate van voorafgaande of gelijktijdige (niet-)betrokkenheid van de zijde van het O.M. Zie bijv. voor verborgen camera's HR 6-1-2003, NJ 2003,279, voor meeluisteren met babyfoon HR 14-1-2003,288 -en- voor een geval van zgn. pseudokoop HR 23-11-2004, 0049/04, JIN 44.

boek en uit dien hoofde onderzoek kan instellen in geval van vermeende onregelmatigheden.

Gebruik camera's

In het onderhavige onderzoek was er ons inziens niet zozeer sprake van heimelijk cameratoezicht in de enge zin van het woord, dat over het algemeen als een (min of meer permanent) preventief instrument wordt bedoeld, maar van een gerichte en tijdelijke en hoofdzakelijk objectgerichte inzet van niet zichtbaar gemonteerde camera's ten behoeve van observatie/onderzoek naar aanleiding van concrete, onderbouwde en persoonsgerelateerde onregelmatigheden van ernstige aard binnen het organisatieonderdeel 'De Stuw'. Een en ander zoals van de zijde van de Gemeente Spijkenisse voorafgaand aan ons als opdrachtnemer zijn voorgehouden (zie elders in deze rapportage).

Met ingang van 1 januari 2004 is de strafbaarstelling van het gebruik van niet zichtbaar geplaatste camera's in het Wetboek van Strafrecht gewijzigd c.q. aangescherpt. In z'n algemeenheid is het gebruikmaken van niet zichtbaar geplaatste camera's als hier bedoeld dan ook verboden. Een onderdeel van de strafbaarheid betreft de vraag of er in casu sprake is (geweest) van 'wederrechtelijk' handelen. In de betreffende parlementaire stukken wordt melding gemaakt van het feit dat werkgevers gebruik kunnen blijven maken van niet zichtbaar geplaatste camera's in het geval er (kortweg) een vermoeden is van onregelmatigheden. De parlementaire stukken spreken over het zich als werkgever 'voorbehouden' van dit recht. Dit voorbehoud kan worden gemaakt in een personeelscirculaire, de arbeidsovereenkomst e.d. Hiermee zou de 'wederrechtelijkheid' als onderdeel van de strafbaarheid geredresseerd zijn. Het gaat er dan om dat in zijn algemeenheid een keer door de werkgever richting werknemers objectief waarneembaar is gecommuniceerd dat hij zich het recht heeft voorbehouden om in een voorkomend geval onder bepaalde omstandigheden van een dergelijk (onderzoeks-) middel gebruik te maken. Het is dus nadrukkelijk niet zo dat voorafgaand aan de concrete toepassing van het bijzondere onderzoeksmiddel in concreto hiervan aan betrokkenen kennis hoeft te worden gegeven. Een dergelijke voorafgaande concrete kennisgeving zou de toepassing van het middel immers illusoir maken.

Ook in de (inmiddels vrijwel vaste) rechtspraak wordt het (principiële) recht van private en publieke werkgevers tot het (doen) inzetten van niet zichtbaar geplaatste camera's als onderzoeksmiddel erkend. Wij verwijzen hierbij voorbeeldsgewijs naar een uitspraak van de Voorzieningenrechter bij de Rechtbank Rotterdam:²

*"In dit kader staat het verweerder in zijn algemeenheid vrij om hangende een disciplinair onderzoek van bepaalde onderzoeksmethoden, zoals camera-observatie, gebruik te maken."*³

Binnen de gemeente Spijkenisse was bij de aanvang van de onderzoekswerkzaamheden van de zijde van de Gemeente Spijkenisse nog niet aan de medewerkers bericht dat de gemeente zich het recht heeft voorbehouden tot gebruikmaking van niet zichtbaar geplaatste camera's als onderzoeksmiddel. Ons is bericht dat dergelijke regelgeving in de vorm van een gedrags- of integriteitscode wel in voorbereiding was. Desalniettemin is er voor gekozen om in dit concrete geval additioneel, tijdelijk (hoofdzake-

² Voorzieningenrecht Rechtbank Rotterdam, 27 mei 2005, reg.nr. AWB 05/1701 AW, LJN: AT7586.

³ De Voorzieningenrechter verwijst hierbij naar de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 2 oktober 2003, TAR 2004/73, waarbij het met name ging over de vraag of ten aanzien van de inzet van verborgen camera's sprake is van een 'regeling' als bedoeld in art. 27 WOR.

lijk) objectgericht gebruik te maken van niet zichtbaar gemonteerde camera's. Omtrent de ernst van de litigieuze (ambtelijke/strafverzwarende) feiten, de reeds toen voorzienbare bewijsnood, de verdere noodzakelijkheid voor dit gebruik, de wijze waarop, de locaties en de tijdsduur verwijzen wij naar andere onderdelen van deze rapportage.

De Gemeente Spijkenisse heeft er voor gekozen om voor de uitvoering van onderzoekswerkzaamheden aan SBV uit te besteden, die zoals hiervoor reeds opgemerkt, in het bezit is van de betreffende vergunning van de minister van Justitie en (daarmee) direct valt onder de werking van de op 3 januari 2004 algemeen verbindend verklaarde 'Privacygedragscode particuliere onderzoeksbureaus', die op basis van de WBP voorziet in een regeling voor de gerechtvaardigde (d.w.z. niet-wederrechtelijke) toepassing van bedoeld middel door een vergunninghoudend bureau. Over de concrete inzet van dit middel is, in relatie tot de strafbaarstellingen van artt. 139f en 441b van het Wetboek van Strafrecht en met name het aspect van redresseren van het delictsbestanddeel 'wederrechtelijkheid'; in de hiervoor bedoelde Privacygedragscode het navolgende bepaald:

"Heimelijke observatie door middel van camera's

Algemeen

Verborgene camera's worden in voorkomende gevallen ingezet indien gedragingen van (een) onderzochte perso(o)n(en) moeten worden vastgelegd en/of om duidelijkheid te verkrijgen omtrent de identiteit van de vermoedelijke dader(s)/perso(o)n(en) die onrechtmatig handel(t)(en), om zodoende jegens de onderzochte perso(o)n(en) maatregelen te doen nemen door de opdrachtgever van de sector particuliere onderzoeksbureaus.

Indien een verborgen camera wordt ingezet is extra zorgvuldigheid geboden omdat een verborgen camera al snel inbreuk kan maken op de persoonlijke levenssfeer.

Sectornormering

- 1 Het gebruik van de verborgen camera geschiedt alleen op incidentele basis indien dat noodzakelijk is voor het leveren van bewijs dat iemand zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan ernstig laakbaar en/of strafbaar handelen;*
- 2 Indien er minder ingrijpende onderzoeksmogelijkheden zijn om de laakbare en/of strafbare gedraging aan het licht te brengen, dienen deze te worden toegepast;*
- 3 Situaties waarin personen de gerechtvaardigde verwachting hebben dat zij onbevangen zichzelf moeten kunnen zijn, worden ontzien;*
- 4 Het cameragebruik vindt zo gericht mogelijk plaats;*
- 5 De periode waarin de camera wordt gebruikt is beperkt;*
- 6 Misbruik van de beelden wordt tegen gegaan;*
- 7 Er vindt een evaluatie plaats met de onderzochte persoon over de camera-opnamen, indien de beelden daartoe aanleiding geven en overwogen wordt het materiaal te gebruiken in een (gerechtelijke) procedure, een en ander voor zover het belang van het onderzoek dat toelaat;*
- 8 Niet relevant gebleken gegevens worden vernietigd.*

Toelichting:

Een tweetal verbodsbepalingen in het WvSr heeft specifiek betrekking op het heimelijk observeren van personen met camera's (artikel 139f en artikel 441b). Beide bepalingen verbieden het vervaardigen van afbeeldingen van iemand met een technisch hulpmiddel, indien dat heimelijk geschiedt én in-

dien dat wederrechtelijk is. Door het opnemen van het bestanddeel "wederrechtelijk" in beide strafbepalingen wordt ruimte geschapen voor een afweging in concrete situaties, waarbij sprake is van conflicterende (grond)rechten. Iemand die met een verborgen camera betraapt wordt terwijl hij zijn werkgever besteelt, zou kunnen stellen dat zijn privacy geschonden is, omdat de aanwezigheid van de camera niet kenbaar is gemaakt. De werkgever daarentegen zal stellen dat de visueel geobserveerde inbreuk heeft gemaakt op diens eigendomsrechten en dat hij deze diefstal op geen andere wijze had kunnen vaststellen dan door een verborgen camera te plaatsen.

De sectornormering is gebaseerd op de checklist van het CBP (toen nog Registratiekamer) voor heimelijk cameratoezicht van 23 juli 1998. Hieraan is toegevoegd dat het gebruik van de verborgen camera alleen is toegestaan indien dat noodzakelijk is voor het leveren van bewijs dat iemand zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan ernstig laakbaar en/of strafbaar handelen. Met deze toevoeging is het risico zo klein mogelijk gemaakt dat de artikelen 139f of 441b van het WvSr worden overtreden. In de normen 2, 4 en 5 wordt het noodzakelijkheidsvereiste van de eerste norm expliciet tot uitdrukking gebracht."

Onder 'wederrechtelijk' wordt in de (straf)rechtspraak verstaan:

- handelen in strijd met de wet;
- handelen zonder eigen bevoegdheid, zonder eigen recht;
- handelen dat niet steunt op het recht.

Nu in het onderhavige geval, naar ons professioneel inzicht, de toepassing van niet zichtbaar geplaatste camera's buiten enige twijfel noodzakelijk was in het kader van de (objectieve) ontkrachtende of bevestigende bewijsvoering, is door SBV Forensics na controle en daadwerkelijke toepassing van de daarvoor in de Privacygedragscode gestelde acht (8) zorgvuldigheidsvereisten c.q. -voorwaarden in nauw overleg en in samenspraak met de opdrachtgever daartoe overgegaan. Naar onze mening is er, nu deze voorwaarden strikt zijn nageleefd en mede gelet op de vooraf bekende feiten en omstandigheden, alsmede de vooraf gemaakte afwegingen van de diverse belangen, geen sprake van 'wederrechtelijkheid' in relatie tot zowel art. 139f als tot art. 441b van het Wetboek van Strafrecht. Onder de gegeven omstandigheden betrof het hier overigens verder de inzet van 'een redelijk middel ter bereiking van een redelijk doel'.⁴ Er is naar ons inzicht (aldus) noch strafbaar, noch (anderszins) onrechtmatig (onbetamelijk) jegens betrokkenen gehandeld.⁵ Een dergelijke (rechtmatigheids-) beoordeling dient overigens te geschieden aan de hand van de concrete feiten en omstandigheden zoals vooraf bij de aanwending van het middel bekend waren (zgn. ex tunc) en niet aan de hand van de wel of niet verkregen resultaten (zgn. ex nunc).

Overigens verdient het opmerking dat de camera's (zoveel als mogelijk) objectgericht zijn geplaatst (bijvoorbeeld kassa's e.d.), waardoor niet het gehele doen en laten van betrokkenen of andere personen is geobserveerd maar alleen specifieke handelingen/gedragingen. Voor wat betreft de vraag naar de afweging van de voor- en de nadelen van de inzet van een niet zichtbaar geplaatste camera tegen een (in casu politie-) ambtenaar, wordt gewezen op een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep,⁶ waarin onder meer het volgende werd overwogen:

⁴ Naar analogie van HR 20-2-1933, NJ 1933,918.

⁵ Ware dit anders dan lijken in dit verband (onder meer) de volgende arresten van belang: HR 22-11-1949, NJ 1950,180 en HR 18-11-1975, NJ 1976,123

⁶ Centrale Raad van Beroep, 14 oktober 1999, TAR 1999/155.

"Naar het stellige oordeel van de Raad dient in een geval als het onderhavige het belang van appellant bij eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer te wijken voor het zwaarwegende belang van de integriteit van het politieapparaat. Evenmin acht de Raad de gekozen onderzoeksmethode – het gedurende een periode van ongeveer vijf maanden plaatsen van een geheime videocamera – een te ver gaande en te weinig gerichte onderzoeksmethode. De camera was uitsluitend gericht op de kluis en deze kluis was alleen bestemd voor het opbergen van in beslag genomen gelden en andere waardevolle zaken."

Overigens merken wij terzijde op dat volgens vaste jurisprudentie van de hoogste bestuursrechters⁷ ook het bestuursrecht, vergelijkbaar met het privaatrecht en anders dan het strafprocesrecht, een vrije bewijsvoering kent en bestaat er geen rechtsregel die ieder gebruik van eventueel naar de normen van het strafrecht onrechtmatig verkregen bewijs verbiedt.⁸ Deze regel geniet slechts uitzondering in het geval dat de voorhanden bewijsmiddelen zijn verkregen op een wijze die zozeer indruist tegen hetgeen van een behoorlijk handelende overheid mag worden verwacht, dat dit gebruik onder alle omstandigheden ontoelaatbaar moet worden geacht.

Gemeentewet

Bij het maken van vorenstaande belangenafweging zijn tevens relevante bepalingen uit de Gemeentewet in ogenschouw genomen. In gevolge de Gemeentewet rust op (het bestuur van) de gemeente de wettelijke opdracht (kortweg) zorg te dragen voor een adequate en rechtmatige financiële huishouding, adequaat op te treden tegen inbreuken op regels, schade te voorkomen, schade te beperken en zo mogelijk te verhalen:

- De bevoegdheid tot regeling en bestuur inzake de huishouding van de gemeente wordt aan het gemeentebestuur overgelaten (art. 108);
- Voor zover niet de burgemeester hiermee is belast, rust het bestuur van de gemeente bij het College van B & W (art. 160);
- Aan het College is opgedragen dat de voorbereiding van civiele procedures naar behoren geschiedt (art. 163);
- Het College is bevoegd om te procederen en neemt voorafgaand alle conservatoire maatregelen en doet wat nodig is ter voorkoming van verjaring of verlies van recht of bezit (art. 164);
- De burgemeester bevordert een goede behartiging van de zaken van de gemeente (art. 170);
- De burgemeester vertegenwoordigt de gemeente in en buiten rechte (art. 171);
- De burgemeester is aan de raad verantwoording verschuldigd voor het door hem gevoerde bestuur (art. 180);
- Indien uitgaven niet in de vastgestelde jaarrekening zijn opgenomen, zijn de leden van het college van B & W daarvoor, ieder voor een gelijk deel, persoonlijk aansprakelijk jegens de gemeente, tenzij blijkt dat zij aan de beslissing tot het doen van die uitgaven niet hebben meegewerkt (art. 201, lid 1);
- Gelijke aansprakelijkheid bestaat voor zover zij te kwader trouw hebben meegewerkt aan het niet of niet tijdig innen van vorderingen of andere aan de gemeente toekomende gelden dan wel het overeenkomen van afstand van een vorderingsrecht waardoor de gemeente schade heeft geleden (art. 201, lid 2);

⁷ Afdeling Rechtspraak Raad van State 21 januari 1988, AB 1989-36.

⁸ Voorzitter Afdeling Rechtspraak Raad van State 3 oktober 1997, Jurisprudentie Bestuursrecht 30 december 1997 en Centrale Raad van Beroep sinds 28 november 1995, Jurisprudentie Bestuursrecht 29 december 1995-329.

- De raad stelt, ter waarborging van doelmatigheid en controle, bij verordening regels vast met betrekking tot de organisatie van de administratie en van het beheer van vermogenswaarden van de gemeente.

Tegenover de taken, verplichtingen, bevoegdheden en mogelijke aansprakelijkheden van (organen van) de gemeente, staat in het algemeen dat de ambtenaar zich dient te onthouden van een doen of nalaten dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden juist behoort na te laten of te doen. Deze algemene bepaling uit het ambtenarenrecht is veelal nader geconcretiseerd in het ambtenarenreglement en/of afzonderlijke gedragsvoorschriften. De gemeente heeft als werkgever, evenals de private werkgever,⁹ de (niet ongelimiteerde) bevoegdheid tot het (nader) stellen van regels en het uitvoeren van controle op de naleving daarvan. De werkgever is in het algemeen gerechtigd tot het geven van voorschriften voor het verrichten van de arbeid en het nemen van maatregelen ter bevordering van de goede orde. De werkgever mag bijvoorbeeld het gebruik van e-mail en internet reguleren en controleren.¹⁰ Voor wat betreft de ambtelijke werkgever heeft de wetgever in het direct inroepbare art. 125d van de Ambtenarenwet 1929¹¹ deze daarenboven de bevoegdheid gegeven om onderzoek te gelasten aan lichaam, kleding en persoonlijke goederen op de werkplek aanwezig:

"De ambtenaar is verplicht tijdens het verblijf op het werk zich te onderwerpen aan een in het belang van de dienst door het bevoegd gezag gelast onderzoek aan zijn lichaam of aan zijn kleding of van zijn daar aanwezige goederen. Het bevoegd gezag, op wiens last het onderzoek plaats heeft, neemt de nodige maatregelen ten einde daarbij een onredelijke of onbehoorlijke bejegening te voorkomen."

De handhaving van interne voorschriften en aanwijzingen dient ingevolge de rechtspraak overigens adequaat en vooral ook tijdig te zijn. Dit laatste betreft voornamelijk de (interne) sanctionering. Voor wat betreft de privacy krijgen de veelal 'open' normen nadere invulling met de meer algemene rechtsbeginselen van art. 8 EVRM en art. 10 Grondwet (indirecte/horizontale werking). Het vorenstaande strekt tot het betoog dat onder omstandigheden (het bestuur van) een gemeente genoodzaakt kan zijn tot adequaat handelen, teneinde vermeende onregelmatigheden uit te sluiten dan wel te concretiseren, deze zo spoedig mogelijk te doen ophouden, alsmede het daartoe treffen van adequate maatregelen.

Ondernemingsraad

Een vraag die zich ook veelvuldig voordoet betreft de vraag of de ondernemingsraad omtrent het (doen) instellen van een intern onderzoek als hiervoor bedoeld, vooraf geïnformeerd dient te worden en/of deze het (voorafgaande) instemmingsrecht al dan niet toekomt. Artikel 27, lid 1 aanhef en onder l van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat de ondernemer instemming behoeft van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

⁹ Zie voor de private werkgever in het bijzonder de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst van boek 7 titel 10 BW, waarin een algemene instructiebevoegdheid van de werkgever is opgenomen. De werkgever is gerechtigd tot het geven van voorschriften voor het verrichten van de arbeid en het nemen van maatregelen ter bevordering van de goede orde in de onderneming (art. 7:660 BW).

¹⁰ In gelijke zin L.F. Asscher en W.A.M. Steenbruggen, Het E-mailgeheim op de werkplek, NJB. Afl/ 37. 19 oktober 2001, p.1787-1793.

¹¹ Ingevoegd bij Wet van 20 april 1988, Stb. 229.

"...een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen."

De strekking van deze bepaling is dat indien de werkgever voor de gehele onderneming of een gedeelte daarvan (vooraf) een algemeen voorschrift uitvaardigt dat ziet op het onder sub I genoemde, dit voorstel ook vooraf de instemming behoeft van de ondernemingsraad. Maatregelen ter controle van het internetgebruik door medewerkers, gebruik van al dan niet heimelijk cameratoezicht, alsmede bijvoorbeeld het vaststellen van een gedrags- of integriteitscode, behoeven aldus de voorafgaande instemming van de ondernemingsraad.

In het onderhavige geval gaat het niet om een "regeling inzake voorzieningen" en evenmin om een algemeen voorschrift geldend voor het gehele personeel dan wel een afgescheiden deel daarvan, maar om onderzoek naar (vermeend onrechtmatige) gedragingen van individuele medewerkers, waarbij het bijzondere onderzoeksmiddel tijdelijk en vooral objectgericht is toegepast. Omdat het onvermijdelijk was dat opnames meer zouden bevatten dan noodzakelijk was, is vooraf bepaald dat het uitkijken van de beelden vervolgens selectief en gericht zou plaatsvinden, met toepassing van de acht (8) hiervoor genoemde punten uit de 'Privacygedragscode particuliere onderzoeks bureaus'.

In een aan de Centrale Raad van Beroep¹² voorgelegde (andere) casus was door de directie van een onderneming een recherchebureau ingeschakeld om de gangen van de buschauffeurs in diensttijd na te gaan. Een beroep op de WOR bij de Centrale Raad van beroep faalde, omdat de directie het onderzoek had laten instellen nadat er duidelijke aanwijzingen waren binnengekomen dat chauffeurs in diensttijd bijklusten. Onder die omstandigheid had de directie, aldus de Raad, niet onrechtmatig gehandeld.

"Het incidenteel en op basis van concrete aanwijzingen voor plichtsverzuim doen instellen van een gericht onderzoek naar de plaats waar een bepaalde werknemer zich in werktijd bevindt, zoals hier aan de orde, kan naar het oordeel van de Raad niet worden aangemerkt als het treffen van een regeling inzake voorzieningen als in dit artikelonderdeel bedoeld."

In een andere casus betreffende observatie van frauderende buschauffeurs¹³ met (onder andere) niet zichtbaar geplaatste camera's was het (voorlopig) oordeel van de voorzieningen rechter dat indien het gaat om een breed opgezet onderzoek onder alle buschauffeurs wel sprake kan zijn van een regeling als bedoeld in art. 27 WOR. In het laatste geval geldt dat ingevolge lid 5 van art. 27 WOR een dergelijk besluit nietig kan zijn indien het zonder toestemming van de ondernemingsraad of van de kantonrechter is genomen en de ondernemingsraad binnen 1 maand na mededeling/kennisgeving schriftelijk een beroep op die nietigheid heeft gedaan. Gelet op het feit dat het (additioneel) onderzoeksmiddel van niet zichtbaar geplaatste camera's in de onderhavige situatie gericht was op een beperkt aantal individuele medewerkers, zijn wij van mening dat in casu geen sprake is van een regeling als bedoeld in art. 27 WOR.

¹² LJN:AMO 0298,03/1589AW. Zie voor een nadere bespreking van deze casus door Cees Langerak, Algemeen Dagblad, 19 augustus 2004, p.19.

¹³ Voorzieningen rechter Rechtbank Rotterdam 27 mei 2005, Reg.nr. AWB 05/1701 AW, LJN: AT7586.

III Noodzaak onderzoek

Noodzaak onderzoek

Hoewel er gedurende het onderzoek veel (publieke) commotie is geweest omtrent het onderzoek, alsmede omtrent aspecten van de uitvoering daarvan, bleek ons dat een aantal medewerkers nadrukkelijk instemde met het gegeven dat een onderzoek werd verricht. De noodzaak tot instelling van een onderzoek wordt ook binnen 'De Stuw' gevoeld.

In onderstaande zijn enkele citaten opgenomen uit verklaringen, waaruit kan worden opgemaakt dat binnen 'De Stuw' draagvlak bestaat voor het verrichte onderzoek. Ook buiten de interviews om, is hierover met betrokkenen gesproken, waardoor het verkregen algemeen positieve beeld versterkt werd.

"Ik vind het wel goed dat dit onderzoek er nu eens is".

"Er is een brief gestuurd door medewerkers waarin stond dat een aantal medewerkers achter het onderzoek stonden. Ik heb de brief mede ondertekend. Ik sta daar dus achter".

"Ik hoop echt dat de rotte appels uit de organisatie eruit gaan. Als iemand iets heeft gedaan dan vind ik ook dat diegene daarvoor moet boeten en dat ik die vervolgens niet weer tegenkom op de werkplek. Ik wil daar zelf niets over zeggen maar hoop bijvoorbeeld dat het onderzoek wel dingen naar voren brengt, ik wil werken in een gezonde organisatie waarin duidelijk wordt wat mijn werkgever van mij verwacht en hoe dingen zouden moeten lopen".

"Op de vraag van uw zijde wat ik van de situatie vind dat we hier nu zitten, vind ik het zwaar kut: slecht optreden van leidinggevende; zwaar nalatig, het woordje dienststopdracht is bij velen onbekend of er wordt geen gebruik van gemaakt. Zo gauw je mensen een vinger geeft, kunnen ze je hand pakken en er zijn er velen die daar gebruik en dus misbruik van maken".

"Ik hoop dat er iets positiefs uit dit onderzoek komt, in die zin dat er een aderslating moet komen, op een vraag van uw zijde wat ik daarmee bedoel geef ik aan dat ik daarmee bedoel het ontslag van [Aantal] personen".

"Ik vind het goed dat het onderzoek gebeurt, maar wel jammer dat het pas nu gebeurt en op deze wijze...".

"Desgevraagd geef ik aan dat als ik het voor het zeggen had, 'De Stuw' helemaal opnieuw zou moeten beginnen. Ik zou iedereen weer opnieuw laten solliciteren. 'De Stuw' heeft zich teveel gericht op de jongeren en te weinig oog gehad voor de volwassenen. De contacten met de buurt zijn er bijna niet meer. Ik vind de werksfeer ook niet echt goed, binnen 'De Stuw' wordt veel gemopperd. Dat heeft misschien ook wel te maken met het soort werk".

IV Ter beschikking gestelde bescheiden

Ter beschikking gestelde bescheiden

Ten behoeve van onze onderzoekswerkzaamheden zijn door de Gemeente Spijkenisse de navolgende bescheiden aan ons ter beschikking dan wel ter inzage gesteld.

Algemeen

- Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (car) en nader arbeidsvoorwaarden voor de Gemeente Spijkenisse, geldende vanaf 16 augustus 2004 (kortweg: CarNav)
- Aanstellingsbrieven medewerkers 'De Stuw'
- Formatieoverzicht 'De Stuw'
- Overzicht overplaatsingen van en naar 'De Stuw'

Urenverantwoording

- Urenstaten medewerkers 'De Stuw' voor de periode januari 2004 tot en met april 2005
- Overzichten in- en uitschakeltijden alarm wijk- en jongerencentra 'De Stuw' voor de periode januari 2004 tot en met april 2005

Kas- en voorraadbeheer

- Procedurebeschrijving kassawerkzaamheden op accommodatie, de dato 3 november 2004, van kracht met ingang van 8 november 2004
- Administratieve vastleggingen en analyses Z-afslagen voor de periode januari 2004 tot en met april 2005
- Mutatieverslagen grootboek inzake verwerking Z-afslagen voor de periode januari 2004 tot en met juni 2005.

V Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV Forensics

Reglement onderzoekswerkzaamheden SBV FORENSICS B.V.

Algemeen

SBV Forensics B.V. (hierna: SBV Forensics) is een geheel onafhankelijke en professionele deskundige dienstverlener die werkzaamheden verricht ten aanzien van het voorkomen, het onderzoeken en het herstellen van ongewenst, onregelmatig en/of onrechtmatig gedrag in een overwegend financieel/administratieve context (financieel-economische criminaliteit en/of ongewenste gedragingen/fraude) en al hetgeen daaraan te relateren is.

Medewerkers van SBV Forensics zijn juristen, (bedrijfs)economen, registeraccountants, accountant-administratieconsulenten en andere in fraude gespecialiseerde onderzoekers. Ten aanzien van de registeraccountants (RA) en accountant-administratieconsulenten (AA) dient te worden benadrukt dat zij binnen het kader van hun werkzaamheden voor SBV Forensics niet optreden als openbaar accountant. De kwalificatie RA dan wel AA fungeert in dit verband als een deskundigheidsaanduiding. Desalniettemin zijn in onderstaande artikelen naar analogie elementen opgenomen uit de Gedrags- en Beroepsregels voor Accountants (GBA) alsmede uit overige op hen van toepassing zijnde regelgeving en jurisprudentie.

In dit Reglement worden de regels besproken die SBV Forensics van toepassing heeft verklaard op de door SBV Forensics *zelfstandig* te verrichten onderzoekswerkzaamheden en door SBV Forensics ingeschakelde *derde(n)*, voor zover deze werkzaamheden verrichten onder verantwoordelijkheid van SBV Forensics. Met "*zelfstandig*" wordt in voorgaande bedoeld de onderzoekswerkzaamheden die in opdracht van private en publieke organen (verder aangeduid als "*opdrachtgever*") worden verricht en waarbij de eindverantwoordelijkheid bij SBV Forensics ligt. Hiervan zijn uitdrukkelijk uitgesloten onderzoekswerkzaamheden die worden verricht onder de verantwoordelijkheid van politie en/of Openbaar Ministerie.

Meer in het bijzonder wordt in dit Reglement bedoeld op:

1. werkzaamheden gericht op het onderzoeken van (vermoedelijk) door betrokkene(n) gepleegde ongewenste, onregelmatige en onrechtmatige gedragingen en de civiel- en/of strafrechtelijke aansprakelijkheid van deze betrokkene(n), alsmede
2. het verrichten van onderzoeken in relatie tot natuurlijke personen (bijvoorbeeld pre-employmentchecks) en/of in relatie tot rechtspersonen (bijvoorbeeld betreffende een potentiële contractspartner).

Begrippenkader

Met "*betrokkene(n)*" wordt in de vorige volzin bedoeld de natuurlijke perso(o)n(en) en/of rechtsperso(o)n(en) die onderwerp van onderzoek zijn.

Met "*derden*" wordt in navolgende bedoeld de in het kader van het onderzoek relevante partijen (natuurlijke perso(o)n(en) en/of rechtsperso(o)n(en), niet zijnde *betrokkene(n)* en *opdrachtgever*).

Met "*derdendeskundigen*" wordt in navolgende bedoeld de in het kader van het onderzoek door SBV Forensics ingeschakelde deskundigen die geen deel uitmaken van de organisatie van SBV Forensics.

Met "*interviews*" wordt in navolgende bedoeld de in het kader van het onderzoek door SBV Forensics gevoerde gesprekken met de *opdrachtgever*, "*betrokkene(n)*" en/of "*derden*" (hierna aangeduid als *geïnterviewde(n)*). *Geïnterviewde(n)* kan gevraagd worden om in het kader van het onderzoek informatie te geven en/of vragen te beantwoorden en/of een toelichting te geven op eerder/elders opgedane deelbevindingen.

Voor zover in dit Reglement gesproken wordt van hoor, ziet dit specifiek op interviews met "*betrokkene(n)*". Met "*wederhoor*" wordt bedoeld de fase kort voor de finale afronding van een onderzoek en de rapportering daaromtrent, waarbij *betrokkene(n)* in de gelegenheid word(t)(en) gesteld kennis te nemen van de feitelijke bevindingen alsmede in de gelegenheid word(t)(en) gesteld om te reageren op de onderzoeksbevindingen.

Met "*(concept)rapportage*" wordt bedoeld het schriftelijke verslag van SBV Forensics waarin mededeling wordt gedaan omtrent:

- 1 de aard en inhoud van de opdracht;
- 2 de verrichte werkzaamheden;
- 3 de geraadpleegde documenten en, indien relevant, de wijze van verkrijging daarvan;
- 4 de afgenomen interviews en de wijze van verslaglegging daarvan;
- 5 de vastgestelde relevante feiten en omstandigheden;
- 6 eventuele conclusies die zijn te relateren aan de verslaglegging omtrent de relevante feiten en omstandigheden;
- 7 desgevraagd de juridische duiding van de gedane vaststellingen.

Hoewel het voorkomt dat door SBV Forensics in de (concept) rapportage naast bevindingen onder omstandigheden ook conclusies en/of een juridische duiding daarvan rapporteert, is het uitspreken van een finaal oordeel het exclusieve recht van de competente rechter.

Tekst Reglement

1 rechtmatige opdrachten

SBV Forensics onthoudt zich van het aanvaarden van een opdracht, wanneer zij de wetenschap heeft dat het door haar uit te voeren onderzoek als onrechtmatig kan worden aangemerkt. Hiervan is onder meer sprake bij een niet gerechtvaardigd belang, afwezigheid van voldoende toetsbare gegevens en/of het nastreven van een oneigenlijk doel. In voorkomende gevallen zal de opdrachtgever hieromtrent worden geadviseerd.

2 onafhankelijkheid en onpartijdigheid

De onderzoekswerkzaamheden worden onafhankelijk en onpartijdig uitgevoerd. SBV Forensics stelt zelfstandig, na overleg met de *opdrachtgever*, de onderzoeksprocedure, -strategie en -stappen vast. Het op onpartijdige wijze uitvoeren van onderzoekswerkzaamheden houdt in dat zowel het onderzoek als de rapportage niet eenzijdig zijn, doch vanuit de relevante invalshoeken en op een evenwichtige wijze benaderd worden.

3 objectiviteit

De specifiek met de *opdrachtgever* overeen te komen werkzaamheden kunnen niet zodanig worden beperkt dat er geen sprake meer kan zijn van een door SBV Forensics te verrichten objectief onderzoek.

4a bijzonder belang: mededelingen

Indien sprake is van een opdracht tot het verrichten van specifiek overeengekomen werkzaamheden, welke in samenspraak met de opdrachtgever tot stand is gekomen, wordt het onderzoek geacht in het bijzonder belang van de opdrachtgever te worden verricht. Indien het onderzoek in het bijzonder belang van de *opdrachtgever* wordt verricht, wordt dit mondeling en/of schriftelijk duidelijk gemaakt aan *betrokkene(n)* en *derden*, alsmede in de rapportage kenbaar gemaakt. Ook indien het onderzoek in het bijzonder belang van de opdrachtgever wordt verricht zijn de eisen van onafhankelijkheid, onpartijdigheid en objectiviteit onverkort van toepassing.

4b bijzonder belang: laten bijstaan door deskundige

Indien het onderzoek in het bijzonder belang van de *opdrachtgever* wordt verricht en de *betrokkene(n)* kennelijk over onvoldoende relevante deskundigheid beschik(t)(ken), zal(zullen) deze worden aanbevolen zich te laten bijstaan door een deskundige die over de relevante deskundigheid beschikt.

5 inzet van derdendeskundigen

Indien in het belang van de opdracht *derdendeskundigen* worden ingezet, zal SBV Forensics zich, na overleg met de *opdrachtgever*, bij de uitvoe-

ring van de opdracht op onderdelen laten bijstaan door *derdendeskundigen* die over specifieke (andere) deskundigheid beschikken. SBV Forensics overtuigt zich van de deugdelijkheid en rechtmatigheid van de door de *derdendeskundigen* toe te passen methoden en technieken. Voor de keuze en inschakeling van (een) dergelijke *derdendeskundige(n)*, alsmede voor de kwaliteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid van diens werkzaamheden, is SBV Forensics verantwoordelijk. Dit tenzij met de *opdrachtgever* is overeengekomen dat (een) dergelijke *derdendeskundige(n)* een tevoren afgekaderd deel of samenhangend geheel van werkzaamheden onder eigen verantwoordelijkheid verricht(en) en daaromtrent zelfstandig rapporte(e)r(t)(en) aan de *opdrachtgever*.

6 geheimhoudingsplicht

Medewerkers van SBV Forensics hebben, in overeenstemming met de contractuele plicht tot geheimhouding zoals weergegeven in de algemene voorwaarden van SBV Forensics en in navolging op de wettelijke geheimhoudingsplicht van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (WPBR), een geheimhoudingsplicht. Zij hebben zich, zowel gedurende als na het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst met SBV Forensics, verbonden tot geheimhouding omtrent alles wat zij, in welke functie dan ook, bij SBV Forensics dan wel bij *opdrachtgevers* zien of horen, hetzij van zakelijk of persoonlijke aard, hetzij van klaarblijkelijk belang, dan wel van ogenschijnlijk geen of weinig belang. Voorgaande kan uitzondering hebben indien enige wetsbepaling, (ambtelijk) bevel, voorschrift of andere (beroeps)regel SBV Forensics tot open-baarmaking verplicht.

7 verschoningsrecht

In het contact met *opdrachtgever*, *betrokkene(n)* en *derden(deskundigen)* wordt duidelijk gemaakt dat de hiervoor bedoelde geheimhoudingsplicht (anders dan in het bijzondere geval van het aanwezig zijn van een zogenaamd afgeleid verschoningsrecht) niet (tevens) inhoudt het in casu bestaan van een straf- en/of civielrechtelijk verschoningsrecht.

8 inlichten

SBV Forensics zal na aanvaarding van de opdracht de *betrokkene(n)* inlichten omtrent de aanvaarding van de opdracht alsmede de doelstelling daarvan. Indien dit bij of krachtens wet, overeenkomst, rechterlijke uitspraak en/of om onderzoekstechnische of -tactische redenen wordt verhinderd of niet wenselijk is, zal het inlichten onverwijld geschieden na het moment dat de juridische verhindering of het onderzoekstechnische of -tactische bezwaar niet meer aanwezig is.

Van deze verhindering/niet wenselijkheid, alsmede de reden daarvan wordt aantekening in het onderzoeksdossier gemaakt.

9 rechtmatig vergaren en/of gebruiken van bewijs en/of informatie

SBV Forensics onthoudt zich van het onrechtmatig vergaren van bewijs en/of informatie en onthoudt zich van het gebruiken van onrechtmatig verkregen bewijs en/of informatie. Over de wijze van het verkrijgen en/of het gebruiken van bewijs en/of informatie wordt zodanig gerapporteerd dat anderen zich over de rechtmatigheid hiervan een zelfstandig oordeel kunnen vormen.

10 proportionaliteit en subsidiariteit

Bij het bestaan van keuzemogelijkheden in de concrete toepassing van onderzoeksmethoden zullen, in ieder (individueel) geval, de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit worden toegepast, inhoudende dat steeds de minst bezwarende methode op de minst bezwarende wijze wordt toegepast.

11 vrijwilligheid en/of toestemming

Tenzij bij of krachtens wet, overeenkomst of rechterlijk oordeel anders is bepaald, is de medewerking aan het onderzoek gebaseerd op vrijwilligheid en/of toestemming. Hiervan wordt steeds mondeling mededeling gedaan aan *geïnterviewde(n)*, welke mededeling en de daarop gebaseerde vrijwilligheid en/of toestemming van de *geïnterviewde(n)* in de gespreksaantekeningen van een interview en/of het schriftelijke verslag (zie in deze artikel 13c) wordt vastgelegd en in het onderzoeksdossier wordt bewaard.

12 bescherming van persoonsgegevens

De wettelijke waarborgen voor de bescherming van persoonsgegevens zijn onverkort van toepassing (Wet bescherming persoonsgegevens). Dit houdt onder meer in dat, naast hetgeen in artikel 11 is genoemd, de verwerking (waaronder vastlegging en verstrekking) van gespreksaantekeningen van een interview en/of het schriftelijke verslag (zie in deze artikel 13c) is gebaseerd op toestemming. In dit kader wordt aan *geïnterviewde(n)* medegedeeld dat voornoemde vastleggingen in het onderzoeksdossier worden bewaard. Aan *geïnterviewde(n)* wordt in dit kader eveneens medegedeeld dat (passages uit) de gespreksaantekeningen en/of het schriftelijke verslag kunnen worden gebruikt ten behoeve van het onderzoek. Hiervan wordt steeds mondeling mededeling gedaan aan *geïnterviewde(n)*, welke mededeling en de daarop gebaseerde toestemming van de *geïnterviewde(n)* in de gespreksaantekeningen van een interview en/of het schriftelijke verslag wordt vastgelegd.

Voorgaand verzoek om toestemming kan onder meer uitzondering hebben indien verstrekking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen, uit hoofde van een contractuele gehoudenheid daartoe dan wel indien dit noodzakelijk is voor de behartiging van een gerechtvaardigd belang (zoals ten behoeve van gerechtelijke procedures), in welk geval een belangenafweging door SBV Forensics dient plaats te vinden. In

dezelfde lijn dient een verzoek om inzage van gespreksaantekeningen en/of het schriftelijke verslag te worden beoordeeld.

SBV Forensics confirmeert zich (overigens) aan de (goedgekeurde) "Privacygedragscode sector Particuliere Onderzoeksbureaus" van de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties (VPB), zoals deze op 29 september 2003 zijdens de VPB openbaar is gemaakt, alsmede de eventuele (latere) aanvulling en/of (geheel of gedeeltelijke) wijziging daarvan.

13a interviews: geen misleiding en/of druk

SBV Forensics onthoudt zich bij het afnemen van interviews en overige contacten van het doen van misleidende mededelingen/gedragingen en het toepassen van psychische en/of fysieke druk/dwang. De medewerker van SBV Forensics handelt bij het vervullen van zijn taak in de bijzondere hoedanigheid van onderzoeker c.q. deskundige. De medewerker maakt zijn hoedanigheid bekend door haar in zijn optreden c.q. schriftelijke uitlatingen duidelijk te laten blijken.

13b interviews: informatie omtrent aard en doel van de bespreking

SBV Forensics verstrekt *geïnterviewde(n)*, vooraf, en ten aanzien van *betrokkene(n)* zo mogelijk schriftelijk, informatie omtrent aard en doel van het interview, tenzij er in verband met zwaarwegende belangen een dringende reden (rechtvaardigingsgrond) is om bedoelde informatie niet vooraf aan de *geïnterviewde(n)* mede te delen. De informatieplicht richting *betrokkene(n)* zijdens SBV Forensics gaat niet zo ver, dat aan *betrokkene(n)* eerder verkregen bevindingen en voorlopige bevindingen steeds onvoorwaardelijk en integraal aan deze zouden moeten worden voorgelegd.

13c interviews: gespreksaantekeningen of schriftelijk verslag

Van interviews worden gespreksaantekeningen gemaakt, dan wel wordt een (zakelijk) schriftelijk verslag opgesteld, daarbij artikel 19 in aanmerking nemend. In geval een schriftelijk verslag is opgesteld, wordt dit verslag (1) zijdens SBV Forensics integraal met de *geïnterviewde* doorgenomen, (2) hem/haar de gelegenheid geboden feitelijke onjuistheden te corrigeren en (3) hem/haar gevraagd het geheel met de onderzoekers te ondertekenen, alsmede iedere pagina afzonderlijk te paraferen. In het geval van weigering wordt daarvan melding gemaakt in de rapportage, zo mogelijk met de omstandigheden waaronder de weigering tot stand is gekomen. Alsdan kan het resultaat van desbetreffend interview als *eigen waarneming* van de onderzoekers gelden, tenzij hieromtrent vooraf afwijkende afspraken zijn gemaakt.

14 wettelijke of procedurele termijn

SBV Forensics gaat er bij (de afronding van) de onderzoekswerkzaamheden vanuit dat zij niet gebonden is aan enige wettelijke of procedurele termijn. Voorgaande heeft uitzondering indien een dergelijke gebondenheid schriftelijk overeen

gekomen is met de *opdrachtgever*. Indien voornoemde omstandigheid zich voorafgaande of tijdens het onderzoek voordoet, dient dit onverwijld schriftelijk kenbaar te worden gemaakt door de *opdrachtgever*, waarbij de overige artikelen van dit Reglement en meer specifiek de artikelen 16 en 18 van dit Reglement onverkort van toepassing zijn.

15 rapporteren

SBV Forensics rapporteert bij afronding van het onderzoek schriftelijk aan de *opdrachtgever* in vertrouwelijke/persoonlijke vorm, tenzij anders is overeengekomen met de *opdrachtgever*. Indien de *opdrachtgever* een rechtspersoon betreft, rapporteert SBV Forensics aan een specifieke en vooraf overeengekomen vertegenwoordiger van deze rechtspersoon.

16 concept-rapportage

SBV Forensics brengt geen concept-rapportages uit alvorens alle onderzoekswerkzaamheden zijn afgerond, een en ander met inachtneming van het gestelde in de artikelen 19 tot en met 21 van dit Reglement. Zulks in verband met het risico dat de concept-rapportage op enigerlei wijze publiek wordt en/of in enige relatie een rol gaat spelen en dat aan die concept-rapportage een verder- of andersstreckende betekenis wordt toegekend dan door SBV Forensics bedoeld.

17 verstrekken van rapportages aan anderen

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SBV Forensics is het *opdrachtgever*, anders dan verplicht bij of krachtens wet, overeenkomst of rechterlijk bevel, niet toegestaan rapportages aan anderen te verstrekken. Van dergelijke verstrekkingen dient de *opdrachtgever* SBV Forensics onverwijld schriftelijk in kennis te stellen.

18 deugdelijke grondslag

Onder de omstandigheid dat *betrokkene(n)* hun medewerking aan het onderzoek weigeren en dat dit leidt tot het ontbreken van een deugdelijke grondslag voor het onderzoek zal SBV Forensics (1) niet rapporteren; (2) het trekken van enige conclusie achterwege laten; (3) afzien van het uitspreken van enige opvatting; (4) afzien van het presenteren van enige feitelijkheid dan wel (5) duidelijk maken dat de bevindingen zodanig gebaseerd zijn op onvoldoende (geverifieerde) gegevens dat geen redelijk denkend lezer daarin iets anders kan lezen dan de weergave van de subjectieve opvatting van enig natuurlijk persoon en/of rechtspersoon die aan het onderzoek heeft deelgenomen, dan wel de weergave van onvolledige feiten. Onder omstandigheden kan SBV Forensics besluiten de opdracht terug te geven als bij gebrek aan medewerking geen rapportage kan worden geëffectueerd die op een deugdelijke grondslag berust.

19 Audiatur et altera pars: hoor en wederhoor

SBV Forensics onthoudt zich van het doen van beoordelende c.q. kwalificerende uitspraken om-

trent (onderzochte) gedragingen (handelen of nalaten) van feitelijke aard van *betrokkene(n)*, alvorens deze in de gelegenheid is (zijn) gesteld zijn/haar zienswijze kenbaar te maken in de vorm van "hoor" en/of "wederhoor".

"Hoor" betreft de fase waarbij ten behoeve van bewijs- en/of informatievergaring mondeling of schriftelijk vragen ter beantwoording aan betrokkene(n) worden voorgelegd.

"Wederhoor" betreft de fase waarbij een betrokkene op (mogelijke) onjuistheden van bevindingen van feitelijke aard hem of haar aangaande kan reageren. Wederhoorreacties worden door SBV Forensics in de betreffende rapportage verwerkt, dan wel integraal bij de rapportage gevoegd. Blote ontkenningen dan wel ontkenningen die niet (enigszins) door stukken worden gestaafd of anderszins aannemelijk worden gemaakt, zullen niet in de rapportage worden opgenomen.

Onder omstandigheden kan van het vereiste van "hoor" en/of "wederhoor" geheel of ten dele worden afgeweken indien sprake is van een gewichtige reden (art. 8:29 Awb) en/of een (anderszins) in het recht erkende rechtvaardigingsgrond. Hierin wordt verslag gedaan in de betreffende rapportage en de betreffende *betrokkene(n)* wordt hiervan achteraf onverwijld in kennis gesteld op het moment dat die omstandigheid zich niet meer voordoet. Van "hoor" en "wederhoor" wordt zo mogelijk een *schriftelijk verslag* opgesteld met inachtneming van hetgeen is verwoord in artikel 13c van dit Reglement. Hiervan kan worden afgeweken indien wederhoor middels schriftelijke becommentariëring plaatsvindt, conform het gestelde in artikel 20 van dit Reglement.

20a wederhoor: mogelijk middels concept-rapportage

Nadat alle onderzoekswerkzaamheden zijn afgerond, kunnen ten behoeve van de procedure van "wederhoor" aan de daarvoor in aanmerking komende *betrokkene(n)*, overwegend zijnde de personen omtrent wiens handelen en/of nalaten van gedragingen wordt gerapporteerd, de voor hem relevante delen van de concept-rapportage vertrouwelijk en onder nader daaraan te stellen voorwaarden ter inzage worden verstrekt dan wel verstuurd. In geval de relevante delen van de concept-rapportage ter inzage worden verstrekt, worden deze na mondelinge becommentariëring, waarvan conform artikel 19 een schriftelijk verslag wordt opgesteld, ingenomen. In geval de relevante delen van de concept-rapportage worden verstuurd ter schriftelijke becommentariëring, zullen deze worden voorzien van een begeleidende brief waarin uitdrukkelijk vermeld wordt dat deze slechts wordt verzonden in het kader van de procedure van "wederhoor" en dat verdere verspreiding niet toegestaan is.

20b wederhoor: concept-rapportage en redelijke termijn

SBV Forensics zal, in het voorkomende geval dat conform artikel 20a van dit Reglement in het kader van "wederhoor" relevante delen van de concept-rapportage aan *betrokkene(n)* worden verstuurd, deze een redelijke termijn stellen voor

het reageren op de inhoud daarvan. De tijdsduur van de redelijke termijn is afhankelijk van (1) de omvang en (2) de gecompliceerdheid van de inhoud van het conceptrapport.

21 wederhoor: inzien stukken en bescheiden

SBV Forensics zal de *betrokkene(n)* ten behoeve van "wederhoor" desgevraagd adequaat gelegenheid geven om relevante stukken en bescheiden in te zien, een en ander met inachtneming van het gestelde in artikel 12 van dit Reglement.

22 vergunning

Voor het verrichten van onderzoekswerkzaamheden ten behoeve van derden op basis van de Wet

Laatstelijk gewijzigd c.q. aangevuld te Rotterdam, 1 mei 2005

SBV Forensics

De directie:

prof. mr. C.D. Schaap
mr. drs. M.G.J. de Gunst

op de particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus is door de Minister van Justitie vergunning verleend ingevolge de Wet op de Particuliere Beveiligingsorganisaties en recherchebureaus.

23 afwijkingen

In bijzondere situaties kan SBV Forensics het noodzakelijk achten af te wijken van de artikelen zoals opgenomen in dit Reglement. In dergelijke situaties dient SBV Forensics het afwijken op goede gronden te kunnen rechtvaardigen.

24 geldigheid van dit Reglement

Van toepassing is het Reglement zoals dat luidt ten tijde van de opdrachtaanvaarding.

VI Uitleg bij interviews

Uitleg bij interviews

"U bent hier op schriftelijk/mondeling verzoek dan wel op uitnodiging van uw werkgever verschenen. SBV Forensics is in opdracht van de gemeente Spijkenisse bezig met een onderzoek naar onregelmatigheden van diverse aard binnen uw afdeling. Meer in het bijzonder gaat het hier om het niet juist verantwoorden van werkuren, onttrekking aan de kassa en het wegnemen van eigendommen zoals drank et cetera, waardoor de gemeente financiële schade heeft geleden maar meer nog waardoor volgens uw werkgever de ambtelijke integriteit ernstig is geschonden. In dat verband zult u geïnterviewd worden over feiten en omstandigheden waarvan u wetenschap heeft. Voor zover antwoorden zouden strekken tot het belasten van uzelf, kunt u zich verschonen van het geven van antwoord op de betreffende vraag. Voor het overige bent u uiteraard gehouden aan de verplichtingen die voortvloeien uit uw arbeidsrelatie, hetgeen wil zeggen dat wij er van uitgaan dat meewerkt zoals het een goed ambtenaar betaamt. Wij wijzen u dan ook op eventuele consequenties die een algemene weigerachtige houding van u zou kunnen hebben in relatie tot uw dienstverband. Dit laatste is overigens niet aan ons, maar aan uw werkgever.

Zoals u reeds schriftelijk is medegedeeld kunt u zich tijdens interviews laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Wij wijzen u er nadrukkelijk op dat de vertrouwenspersoon niet deelneemt aan het gesprek. Voor zover u tijdens het interview behoefte mocht hebben aan ruggespraak met de vertrouwenspersoon, zal het interview door ons tijdelijk even worden geschorst.

Dit interview is een eerste interview, hetgeen inhoudt dat u mogelijk nogmaals geïnterviewd zult worden. U zult daarvoor dan weer afzonderlijk schriftelijk of telefonisch worden uitgenodigd.

Van het interview zal door ons direct een schriftelijk verslag worden opgemaakt. Na afloop kunt u het verslag doornemen in de zin dat u het kunt lezen dan wel dat het u zal worden voorgelezen. Vervolgens verzoeken wij u het verslag te ondertekenen. Indien u het verslag niet ondertekent, betekent dit niet dat het geen deel zal uitmaken van ons dossier en de daarin opgenomen onderzoeksbevindingen."

VII Toestemming werkplekonderzoek

Toestemming werkplekonderzoek

Sector bestuur
Personeel en Organisatie

gemeente
Spijkennisse

Memo

aan

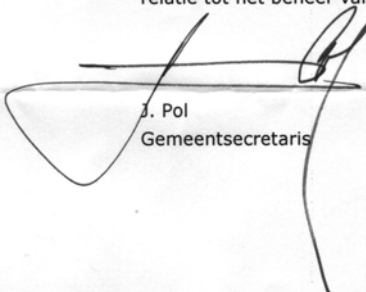
van

datum
4 augustus 2005

pagina
1 van 1

betreft
Toestemming werkplekonderzoek

Ondergetekende verleent toestemming, in relatie tot de onderzoekswerkzaamheden die door SBV Forensics in opdracht van de Gemeente Spijkennisse worden verricht, tot een onderzoek van de werkplek door SBV Forensics van [REDACTED], in aanwezigheid van de werkgever. Dit nadere onderzoek wordt noodzakelijk geacht in relatie tot het beheer van kasgelden binnen de Stuw.


J. Pol
Gemeentsecretaris

VIII Blanco urenstaat

Blanco urenstaat

GEMEENTE SPIJKENISSE
Sociaal-Cultureelwerk "de Stuw"

ROOSTER/WERKURENSTAAT Naam:

Rooster 1 maand voor ingangsdatum vast te stellen

Periode 01/2005 uren
Werkurenstaat binnen 1 week na einde periode inleveren

| Datum | Dag | PLANNING | | Totaal uren | WERKELIJK Correcties zie afkortingen | Niet invullen toeslagen | | | |
|--------|-----|-------------------------|-----|-------------|--|----------------------------|-----|-----|-----|
| | | Van | Tot | | | V | 20% | 40% | 65% |
| 27-dec | ma | | | | | | | | |
| 28-dec | di | | | | | | | | |
| 29-dec | wo | | | | | | | | |
| 30-dec | do | | | | | | | | |
| 31-dec | vr | | | | | | | | |
| 1-jan | za | nieuwjaarsdag | | | | | | | |
| 2-jan | zo | | | | | | | | |
| | | Totaal week 1 | | | Gecorr. tot. | | | | |
| 3-jan | ma | | | | | | | | |
| 4-jan | di | | | | | | | | |
| 5-jan | wo | | | | | | | | |
| 6-jan | do | | | | | | | | |
| 7-jan | vr | | | | | | | | |
| 8-jan | za | | | | | | | | |
| 9-jan | zo | | | | | | | | |
| | | Totaal week 2 | | | Gecorr. tot. | | | | |
| 10-jan | ma | | | | | | | | |
| 11-jan | di | | | | | | | | |
| 12-jan | wo | | | | | | | | |
| 13-jan | do | | | | | | | | |
| 14-jan | vr | | | | | | | | |
| 15-jan | za | | | | | | | | |
| 16-jan | zo | | | | | | | | |
| | | Totaal week 3 | | | Gecorr. tot. | | | | |
| 17-jan | ma | | | | | | | | |
| 18-jan | di | | | | | | | | |
| 19-jan | wo | | | | | | | | |
| 20-jan | do | | | | | | | | |
| 21-jan | vr | | | | | | | | |
| 22-jan | za | | | | | | | | |
| 23-jan | zo | | | | | | | | |
| | | Totaal week 4 | | | Gecorr. tot. | | | | |
| | | Totaal week1-4 | | | | | | | |
| | | Normale werkuren | | | | | | | |
| | | Verschil (+,-,0) | | | | | | | |

| | Compensatie Uren | Verlof Uren |
|----------------------|---------------------|----------------|
| Saldo vorige periode | | |
| Deze periode | | |
| Nieuw saldo | | |

Rooster Datum/paraaf indiener..... Datum/paraaf chef.....

Werkurenstaat Datum/paraaf indiener..... Datum/paraaf chef.....

Gebruik afkortingen:

C= (vrijwillige) correctie in overleg

Z= ziek

OV= opgedrager verschuiving

V= verlof

IX Afdruk bestand saldo fooienpot 'Centrum E'

Afdruk bestand saldo fooienpot 'Centrum E'

| Fooienpot | | per week | | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
| Datum | Bedrag | Datum | Bedrag | Datum | Bedrag | Datum | Bedrag | |
| 1 start janu | € 133,80 | 1 12-mrt | € 4,80 | 1 31-03 | € 2,00 | 1 12-apr | € 5,85 | |
| 2 februari | € 140,90 | 2 14-mrt | € 6,35 | 2 4-apr | € 3,20 | 2 13-apr | € 2,90 | |
| 3 18-02 tot | € 0,00 | 3 15-mrt | € 3,30 | 3 4-apr | € 0,61 | 3 14-apr | € 2,35 | |
| 4 4-mrt | € 39,16 | 4 16-mrt | € 1,77 | 4 4-meij | € 2,60 | 4 15-apr | € 1,68 | |
| 5 5-03 tot | € 1,00 | 5 17-mrt | € 1,60 | 5 5-apr | € 2,37 | 5 17-apr | € 0,45 | |
| 6 8-mrt | € 2,65 | 6 18-mrt | € 5,25 | 6 7-apr | € 4,15 | 6 18-apr | € 8,11 | |
| 7 9-mrt | € 3,30 | 7 19-mrt | € 15,95 | 7 8-apr | € 2,65 | 7 19-apr | € 5,25 | |
| 8 10-mrt | € 2,45 | 8 21-mrt | € 2,90 | 8 11-apr | € 1,90 | 8 20-apr | € 1,55 | |
| Z afslag | € 323,26 | Z afslag | € 365,18 | Z afslag | € 384,66 | Z afslag | € 412,80 | |
| Datum | Bedrag | Datum | Bedrag | Datum | Bedrag | Datum | Bedrag | |
| 1 21-apr | € 4,10 | 1 | € 0,00 | 1 | € 0,00 | 1 | € 0,00 | |
| 2 22-apr | € 2,30 | 2 | € 0,00 | 2 | € 0,00 | 2 | € 0,00 | |
| 3 23-apr | € 15,70 | 3 | € 0,00 | 3 | € 0,00 | 3 | € 0,00 | |
| 4 | € 0,00 | 4 | € 0,00 | 4 | € 0,00 | 4 | € 0,00 | |
| 5 | € 0,00 | 5 | € 0,00 | 5 | € 0,00 | 5 | € 0,00 | |
| 6 | € 0,00 | 6 | € 0,00 | 6 | € 0,00 | 6 | € 0,00 | |
| 7 | € 0,00 | 7 | € 0,00 | 7 | € 0,00 | 7 | € 0,00 | |
| 8 | € 0,00 | 8 | € 0,00 | 8 | € 0,00 | 8 | € 0,00 | |
| Z afslag | € 434,90 | Z afslag | € 434,90 | Z afslag | € 434,90 | Z afslag | € 434,90 | |

