

Rapportage audit integriteitbeleid

Gemeente Albrandswaard

In opdracht van de Rekenkamercommissie Gemeente Albrandswaard



Datum

4 november 2013

Aan

Rekenkamercommissie Gemeente Albrandswaard

Van

I.A.G. Nijhof, directeur

Inhoudsopgave

1.	BING	3
2.	Aanleiding en doel van de adviesvraag	3
3.	Door BING verrichte werkzaamheden	4
4.	Normenkader	4
4.1	Ambtelijke organisatie	4
4.2	Bestuurlijk normenkader	5
5.	Bevindingen en aanbevelingen	5
5.1	Ambtelijke organisatie: integriteitbeleid en beheersing	5
5.1.1	Aandacht voor integriteit/integriteitbeleid	6
5.1.2	Gedragscode	7
5.1.3	Melding Vermoeden Misstand(en) (klokkenluidersregeling), Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen en Vertrouwenspersoon	8
5.1.4	Onderzoeksprotocol	11
5.1.5	Nevenwerkzaamheden	11
5.1.6	Inventarisatie kwetsbare functies	12
5.1.7	Werving en selectie	12
5.1.8	Afleggen eed en belofte	13
5.1.9	Financiële belangen	14
5.1.10	Informatiebescherming	15
5.1.11	Relatiegeschenken	15
5.1.12	Inkoop- en aanbestedingsprocedure	16
5.1.13	Wet Bibob	17
5.1.14	Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)	18
5.1.15	Levend houden van integriteit	18
5.1.16	Overig	19
5.2	Bestuur: integriteitbeleid en beheersing	21
5.2.1	Algemeen: aandacht voor integriteit	21
5.2.2	Gedragscode voor raadsleden en collegeleden	22
5.2.3	Nevenwerkzaamheden	23
5.2.4	Financiële belangen	24
5.2.5	Relatiegeschenken	24
5.2.6	Overig	25
6.	Samenvatting	25
7.	Tot slot	27

Bijlagen:	1. Ontvangen documentatie
	2. Wettelijke bepalingen en regelingen integriteit ambtelijke organisatie
	3. Wettelijke bepalingen en regelingen integriteit bestuurlijke organisatie
	4. Aanbevelingen op onderwerp-niveau



Vertrouwelijk

Rekenkamercommissie Gemeente Albrandswaard
T.a.v. de heer mr. N. van Eck, voorzitter rekenkamercommissie
Postbus 1000
3160 GA RHOON

Amersfoort, 4 november 2013

Betreft: Rapportage audit integriteitbeleid

Geachte heer Van Eck,

Op basis van onze opdrachtbevestiging d.d. 17 april jl., hebben wij in opdracht van uw rekenkamercommissie een onderzoek naar het integriteitbeleid in de gemeente Albrandswaard uitgevoerd. Hierbij rapporteren wij onze bevindingen en brengen wij ter zake advies uit.

1. BING

BING – afgeleid van Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten – biedt Nederlandse gemeenten gespecialiseerde adviesexpertise, onderzoeksexpertise en een vraagbaakfunctie aan op het gebied van integriteit. Het bureau richt zich daarbij specifiek op gemeenten, wat borg staat voor specifieke branchekennis, verdieping van ervaringen en de mogelijkheid om duurzame relaties met de doelgroep te onderhouden. BING is een initiatief van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

2. Aanleiding en doel van de adviesvraag

De aanleiding van de adviesvraag, zoals vastgelegd in de opdrachtbevestiging, luidt:

De rekenkamercommissie Albrandswaard heeft voor haar onderzoekagenda 2013 bepaald dat het onderwerp integriteit aandacht dient te krijgen. Aanleiding hiervoor betreft de recente landelijke media-aandacht naar het onderwerp; ten aanzien van de gemeente zelf zijn er geen recente signalen dat de integriteit mogelijk in het geding is.

Hieruit volgt dat de rekenkamercommissie het opportuun acht om preventief aandacht te besteden aan het thema door een audit in te stellen naar de huidige stand van zaken met betrekking tot het integriteitbeleid in de gemeente. Het betreft hierbij zowel een analyse van de relevante beleids- en uitvoeringsbesluiten, alsmede een analyse van de borging van het onderwerp integriteit. Voor de uitvoering van een dergelijk onderzoek, wenst de rekenkamercommissie de inschakeling van een extern onderzoeksbureau.

Daarbij zijn de volgende doelen geformuleerd:

- *Analyseer de beschikbare documenten op het gebied van integriteit op volledigheid en kwaliteit, rekening houdende met wettelijke regelingen;*
- *Breng de stand van zaken in kaart en toets deze aan het normenkader, zowel op ambtelijk als op bestuurlijk niveau;*

- *Besteed daarbij niet alleen aandacht aan geschreven en ongeschreven regels, de verantwoordelijkheden in functieprofielen en de controle op naleving, maar ook aan de ervaringen met beleid en dilemma's van ambtenaren en bestuurders;*
- *Rapporteer uw bevindingen over eventueel wenselijke aanpassingen en/of vervolgstappen ten aanzien van het beleid;*
- *Breng advies uit op sturingsniveau voor de raad ten aanzien van de kaderstellende en controlerende taak die de raad ten aanzien van het integriteitbeleid uit kan oefenen.*

3. Door BING verrichte werkzaamheden

Voor de uitvoering van de adviesvraag heeft BING de Audit Integriteitbeleid ingezet, een methode om op snelle en efficiënte wijze de stand van zaken op het gebied van integriteitbeleid in de organisatie door te lichten.

De audit bestaat uit een analyse van de beschikbare documenten op het gebied van integriteit, alsmede het voeren van een aantal interviews met sleutelfiguren uit uw organisatie, om inzicht te krijgen op welke wijze het 'papierbeleid' wordt geïmplementeerd. De communicatie rondom het beleid, de rol van de leidinggevenden, het integriteitbewustzijn binnen de organisatie en de handhaving en actualisering van het beleid komen daarbij onder andere aan de orde. De door ons beoordeelde documenten bestaan uit beleidsstukken, procedures en regelgeving (zie bijlage 1 voor een overzicht). Er zijn veertien interviews met sleutelfiguren uit de organisatie gehouden. Na de opdrachtaanvaarding (op 17 april 2013) is in overleg met de rekenkamercommissie besloten om de uitvoering te laten plaatsvinden na het zomerreces. De dossierstudie heeft plaatsgevonden in de periode september-oktober 2013; de interviews hebben plaatsgevonden op 1 en 2 oktober 2013.

BING heeft een toets verricht van de reeds beschikbare regelingen op inhoud en niveau op basis van wettelijke eisen en best practice-eisen. Hierbij is gebruikgemaakt van de Modelaanpak basisnormen integriteit, zoals die door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de politie, de Unie van Waterschappen, het Interprovinciaal Overleg (IPO) en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is vastgesteld.

Op basis van de aan BING verstrekte gegevens en de gesprekken die wij gevoerd hebben, is een beeld van de organisatie naar voren gekomen dat in hoofdstuk 5 en 6 geschetst wordt. Onze bevindingen hebben wij conform de opdrachtbevestiging weergegeven in een schriftelijke rapportage, met waar nodig aanbevelingen voor verbetering. Hierbij dient opgemerkt te worden dat wij verkennend hebben gekeken naar specifieke beleidsstukken, zoals het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid (2009) en ons advies dan ook niet uitputtend is.

4. Normenkader

Voor de beoordeling van het huidige integriteitbeleid van de gemeente Albrandswaard wordt gebruikgemaakt van een normenkader. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in een normenkader voor de ambtelijke organisatie en een normenkader voor de bestuurlijke organisatie.

4.1 Ambtelijke organisatie

Het (wettelijke) normenkader ten aanzien van het integriteitbeleid wordt voor ambtenaren gevormd door de Ambtenarenwet. Daarnaast zijn er in de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling-Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) afspraken opgenomen. Tevens hebben de VNG, de politie, de Unie van Waterschappen, het IPO en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Modelaanpak basisnormen integriteit ontwikkeld, waaraan overheidsorganisaties zouden moeten voldoen voor een volwaardig integriteitbeleid voor de ambtelijke organisatie. De grondslagen van de basisnormen zijn terug te vinden in artikel 125quater van de Ambtenarenwet; de doelstelling van de modelaanpak is de implementatie van de basisnormen. Tot slot zal het normenkader aangevuld worden met onze eigen ervaringen ten aanzien van best practices. Deze zijn in

dit hoofdstuk niet vermeld, maar zijn wel geïntegreerd in de bevindingen/aanbevelingen, zoals die zijn gepresenteerd in hoofdstuk 5.

Voor inzage in de belangrijkste wettelijke bepalingen en regelingen c.q. voorschriften die relevant zijn voor de ambtelijke organisatie in het kader van de audit integriteitbeleid, verwijzen wij naar bijlage 2.

4.2 Bestuurlijk normenkader

Het (wettelijke) normenkader voor bestuurders wordt in belangrijke mate gevormd door de Gemeentewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Tevens is onder meer jurisprudentie over 'onafhankelijke besluitvorming' relevant, met name uitspraken van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS 07-08-2002, LJN: AE6228 [Winsum]; ABRvS 22-06-2011, LJN: BQ8863 [Loenen]; ABRvS 06-02-2013, LJN: BZ0796 [Graft-De Rijp]; en ABRvS 20-03-2013, LJN: BZ4957 [Middelburg]). Daarnaast heeft de VNG met anderen de Modelaanpak basisnormen integriteit ontwikkeld, waaraan overheidsorganisaties zouden moeten voldoen voor een volwaardig integriteitbeleid. In deze modelaanpak staan tevens een vijftal basisnormen voor politieke ambtsdragers geformuleerd. Wij maken ook gebruik van de Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen, die opgesteld is door onder meer de VNG. Tot slot zal het normenkader aangevuld worden met onze eigen ervaringen ten aanzien van best practices. Deze zijn in dit hoofdstuk niet vermeld, maar zijn ook hier geïntegreerd in de bevindingen/aanbevelingen, zoals die zijn gepresenteerd in hoofdstuk 5 en 6.

Voor inzage in de belangrijkste wettelijke bepalingen en regelingen c.q. voorschriften die relevant zijn voor de bestuurlijke organisatie in het kader van de audit integriteitbeleid, verwijzen wij naar bijlage 3.

5. Bevindingen en aanbevelingen

De gemeente Albrandswaard is ontstaan in 1985 door het samenvoegen van de voormalige gemeenten Rhooen en Poortugaal. Op 1 januari 2013 bedroeg het aantal inwoners van de gemeente Albrandswaard 25.098. Het inwonersaantal is de afgelopen jaren sterk gegroeid door de bouw van diverse uitbreidingswijken, zoals de wijk Valckesteyn in Poortugaal en de wijk Portland in Rhooen.

De gemeente Albrandswaard heeft zo'n 150 ambtenaren in dienst, aangestuurd door een vierkoppig managementteam (MT) (gemeentesecretaris en drie afdelingshoofden). Bestuurlijk kent de gemeente een college van B&W dat naast de burgemeester bestaat uit vier wethouders. De gemeenteraad bestaat uit 19 raadsleden, die zeven partijen vertegenwoordigen (waaronder drie eenmansfracties). De raad wordt ondersteund door de griffie, waar vijf personen werkzaam zijn.

Zowel ambtelijk als bestuurlijk zijn er diverse intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, waarbij de samenwerking vanuit de BAR-gemeenten (Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk) het meest verstrekkend is. Tot dusver is op BAR-niveau onder meer sprake van een gezamenlijk inkoopbureau. Vanaf 1 januari 2014 zal de samenwerking flink worden uitgebreid: vanaf die datum zal het ambtelijk apparaat van de drie gemeenten worden samengevoegd in één gezamenlijke uitvoeringsorganisatie. Fysiek betekent dit dat het gros van de ambtenaren van Albrandswaard (naar verluidt circa 87%) vanaf die dag zal komen te werken in het gemeentehuis van Ridderkerk of Barendrecht.

5.1 Ambtelijke organisatie: integriteitbeleid en beheersing

In deze paragraaf gaan wij in op het integriteitbeleid en de beheersing daaromtrent van de ambtelijke organisatie. De onderwerpen in relatie tot integriteit zijn opgedeeld in deelparagrafen waarin, indien nodig geacht, tevens een advies wordt weergegeven om te komen tot de organisatorische randvoorwaarden die wij aan integriteit stellen.

Onderwerp	Kader	Aanwezig bij gemeente
Overkoepelend integriteitbeleid	Best practice	Nee

Ambtelijke gedragscode	Artikel 125quater lid c Ambtenarenwet	Ja
Regeling Melding Vermoeden Misstand	Artikel 125quater lid f Ambtenarenwet	Ja
Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja
Onderzoeksprotocol	Modelaanpak basisnormen integriteit	Nee
Regeling Nevenwerkzaamheden	Artikel 125quinquies Ambtenarenwet	Ja
Inventarisatie kwetsbare functies	Modelaanpak basisnormen integriteit	Nee
Handleiding werving & selectie	Modelaanpak basisnormen integriteit	Nee
Ambtseed of -belofte	Artikel 125quinquies lid 1a Ambtenarenwet	Ja
Regeling financiële belangen	Artikel 125quinquies lid 1e Ambtenarenwet	Nee
Omgang vertrouwelijke informatie	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja
Regeling relatiegeschenken	Artikel 15:1c CAR UWO	Ja
Inkoop- en aanbestedingsbeleid	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja
Bibob-beleid	Wet BIBOB	Ja
AO/IC (registratie)	Best practice	Nee

5.1.1 Aandacht voor integriteit/integriteitbeleid

Om van een goed (schriftelijk vastgelegd) integriteitbeleid te kunnen spreken, is het onzes inziens van belang om in een korte beleidsnotitie de uitgangspunten van het integriteitbeleid vast te leggen. Een dergelijke notitie kan ingaan op de keuzes in het gevoerde beleid, eventuele ambities en een visie. Daarnaast kan zij de documenten die op het gebied van integriteit al zijn vastgesteld met elkaar verbinden. Een dergelijke notitie kan het integriteitbeleid bovendien inbedden in de verschillende beleidsterreinen waarin zij een bijzondere rol speelt, zoals het aanbestedingsbeleid en het personeelsbeleid. Door de uitgangspunten van het integriteitbeleid te benoemen, zijn deze ook beter te toetsen door de raad.

Ten aanzien van het overkoepelende integriteitbeleid kan tevens worden gewezen op het jaarverslag. De gemeente werkt niet met een separaat sociaal jaarverslag, maar heeft een breed jaarverslag waarin gegevens van een sociaal jaarverslag zijn opgenomen. De website van de gemeente vermeldt jaarverslagen tot 2009 (2010 en later staan dus niet vermeld). Het onderwerp integriteit (bijvoorbeeld gegevens over het aantal meldingen bij de vertrouwenspersoon) wordt niet specifiek meegenomen in het jaarverslag, zo volgt uit de audit.

Uit gesprekken en documentatie is naar voren gekomen dat de gemeente Albrandswaard niet beschikt over een dergelijk overkoepelend integriteitbeleid, met daarin bijvoorbeeld de gemaakte keuzes in het gevoerde beleid, eventuele ambities en een visie op integriteit. Wel heeft de gemeente aandacht voor integriteit en heeft zij een aantal documenten op het gebied van integriteit, zoals een gedragscode (zie voor de documenten bijlage 1). Verschillende aspecten van integriteit zijn hiermee wel schriftelijk vastgelegd, maar deze zijn niet volledig, niet allemaal actueel en zijn (inhoudelijk) niet (allemaal) bekend bij de medewerkers die hebben deelgenomen aan de audit. Zo ontbreekt bijvoorbeeld een inventarisatie van eventuele kwetsbaarheden binnen de organisatie (zie meer hierover in 5.1.6).

Voorts is uit de gesprekken naar voren gekomen dat de gemeente omstreeks 2008 een medewerker heeft aangesteld die zich (onder meer) bezighield met de ontwikkeling en implementatie van het integriteitbeleid (integriteitcoördinator). Door een functiewijziging is deze medewerker sinds 2012 geen integriteitcoördinator meer. Thans is de verantwoordelijkheid voor het integriteitbeleid belegd bij juridische zaken en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering daarvan bij personeelszaken. Echter, een specifieke integriteitcoördinator ontbreekt.

Advies

1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om een korte beleidsnotitie te maken waarin een visie en eventuele ambities met betrekking tot het beleid verwoord staan, en de daarmee samenhangende keuzes in het gevoerde beleid;
2. Wij adviseren de gemeente om een integriteitcoördinator aan te stellen, die belast is met de (continue actualisering van) beleidsvorming omtrent integriteit en uitvoeringsaangelegenheden, zoals daadwerkelijke integriteitvraagstukken;
3. Verder adviseren wij een jaarlijkse evaluatie van het integriteitbeleid door een daartoe aangewezen integriteitcoördinator die – in ieder geval – in het MT wordt besproken. Een korte notitie hiervan in het sociale jaarverslag wordt eveneens aanbevolen;
4. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om het integriteitbeleid herhaald onder de aandacht te brengen bij alle medewerkers, waarbij het van belang is dat het vastgelegde integriteitbeleid toegankelijk is, bijvoorbeeld via intranet.

5.1.2 Gedragscode

Overeenkomstig artikel 125quater lid c van de Ambtenarenwet, heeft de gemeente Albrandswaard een gedragscode in 2008 vastgesteld. De volgende onderwerpen komen aan bod:

1. Goed ambtenaarschap;
2. Vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie;
3. Nevenfuncties en andere privéactiviteiten;
4. Geschenken, aanbiedingen en incidentele vergoedingen;
5. Uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners;
6. Verantwoord omgaan met gemeentelijke voorzieningen en personeelsregelingen;
7. Belangen van familieleden, vrienden en ex-collega's;
8. Reageren op niet-integere zaken;
9. De leidinggevende draagt het integriteitbeleid uit.

De gedragscode is geschreven vanuit het oogpunt dat het op grond van de Ambtenarenwet per 1 maart 2006 verplicht is een integriteitbeleid te voeren, dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van het integriteitbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstremgeling en discriminatie.

In de gedragscode ontbreekt aandacht voor het gebruik van sociale media (Twitter, Facebook en dergelijke). Het gebruik van sociale media is een aspect dat tegenwoordig veel voorkomt en het kan naast positieve effecten ook negatieve effecten met zich meebrengen, zoals imagoschade voor een gemeente. Medewerkers zijn zich soms niet bewust van de gevolgen van het gebruik van sociale media en het feit dat geplaatste teksten vindbaar blijven op het internet. Uit gesprekken met medewerkers blijkt dat een dergelijke toevoeging wel van waarde is, aangezien het gebruik van sociale media onder medewerkers

thans erg uiteenlopend is, waarbij kaders het gewenste gebruik enigszins zouden kunnen stroomlijnen en kaders tevens het bewustzijn over het gebruik zouden kunnen vergroten.

Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat de medewerkers bekend zijn met de gedragscode, waarbij de informatie op hoofdlijnen bekend is. Met betrekking tot de kennisname van het document, is het gros van de medewerkers hierover geïnformeerd tijdens een omvangrijke gemeentelijke integriteitbijeenkomst die plaatsvond omstreeks 2008 (zie ook 5.1.15). Daarbij is benoemd dat men 'weet waar men de code kan vinden' om ook aan de detailinformatie te komen. De ambtelijke gedragscode is opgenomen op het intranet, hetgeen bekend is bij het gros van de geïnterviewden, zo volgt uit gesprekken.

Voor medewerkers die nadien zijn aangesteld, is respectievelijk in 2009, 2010 en 2011 een introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers geweest, waarbij ook aandacht is besteed aan de gedragscode. Uit gesprekken volgt dat in 2012 en 2013 dermate weinig nieuwe medewerkers zijn aangesteld, dat er geen nieuwe-medewerkersbijeenkomsten hebben plaatsgevonden. De personen die na de laatste introductiebijeenkomst in dienst van de gemeente zijn getreden, hebben ten overstaan van de burgemeester de ambtseed/belofte afgelegd, een oorkonde meeondertekend waarin op de gedragscode wordt gewezen en hebben het appel van de burgemeester aangehoord om zich aan de integriteitregels van de gedragscode te houden. Vanaf juli 2012 is een dergelijke bijeenkomst met de burgemeester niet meer geweest. De achtergrond is het gegeven dat sinds juli 2012 geen nieuwe medewerkers bij de gemeente zijn aangesteld, zo is ambtelijk gemeld.

Advies

Wij adviseren de gemeente om in de gedragscode aandacht te besteden aan het gebruik van sociale media (Twitter, Facebook en dergelijke), bijvoorbeeld om bepaalde berichten of foto's die een negatieve uitwerking kunnen hebben op de uitstraling van de gemeente of in het algemeen als kwetsend of ongepast kunnen worden gekenschetst, te weren.

5.1.3 Melding Vermoeden Misstand(en) (klokkenluidersregeling), Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen en Vertrouwenspersoon

Overeenkomstig artikel 125quinquies lid 1f heeft de gemeente een regeling Melding Vermoeden Misstand(en), de voormalige Klokkenluidersregeling. Hierin is onder andere vermeld dat de gemeente beschikt over een meldpunt dat tot taak heeft 'een door de ambtenaar gemeld vermoeden van een misstand te onderzoeken en het college daaromtrent te adviseren'. Tevens staat vermeld dat het college een of meer personen dan wel een instelling aanwijst die het meldpunt vormt/vormen. De regeling is te vinden op het intranet van de gemeente.

Uit de gesprekken is gebleken dat de gemeente Albrandswaard aangesloten is bij de landelijke klokkenluiderscommissie van de VNG (Commissie Klokkenluiders Gemeentelijke Overheid).

Uit de gesprekken is voorts gebleken dat medewerkers over het algemeen op de hoogte zijn van het bestaan van de regeling Melding Vermoeden Misstand(en).

Naast de regeling Melding Vermoeden Misstand(en), beschikt de gemeente Albrandswaard over een Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen, waarin onder meer de taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd van de vertrouwenspersoon. Over de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon staat het volgende vermeld:

(...)

Artikel 3 Procedure

1. Een ieder die met ongewenst gedrag wordt geconfronteerd, kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon.
2. De vertrouwenspersoon tracht het probleem op informele wijze op te lossen door belegging van een bemiddelingsgesprek tussen klager en beklagde met als bemiddelaar de vertrouwenspersoon, de direct-leidinggevende of een lid van het management-team.
3. Als het probleem hierdoor niet of onvoldoende opgelost wordt, kan klager een klacht bij de

klachtencommissie indienen.

- 4. De klacht wordt uiterlijk binnen één jaar na de confrontatie, bij de klachtencommissie ingediend.*

Artikel 4 Vertrouwenspersoon

- 1. Het bevoegde bestuursorgaan benoemt een vertrouwenspersoon.*
- 2. De vertrouwenspersoon is, met inachtneming van de volstreekte vertrouwelijkheid en met instemming van de klager, bevoegd de beklagde of andere betrokkenen binnen de dienst te horen en informatie in te winnen voor zover dit voor de uitvoering van zijn taak noodzakelijk is.*
- 3. De vertrouwenspersoon geeft zowel intern als extern voorlichting en informatie over zijn taak en onderhoudt contacten met die instanties die voor het uitoefenen van zijn taak nodig zijn.*

Artikel 5

- 1. De vertrouwenspersoon fungeert als aanspreekpunt voor personen die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd. Hij heeft tot taak de klager en beklagde bij te staan, te adviseren en eventueel te verwijzen.*
- 2. De vertrouwenspersoon licht de beklagde in over de aanklacht die door de klager is gedaan, op het moment dat hij besluit dat de klacht op een formele of informele wijze zal worden behandeld.*
- 3. De vertrouwenspersoon legt jaarlijks verantwoording af over de verrichte werkzaamheden aan het bevoegde bestuursorgaan.*

(...)

Uit gesprekken is naar voren gekomen dat de gemeente Albrandswaard beschikt over zowel twee interne als twee externe vertrouwenspersonen. De invulling van de externe vertrouwenspersonen wordt verzorgd door ambtenaren bij de gemeenten Ridderkerk en Barendrecht. Uit de gesprekken is gebleken dat er bewust gekozen is voor een mannelijke en vrouwelijke interne vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen zelf kiezen met wie ze contact opnemen, hoewel de mannelijke interne vertrouwenspersoon met name de vertrouwenspersoon op het gebied van integriteit is en de interne vrouwelijke vertrouwenspersoon de vertrouwenspersoon op het gebied van ongewenste omgangsvormen. Informatie over de vertrouwenspersonen en diens bereikbaarheid is te vinden op intranet. Uit de gesprekken is gebleken dat de meeste personen de namen van de twee interne vertrouwenspersonen kennen en/of weten hoe ze de vertrouwenspersonen kunnen vinden. Uit gesprekken is naar voren gekomen dat de twee interne vertrouwenspersonen een uitgebreide training hebben gevolgd bij een extern bureau voor de werkzaamheden als vertrouwenspersoon.

Tevens is naar voren gekomen in gesprekken dat de interne vertrouwenspersonen worden bezocht door ambtenaren, waaruit kan worden afgeleid dat zij dus worden gevonden door ambtenaren (opmerking BING: het aantal keren en de reden waarom is mede gezien de vertrouwelijkheid niet benoemd). De frequentie van de bezoeken is in aanloop naar de BAR-samenwerking verhoogd, wat volgens een geïnterviewde allicht te verklaren is door de 'gezonde nervositeit' die de samenwerking teweegbrengt. De ambtenaren die een beroep doen op de vertrouwenspersoon hebben de keuze om een gesprek binnen het gemeentehuis te laten plaatsvinden – er zijn flexplekken voor de medewerkers – of op een externe locatie. Verslagen worden door de vertrouwenspersonen digitaal aangemaakt en worden vervolgens digitaal gedocumenteerd op een deel van de server dat alleen voor de vertrouwenspersonen toegankelijk is.

Jaarlijks leggen de vertrouwenspersonen verantwoording af over het aantal bezoeken middels het gemeentelijk jaarverslag, zo volgt uit gesprekken.

In de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen worden de volgende ongewenste gedragingen benoemd: seksuele intimidatie, agressie en geweld. Pesten als ongewenst gedrag wordt niet benoemd.

De regeling voorziet in een interne klachtencommissie. De klachtencommissie bestaat uit drie leden, waaronder de gemeentesecretaris als voorzitter. Ten aanzien van de interne klachtencommissie kan worden vermeld dat – zo volgt uit gesprekken – de commissie de afgelopen jaren (sinds de ambtsperiode van de huidige gemeentesecretaris) geen klacht ter behandeling heeft gehad. Klachten over gedragingen

zijn in alle gevallen afgehandeld door de vertrouwenspersoon. Over het bevestigen van de ontvangst van een klaagschrift door de klachtencommissie, staat onder andere het volgende vermeld:

(...)

Artikel 9

1. De voorzitter van de klachtencommissie bevestigt de ontvangst van een klaagschrift schriftelijk.
2. De klachtencommissie zendt een afschrift van de klacht alsmede afschriften van de aan haar overgelegde schriftelijke stukken aan de beklagde en aan de vertrouwenspersoon.

(...)

Blijkens de regeling krijgt ook de vertrouwenspersoon standaard een afschrift van de klacht, alsmede overgelegde schriftelijke stukken. Hierover kan worden gesteld, dat deze verplichting in onze optiek niet opportuun is. Een klachtencommissie communiceert met de klager en beklagde. Indien klager en beklagde anderszins wensen dienen zij dit zelf aan te geven bij de klachtencommissie (bijvoorbeeld om de communicatie via een raadsman of vertrouwenspersoon te laten verlopen). Klager heeft daarbij zelf de vrijheid en mogelijkheid de stukken aan zijn vertrouwenspersoon te overhandigen. In geval van een vertrouwelijke klacht, dat wil zeggen een klacht door iemand waarvan de identiteit wel bij de vertrouwenspersoon bekend is maar niet bij de klachtencommissie, dient wel via de vertrouwenspersoon met de klager te worden gecommuniceerd. Hiervoor heeft betreffende klager dan ook toestemming gegeven.

Naast dat de gemeente beschikt over een interne klachtencommissie, is zij tevens aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Uit een aantal artikelen uit de klachtenregeling (respectievelijk artikel 3.2, artikel 4.2 en artikel 5.2) blijkt dat de vertrouwenspersoon een eigen bevoegdheid heeft tot het bemiddelen in, dan wel het eigenstandig horen van beklagde of andere betrokkenen en het inwinnen van informatie naar de klacht. De bewegingsvrijheid die in deze aan de vertrouwenspersoon wordt toegekend in de regeling achten wij groot en de grens tussen informeel bemiddelen en/of het doen van onderzoek wordt onvoldoende beschreven. Dit roept tevens de vraag op waar de scheiding ligt met de taken en bevoegdheden van de interne klachtencommissie. Wanneer een vertrouwenspersoon te veel de rol van scheidsrechter gaat spelen bestaat het risico op het verlies van legitimiteit en vertrouwen bij de medewerkers en dit kan tot effect hebben dat er geen meldingen en klachten meer worden ingediend. Een vertrouwenspersoon heeft in onze visie vooral een adviserende en begeleidende rol en niet die van onderzoeker.

In de gesprekken is naar voren gekomen dat de gemeente Albrandswaard in BAR-verband een nieuwe Klokkenuiderregeling en Klachtenregeling Ongewenst Omgangsvormen aan het ontwikkelen is.

Advies ten aanzien van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen:

1. Wij adviseren om in BAR-verband extra aandacht te besteden aan de inhoud van de Klachtenregeling Ongewenst Omgangsvormen. Hierin dient goed nagedacht te worden wat binnen het bereik van de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon wordt geplaatst;
2. Wij adviseren tevens te heroverwegen of het wenselijk en noodzakelijk is dat de voorzittersrol van de interne klachtencommissie wordt vervuld door de gemeentesecretaris. Gegeven zijn functie als hoogste ambtenaar binnen de gemeente – en de verantwoordelijkheden die daarbij komen, ook op arbeidsrechtelijk gebied – achten wij het onverstandig dat de gemeentesecretaris deze vervult. Een onafhankelijke – mogelijk zelfs externe – voorzitter verdient wat ons betreft de voorkeur;
3. Wij adviseren tevens te heroverwegen of het wenselijk en noodzakelijk is een externe klachtencommissie ongewenst gedrag te installeren. Onderzoeken naar ongewenst gedrag, zoals pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie, vergen een specifieke aanpak en expertise. Tevens kunnen dergelijke onderzoeken zoveel spanning en emoties met zich meebrengen, dat de vraag gesteld kan worden of een interne klachtencommissie, dus bestaande uit collega's uit de organisatie, dergelijke klachten op zorgvuldige en onafhankelijke wijze kan afhandelen;
4. Wij adviseren om in de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen bepaalde 'rechten' op te nemen voor de vertrouwenspersoon, zoals het – indien gewenst – ter beschikking stellen van externe ruimte en

het ter beschikking stellen van een kast die afgesloten kan worden voor het opbergen van vertrouwelijke stukken indien nodig. In de praktijk maakt de vertrouwenspersoon gebruik van externe locaties, maar dit staat niet in de klachtenregeling beschreven als 'recht';

5. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om in de nieuwe Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen pesten op te nemen als ongewenst gedrag en hiervan ook een definitie te geven. Wij adviseren de gemeente tevens om wanneer de nieuwe Klokkenluiderregeling en de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen in werking treden, dit kenbaar te maken bij de medewerkers en een exemplaar van de regelingen (digitaal) te verschaffen.

5.1.4 Onderzoeksprotocol

De VNG en anderen adviseren in hun Modelaanpak basisnormen integriteit om een schriftelijke procedure vast te leggen voor het verrichten van een onderzoek nadat een vermoeden van een misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsbreuk) gemeld is.

Uit de gesprekken en uit de verkregen documentatie is gebleken dat de gemeente Albrandswaard niet beschikt over een dergelijk onderzoeksprotocol.

Advies

Wij adviseren de gemeente om in een onderzoeksprotocol de procedure vast te leggen voor het verrichten van een onderzoek. Met een dergelijk protocol wordt zorgvuldigheid betracht in de behandeling van integriteitschendingen of vermoedens daarvan. Daarnaast geeft het voor alle betrokken partijen helderheid in de procedure die gevolgd wordt.

5.1.5 Nevenwerkzaamheden

Overeenkomstig artikel 15:1e eerste lid van de CAR-UWO en artikel 125quinquies van de Ambtenarenwet heeft de gemeente Albrandswaard de ambtenaren opgedragen om hun nevenwerkzaamheden te melden. Het volgende staat hierover vermeld in de Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard (2008):

(...)

U meldt een (voorgenomen) nevenactiviteit bij uw leidinggevende als de activiteit raakvlakken heeft met uw functie-uitoefening. Een raakvlak is in elk geval aanwezig als u activiteiten verricht voor een organisatie, instantie of bedrijf dat op een of andere manier banden heeft met de gemeente. U meldt activiteiten die (kunnen) leiden tot een botsing of onverenigbaarheid met gemeentelijke belangen waar u in uw functie mee te maken hebt.

U meldt een nevenactiviteit ook als deze het risico op schade met zich mee kan brengen voor de organisatie.

U realiseert zich dat ook het oordeel van de buitenwereld van belang is. U kunt uw 'petten' misschien zonder probleem scheiden, maar als uw nevenactiviteit de schijn van belangenverstrengeling wekt, is dit ook schadelijk voor het vertrouwen in de overheid.

(...)

Uit de gesprekken blijkt dat het melden van nevenactiviteiten voornamelijk gebeurt ten tijde van de aanstelling bij de gemeente; wanneer medewerkers eenmaal werkzaam zijn bij de gemeente, doen zich nauwelijks wijzigingen voor qua nevenactiviteiten. Een aantal medewerkers heeft aangegeven dat het melden van nevenwerkzaamheden alleen verplicht is vanaf een bepaalde salarisschaal (schaal 9). In de ambtelijke reactie op de conceptbevindingen is hierover gesteld:

"(...) Feit is dat deze meldplicht is opgenomen in de ambtelijke gedragscode en daarbij is geen onderscheid gemaakt met betrekking tot functieschalen."

Wanneer een ambtenaar een verzoek doet om een bepaalde nevenfunctie te gaan vervullen, neemt het college van B&W een besluit over de wenselijkheid/implicaties hierover, daarin ambtelijk geadviseerd vanuit

personeelszaken. Uit gesprekken volgt dat dit tot dusver niet heeft geleid tot het weigeren van een bepaald verzoek.

Ten aanzien van het bespreekbaar maken/bewust zijn van het onderwerp nevenwerkzaamheden, volgt uit gesprekken dat dit op zichzelf geen onderwerp is dat jaarlijks aan de orde komt bij bijvoorbeeld werkoverleggen of functionerings- of beoordelingsgesprekken.

Overeenkomstig artikel 15:1e vierde lid van de CAR-UWO zijn de nevenwerkzaamheden van de directieleden van de gemeente Albrandswaard geregistreerd. Op de website van de gemeente staan de nevenfuncties van afdelingshoofden en de directie vermeld. Echter, onbekend is of de registraties actueel zijn, aangezien er geen data staan vermeld.

Advies

1. Wij adviseren de leidinggevenden om jaarlijks, bijvoorbeeld in een werkoverleg, medewerkers te attenderen op de verantwoordelijkheid om nevenwerkzaamheden te melden. Een alternatief is om vanuit personeelszaken jaarlijks – al dan niet via de leidinggevenden – de medewerkers te herinneren aan de meldingsplicht of een opgaveformulier te laten invullen. Tevens adviseren wij de gemeente Albrandswaard het onderwerp nevenwerkzaamheden aan bod te laten komen in jaarlijkse functionerings- dan wel beoordelingsgesprekken;
2. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om de geregistreeerde nevenfuncties van de directieleden en afdelingshoofden jaarlijks te actualiseren en ook de data te vermelden (op de website).

5.1.6 Inventarisatie kwetsbare functies

De VNG en anderen adviseren in hun Modelaanpak basisnormen integriteit om te beoordelen welke functies binnen de organisatie als kwetsbaar dienen te worden aangemerkt en hier een overzicht van bij te houden. Het doel van een dergelijke inventarisatie is om meer bewust te worden van mogelijke integriteitrisico's binnen bepaalde functies en daarop mogelijk beheersingsmaatregelen te nemen. Voorbeelden van maatregelen zijn functiescheiding, functieroulatie en screening.

De gemeente Albrandswaard beschikt niet over een dergelijke inventarisatie van kwetsbare functies. Uit de gesprekken is wel naar voren gekomen dat er bij bepaalde integriteitgevoelige functies beheersingsmaatregelen zijn genomen die van toepassing zijn in de uitoefening van de functie, zoals functiescheiding en het toepassen van het 4-ogenprincipe.

Advies

1. Wij adviseren om het advies van de VNG en anderen over te nemen en een overzicht bij te houden van kwetsbare functies en na te gaan welke beheersingsmaatregelen genomen zijn of genomen moeten worden ten aanzien van kwetsbare functies;
2. Daarnaast adviseren wij de gemeente Albrandswaard om te inventariseren of en hoe bepaalde beheersingsmaatregelen zijn genomen ten aanzien van kwetsbare functies om te beoordelen in hoeverre deze maatregelen voldoende dekkend zijn.

5.1.7 Werving en selectie

De VNG en anderen adviseren in hun Modelaanpak basisnormen integriteit om aandacht te besteden aan integriteit in de werving- en selectieprocedures, bijvoorbeeld door het opvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en het controleren van diploma's. Hierbij kan rekening worden gehouden met de inventarisatie kwetsbare functies op basis waarvan gekozen kan worden voor welke functies het extra belangrijk is aandacht te hebben voor integriteit in werving en selectie. Voor de meest kwetsbare functies adviseert BING een integriteitscreening in te voeren.

De gemeente Albrandswaard beschikt niet over een handleiding werving en selectie, waarin de verschillende fases van het werving- en selectieproces alsmede de introductie van nieuwe medewerkers beschreven worden.

Over het ontbreken van een dergelijk document is vanuit de organisatie – in reactie op het verzoek om documentatie – het volgende aangegeven:

“De verstrekte gegevens hebben betrekking op de bestaande regelingen van Albrandswaard. Per 1 januari 2014 gaat Albrandswaard een ambtelijke samenwerking aan met de gemeenten Ridderkerk en Barendrecht. Alle ambtenaren (behalve de gemeentesecretarissen) komen dan in dienst van de BAR-uitvoeringsorganisatie. Dit betekent dat er met ingang van 1 januari 2014 nieuwe personeelsregelingen voor de drie gemeenten in werking treden. Deze regelingen zijn op dit moment nog niet vastgesteld. In de BAR-organisatie zal volgend jaar specifiek aandacht worden besteed aan integriteit. Het is nog niet bekend hoe dit precies vorm gaat krijgen.”

Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat een VOG altijd wordt opgevraagd bij de procedure en dat de originele VOG wordt bewaard in het personeelsdossier. Antecedenen worden over het algemeen nagegaan bij bepaalde functies en bij bepaalde salarisschalen. Uit gesprekken is naar voren gekomen dat medewerkers niet weten dan wel zich kunnen herinneren dat (originele) diploma's worden opgevraagd.

Introductie nieuwe medewerkers

Uit de gesprekken is gebleken dat er vanaf 2008 uitvoerig aandacht is besteed aan het onderwerp integriteit tijdens de tweedaagse introductie van nieuwe medewerkers. In 2012 en 2013 is er, mede gezien de beperkte instroom van nieuwe medewerkers, geen aandacht meer besteed aan het onderwerp integriteit voor nieuwe medewerkers tijdens een introductieprogramma of iets dergelijks.

Advies

1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard op korte termijn – al dan niet in BAR-verband – een handleiding werving en selectie op te stellen, waarin de verschillende fases van het werving- en selectieproces beschreven worden. Dit mede om de integriteit van de kandidaten (voor zover mogelijk) aan de voorkant te waarborgen. Hierbij kan gedacht worden aan – naast het reeds overhandigen van een VOG – het overhandigen van originele diploma's en het raadplegen van referenten. Afhankelijk van het selectiestadium en de gevoeligheid van de functie kunnen maatregelen hieromtrent variëren. Zie hiervoor ook de brief¹ van het College van Arbeidszaken (CvA) aan de gemeenten d.d. 14 april 2008 inzake het screenen van nieuw personeel;
2. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om voor nieuwe medewerkers een introductieprogramma te organiseren, ondanks een (eventuele) beperkte instroom van nieuwe medewerkers. Het introductieprogramma zou op een afgeslankte wijze kunnen plaatsvinden, waarin het onderwerp integriteit aan bod komt. Onder meer het omgaan met sociale media, het aannemen van geschenken, misbruik van positie, informatie en nevenfuncties kunnen hierin behandeld worden. Te overwegen valt aan nieuwe medewerkers een 'informatieboekje' te geven, waarin de gedragscode en het integriteitbeleid zijn opgenomen.

5.1.8 Afleggen eed en belofte

Overeenkomstig artikel 125quinquies lid 1a van de Ambtenarenwet dient de eed of belofte te worden afgelegd door ambtenaren bij hun aanstelling. Deze wetgeving is van kracht geworden op 1 maart 2006. Ambtenaren die vanaf die datum in dienst van de overheid zijn getreden, zijn verplicht de eed of belofte af te leggen. Ambtenaren die vóór 1 maart 2006 in dienst zijn getreden, moeten in de gelegenheid worden gesteld om de eed of belofte af te leggen. Zij zijn daartoe dus niet verplicht.

In een brief d.d. 3 januari 2012 aan de voorzitter van de Tweede Kamer, heeft minister Spies van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zich uitgesproken over de vraag of de eed en belofte schriftelijk dan wel mondeling dient te worden afgelegd. Blijkens deze brief is zij van mening dat uit de memorie van toelichting van het bovenstaande wetsartikel is gebleken dat *'de bedoeling is af te leiden dat de eed- of belofteaflegging mondeling plaatsvindt'* en dat *'een eed- of belofteaflegging louter in schriftelijke vorm niet in overeenstemming lijkt met wat de wetgever beoogt'*. Minister Spies benadrukt in de brief dat de decentrale

¹ Zie voor de brief: http://www.vng.nl/Documenten/vngdocumenten/2008_lbr/Ledenbrief_ECCVA-U200800605.pdf

overheden een eigen verantwoordelijkheid en plicht hebben met betrekking tot de aflegging van de eed of belofte.

De gemeente Albrandswaard heeft in 2008 voor alle medewerkers een programma georganiseerd waar integriteit onderwerp was. Tijdens deze bijeenkomst hebben alle medewerkers de eed of belofte afgelegd en heeft men een oorkonde ontvangen. Overeenkomstig hetgeen reeds eerder is gesteld, is in de eerste jaren na 2008 een introductiedag voor nieuwe medewerkers georganiseerd, waarbij het afleggen van de eed of belofte onderdeel uitmaakte van het programma. De medewerkers die na de laatste introductiebijeenkomst in dienst van de gemeente zijn getreden, hebben ten overstaan van de burgemeester de eed/belofte afgelegd, zo is ambtelijk aangegeven.

5.1.9 Financiële belangen

Overeenkomstig artikel 125quinquies lid 1e van de Ambtenarenwet dient de gemeente Albrandswaard een regeling melding van financiële belangen te hebben. Een dergelijke regeling moet er tegen waken dat er mogelijk financiële belangenverstremgeling optreedt of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie.

Overeenkomstig artikel 15:1 lid f van de CAR-UWO wijst het college ambtenaren aan voor wie de meldplicht dient te gelden en wordt er een registratie gevoerd van de meldingen. Hierbij kan aansluiting worden gezocht bij de inventarisatie kwetsbare functies. Tevens geldt er een verbod voor ambtenaren om financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede invulling van de functie in het gedrang komt. Op 6 december 2006 heeft het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) per brief een toelichting gegeven aan het CvA over onder meer deze bepaling.

Aan de hand van de beschikbare documenten en de gesprekken, is gebleken dat de gemeente Albrandswaard niet beschikt over een dergelijke regeling van financiële belangen. Wel besteedt de gemeente in de Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard (2008) aandacht aan financiële belangen. Hierover staat het volgende vermeld:

(...)

Artikel 3

Ook financiële belangen in de privé-sfeer (bijvoorbeeld het hebben van aandelen) kunnen een onafhankelijke besluitvorming in de weg staan of de schijn daarvan hebben. Als de organisatie niets weet van uw financiële belangen, bent u de enige die kan inschatten of dat belang zich verdraagt met uw functie-uitoefening. Hebt u in uw functie een relatie met een bedrijf waar u persoonlijk een financieel belang in heeft, vermijd dan risico's en bespreek dit met uw leidinggevende.

Toelichting artikel 3

De Ambtenarenwet (artikel 125 lid 2) bepaalt dat in de rechtspositie geregeld moet worden dat ambtenaren in risicovolle functies verplicht worden hun financiële belangen te melden. Deze meldplicht is nog niet vastgelegd in de sectorale rechtspositieregelingen zoals ARA en CAR-UWO. Vooruitlopend hierop is het raadzaam dat medewerkers vrijwillig openheid geven oer relevante financiële belangen.

(...)

Advies

1. Alhoewel een eerste stap in de goede richting is gezet door aan dit onderwerp aandacht te besteden in de Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard (2008), dient de gemeente uitvoering te geven aan artikel 15:1 lid f van de CAR-UWO en artikel 125quinquies lid 1e van de Ambtenarenwet;
2. Hierbij adviseren wij om expliciet in het (nog op te stellen) integriteitbeleid/Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard te vermelden dat het verboden is om financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of daarin transacties te verrichten indien een goede invulling van de functie daarmee in het gedrang komt.

5.1.10 Informatiebescherming

De VNG en anderen hebben in hun Modelaanpak basisnormen integriteit geadviseerd om maatregelen te nemen gericht op informatiebescherming. Hierbij adviseren zij om voorschriften vast te stellen over het kennisnemen van of omgaan met vertrouwelijke informatie en om maatregelen te treffen die proberen te voorkomen dat onbevoegden vertrouwelijke informatie kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.

Inzake informatiebescherming moet rekening gehouden worden met drie stromingen: intern naar extern, extern naar intern en intercollegiaal.

De gemeente Albrandswaard heeft aandacht besteed aan het onderwerp 'vertrouwelijke informatie' in de Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard (2008), waarin benadrukt wordt om zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke informatie.

Daarnaast beschikt de gemeente Albrandswaard over het Reglement email- en internetgebruik. Het doel van dit reglement is om op een juiste manier gebruik te maken van het internet en e-mail. In gesprekken is naar voren gekomen dat bepaalde websites niet bezocht kunnen worden doordat ze door de systeembeheerder geblokkeerd zijn.

Wij achten de genoemde maatregelen in het reglement voldoende, hoewel het reglement vrij 'streng' is inzake artikel 5, lid 10d. In artikel 5, lid 10d staat het volgende vermeld:

(...)
10. Medewerkers verzenden geen elektronisch bericht dat omvat
d) Het doen van toezeggingen;
(...)

Het verbod op 'Het doen van toezeggingen' is naar de letter van dit artikel gezien vrij strikt. Uit gesprekken volgt dat medewerkers deze regel – terecht – lezen als een verbod op het doen van toezeggingen waar een mandaat voor ontbreekt. Echter, om mogelijke onduidelijkheden in de toekomst te voorkomen, kan het geen kwaad om deze passage nader te duiden.

In gesprekken is naar voren gekomen dat medewerkers zich bewust zijn van de informatiebeveiliging. Er is een aantal maatregelen genomen, zoals de beleidswens tot clean desk policy, het zoveel mogelijk gebruikmaken van digitale bestanden en toegangsbeperkingen dan wel toegangen door middel van een toegangspasje. Uit gesprekken blijkt dat het bewustzijn binnen de gemeente voor (de risico's ten aanzien van) informatiebeveiliging, mede voortkomt door een bezoek van een mystery guest enkele jaren geleden. De resultaten van dit bezoek waren voor de organisatie dermate schokkend, dat direct de eerdergenoemde maatregelen zijn getroffen.

Advies

Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om artikel 5, lid 10d, nader te duiden.

5.1.11 Relatiegeschenken

Overeenkomstig artikel 15:1c uit de CAR UWV is het de ambtenaar verboden om in verband met zijn betrekking vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het college.

In de Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard (2008) worden twee aparte paragrafen gewijd aan 'geschenken, aanbiedingen en incidentele vergoedingen' en 'uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners'. Hierin staat onder andere het volgende vermeld:

(...)
U accepteert een geschenk alleen als uw onafhankelijke opstelling ten opzichte van de gever daardoor niet beïnvloed wordt. U gaat na of acceptatie van het geschenk verplichtingen schept voor de toekomst.

U bedenkt ook hoe de buitenwereld zou kunnen aankijken tegen het aannemen van een geschenk.

Geschenken die u accepteert meldt u bij uw leidinggevende. Geschenken die naar uw idee meer dan € 50 waard zijn accepteert u niet. U meldt ook aangeboden geschenken die u niet hebt geaccepteerd en in het vooruitzicht gestelde geschenken.

Aanbiedingen voor privé-werkzaamheden, kortingen op privé-goederen en andere gunsten accepteert u niet.

Geschenken die u worden aangeboden door een relatie die nog iets van u 'nodig' heeft (een opdracht, vergunning, subsidie, beslissing in bezwaarprocedure) accepteert u niet. U accepteert geen geldbedragen.

(...)

U beoordeelt of een uitnodiging relevant is voor de gemeente. U bespreekt alle uitnodigingen met uw leidinggevende. U reist niet op kosten van derde.

(...)

Uit de gesprekken is gebleken dat relatiegeschenken tegenwoordig nauwelijks meer voorkomen. Indien er toch relatiegeschenken ontvangen worden, wordt er per afdeling verschillend omgegaan met deze geschenken, bijvoorbeeld het verzamelen en verloten van alle ontvangen geschenken onder de medewerkers van een afdeling of het zelf behouden. Hier liggen geen regels c.q. afspraken aan ten grondslag. Voor medewerkers is het wel duidelijk dat geschenken boven een waarde van € 50 niet geaccepteerd mogen worden en dat zij melding moeten maken van de ontvangst van geschenken bij hun leidinggevendenden.

Advies

Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om te overwegen om afspraken te maken dat alle afdelingen op dezelfde wijze omgaan met ontvangen relatiegeschenken.

5.1.12 Inkoop- en aanbestedingsprocedure

De VNG en anderen hebben in hun Modelaanpak basisnormen integriteit geadviseerd om een inkoop- en aanbestedingsbeleid vast te stellen. Hierin dienen richtlijnen vast te liggen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzes voor bepaalde procedures van aanbesteding.

De gemeente Albrandswaard beschikt over een nota Inkoop- en Aanbestedingsbeleid 2009 Gemeente Albrandswaard. Hierin komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod: aanbestedingsprocedure, uitgangspunten bij inkopen en aanbestedingen, het inkoopproces, aanbestedingsvoorwaarden, inrichting inkoop/bestellingprocedure, vuistregels raming van de waarde van opdracht, afwijken van het inkoop- en aanbestedingenbeleid, contracten en rapportage.

Parallel aan de keuzes in het inkoop- en aanbestedingsbeleid ten aanzien van drempelbedragen voor bepaalde aanbestedingsvormen, zijn voor alle typen aankopen duidelijke eisen opgesteld ten behoeve van de dossiervorming. Verder beschrijft het beleid helder wat de ruimte is om in bepaalde gevallen af te wijken van de verplichting tot aanbesteden, waarbij procedureel is afgedekt dat meerdere personen binnen de organisatie zijn betrokken bij die keuze.

Uit gesprekken blijkt dat bij aankopen naast de budgetbeheerders (afdelingshoofden), ook altijd kredietbeheerders een rol spelen. In het gros van de gevallen ligt het initiatief voor een bestelling/inkoop-opdracht bij de kredietbeheerders, waarna vervolgens een opdrachtbon wordt opgesteld die wordt goedgekeurd door de budgetbeheerder. Ten aanzien van het inkoopproces zijn verder op afdelingsniveau checks/balances ingebouwd, bijvoorbeeld ten aanzien van beheer. Zo beschikt de buitendienst over een inkooplijst waaruit volgt welk materiaal aanwezig zou moeten zijn.

Voor omvangrijkere opdrachten wordt gebruikgemaakt van het inkoopbureau van de BAR-gemeenten. Daarbij volgt uit gesprekken dat de BAR-gemeenten gezamenlijk een aanbestedingskalender hanteren. Waar mogelijk worden daarbij nu al aankopen door de drie gemeenten afgestemd om schaalvoordeel te behalen. Bij de samenvoeging van de uitvoeringsorganisaties per 1 januari 2014 zal dit logischerwijs worden geïntensiveerd.

Uit de documentatie en gesprekken blijkt niet dat er specifieke eisen worden gesteld aan gemeentelijke leveranciers met betrekking tot integriteitaspecten. Bezien vanuit risicobeheersing en mogelijke imagoschade, zou overwogen kunnen worden om voor bepaalde opdrachten (ook niet zijnde Europees aanbesteed) eisen te stellen. Naast een zwaarwegend middel als de Wet Bibob (zie volgende paragraaf), kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het aanleveren van gegevens uit de Kamer van Koophandel en Fabrieken om inzichtelijk te hebben wie de (ex-)bestuurders zijn van een bepaald bedrijf (in relatie tot bijvoorbeeld het onderwerp belangenverstrengeling) en om op hoofdlijnen de financiële gezondheid van een bedrijf te bepalen.

Advies

Wij adviseren de gemeente Albrandswaard te overwegen of het waardevol is om voor bepaalde opdrachten (bijvoorbeeld afhankelijk van bedrag en sector), leveranciers te vragen om bedrijfsinformatie aan te leveren om daarmee aan de voorkant reeds kennis te kunnen nemen van mogelijke (beheers- en/of integriteit-) risico's.

5.1.13 Wet Bibob

Waar het inkoop- en aanbestedingsbeleid met name toeziet op de zorgvuldigheid/justheid van de interne procedures, zijn er eveneens specifieke instrumenten om de externe integriteit te bewaken. Daarvoor is de Wet Bibob een belangrijk instrument.

In 2003 is de Wet bevordering integriteitbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob) ingevoerd. Deze wet heeft onder andere tot doel om te voorkomen dat er oneerlijke concurrentie ontstaat en de overheid criminele activiteiten of ondernemingen steunt. In het kader van aanbestedingen, vergunningverlening, beschikkingen en subsidies kan de Wet Bibob worden toegepast.

Per 1 juli 2013 zijn er wijzigingen in de wet aangebracht, die onder andere het effect hebben dat gemeenten thans zelf kunnen bepalen welke vergunningen – gebaseerd op een gemeentelijke verordening – onder de werking van de Wet Bibob komen te vallen. Tevens is er ruimte om ook bij vastgoed- en grondtransacties waar de gemeente betrokken is als civiele partij, de Wet Bibob toe te passen.

Om gebruik te kunnen maken van het Bibob-instrumentarium, dient de gemeente Albrandswaard de Wet Bibob te hebben geïmplementeerd in de organisatie. De gemeente Albrandswaard beschikt over een Bibob-beleid, opgesteld in januari 2011. Daarin is opgenomen dat de gemeente de wet toepast bij onder meer aanvragen voor drank- en horecaverunningen en voor omgevingsvergunningen met een bouwsom van € 1.000.000 of meer. Uit gesprekken volgt dat binnen de gemeente de toepassing van het instrument incidenteel voorkomt. Binnen de afdeling bouwen & wonen zijn er enkele gevallen bekend waarin een contractpartij is gescreend aan de hand van de Wet Bibob. Ten aanzien van de toepassing van het beleid, heeft een deel van de geïnterviewden aangegeven dat zij niet weten in welke gevallen het instrument wel/niet standaard wordt toegepast

Ten aanzien van de Wet Bibob is de indruk van de betrokken geïnterviewden dat het instrument op zichzelf al preventief kan werken. Daarbij is het voorbeeld gegeven van een potentiële inschrijver van een opdracht die zich terugtrok als aanbieder nadat hem/haar werd meegedeeld dat de gemeente bij die opdracht het Bibob-instrument zou toepassen.

Advies

1. Wij adviseren de gemeente om het gemeentelijk Bibob-beleid aan te vullen c.q. te wijzigen aan de hand van de recente wijzigingen in de Wet Bibob.

5.1.14 Administratieve organisatie en interne controle (AO/IC)

De gemeente beschikt niet over een organisatiebrede vastlegging van haar AO/IC. Wel zijn er op afdelingsniveau procesafspraken, waarin onder meer het 4-ogenprincipe wordt bewaakt.

In gesprekken is gewezen op diverse procesafspraken op afdelingsniveau, die zorgen voor checks/balances. Zo is benoemd dat bij publiekszaken de organisatie-inrichting aanzienlijk is veranderd, in relatie tot de verwerking van cash geld. Baliemedewerkers maken tegenwoordig op één dag slechts gebruik van één balie, waarna dezelfde medewerker aan het einde van de dag de kaslade controleert. Hieropvolgend wordt een controle uitgevoerd door het afdelingshoofd, waarna het geld in sealbags wordt opgeborgen. Deze worden vervolgens door een BOA gestort bij de bank, waarna de kwitantie van de storting in de kluis wordt opgeborgen. Waar eerder in de rapportage reeds werd gewezen op een incident in relatie tot een verandering (zie paragraaf 5.1.10 Informatiebescherming), kan ook ten aanzien van dit onderwerp worden gesteld dat een opvallend deel van grote procesveranderingen voortkomt door een concreet incident op afdelingsniveau.

Ten aanzien van financiële controlemechanismen kan allereerst worden vastgesteld dat de huidig controller sinds vier jaar werkzaam is bij de gemeente. Bij de interviews is aangegeven dat de gemeente in de periode daarvoor geen specifieke functionaris voor deze werkzaamheden had. In de ambtelijke reactie op de bevindingen is gesteld dat dit onjuist is; sinds 2002 beschikt de gemeente over een controller. Wat betreft de controle op facturen volgt uit gesprekken dat het systeem volledig gedigitaliseerd is, waarbij facturen intern langs diverse schijven gaan. Met betrekking tot financieel toezicht op afdelings-/sectorniveau is gewezen op een rol van de controller en het gegeven dat maandelijks per afdeling een financieel adviseur een voortgangsrapportage dient aan te leveren.

Verder volgt uit de gesprekken dat intern wordt getoetst op rechtmatigheid en dat de gemeente de afgelopen jaren een goedkeurende accountantsverklaring heeft ontvangen.

Een specifiek onderzoek van de AO/IC valt uiteraard buiten het bestek van onderhavige integriteitaudit.

5.1.15 Levend houden van integriteit

Naast de huidige stand van zaken met betrekking tot het integriteitbeleid, hebben wij gekeken naar de wijze waarop de gemeente Albrandswaard het onderwerp integriteit onder de aandacht brengt en houdt bij haar medewerkers. Hoe wordt bewustzijn op dit onderwerp gestimuleerd en gewaarborgd? Niet alleen bij de aanstelling van een nieuwe medewerker dient het onderwerp onder de aandacht te worden gebracht, maar het hele jaar door, om het bewustzijnsniveau op pijl te houden. Aandacht voor integriteit zou er zowel incidenteel als structureel moeten zijn.

Uit de gesprekken is gebleken dat er in 2008 aandacht is besteed aan integriteit tijdens een bijeenkomst (hier is in paragraaf 5.1.2 reeds kort naar verwezen). Tijdens deze bijeenkomst voor alle ambtenaren – ook diegenen die reeds vele jaren werkzaam waren voor de gemeente – is het onderwerp integriteit behandeld, waarbij onder meer met dilemma's is gewerkt. De gedragscode is bij deze bijeenkomst behandeld, evenals de eed en belofte die door alle medewerkers (ook inhuurkrachten, stagiairs et cetera) is afgelegd. In de daaropvolgende jaren is jaarlijks een bijeenkomst voor nieuwe medewerkers georganiseerd, waarbij zij worden geïnformeerd over (onder meer) de gedragscode. Uit gesprekken volgt dat in 2012 en 2013 dermate weinig nieuwe medewerkers zijn aangesteld, dat er geen nieuwemedewerkersbijeenkomsten hebben plaatsgevonden.

Vanaf 2008 wordt er op ad hoc basis en slechts incidenteel aandacht aan integriteit besteed wat zich in voorkomende gevallen pas voordoet nadat er sprake was van een integriteitschending/-incident of een sterk vermoeden daarvan.

In het gros van de gesprekken is benoemd dat er geen structurele en recente maatregelen zijn vastgesteld om het onderwerp integriteit levend te houden. Enkele geïnterviewden wijzen ten aanzien van dit aspect wel op de recente ontwikkelingen en de toekomstplannen. Zo heeft de BAR-directie in het voorjaar van 2013 besloten om in 2014 de uitgangspunten voor het integriteitbeleid in de nieuwe, gezamenlijke organisatie op te stellen en het thema integriteit op de ontwikkelagenda van de BAR-organisatie op te nemen.

Advies

1. Wij adviseren de gemeente om na te gaan op welke wijze structurele maatregelen ingezet kunnen worden om het onderwerp integriteit levend te houden binnen de organisatie. De gemeente kan bijvoorbeeld overwegen om jaarlijks doelstellingen te formuleren ten aanzien van het behandelen van bepaalde onderwerpen in relatie tot integriteit. Deze onderwerpen kunnen besproken worden in werkoverleggen, waarbij het van belang is dat diegenen die de werkoverleggen begeleiden, hun visie op het onderwerp onderling hebben afgestemd om eenduidigheid te waarborgen. De nieuwe BAR-samenwerking kan een mooi startpunt zijn;
2. Voorts adviseren wij de gemeente om vooral ook aandacht te besteden aan het zogenoemde 'grijze gebied', waar op het eerste gezicht geen heldere en duidelijke afspraken bestaan. Het met elkaar bespreken van dilemma's, op afdelingsniveau en organisatiebreed, kan hiervoor een goed middel zijn;
3. Tot slot adviseren wij om de afdelingshoofden/leidinggevenden een rol te geven bij het borgen van het integriteitbeleid, daar het van belang is dat niet alleen een pragmatische insteek gehanteerd wordt ten aanzien van het onderwerp (voorbeeldgedrag), maar zij ook moeten kunnen uitleggen aan hun medewerkers waarom aandacht voor integriteit relevant is en op welke manier zij integriteit waarborgen en handhaven binnen hun afdeling. Uit de gesprekken is gebleken dat dit nog aandacht verdient.

5.1.16 Overig

In deze paragraaf worden enkele onderzoeksbevindingen gepresenteerd die niet rechtstreeks betrekking hebben op specifieke auditaspecten, maar wel meldenswaardig zijn in relatie tot de audit.

Afstand bestuurders en ambtenaren

Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat de afstand tussen de ambtenaren en bestuurders kort is. Er vinden rechtstreekse contacten plaats zonder de tussenkomst van het management. Volgens geïnterviewde medewerkers verlopen de contacten prettig en past dit binnen de cultuur van de gemeente. Het contact wordt omschreven als informeler in vergelijking tot aangrenzende randgemeenten. Men is trots dat het contact op een dergelijke prettige en informele wijze kan verlopen.

In algemene zin kan over het (nauwe) contact worden gesteld dat het risico op bestuurlijke druk ontstaat, waarbij bestuurders zich (te veel) gaan bezighouden met uitvoeringsaspecten en/of ambtenaren zich allicht gaan bemoeien met politieke keuzes. Ondanks de verklaarde gedeelde voorkeur voor de huidige werkwijze bij zowel ambtenaren als bestuurders, is het waardevol om waakzaam te blijven voor de risico's van deze structuur en hierover in gesprek te gaan/blijven. Hier vervult de managementlaag een belangrijke rol, om de posities van beide partijen helder te houden.

Dit onderwerp houdt verband met de afstand van de organisatie tot haar burgers. In de gesprekken is naar voren gekomen dat de gemeente Albrandswaard wordt omschreven als 'dienstverlenend, servicegericht en betrokken in een kleine gemeenschap'. De ambtelijke (en bestuurlijke) organisatie staat dicht bij de burger. De servicegerichtheid vertaalt zich in een proactieve houding richting de burgers om ze te ondersteunen. Echter, bezien vanuit integriteitaspecten heeft deze opstelling een keerzijde. Het risico bestaat dat servicegerichtheid omslaat in bevoordeling, met bekende gevolgen van dien. In enkele gesprekken is deze vrees ook uitgesproken, waarbij is gesteld dat – met name bestuurders – wel erg behulpzaam richting burgers kunnen zijn. Daarbij is tijdens de gesprekken ter illustratie een voorval uit het verleden benoemd in de handhavingssfeer waarbij door een uitvoerend medewerker werd aangegeven richting een burger dat een bepaald verzoek niet kon worden ingewilligd. Echter, met tussenkomst van een wethouder kreeg deze burger vervolgens toch zijn/haar zin. Daar gelaten de inhoudelijke afweging bij dit besluit, toont dit

voorbeeld de kwetsbaarheid wanneer partijen (ambtenaren/bestuurders) zich nauw met elkaars werk bezig (kunnen) houden.

Ten aanzien van deze illustratie moet volledigheidshalve worden beschreven dat BING geen onderzoek heeft gedaan naar de betreffende feiten en omstandigheden. De passage betreft slechts een schets van de beleving en ervaring die is geuit in een gesprek met de onderzoekers van BING. In algemene zin geldt dat bestuurlijke overweging plaatsvindt van een vraagstuk waar ambtelijk reeds een visie over is uitgedragen. De basis daarbij dient te zijn dat afwijkingen van ambtelijke adviezen gemotiveerd dienen te gebeuren, waarbij de betrokken ambtenaren worden geïnformeerd door de betrokken bestuurders.

In algemene zin heeft de gemeente maatregelen genomen om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen, zoals onder andere de toepassing van het 4-ogenprincipe. Op afdelingen zijn er ook interne afspraken gemaakt om bijvoorbeeld te melden wanneer een ambtenaar een aanvraag van een burger behandelt en een (nauwe) relatie heeft met deze burger.

Het nieuwe werken

In de gesprekken is verder het nieuwe werken meerdere malen naar voren gekomen. De meningen hierover zijn zeer verdeeld bij medewerkers. Uit gesprekken volgt dat het nieuwe werken in zekere zin ook raakt aan het onderwerp integriteit, waarbij de medewerkers grofweg te verdelen zijn in twee kampen. Er zijn medewerkers die het nieuwe werken zien als iets wat hoort 'bij de huidige tijdsgeest' en er zijn medewerkers die het nieuwe werken zien als iets wat als niet prettig wordt ervaren en waarvan misbruik wordt gemaakt met bijvoorbeeld tijdsbesteding. Beide onderschrijven echter dat het nieuwe werken zorgt voor veranderende verwachtingen van collega's en mogelijkheden om toezicht te houden op werkzaamheden, hetgeen inherent te maken heeft met integriteit.

Er wordt daarbij een tegenstrijdigheid ervaren over het bijvoorbeeld bereikbaar moeten zijn, maar wel de vrijheid hebben om de werkuren zelf gedurende de dag/avond in te delen. Het nieuwe werken kan integriteitrisico's met zich meebrengen, bijvoorbeeld op het gebied van tijdsbesteding en informatiebescherming.

Samenwerking in BAR-verband

Tot slot kan worden aangekaart – zoals eerder reeds benoemd – dat de gemeente Albrandswaard haar ambtelijke samenwerking met de gemeenten Barendrecht en Ridderkerk intensiveert. Per 1 januari 2014 ontstaat de zogenaamde BAR-samenwerking, waarbij de uitvoerende organisaties worden samengevoegd. Uit gesprekken is naar voren gekomen dat er bij de BAR-samenwerking al gezamenlijk is gesproken over onder andere het vernieuwen/samen opstellen van de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen en nieuwe gezamenlijke gedragscodes door de vertrouwenspersonen en door medewerkers van personeelszaken. Ook is er gesproken over het organiseren van een integriteitbijeenkomst in 2014 voor de drie gemeenten gezamenlijk, mede omdat de status van het huidige integriteitbeleid wisselt per gemeente. Voorts is uit gesprekken naar voren gekomen dat medewerkers weliswaar een baangarantie hebben tot en met 2018, maar dat de naderende verandering desondanks tot spanningen leidt. Ten aanzien van die spanning is in interviews aangegeven dat een zekere mate van spanning in deze fase van verandering onvermijdelijk is. Daarbij is in gesprekken aangegeven dat de bestuurders en managers veel tijd investeren in aandacht aan de medewerkers om ze op diverse manieren, op zowel individueel niveau als op groepsniveau, van up-to-date informatie te voorzien, om op deze wijze spanning te beteugelen.

Advies

1. Wij adviseren de gemeente om zich bewust te zijn van de eventuele risico's van de korte, informele contacten tussen ambtenaren en bestuurders. Belangrijk is dat er een strikte scheiding blijft bestaan tussen beleid en uitvoering, waarbij rolbewustzijn van betrokkenen belangrijk is. En als de indruk kan ontstaan van rolvermenging, is communicatie over de handelwijze door betrokkenen van groot belang;
2. Wij adviseren de gemeente om structureel aandacht te hebben voor de risico's die schuilen achter de dienstverlenende en servicegerichte houding in een kleine gemeenschap. Dit kan bijvoorbeeld door in werkoverleggen het onderwerp (de schijn van) belangenverstrengeling te bespreken;

3. Tevens adviseren wij de gemeente Albrandswaard om organisatiebrede concrete afspraken te maken die de (schijn van) belangenverstrengeling kunnen tegengaan, bijvoorbeeld door regels op te stellen hoe om te gaan met het behandelen van dossiers van familie, vrienden en bekenden;
4. Voorts adviseren wij de gemeente om in de gedragscode aandacht te hebben voor het nieuwe werken en hierover het gesprek aan te gaan met medewerkers, bijvoorbeeld tijdens een werkoverleg of een workshop;
5. Voorts adviseren wij de gemeente om in het huidige voortraject en bij het ontstaan van de BAR expliciet aandacht te houden voor integriteit. Aandacht voor wat voor consequenties dergelijke veranderingen voor medewerkers met zich meebrengen is daarbij wenselijk. Ook kan er gekeken worden naar een gezamenlijke visie op integriteit, wat zich bijvoorbeeld kan uiten in een gezamenlijke gedragscode. Daarbij is het waardevol om de gemeentelijke integriteitbeleidskaders op elkaar af te stemmen.

5.2 Bestuur: integriteitbeleid en beheersing

Deze paragraaf gaat in op het integriteitbeleid en de beheersing daaromtrent van de bestuurlijke organisatie. De onderwerpen in relatie tot integriteit zijn opgedeeld in deelparagrafen waarin, indien nodig geacht, tevens een advies wordt weergegeven om te komen tot de organisatorische randvoorwaarden die wij aan integriteit stellen.

Onderwerp	Kader	Aanwezig bij gemeente
Gedragscode bestuurders (o.a. omgang vertrouwelijke informatie)	Artikel 15:3 Gemeentewet; artikel 41c Gemeentewet/Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja
Regeling nevenwerkzaamheden	Artikel 12; artikel 41b Gemeentewet	Ja
Regeling financiële belangen	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja
Regeling relatiegeschenken	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja

5.2.1 Algemeen: aandacht voor integriteit

In de raad

Uit gesprekken volgt dat het onderwerp integriteit de afgelopen jaren op diverse momenten binnen de raad is geagendeerd. Zo zijn er integriteitbijeenkomsten geweest waarbij een externe adviseur de gemeenteraad heeft geïnformeerd/getraind over de thematiek. Verder is aangegeven dat zeer binnenkort (december 2013) een raadsbijeenkomst georganiseerd zal worden om het onderwerp integriteit andermaal te behandelen.

Ten aanzien van het onderwerp integriteit in relatie tot de gemeenteraad is in diverse gesprekken gewezen op de banden tussen de burger en de politiek. Daarbij is benoemd dat de raad af en toe worstelt met de afweging van raadsleden of het algemeen belang dan wel het privébelang wordt gediend. Daarbij is de algemene lijn dat de achtergrond daarvan gelegen is in bevlogenheid en compassie met een bepaald onderwerp (anders dan bijvoorbeeld met bevoordeling). Echter, daarbij wordt tevens benoemd dat er barrières worden ervaren om daarover met elkaar in gesprek te gaan. Een aspect dat hiermee samenhangt, is de aanwezigheid van veel (oud-)politici bij maatschappelijke organisaties, die in (nauw) contact staan met de gemeente. Uit interviews ontstaat de indruk dat de ruimte in de gemeenteraad beperkt is om met elkaar in gesprek te gaan over het onderwerp belangenverstrengeling. Zo is gesteld dat bij vragen over de opstelling van raadsleden met betrekking tot een afweging van belangen, diverse keren deze vragen door betrokkenen zijn geïnterpreteerd als een aanval op de persoon.

In het college

Het onderwerp integriteit is op zichzelf in het huidige college (nog) niet expliciet behandeld, zo volgt uit gesprekken. Wel is het in algemene zin een onderwerp dat ter sprake komt in relatie tot besluitvorming (zie ook paragraaf 5.2.3 Nevenwerkzaamheden). In het verlengde hiervan volgt uit de gesprekken dat de wethouders als elkanders sparringpartner fungeren, waarbij er volgens geïnterviewden ruimte is om kritische vragen te stellen.

Advies

1. Wij adviseren om bij de behandeling van het onderwerp integriteit in de gemeenteraad expliciet aandacht te besteden aan het onderwerp belangenbehartiging, gegeven het feit dat hierover de meningen verschillen en er weerstand wordt beleefd bij het benoemen van dit onderwerp. Tevens is het wenselijk de raadsleden handreikingen te geven over hoe met morele afwegingen om te gaan;
2. Wij adviseren om in het college expliciet aandacht te schenken aan het onderwerp integriteit met de onderliggende facetten (belangenverstremgeling, nevenfuncties, declaraties et cetera). Wij zijn van mening dat dit de kwetsbaarheid van de wethouders ten aanzien van dit onderwerp kan verminderen. Door integriteit op de agenda te zetten, is er ruimte om een gezamenlijke visie te ontwikkelen op dit onderwerp en elkaar beter te behoeden voor mogelijke risico's.

5.2.2 Gedragscode voor raadsleden en collegeleden

Overeenkomstig artikel 15:3 van de Gemeentewet stelt de raad voor zijn leden een gedragscode vast en overeenkomstig artikel 41c van de Gemeentewet stelt de raad een gedragscode vast voor het college.

De gemeente Albrandswaard beschikt over een Gedragscode politieke ambtsdragers vastgesteld op 30 mei 2011. De Gedragscode voor bestuurders 2003 is daarmee ingetrokken. De gedragscode staat vermeld op de gemeentelijke website.

De code beschrijft een aantal kernbegrippen dat integriteit in een breder perspectief plaatst:

- Dienstbaarheid;
- Functionaliteit;
- Onafhankelijkheid;
- Openheid;
- Betrouwbaarheid;
- Zorgvuldigheid.

De gedragscode besteedt verder aandacht aan de volgende onderwerpen:

- Algemene bepalingen;
- Belangenverstremgeling (inclusief het onderwerp nevenwerkzaamheden);
- Informatie;
- Geschenken, diensten en uitnodigingen;
- Voorzieningen, bestuurlijke uitgaven, onkostenvergoedingen en buitenlandse dienstreizen.

In de Gedragscode voor politieke ambtsdragers staat het onderwerp nevenwerkzaamheden vermeld onder het hoofdstuk belangenverstremgeling. Ten aanzien van het onderwerp belangenverstremgeling is het volgende opgenomen:

(...)

- 2.1 *Een politieke ambtsdrager doet opgave van zijn financiële belangen.*
- 2.2 *Bij privaat-publieke samenwerkingsrelaties voorkomt de politieke ambtsdrager (de schijn van) bevoordeling in strijd met eerlijke concurrentieverhoudingen.*
- 2.3 *Een oud-politieke ambtsdrager wordt het eerste jaar na de beëindiging van zijn ambtstermijn uitgesloten van het tegen beloning verrichten van werkzaamheden voor de gemeente waaraan hij verbonden was.*
- 2.4 *Indien de onafhankelijke oordeelsvorming van een politieke ambtsdrager over een onderwerp in het geding kan zijn, geeft hij bij de besluitvorming daarover aan in hoeverre het onderwerp hem persoonlijk aangaat.*

- 2.5 Een politieke ambtsdrager die familie- of vriendschapsbetrekkingen of anderszins persoonlijke betrekkingen heeft met een aanbieder van diensten of zaken aan de gemeente, onthoudt zich van deelname aan de besluitvorming over de betreffende opdracht.
- 2.6 Een politieke ambtsdrager neemt van een aanbieder van diensten aan de gemeente geen geschenken, faciliteiten of diensten aan die zijn onafhankelijke positie ten opzichte van de aanbieder kunnen beïnvloeden.
- 2.7 Een politieke ambtsdrager vervult geen nevenfuncties die een structureel risico vormen voor een integere invulling van de politieke functie.
- 2.8 Een politieke ambtsdrager geeft ten behoeve van de openbaarmaking van zijn nevenfuncties en q.q.-nevenfuncties aan voor welke organisatie de functies worden verricht, wat het tijdsbeslag is en of de functies bezoldigd zijn.
- 2.9 Een politieke ambtsdrager behoudt geen inkomsten uit een q.q.-nevenfunctie (tenzij dat op grond van de wet geheel of gedeeltelijk is toegestaan). De inkomsten komen ten goede aan de kas van gemeente. Voor een voltijds bestuurder vindt verrekening plaats met inkomsten uit niet aan het ambt gebonden nevenfuncties.
- (...)

Uit de gesprekken volgt dat de bestuurders (politieke ambtsdragers) bekend zijn met de inhoud van de gedragscode. Ten aanzien van deelaspecten (nevenwerkzaamheden/financiële belangen) worden in de volgende paragrafen de bevindingen gepresenteerd.

Voor de aspecten uit de gedragscode die raken aan vergoedingen (onkosten/declaraties), zijn de rechtspositiebesluiten van toepassing. Uit gesprekken volgt dat er conform de regels wordt omgegaan met deze regelingen, waarbij is benoemd dat individuele raadsleden geen kosten declareren. De griffier (in het geval van de raad) en de burgemeester (in het geval van het college) zien daarbij toe op de controle. Informatie over declaraties wordt niet gepubliceerd op de website van de gemeente.

Advies

1. Ten aanzien van het onderwerp belangenverstrengeling in de Gedragscode voor politieke ambtsdragers adviseren wij de gemeente om ook kennis te nemen van jurisprudentie, in het bijzonder de uitspraak in de zaak Loenen. Uit deze uitspraak is onder meer gebleken dat er schadeplichtigheid kan ontstaan, indien vastgesteld wordt dat raadsleden/collegeleden onvoldoende waakzaam zijn geweest om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen (ingevolge artikel 2:4 van de Awb);
2. Wij adviseren de gemeente om de keuze te maken declaraties te publiceren;
3. In algemene zin adviseren wij voorts dat de raads- en collegeleden de bestuurlijke gedragscode onderling bespreken om de wijze waarop de gedragsregels geïnterpreteerd kunnen worden af te stemmen. Daarbij is het waardevol voor raads- en collegeleden om te bekijken in hoeverre ze daar ook recent naar gehandeld hebben om eventuele kwetsbaarheden te identificeren. In zijn algemeenheid achten wij het wenselijk dat de gemeenteraad en het college een zoveel mogelijk uniforme stijl en visie op het gebied van integriteit ontwikkelt en levend houdt. Om dit te bereiken, is (voortdurende) afstemming van het handelen in zaken waarbij integriteit aan de orde is in het college noodzakelijk.

5.2.3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 12 en artikel 41b van de Gemeentewet schrijven het college en de raad voor om de nevenwerkzaamheden van de leden openbaar te maken.

De nevenwerkzaamheden van de collegeleden staan vermeld op de gemeentelijke website met de vermelding of ze bezoldigd of onbezoldigd zijn. Uit de gesprekken vloeit voort dat de op de website vermelde nevenwerkzaamheden van collegeleden actueel zijn. Zodra een collegelid een wijziging indient, wordt deze gelijk doorgevoerd op de gemeentelijke website, zo volgt uit de gesprekken. Ten aanzien van nevenwerkzaamheden van collegeleden is in gesprekken gewezen op de prudente omgang daarmee. Zo zijn er voorbeelden dat een wethouder zich onthoudt van de beraadslaging als zijn voormalig werkgever onderwerp van gesprek is en heeft een collega-wethouder afstand gedaan van een nevenfunctie nadat zij startte als wethouder. Tegelijkertijd is het een gegeven dat bepaalde bestuurders nevenfuncties hebben,

die wellicht kunnen raken aan de zuivere besluitvorming. Daarover is in algemene zin gesteld dat het een politieke afweging is (lees: een keuze van de raad) of dit al dan niet acceptabel is.

De nevenwerkzaamheden van de raadsleden staan vermeld bij hun profiel op de gemeentelijke website met de vermelding of ze bezoldigd of onbezoldigd zijn. Bij een aantal raadsleden, collegeleden en de burgemeester staat bij het kopje nevenwerkzaamheden alleen hun eigen naam vermeld en niet 'geen nevenwerkzaamheden' (zoals bij een collegelid zonder nevenwerkzaamheden). Uit gesprekken is naar voren gekomen dat de vermelde nevenwerkzaamheden van de raadsleden actueel zijn. Zodra een raadslid een nieuwe nevenfunctie heeft dan wel stopt met een nevenfunctie, dient dit per e-mail aan de griffier gemeld te worden. Vervolgens worden de nevenwerkzaamheden op de gemeentelijke website geactualiseerd.

Ten tijde van deze audit was de burgemeester recent geïnstalleerd in de gemeente Albrandswaard, namelijk per 17 juni 2013. De nevenfuncties van de betreffende burgemeester staan niet vermeld op de gemeentelijke website. Bij het kopje nevenfunctie staat alleen zijn naam vermeld.

Advies

1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om duidelijk aan te geven op de gemeentelijke website of de collegeleden en/of raadsleden nevenfuncties hebben. Wij adviseren om indien iemand geen nevenfuncties heeft, expliciet te vermelden 'geen nevenfuncties' en hier consequent in te zijn;
2. Daarnaast adviseren wij om de nevenfuncties van alle collegeleden (en raadsleden) door het jaar heen te actualiseren en data ook te vermelden. Aanbevolen wordt om jaarlijks navraag te doen of de opgegeven nevenwerkzaamheden nog correct en up-to-date zijn.

5.2.4 Financiële belangen

Er is geen wettelijke verplichting voor openbaarmaking van financiële belangen van bestuurders (raads- en collegeleden), echter wordt het volgens de VNG en anderen in hun Modelaanpak basisnormen integriteit wel noodzakelijk geacht om financiële belangen van bestuurders te melden, in gevallen waarin een risico op belangenverstremgeling aanwezig is. In het verlengde hiervan is in de gedragscode van de gemeente (zie 5.2.2) opgenomen dat een politieke ambtsdrager opgave doet van zijn/haar financiële belangen. Uit gesprekken volgt dat politieke ambtsdragers geen melding doen van hun financiële belangen (en daar ook niet om worden verzocht), hetgeen dus ook betekent dat deze gegevens niet worden geregistreerd bij de gemeente.

Advies

Wij adviseren de gemeente om – in lijn met het artikel uit de gedragscode – bestuurders te verzoeken melding te doen van financiële belangen. Niet alleen stimuleert deze regeling het bewustzijn van de raads- en collegeleden op dit specifieke gebied van belangenverstremgeling, maar zullen de bestuursorganen beter in staat zijn om ervoor te waken dat raads- of collegeleden in een situatie terechtkomen waarbij er daadwerkelijk sprake is van (de schijn van) belangenverstremgeling.

5.2.5 Relatiegeschenken

Door de VNG en anderen wordt in hun Modelaanpak basisnormen integriteit geadviseerd om afspraken te maken over het aannemen en geven van geschenken.

In de Gedragscode politieke ambtsdragers is een aparte paragraaf opgenomen die richtlijnen voorschrijft voor dit onderwerp. Er staat hierover vermeld:

(...)

- 4.1 *Een politieke ambtsdrager accepteert geen geschenken, faciliteiten of diensten indien zijn onafhankelijke positie hierdoor kan worden beïnvloed. In onderhandelingssituaties weigert hij door betrokken relaties aangeboden geschenken of andere voordelen.*
- 4.2 *Geschenken en giften die een politieke ambtsdrager uit hoofde van zijn functie ontvangt, worden gemeld en geregistreerd.*

- 4.3 *Geschenken en giften die een politieke ambtsdrager uit hoofde van zijn functie ontvangt en die een geschatte waarde van meer dan € 50 vertegenwoordigen zijn eigendom van de gemeente. Er wordt een gemeentelijke bestemming voor gezocht. Geschenken en giften die een waarde van € 50 of minder vertegenwoordigen kunnen worden behouden.*
- 4.4 *Geschenken en giften worden niet op het huisadres ontvangen. Indien dit toch is gebeurd, meldt een politieke ambtsdrager dit in het bestuursorgaan waarvan hij deel uit maakt, waarna een besluit over de bestemming van het geschenk wordt genomen.*
- 4.5 *Aanbiedingen voor privé-werkzaamheden of kortingen op privé-goederen worden niet geaccepteerd.*
- 4.6 *Een politieke ambtsdrager bespreekt in het bestuursorgaan, waarvan hij deel uit maakt, uitnodigingen voor excursies en evenementen op kosten van derden.*
- (...)

In de gedragscode kan worden gelezen dat geschenken en giften die een politieke ambtsdrager uit hoofde van zijn/haar functie ontvangt, gemeld en geregistreerd dienen te worden. Echter, niet staat gemeld op welke wijze dit moet gebeuren.

In algemene zin volgt uit de gesprekken dat de ontvangst van geschenken slechts sporadisch voorkomt. Bij de gemeente wordt geen registratie bijgehouden van ontvangen giften, hetgeen wel zou volgen uit de gedragscode (lid 4.2).

Advies

Wij adviseren de gemeente Albrandswaard – in lijn met lid 4.2 van de gedragscode – toe te zien op de melding van geschenken aan politieke ambtsdragers en deze gegevens ook te registreren. Daarbij is het waardevol om expliciet te vermelden bij wie geschenken en giften gemeld moeten worden en wie dit registreert.

5.2.6 Overig

Uit de gesprekken die zijn gevoerd binnen de bestuurlijke organisatie in het kader van de audit integriteitbeleid, is naast bovenstaande onderwerpen nog een aantal onderwerpen aangedragen dat wij de gemeente Albrandswaard willen meegeven ter kennisgeving/overweging, dat hieronder te lezen is.

Zoals eerder gemeld in de rapportage, is het contact tussen ambtenaren en wethouders vrij direct. Een-op-een contact tussen bestuurders en ambtenaren – zonder tussenkomst van een leidinggevende – komt met regelmaat voor. Hierbij bestaat het risico dat bestuurders zich (te veel) bemoeien met uitvoeringsvraagstukken. Uit gesprekken volgt dat ambtenaren mondig en weerbaar zijn en dat de huidige vorm van overleg juist wordt geapprecieerd. Medewerkers, management en bestuurders zijn daarbij waakzaam op het feit dat ieder zijn eigen verantwoordelijkheid draagt in de organisatie en op het feit dat er geen onheuse beïnvloeding over en weer plaatsvindt, zo is in interviews gesteld. In algemene zin kan het echter geen kwaad om te benoemen dat men zich bewust moet blijven van dit gegeven, om het zodoende ook bespreekbaar te kunnen houden als het tot negatieve effecten (bijvoorbeeld bestuurlijke druk) zou leiden.

6. Samenvatting

In dit hoofdstuk richten wij ons op de hoofdlijnen c.q. belangrijkste aandachtspunten zoals die uit de audit integriteitbeleid naar voren zijn gekomen. Deze samenvatting heeft tot doel om enerzijds, vanuit het verrichte rekenkameronderzoek, de gemeenteraad sturingsinformatie te geven ten aanzien van de kaderstellende en controlerende taak die de raad ten aanzien van het integriteitbeleid uit kan oefenen, anderzijds beoogt deze samenvatting voor zowel college als raad de verscheidenheid aan gedetailleerde bevindingen, die in de voorgaande hoofdstukken staan vermeld, samen te bundelen.

Advies 1: Vastleggen van het integriteitbeleid in een beleidsnotitie

De afgelopen jaren heeft de gemeente Albrandswaard een gezonde basis gelegd om de integriteit van haar organisatie, bestuurders en medewerkers te bewaken. Op tal van aspecten zijn gedegen regelingen

getroffen, die genoegzaam kenbaar zijn gemaakt aan de organisatie. Vanuit de basis die is gelegd, is het nu wenselijk om verder te werken. Daarbij is de eerste stap om te werken aan een beleid waaruit de samenhang blijkt tussen de verschillende beleidsdocumenten en organisatorische maatregelen die reeds zijn of worden genomen.

Om van een gedegen integriteitbeleid te kunnen spreken, is het naar onze mening van belang om de uitgangspunten van het integriteitbeleid vast te leggen in een korte beleidsnotitie. Een dergelijke notitie kan ingaan op de visie, eventuele ambities en keuzes in het gevoerde beleid. Daarnaast kan zij de documenten die op het gebied van integriteit al zijn vastgesteld met elkaar verbinden. Een dergelijke notitie kan het integriteitbeleid bovendien inbedden in de verschillende beleidsterreinen waarin zij een bijzondere rol speelt, zoals het aanbestedingsbeleid en het personeelsbeleid. Door de uitgangspunten van het integriteitbeleid te benoemen, zijn deze ook beter te toetsen door de raad.

In het verlengde van het vastleggen van een overkoepelend integriteitbeleid, is tevens op functieniveau eveneens een advies van belang. Uit de audit komt naar voren dat de gemeente sinds kort niet meer een specifieke integriteitcoördinator heeft aangesteld. De beleidsaspecten zijn thans in algemene zin belegd bij juridische zaken; de uitvoeringszaken vallen onder de verantwoordelijkheid van P&O. Echter, waarvoorheen dus één persoon de coördinatie verzorgde van het gehele integriteitspectrum, ontbreekt een dergelijke functionaris tegenwoordig.

Wij adviseren om de rol van integriteitcoördinator specifiek toe te wijzen aan (een) functionaris(sen) binnen de gemeente, waarbij voor de nabije toekomst (BAR-samenwerking) het gewenst lijkt om bij elke gemeente deze rol expliciet belegd te hebben.

Advies 2: Toevoegen van het onderwerp integriteit aan jaarverslag

Overeenkomstig artikel 125quater lid d dienen er door het college en de raad afspraken gemaakt te worden over de wijze waarop aan de raad verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitbeleid en over de naleving van de gedragscode. In het jaarverslag wordt geen aandacht besteed aan deze onderwerpen, zo volgt uit de audit. Wij adviseren dan ook om dit onderwerp in het jaarverslag op te nemen door bijvoorbeeld de stand van zaken weer te geven ten aanzien van het integriteitbeleid en aan te geven welke stappen de gemeente verwacht te zetten in de toekomst op dit gebied.

Advies 3: Het invoeren en actualiseren van individuele regelingen

Zoals reeds hierboven is gesteld, beschikt de gemeente over een groot aantal regelingen dat gerelateerd is aan integriteitaspecten. In het kader van de audit integriteitbeleid hebben wij alle beschikbare regelingen nader bekeken. In hoofdstuk 5 (bevindingen en aanbevelingen) wordt op meer detailniveau ingegaan op deze regelingen en de daaraan gekoppelde adviezen.

Uit de audit integriteitbeleid is gebleken dat een aantal regelingen niet meer actueel is of ontbreekt in vergelijking met de Modelaanpak basishouding integriteit. Daarnaast is gebleken dat de gemeente niet aan alle wettelijke verplichtingen voldoet. Ten aanzien van de adviezen over het opstellen en actualiseren van regelingen, moet worden opgemerkt dat de BAR-samenwerking aanstaande is. Afhankelijk van de aard en omvang van zaken, kan overwogen worden om deze zaken nog zelfstandig op te pakken voor de samenvoeging, of om dit in samenspraak met de twee andere gemeenten op te pakken en te implementeren vanaf het moment dat de uitvoeringsorganisaties zijn samengevoegd.

Ten aanzien van de regelingen/bepalingen die ontbreken, kan het volgende worden gesteld.

Allereerst adviseren wij de gemeente om een onderzoeksprotocol vast te leggen voor het verrichten van intern onderzoek (zie paragraaf 5.1.4). Daarnaast is het gewenst om, zoals ook wordt geadviseerd door de VNG, een inventarisatie kwetsbare functies uit te voeren (zie paragraaf 5.1.6). Verder ontbreekt momenteel een protocol werving en selectie. In het licht van bovenstaande passage over de aanstaande BAR-samenwerking, adviseren wij over dit aspect dat het raadzaam is om dit zo spoedig mogelijk op te pakken.

Ten aanzien van de bestaande regelingen adviseren wij om de volgende regelingen te actualiseren, completeren, dan wel te herschrijven:

- In de ambtelijke gedragscode ontbreekt thans een passage over het gebruik van sociale media. Een aanvulling hierover is in onze optiek gewenst;
- In de ambtelijke gedragscode wordt thans summier aandacht besteed aan het 'melden van financiële belangen'. In lijn met artikel 125 quinques 1e lid van de Ambtenarenwet adviseren wij de gemeente deze passage te actualiseren;
- Het gemeentelijk Bibob-beleid dient te worden geactualiseerd, op basis van de recente aanpassingen in de Wet Bibob;
- In de 'Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen' behoeven enkele passages een aanvulling c.q. adviseren wij stukken te herschrijven, met name aangaande de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon (zie paragraaf 5.1.3);
- Het is waardevol om de registratie van nevenwerkzaamheden meerdere keren per jaar te actualiseren en jaarlijks na te gaan of de opgegeven nevenwerkzaamheden correct en up-to-date zijn (zie paragraaf 5.1.5).

Advies 4: Beleving van het integriteitbeleid

Uit de gesprekken die BING heeft gevoerd, komt een beeld naar voren van een organisatie waarin de gedeelde mening is dat alles tamelijk voorspoedig verloopt. Daarbij prijzen veel geïnterviewden de organisatie-inrichting, waarbij de servicegerichtheid richting de burger door velen wordt benoemd.

Ten aanzien van de momenten waarop in het verleden – in ieder geval op afdelingsniveau – specifiek aandacht is besteed aan integriteit, blijkt uit gesprekken dat dit redelijk incident gedreven was (zie ook 5.1.10 en 5.1.14). Naar aanleiding van incidenten in het verleden zijn bijvoorbeeld werkafspraken veranderd, waarbij voor medewerkers het incident vaak een wake-upcall vormde. Een structurele agendering van het onderwerp integriteit – bijvoorbeeld als vast onderdeel van functioneringsgesprekken of teamoverleggen – ontbrak. Uit gesprekken volgt dat in de aanloop van de BAR-samenwerking er expliciet aandacht wordt gegeven aan integriteit. Naast dat de gemeentelijke functionarissen die belast zijn met het integriteitbeleid reeds bezig zijn met afstemming van beleid, zijn de drie gemeenten ook voornemens om in 2014 integriteitdagen te organiseren. Het advies uit deze integriteitaudit is om ook na de startperiode van samenvoeging – waarin het onderwerp integriteit dus ogenschijnlijk in de schijnwerpers staat – het onderwerp actief te blijven agenderen.

In paragraaf 5.1.15 hebben wij voorts enkele adviezen vermeld in het kader van het levend houden van integriteit. In bijlage 4 zijn alle separate aanbevelingen op onderwerp-niveau beschreven, zoals opgenomen in hoofdstuk 5.

7. Tot slot

Wij vertrouwen erop hiermede aan de opdracht te hebben voldaan en zijn gaarne bereid tot een toelichting. Onze rapportage mag uitsluitend aangewend worden ten dienste van de doelstelling van het onderzoek. Het is niet toegestaan deze rapportage – of delen daaruit – aan te wenden voor andere doeleinden.

Hoogachtend,



I.A.G. Nijhof
Directeur