



**BING**

integer vakmanschap



# **Toelichting rapportage audit integriteitbeleid raad gemeente Albrandswaard**

**Irene Nijhof, 2 december 2013**

# Agenda

1. Doel + proces onderzoek
2. Normenkader
3. Bevindingen: ambtelijk + bestuurlijk
4. Aanbevelingen: ambtelijk + bestuurlijk

# Doel onderzoek

Achtergrond onderzoek, zoals beschreven in opdrachtbevestiging en rapportage:

*De rekenkamer commissie acht het opportuun om preventief aandacht te besteden aan het thema integriteit door een audit in te stellen naar de huidige stand van zaken met betrekking tot het integriteitbeleid in de gemeente Albrandswaard. Het betreft hierbij zowel een analyse naar de relevante beleids- en uitvoeringsbesluiten, alsmede een analyse naar de borging van het onderwerp integriteit. Voor de uitvoering van het onderzoek, heeft de rekenkamercommissie BING als extern onderzoeksbureau ingeschakeld.*

# Audit integriteitbeleid

Een methode om op snelle en efficiënte wijze de stand van zaken op het gebied van integriteitbeleid in de organisatie door te lichten.

# Proces onderzoek (1)

1. Analyse van de beschikbare documenten op het gebied van integriteit;
2. 14 Interviews met sleutelfiguren uit de organisatie:
  - Burgemeester;
  - Tweede locoburgemeester;
  - Griffier;
  - Raadnestor;
  - Gemeentesecretaris;
  - Afdelingshoofd Publiekszaken, Bouwen en Wonen, Facilitaire Zaken;
  - Medewerker Publiekszaken;
  - Vertrouwenspersoon;
  - Medewerker Grondbedrijf;
  - Coördinator Buitendienst;
  - Beleidsadviseur, voormalig projectleider Integriteit;
  - P&O-adviseur;
  - Controller;
  - Voorzitter OR.

# Proces onderzoek (2)

3. Voorleggen aanvullende vragen (telefonisch/schriftelijk);
4. Voorleggen bevindingen wederhoor ambtelijk en bestuurlijk;
5. Opstellen conceptrapportage;
6. Presentatie conceptrapportage aan de rekenkamercommissie;
7. Opstellen definitieve rapportage;
8. Presentatie aan de raad.

# Ontvangen

## integriteitdocumenten

1. Gedragscode politieke ambtsdragers;
2. Ambtelijke gedragscode integriteit;
3. Integriteitverklaring externen;
4. Ambtseed/-belofte;
5. Klachtenregeling ongewenst gedrag op het werk;
6. Regeling Melding Vermoeden Misstand (Klokkenluidersregeling);
7. Inkoop- en Aanbestedingsbeleid;
8. Bibob-beleid;
9. Reglement email- en internetgebruik;
10. Regeling ziekteverzuim;
11. Regeling Variabele werktijden en overwerk;
12. Verlofregeling;
13. Mandaat-, volmacht- en machtigingenregeling.

# Normenkader



Ambtelijk	Bestuurlijk
Ambtenarenwet	Gemeentewet
Gemeentelijke arbeidsvoorwaarden Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling- Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO)	Algemene wet bestuursrecht (Awb)
Modelaanpak basisnormen integriteit (politie, Unie van Waterschappen, IPO en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)	Modelaanpak basisnormen integriteit (politie, Unie van Waterschappen, IPO en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)
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	In deze modelaanpak staan tevens een vijftal basisnormen voor politieke ambtsdragers geformuleerd
Ervaringen BING ten aanzien van best practices (geïntegreerd in de bevindingen/aanbevelingen)	Jurisprudentie over 'onafhankelijke besluitvorming'
	Handreiking integriteit van politieke ambtsdragers bij gemeenten, provincies en waterschappen, die opgesteld is door onder meer de VNG
	Ervaringen BING ten aanzien van best practices (geïntegreerd in de bevindingen/aanbevelingen)



# Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (1)

- 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.

# Ambtelijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (1)

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

# Ambtelijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (2)

Onderwerp	Kader	Aanwezig bij gemeente
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	Best practice	...

# Ambtelijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (3)

Onderwerp	Aanwezig bij gemeente
Levend houden van Integriteit (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. In 2008 aandacht besteed aan integriteit tijdens een bijeenkomst voor alle ambtenaren, 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) zijn afgelegd.</li><li>2. In de daaropvolgende jaren is jaarlijks een bijeenkomst voor nieuwe medewerkers georganiseerd, waarbij zij worden geïnformeerd over (onder meer) de gedragscode. In 2012 en 2013 zijn weinig nieuwe medewerkers aangesteld, derhalve hebben geen nieuwe medewerkersbijeenkomsten plaatsgevonden.</li></ol>

# Ambtelijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (4)

Onderwerp	Aanwezig bij gemeente
Levend houden van Integriteit (2)	<ol style="list-style-type: none"><li>3. Vanaf 2008: 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.</li><li>4. Er zijn geen structurele en recente maatregelen vastgesteld om het onderwerp integriteit levend te houden. Dit komt wel aan bod bij de recente ontwikkelingen en de toekomstplannen (in 2014 worden de uitgangspunten voor het integriteitbeleid in de nieuwe, gezamenlijke organisatie opgesteld en het thema integriteit komt op de ontwikkel-agenda van de BAR-organisatie).</li></ol>

# Ambtelijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (5)

Onderwerp	Aanwezig bij gemeente
Overig (1)	<p><u>Afstand bestuurders en ambtenaren</u></p> <p>Afstand tussen de ambtenaren en bestuurders is kort. Er vinden rechtstreekse contacten plaats zonder de tussenkomst van het management. De contacten verlopen prettig en dit past binnen de cultuur van de gemeente.</p> <p>Het risico op <i>bestuurlijke druk</i> ontstaat, waarbij bestuurders zich (te veel) gaan bezighouden met uitvoeringsaspecten en/of ambtenaren zich allicht gaan bemoeien met politieke keuzes.</p> <p>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. Het risico bestaat dat <i>servicegerichtheid omslaat in bevoordeling</i>, met bekende gevolgen van dien.</p>

# Ambtelijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (6)

Onderwerp	Aanwezig bij gemeente
Overig (2)	<p><u>Het nieuwe werken</u> De meningen hierover zijn zeer verdeeld: passend bij de tijdsgeest en iets wat als niet prettig wordt ervaren en waar misbruik van gemaakt kan worden.</p> <p><u>Samenwerking in BAR-verband</u> Er is reeds gezamenlijk 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.</p>

# Bestuurlijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (1)

Onderwerp	Kader	Aanwezig bij gemeente
Gedragscode bestuurders	Artikel 15:3 Gemeentewet; artikel 41c Gemeentewet	Ja
Regeling nevenwerkzaamheden	Artikel 12; artikel 41b Gemeentewet	Ja
Regeling financiële belangen	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja
Regeling relatiegeschenken	Modelaanpak basisnormen integriteit	Ja



# Bestuurlijk: Rapportage – Bevindingen in vogelvlucht (2)

Onderwerp	Aanwezig bij gemeente
Overig	<p><u>Afstand bestuurders en ambtenaren</u> Afstand tussen ambtenaren en wethouders is vrij direct.</p> <p>Hierbij bestaat het risico dat <i>bestuurders</i> zich (te veel) <i>bemoeien met uitvoeringsvraagstukken</i>.</p> <p>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.</p>

# Ambtelijk: aanbevelingen (1)



Onderwerp	Advies
Aandacht voor integriteit (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Maken van een korte <i>beleidsnotitie</i> waarin een visie en eventuele ambities met betrekking tot het beleid verwoord staan en de daarmee samenhangende keuzes in het gevoerde beleid;</li><li>2. Aanstellen van een <i>integriteitcoördinator</i>, die belast is met de (continue actualisering van) beleidsvorming omtrent integriteit en uitvoerings-aangelegenheden, zoals daadwerkelijke integriteitvraagstukken;</li><li>3. <i>Jaarlijkse evaluatie</i> 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;</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (2)



Onderwerp	Advies
Aandacht voor integriteit (2)	4. Het integriteitbeleid herhaald <i>onder de aandacht brengen</i> bij alle medewerkers, waarbij het van belang is dat het vastgelegde integriteitbeleid toegankelijk is, bijvoorbeeld via intranet.
Ambtelijke gedragscode	1. In de gedragscode aandacht besteden aan het gebruik van <i>sociale media</i> (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.

# Ambtelijk: aanbevelingen (3)



Onderwerp	Advies
Melding Vermoeden Misstand(en)/ Regeling Melding Vermoeden Misstand (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. In BAR-verband extra aandacht te besteden aan de inhoud van de <i>Klachtenregeling Ongewenst Omgangsvormen</i>. Hierin dient goed nagedacht te worden wat binnen het bereik van de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon wordt geplaatst;</li><li>2. Heroverwegen of het wenselijk en noodzakelijk is dat de <i>voorzittersrol</i> van de <i>interne klachtencommissie</i> 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 BING betreft de voorkeur;</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (4)



Onderwerp	Advies
Melding Vermoeden Misstand(en)/ Regeling Melding Vermoeden Misstand (2)	<p>3. Heroverwegen of het wenselijk en noodzakelijk is een <i>externe klachtencommissie ongewenst gedrag</i> 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;</p> <p>4. In de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen <i>bepaalde 'rechten'</i> 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';</p>

# Ambtelijk: aanbevelingen (5)



Onderwerp	Advies
Melding Vermoeden Misstand(en)/ Regeling Melding Vermoeden Misstand (3)	5. In de nieuwe Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen <i>pesten</i> opnemen als ongewenst gedrag en hiervan ook een definitie te geven. Bij het in werking treden van de nieuwe Klokkenluidersregeling en de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen, dit kenbaar te maken bij de medewerkers en een exemplaar van de regelingen (digitaal) te verschaffen.
Onderzoeksprotocol	1. In een onderzoeksprotocol de <i>procedure</i> vastleggen 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 wordt gevolgd.

# Ambtelijk: aanbevelingen (6)



Onderwerp	Advies
Regeling Nevenwerkzaamheden	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jaarlijks, bijvoorbeeld in een werkoverleg, medewerkers attenderen op de <i>verantwoordelijkheid</i> om <i>nevenwerkzaamheden</i> 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. Het onderwerp nevenwerkzaamheden aan bod laten komen in jaarlijkse functionerings- dan wel beoordelingsgesprekken;</li><li>2. De geregistreerde nevenfuncties van de directieleden en afdelingshoofden <i>jaarlijks actualiseren</i> en ook de data te vermelden (op de website).</li></ol>
Inventarisatie kwetsbare functies (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Het advies van de VNG en anderen overnemen en een <i>overzicht</i> bijhouden van <i>kwetsbare functies</i> en nagaan welke beheersingsmaatregelen genomen zijn of genomen moeten worden ten aanzien van kwetsbare functies;</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (7)



Onderwerp	Advies
Handleiding werving & selectie (2)	2. Voor nieuwe medewerkers een <i>introductieprogramma</i> 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.



# Ambtelijk: aanbevelingen (8)



Onderwerp	Advies
Inventarisatie kwetsbare functies (2)	2. <i>Inventariseren</i> of en hoe bepaalde <i>beheersingsmaatregelen</i> zijn genomen ten aanzien van kwetsbare functies om te beoordelen in hoeverre deze maatregelen voldoende dekkend zijn.
Handleiding werving & selectie (1)	1. Op korte termijn – al dan niet in BAR-verband – een <i>handleiding werving en selectie opstellen</i> , 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 brief van het College van Arbeidszaken (CvA) aan de gemeenten d.d. 14 april 2008 inzake het screenen van nieuw personeel;

# Ambtelijk: aanbevelingen (9)



Onderwerp	Advies
Handleiding werving & selectie (2)	2. Het organiseren van een <i>introductieprogramma</i> voor nieuwe medewerkers, 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.

# Ambtelijk: aanbevelingen (10)



Onderwerp	Advies
Regeling financiële belangen (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>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 <i>artikel 15:1 lid f van de CAR-UWO en artikel 125quinquies lid 1e van de Ambtenarenwet</i>;</li><li>2. <i>Expliciet</i> in het/de (nog op te stellen) integriteitbeleid/Ambtelijke gedragscode integriteit Albrandswaard <i>vermelden</i> dat het <i>verboden</i> 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.</li></ol>
Omgang vertrouwelijke informatie	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Nader duiden</i> van artikel 5, lid 10d.</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (11)



Onderwerp	Advies
Regeling relatie-geschenken	1. Overwegen om afspraken te maken dat alle afdelingen op <i>dezelfde wijze omgaan</i> met ontvangen relatiegeschenken.
Inkoop- en aanbestedingsbeleid	1. Overwegen of het waardevol is om voor bepaalde opdrachten (bijvoorbeeld afhankelijk van bedrag en sector), leveranciers te vragen om <i>bedrijfsinformatie aan te leveren</i> om daarmee aan de voorkant reeds kennis te kunnen nemen van mogelijke (beheers- en/of integriteit-) risico's.
Bibob-beleid	1. Het gemeentelijk Bibob-beleid <i>aanvullen c.q. te wijzigen</i> aan de hand van de <i>recente wijzigingen</i> in de Wet Bibob.

# Ambtelijk: aanbevelingen (12)



Onderwerp	Advies
Levend houden van integriteit (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nagaan op welke wijze <i>structurele maatregelen</i> 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;</li><li>2. Vooral ook aandacht besteden aan het zogenoemde '<i>grijze gebied</i>', 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;</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (13)



Onderwerp	Advies
Levend houden van integriteit (2)	<ol style="list-style-type: none"><li>3. De <i>afdelingshoofden/leidinggevenden</i> een <i>rol</i> 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.</li></ol>
Overig (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Bewust</i> zijn van de eventuele <i>risico's van de korte, informele contacten</i> 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;</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (14)



Onderwerp	Advies
Overig (2)	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Structureel aandacht hebben voor de risico's die schuilen achter de <i>dienstverlenende en servicegerichte houding</i> in een kleine gemeenschap. Dit kan bijvoorbeeld door in werkoverleggen het onderwerp (de schijn van) belangenverstremgeling te bespreken;</li><li>3. Organisatiebrede <i>concrete afspraken</i> maken die de (<i>schijn van</i>) <i>belangenverstremgeling</i> kunnen tegengaan, bijvoorbeeld door regels op te stellen hoe om te gaan met het behandelen van dossiers van familie, vrienden en bekenden;</li><li>4. In de gedragscode aandacht hebben voor het <i>nieuwe werken</i> en hierover het gesprek aan te gaan met medewerkers, bijvoorbeeld tijdens een werkoverleg of een workshop;</li></ol>

# Ambtelijk: aanbevelingen (15)



Onderwerp	Advies
Overig (3)	5. In het huidige voortraject en bij het ontstaan van de <i>BAR expliciet aandacht houden voor integriteit</i> . 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 integriteit-beleidskaders op elkaar af te stemmen.



# Bestuurlijk: aanbevelingen (1)



Onderwerp	Advies
Aandacht voor integriteit	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bij de behandeling van het onderwerp integriteit in de gemeenteraad expliciet aandacht besteden aan het onderwerp <i>belangenbehartiging</i>, 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;</li><li>2. In het college <i>expliciet aandacht</i> schenken aan het <i>onderwerp integriteit</i> met de onderliggende facetten (belangenverstrengeling, nevenfuncties, declaraties et cetera). BING is 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.</li></ol>

# Bestuurlijk: aanbevelingen (2)



Onderwerp	Advies
Gedragscode bestuurders (1)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ten aanzien van het onderwerp belangenverstremgeling in de Gedragscode voor politieke ambtsdragers ook kennisnemen van <i>jurisprudentie</i>, 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 belangenverstremgeling te voorkomen (ingevolge artikel 2:4 van de Awb);</li><li>2. Keuze maken om <i>declaraties</i> te publiceren;</li></ol>

# Bestuurlijk: aanbevelingen (3)



## Onderwerp

Gedragscode bestuurders (2)

3. Raads- en collegeleden *onderling bespreken van de bestuurlijke gedragscode* 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.

# Bestuurlijk: aanbevelingen (4)



## Onderwerp

- Nevenwerkzaamheden
1. Duidelijk aangeven op de gemeentelijke website of de collegeleden en/of raadsleden *nevenfuncties* hebben. Indien iemand geen nevenfuncties heeft, expliciet te vermelden 'geen nevenfuncties' en hier consequent in zijn;
  2. De nevenfuncties van alle collegeleden (en raadsleden) door het jaar heen *actualiseren* en data ook te vermelden. Jaarlijks navraag doen of de opgegeven nevenwerkzaamheden nog correct en up-to-date zijn.

# Bestuurlijk: aanbevelingen (5)



## Onderwerp

Regeling financiële belangen

1. In lijn met het artikel uit de gedragscode, bestuurders 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.

Regeling relatiegeschenken

1. In lijn met lid 4.2 van de gedragscode, toezien op *de melding van geschenken aan politieke ambtsdragers* en deze gegevens ook registeren. Daarbij is het waardevol om expliciet te vermelden bij wie geschenken en giften gemeld moeten worden en wie dit registreert.



**BING**

integer vakmanschap



**Van Boetzelaerlaan 34, 3828 NS Amersfoort**

**T: 033 247 43 00 | F: 033 247 43 01**

**[www.bureauintegriteit.nl](http://www.bureauintegriteit.nl) |  
[info@bureauintegriteit.nl](mailto:info@bureauintegriteit.nl)**