

Bijlage 4

Aanbevelingen op onderwerp-niveau



Ambtelijke organisatie	
Onderwerp	Advies
Aandacht voor integriteit	<ol style="list-style-type: none"> 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 uitvoerings-aangelegenheden, 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.
Ambtelijke gedragscode	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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.
Melding Vermoeden Misstand(en); Regeling Melding Vermoeden Misstand	<ol style="list-style-type: none"> 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 Klokkenluideregeling en de Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen in werking treden, dit kenbaar te maken bij de medewerkers en een exemplaar van de regelingen (digitaal) te verschaffen.
Onderzoeks-protocol	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij adviseren de gemeente om in een onderzoeksprotocol de procedure vast te leggen voor het verrichten van een onderzoek. Met een dergelijk protocol wordt

	<p>zorgvuldigheid betracht in de behandeling van integriteitschendingen of vermoedens daarvan. Daarnaast geeft het voor alle betrokken partijen helderheid in de procedure die gevolgd wordt.</p>
Regeling Nevenwerkzaamheden	<ol style="list-style-type: none"> 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 geregistreerde nevenfuncties van de directieleden en afdelingshoofden jaarlijks te actualiseren en ook de data te vermelden (op de website).
Inventarisatie kwetsbare functies	<ol style="list-style-type: none"> 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.
Handleiding werving & selectie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard op korte termijn – al dan niet in BARverband – 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 brief 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.
Regeling financiële belangen	<ol style="list-style-type: none"> 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.
Omgang vertrouwelijke informatie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om artikel 5, lid 10d, nader te duiden.
Regeling relatiegeschenken	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard om te overwegen om afspraken te maken dat alle afdelingen op dezelfde wijze omgaan met ontvangen relatiegeschenken.
Inkoop- en aanbestedingsbeleid	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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.
Bibob-beleid	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.
Levend houden van integriteit	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
Overig	<p>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;</p> <p>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) belangenverstremgeling te bespreken;</p> <p>3. Tevens adviseren wij de gemeente Albrandswaard om organisatiebrede concrete afspraken te maken die de (schijn van) belangenverstremgeling kunnen tegengaan, bijvoorbeeld door regels op te stellen hoe om te gaan met het behandelen van dossiers van familie, vrienden en bekenden;</p> <p>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;</p> <p>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 uiteten in een gezamenlijke gedragscode. Daarbij is het waardevol om de gemeentelijke integriteitbeleidskaders op elkaar af te stemmen.</p>

Bestuur	
Onderwerp	Advies
Aandacht voor integriteit	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;

	<p>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.</p>
Gedragcode bestuurders	<p>1. Ten aanzien van het onderwerp belangenverstremgeling in de Gedragcode 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 belangenverstremgeling te voorkomen (ingevolge artikel 2:4 van de Awb);</p> <p>2. Wij adviseren de gemeente om de keuze te maken declaraties te publiceren;</p> <p>3. In algemene zin adviseren wij voorts dat de raads- en collegeleden de bestuurlijke gedragcode 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.</p>
Nevenwerkzaamheden	<p>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;</p> <p>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.</p>
Regeling financiële belangen	<p>1. Wij adviseren de gemeente om – in lijn met het artikel uit de gedragcode – 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 terecht komen waarbij er daadwerkelijk sprake is van (de schijn van) belangenverstremgeling.</p>
Regeling relatie-geschenken	<p>1. Wij adviseren de gemeente Albrandswaard – in lijn met lid 4.2 van de gedragcode – 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.</p>