

Endelhovenlaan 1, 3601 GR Maarssen
Postbus 1212, 3600 BE Maarssen
T 140346 F 0346 25 40 10
www.stichtsevecht.nl
info@stichtsevecht.nl



College van burgemeester en wethouders en
Gemeenteraad Stichtse Vecht

Behandeld door
Burgemeester
Direct nummer
140346
E-mail
bestuurssecretariaat@stichtsevecht.nl

Datum
1 augustus 2019
Onderwerp
Stand van zaken uitvoering verbeterplannen integriteitssystemen
Bijlage(n)
1. rapportage uitvoering verbeterplannen integriteitssystemen

Ons kenmerk
Z/19/159817- D/19/149993
Uw kenmerk
*Bij beantwoording graag ons
kenmerk en datum vermelden.*

Beste leden van het college van B&W en van de gemeenteraad,

In mei 2017 heeft het College van B&W het 'Verbeterplan Integriteitssystemen' vastgesteld. Dit verbeterplan is opgesteld naar aanleiding van de aanbevelingen uit de evaluatie van het integriteitsbeleid van Stichtse Vecht, die in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam via het instrument van zelfevaluatie in 2016 is uitgevoerd. Het verbeterplan heeft betrekking op zowel het college van B&W als op de ambtelijke organisatie. Er zijn diverse acties benoemd in het verbeterplan, op drie thema's: integriteitscultuur, integriteitsbeleid en integriteitsborging. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen acties voor het college van B&W, voor de ambtelijke organisatie en voor het samenspel tussen B&W en de organisatie.

Ook de gemeenteraad heeft op soortgelijke wijze, in samenwerking met de vakgroep 'Kwaliteit van besturen' van de Vrije Universiteit Amsterdam het integriteitsbeleid van de gemeenteraad geëvalueerd. De evaluatie is in het voorjaar van 2017 afgerond en vervolgens besproken door de raad. Ook hier zijn een aantal verbeteracties benoemd.

De verbeterplannen hadden ten doel bij te dragen aan het dóór ontwikkelen en verbeteren van ons integriteitsbeleid en aan integer functioneren. Als eindverantwoordelijke voor de integriteit van bestuur en organisatie en portefeuillehouder Integriteit hecht ik er aan te rapporteren over de stand van zaken in de uitvoering van beide verbeterplannen. Gelet op het belang van goed bestuurlijk-ambtelijk samenspel tussen raad, college van B&W en organisatie vind ik het zinvol één rapportage uit te brengen over beide verbeterplannen.

Stand van zaken en vervolg

In de bijgaande rapportage zijn de aanbevelingen en acties weergegeven, zoals in de twee afzonderlijke evaluaties en verbeterplannen opgenomen. Per aanbeveling staat de stand van zaken per 1 juli 2019 vermeld. Ook geef ik enkele beoogde vervolgstappen weer.

Conclusie

Integriteit raakt de volle breedte van de gemeente, zowel bestuurlijk als ambtelijk, en betreft interne of externe zaken. Integriteit raakt ook onze inwoners en onze samenwerking met hen. Niet voor niets staat in het verbeterplan Integriteitssystemen 2017 als conclusie: Integriteit is de basis van het vertrouwen tussen inwoners en overheid.

Vanuit dat bewustzijn is de uitvoering van het verbeterplan sinds 2017 opgepakt en is al veel gerealiseerd. Het onderwerp integriteit is echter - belangrijker nog - volop bespreekbaar gemaakt en gebleven in bestuur en organisatie. Tegelijkertijd was overigens ook sprake van enkele concrete meldingen, ten aanzien van bestuurders of onze organisatie; die meldingen zijn steeds conform gedragscode en protocol afgehandeld.

Te constateren is dat het merendeel van de acties uit de verbeterplannen zijn uitgevoerd of in uitvoering genomen. Met de komst van een integriteitscoördinator in de organisatie kunnen de vervolgstappen uitgevoerd worden.

Het opstellen van integriteitsbeleid 3.0 voor Stichtse Vecht, inclusief een meerjarig uitvoeringsplan waarover wordt gerapporteerd, zal eveneens een motor kunnen zijn. Daarmee kunnen bestuur en organisatie zowel voortborduren op wat al ontwikkeld is als continu verder blijven ontwikkelen. Dóór ontwikkelen tot wat ik zou willen noemen een fair play gemeente in alle geledingen, waarbij bestuur, organisatie, inwoners en bedrijven met elkaar verwachtingen en eisen delen die van belang zijn voor een integer functionerende samenleving.

Immers, integriteitsbeleid gaat al lang niet meer alleen over het voorkomen van misstanden of instellen van meldpunten – al blijft het zaak dit op orde te hebben - maar veel meer over morele oordeelsvorming: het op een positieve wijze in gesprek blijven over integriteit en het koppelen van professioneel besturen, organiseren en samenwerken, met het oog op de effectiviteit, kwaliteit en transparantie van het openbaar bestuur.

Centraal staan:

1. Het stimuleren van het gesprek over integriteit. Denk aan workshops of bespreking van dilemma's.
2. Het beschermen van bestuurders en medewerkers tegen mogelijke integriteitsrisico's in hun werk. Daarvoor zijn bijvoorbeeld gedragscodes en protocollen nodig, het in kaart brengen van kwetsbare functies/processen, het instellen van een meldpunt, of het verduidelijken van verwachtingen die bestuur en samenleving wederzijds hebben over integer handelen.
3. Het handhaven van de regels, wanneer er sprake zou zijn van daadwerkelijke schendingen van integriteitsafspraken.

Deze drie onderdelen zijn allemaal nodig, maar juist het reflecteren en spreken met elkaar over het onderwerp integriteit als gewoon onderdeel van professioneel functioneren, besturen en samenwerken, onderling en met inwoners, is het belangrijkste.

Het gesprek zetten wij met elkaar voort in de raadsconferentie op 9 oktober aanstaande. Over de precieze invulling van het programma wordt u nog nader geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

De burgemeester van Stichtse Vecht,

Yvonne van Mastrigt

Rapportage uitvoering verbeterplannen integriteitssystemen 2017

In deze rapportage zijn de aanbevelingen en acties weergegeven, zoals in de twee verbeterplannen opgenomen. Per aanbeveling staat de stand van zaken per 1 juli 2019 vermeld. Ook worden vervolgstappen vermeld.

De organisatie wordt geïnformeerd. Actuele communicatie over integriteit is een van de aandachtspunten.

1. Aanbevelingen uit Evaluatie integriteitsbeleid Gemeenteraad

| Aanbeveling | Actie/ Aanbeveling | Stand van zaken | Vervolg uitvoering 2019 e.v. |
|---------------------------------|---|---|--|
| Integriteitscultuur raad | | | |
| Workshop integriteit | Eén- of tweejaarlijks een 'workshop' te (laten) organiseren over de inhoud van, mogelijke visies op en eventuele verbeterpunten in de gedragscode voor politieke ambtsdragers. | Bij de start van de raadsperiode in 2018 is een raadsconferentie integriteit gehouden, verzorgd door de heer Geraerds van Governance Integrity. De burgemeester heeft met alle gekozen raadsleden een gesprek gehad over integriteit. | Op 9 oktober 2019 wordt een tweede raadsconferentie integriteit verzorgd o.l.v. prof. dr. Minderman. |
| Morele dilemma's | In workshops aandacht besteden aan morele dilemma's waarmee raadsleden te maken hebben, bij de uitoefening van hun taak als volksvertegenwoordiger en hun taak als controleur van het college van B&W en de burgemeester. | | In de raadsconferentie van 9 oktober 2019 worden casussen met morele dilemma's behandeld. |
| Jaarlijkse rapportage | De burgemeester zou jaarlijks een schriftelijk verslag kunnen uitbrengen over de meldingen die hij over (vermoedens van) integriteitsschendingen door raadsleden heeft ontvangen en van de wijze waarop deze meldingen zijn | Conceptverslag over 2016 is in najaar 2017 besproken met fractievoorzitters-overleg. Dit heeft geresulteerd in een vast format voor de jaarlijkse geanonimiseerde rapportage. | Over 2019 wordt op dezelfde wijze gerapporteerd. |

| | | | |
|----------|--|---|--|
| | behandeld. Vanwege de gevoelige inhoud ervan, die schadelijk kan zijn voor de politieke loopbaan en het persoonlijk leven van degenen ten aanzien van wie een integriteitsmelding is gedaan, dient het verslag alleen toegankelijk te zijn voor leden van het presidium en fractievoorzitters, onder de voorwaarde dat deze raadsleden vertrouwelijk met het verslag omgaan. | Over de jaren 2016, 2017 is deze rapportage opgesteld. In 2017 en 2018 zijn deze ter kennisname aan de commissie bestuur en financiën aangeboden. De rapportage over 2018 is gereed en wordt separaat ter kennisname aan de commissie bestuur en financiën aangeboden. | |
| Protocol | Over integriteit moet een protocol vastgesteld kunnen worden. Alle raadsfracties moeten bij de totstandkoming van dit protocol worden betrokken. | Het protocol is samen met nieuwe gedragscode voor raadsleden en nieuwe gedragscode voor collegeleden in het najaar van 2017 door de raad vastgesteld. | Het protocol voor meldingen wordt gewijzigd op basis van de opgedane ervaringen in 2018 en 2019. Het wordt in het derde kwartaal 2019 ter besluitvorming aan de raad aangeboden. |

2. Aanbevelingen naar aanleiding van evaluatie Integriteitsbeleid B&W en organisatie, en acties verbeterplan

| Aanbeveling | Actie/aanbeveling | Stand van zaken augustus 2019 | Vervolg uitvoering 2019 e.v. |
|---|---|---|---|
| Integriteitscultuur | | | |
| Actief en zichtbaar ethisch leiderschap tonen | Jaarlijkse Themamiddag integriteit voor het College van B&W | Bij de start van het college van B&W in april 2018 is op diverse manieren stil gestaan bij integriteit. Er heeft een screening plaats gevonden van de beoogd wethouders. Het onderwerp integriteit is besproken tijdens de introductieretraite van B&W. | In 2019 vindt een workshop plaats van college van B&W en raad gezamenlijk. In het kader van het bestuurlijk-ambtelijk samenspel van B&W en management heeft op 11 juni een "werkplaats" plaatsgevonden. Met regelmaat wordt het onderwerp integriteit bestuurlijk geagendeerd. |

| | | | |
|---|--|---|--|
| Voorbeeldfunctie management bespreekbaar maken t.b.v. integriteit in teams | Training integriteit teamleiders | In september 2018 heeft het management een masterclass integriteit/morele oordeelsvorming gevolgd, begeleid door het Instituut voor Integriteitsmanagement en BedrijfsEthiek (EIBE) van Nyenrode Business Universiteit. | Om dit thema levend te houden voor het management wordt in het najaar 2019, en daarna jaarlijks, opnieuw een workshop over ethisch leiderschap georganiseerd. |
| Bestuurlijk-ambtelijk samenspel: helder opdrachtgeverschap, integer opdrachtnemerschap. | Het gesprek hierover bevorderen tussen college van B&W en organisatie. Periodiek agenderen in gesprek burgemeester-gemeentesecretaris. | Dit gesprek vindt continu plaats. Bij de start van de collegeperiode in april 2018 is actief aandacht besteed aan de spelregels van bestuurlijk ambtelijk samenspel. De organisatie signaleert actief mogelijke integriteitsvraagstukken. Het gesprek hierover tussen ambtelijke organisatie en bestuur vindt open plaats. | Dit gesprek continueren en levend blijven houden. Zie de beoogde voortgang bij de voorafgaande twee punten. |
| Proactief bespreken van morele dilemma's binnen de ambtelijke organisatie | Training 'Morele oordeelsvorming' | Het CAOP, kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein, heeft een dilemma-training opgezet voor medewerkers van Stichtse Vecht. Sinds december 2017 hebben zo'n 350 medewerkers deze workshop gevolgd. De workshop wordt sinds december 2018 verzorgd door interne trainers. De nadruk ligt op het bespreekbaar maken van het onderwerp integriteit vanuit de eigen praktijk, zodat deelnemers zich (nog) meer bewust worden van de verantwoordelijkheid die een overheidsmedewerker heeft. | De workshop is periodiek opgenomen in het reguliere opleidingsprogramma Stichtse Vecht Talent, voor nieuwe medewerkers of medewerkers die de ambtseed nog niet hebben kunnen afleggen. Dit wordt voortgezet. |
| Integriteitsbeleid | | | |
| Optimaliseren integriteitsregelingen | 'Gedragscode politieke ambtsdragers' herzien | In september 2017 hebben B&W de nieuwe gedragscode vastgesteld. Ook de regelingen voor de gemeenteraad zijn in het najaar van 2017 door de Raad vastgesteld. Voor beide regelingen is de model verordening van de VNG gevolgd. | Nagegaan wordt of regelingen in 2019/ 2020 herzien moeten worden. Het advies is om aan te blijven aanhaken bij de ontwikkelingen vanuit de VNG. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | Ambtelijke integriteitsregelingen actualiseren/ bundelen, met actieve betrokkenheid medewerkers | De regelingen voor de ambtelijke organisatie moeten worden herzien. Ze zijn verouderd en passen niet meer binnen de uitgangspunten van de organisatievisie en cultuur. Ook de nieuwe wet Normalisering rechtspositie ambtenaren leidt tot aanpassingen. Het betreft de regeling Ongewenst gedrag, de Regeling melden vermoedens misstanden en de gedragscode voor medewerkers. In de tweede helft 2019 kunnen de nieuwe regelingen worden vastgesteld. | Het heeft de voorkeur om een volledig nieuw kader op te stellen. Daarnaast zal een gedragscode worden opgesteld waarin waarden en normen voor goed ambtelijk handelen zijn opgenomen. Tenslotte wordt een protocol opgesteld voor het doen van onderzoek naar mogelijke schendingen van integriteit door medewerkers. |
| Bestaande instrumenten beter in de praktijk inzetten | Integriteit actief bespreken tijdens werving en selectie | Op dit moment wordt van iedere nieuwe of ingehuurde medewerker een Verklaring Omtrent Gedrag gevraagd. Teammanagers brengen integriteit tijdens werving en selectie ter sprake. | Bij teammanagers en HRM blijft aandacht gevraagd worden voor het gesprek over dit onderwerp. Ook bij de verwelcoming van nieuwe medewerkers wordt expliciet aandacht gevraagd voor integriteit. Gedacht wordt aan de uitgave van een 'beroepscode' Stichtse Vecht. |
| | Afnemen ambtseed | Gecombineerd met de 'Workshop Integriteit' wordt sinds december 2017 de ambtseed afgenomen. Het afleggen van de ambtseed is verplicht op grond van artikel 125 van de Ambtenarenwet 2006. Voor het afleggen van de ambtseed is in 2018 beleid vastgesteld. | Voor nieuwe medewerkers blijft dit doorgang vinden, altijd in combinatie met de workshop. |
| | Integriteit in gesprekscyclus voortgangsgesprekken medewerkers | Het is aan de teammanagers om het onderwerp integriteit en omgaan met morele dilemma's actief te bespreken met medewerkers en teams. | Het bevorderen van een integere werkwijze en organisatiecultuur is een van de aandachtsgebieden voor de integriteitscoördinator. Deze faciliteert en ondersteunt de teamleiders bij het bespreekbaar maken van integriteitsaspecten. |
| | Intranet inzetten voor bewustwording en | Intranet is momenteel zo actueel mogelijk. | Stapsgewijs wordt het Intranet uitgebreid. Bijvoorbeeld met nieuw |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | | beleid, geactualiseerde regelingen of herinstructie van het 'Dilemma op Dinsdag', om 'moresprudentie' te delen. |
| | Onderzoek centralisering integriteitsregelingen | Dit actiepunt is nog niet uitgevoerd. | Onderzocht wordt of het juridisch mogelijk is de bestaande regelingen samen te voegen tot één regeling. Het gaat dan bijvoorbeeld om de Klokkeluidersregeling. |
| Integriteitsbeleid | Opstellen van een visie waarin het integriteitsbeleid van Stichtse Vecht is gedefinieerd. | Dit actiepunt is nog niet gerealiseerd. | De burgemeester zal eind 2019, een visie op integriteitsbeleid en actieplan aan de raad voorleggen. |
| Integriteitsborging | | | |
| Aanstellen van een integriteitscoördinator | Profiel opstellen en functionaris benoemen | Per 1 april 2019 is een integriteitscoördinator voor Stichtse Vecht benoemd, (0,4 fte). Met het profiel voor deze functie is aangesloten bij de leidraad van Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector en de Handreiking 'Rol en taken integriteitscoördinator' van de VNG. | Geen nadere actie nodig. |
| | Heldere afbakening bevoegdheden van de verschillende actoren | Dit actiepunt moet nog verder worden uitgewerkt door de integriteitscoördinator. | In de geactualiseerde regelingen zal aan afbakening van taken expliciet aandacht worden besteed, met name de relatie tussen de gemeentesecretaris, de integriteitscoördinator, de privacy-officer, de vertrouwenspersonen, de functionaris gegevensbescherming en aandachtfunctionaris ondermijning. Tevens worden afspraken met de griffier gemaakt. |
| | Positionering/functionering vertrouwenspersoon. | De vertrouwenspersonen zijn en blijven aanspreekpunt voor vertrouwelijke meldingen over integriteit. Het aantal vertrouwenspersonen is eind 2018 | De vertrouwenspersonen bezoeken de teams om het vertrouwenswerk onder de aandacht te brengen. |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | versterkt om de diversiteit te waarborgen. De vertrouwenspersonen werken aan hun zichtbaarheid in de organisatie. | |
| Meldpunt vermoeden integriteitsschending inrichten | Instellen meldpunt voor vermoeden van integriteitsschendingen en opstellen protocol voor de werkwijze bij meldingen. | In het profiel voor de Integriteitscoördinator is opgenomen om deze meldpuntfunctie te beleggen bij integriteitscoördinator. | Hel meldpunt zal in 2020 worden opgezet. Goede afstemming met de functie van de vertrouwenspersonen en meldpunt Ondernijning is nodig. Rapportage over meldingen in de organisatie op het terrein van integriteit vindt nog niet plaats. Wel is hiervoor aandacht in de verslagen van de vertrouwenspersonen. In 2020 wordt gerapporteerd. Dit gebeurt volgens de landelijke richtlijnen rapportage integriteitsschendingen, die door het ministerie BIZA, IPO, VNG, Politie en Unie van Waterschappen gezamenlijk zijn ontwikkeld. |
| | Opstellen protocol voor politieke ambtsdragers | In september 2017 is een protocol vermoeden integriteitsschending politieke ambtsdragers vastgesteld. Dit protocol wordt toegepast. | Het 'Protocol vermoedens integriteitsschendingen politieke ambtsdragers gemeente Stichtse Vecht' wordt, op basis van ervaringen, herzien en in oktober 2019 voorgelegd aan de raad. |