Afvaardigingscommissie

Bijlagen verantwoording integriteitsonderzoek

Houten, 11 maart 2025

BIJLAGE 1 Motie onafhankelijk extern integriteitsonderzoek ambtelijk bestuurlijke samenwerking

Gewijzigde Motie

Gemeenteraad Houten: onafhankelijk extern integriteitsonderzoek ambtelijk bestuurlijke samenwerking

040-2024

Raadsvoorstelnummer: nvt
(keuze) - ***Naar aanleiding van agendapunt van de raad nr 3 'interpellatiedebat het directe vertrek van de interim directie Houten'***
De raad van de gemeente Houten in de vergadering bijeen d.d.: 9 juli 2024
Onderwerp: extern onderzoek naar ambtelijke – bestuurlijke samenwerking
De raad, **gehoord de beraadslaging,** **constaterende dat;** - er een urgent signaal is afgegeven door het directe vertrek van de voltallige interim directie over de zorgwekkende slechte ambtelijke- bestuurlijke samenwerking; - veiligheid en integriteit van medewerkers bij de gemeente Houten nooit in het geding mogen komen; - er sinds 2019 zorgen zijn en geïnvesteerd wordt in het verbeteren van de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking die al veel langer onder druk staat; - ondanks deze investering, de Ondernemingsraad (OR) meldt dat er sprake is van wantrouwen tussen college en medewerkers, gebrek aan collegialiteit binnen het college, ambities van het college die soms botsen met rechtmatigheid, onzuivere bejegening van ambtenaren en onveiligheid op de werkvloer; - de OR van mening is dat doorgaan op dezelfde manier 'schadelijk is voor alle betrokkenen'; - directe actie nodig is om recht te doen aan de urgente situatie die geschetst wordt door het

vertrek van de directie, de interim directie en de oproep van de OR;

van mening zijnde dat:
- het urgent en noodzakelijk is dat de raad een opdracht geeft tot het uitvoeren van een extern onderzoek, aangezien de signalen tot dusver onvoldoende zijn opgepakt en de onderste steen nu boven moet komen;
- de raad de opdrachtgever is van dit onderzoek, de onderzoeksopdracht bepaalt en het onderzoeksbureau selecteert.

Draagt de voorzitter van het seniorenconvent en de plaatsvervangend voorzitter van de raad op;

1. om als procesbegeleider een evenwichtige afvaardiging van de raad te ondersteunen in het op korte termijn laten uitvoeren van het onafhankelijk integriteitsonderzoek van de raad naar de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking van de gemeente Houten, waarbij in ieder geval onderzoek gedaan wordt naar:
   a. het voltallig college van burgemeester en wethouders, de brede huidige en vertrokken ambtelijke top en ambtelijke organisatie;
   b. de feiten over de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking van 2019 tot nu;
   c. de aanhoudende zorgen inzake ambtelijk-bestuurlijke samenwerking, waarbij medewerkers uitgenodigd worden om zich uit te spreken en alle signalen moeten worden onderzocht;
2. het onderzoek in september 2024 te laten afronden en voor te leggen aan de gemeenteraad om uiterlijk in het vierde kwartaal 2024 passende maatregelen te kunnen nemen.

En gaat over tot de orde van de dag.

Ondertekening en naam:

Anneke Dubbink	**Marcel van Gooswilligen**	**Robert Pelleboer**	**Bartjan Meier**
PvdA	**D66**	**CDA**	**Houten Anders!**

Agna van Rees	**Marian Aanen**	**Eef Stiekema**	**Willem Zandbergen**	**Pascal Oooms**
ChristenUnie	**Natúúrijk Houten**	**VVD**	**ITH**	**SGP**

Susan van Erp
GroenLinks

Bijlage 1A Bericht van de directie

Bericht van de directie (dd 2 juli 2024)

Vanaf 15 maart hebben wij nagenoeg wekelijks met het College gesproken over ambtelijk - bestuurlijke samenwerking. De afgelopen weken is dit onderwerp vol op de agenda geweest en in het bijzonder gisteren tijdens de heidag College - Directie.

Voor de directie zijn de uitkomsten teleurstellend, met als consequentie dat Alwin zijn rol als gemeentesecretaris vanaf heden neerlegt en de rol van algemeen directeur minimaal invult en dat Richard per direct stopt.

Het minimaal invullen van de rol als algemeen directeur bestaat uit het doen wat nodig is om de continuïteit te borgen. Daarnaast zal een beroep worden gedaan op onder andere de loco-gemeentesecretaris.

Wij hopen dat de nieuwe directie succesvoller zal zijn in de samenwerking met het College en danken iedereen voor de samenwerking.

Aan de voorzitter van het seniorenconvent, dag Anneke,

Voorafgaand aan ons korte interne bericht over ons vertrek hebben we de managers in de gemeente bijgepraat over de achtergronden van ons besluit. Voor de meeste managers is die achtergrond wel bekend. De managers hebben vervolgens hun teams ingelicht.
We hebben ons bericht bewust kort gehouden. We spreken onze teleurstelling uit over de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. En richten ons daarmee tot het voltallige college. Dat we ons tot het voltallige college richten heeft alles te maken met de gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontstane situatie en het feit dat het college te weinig zelfreinigend vermogen heeft laten zien. De afgelopen week werd dat voor ons nog eens teleurstellend duidelijk.

Inmiddels krijgen we diverse signalen, vanuit de raad, dat er behoefte is aan meer duiding. We gaan er van uit dat burgemeester die duiding kan en wil geven. We vinden dat we vanuit onze rol als interim directie een voldoende stevig signaal hebben gegeven. En dat was in onze ogen ook dringend nodig. Er moet wat gebeuren. Maar wij voelen ons niet in positie te interveniëren in het politieke domein. Daarom met enige schroom deze mail waarin we iets meer duiding geven op ons bericht. We beperken ons tot enkele hoofdpunten.
Maar voordat we daartoe komen willen we nog een duidelijk punt maken. We hebben begrepen dat ons vertrek suggestief gebruikt wordt op de website ‘geenhoutenhub.nl’. Nadrukkelijk willen we stellen dat ons vertrek op geen enkele wijze in verband staat met Houten-hub of de besluitvorming daaromtrent.

Reden vertrek interim directie:

- Al ruim voor onze komst naar Houten is er sprake van onveiligheid op de werkvloer en een zorgwekkend slechte ambtelijk-bestuurlijke samenwerking.
- De problemen en incidenten rond die slechte samenwerking en het gebrek aan veiligheid doen zich vooral voor rond dossiers van de coördinerend portefeuillehouder ruimte
- Zorgelijk is dat er sprake is van een ongewijzigd gedragspatroon waarbij dusdanig veel van ambtenaren wordt gevraagd dat de ambtelijke integriteit in het geding komt.
- Er zijn met het vertrek van ambtenaren en via rapporten voldoende verontruste signalen afgegeven. Ook zijn er diverse interventies geweest.
- De Houtense ambtenaren zijn maximaal loyaal, bewust ook van het feit ze in een politiek-bestuurlijke organisatie werken en ook beseffen de ambtenaren dat in het kader van zelfreflectie er ook naar de organisatie kan worden gekeken. Maar de rek is er uit, het vertrouwen is weg, er zijn te vaak grenzen overschreden.
- Ook het signaal dat is afgegeven door een gerenommeerd extern bureau dat ze met de betreffende portefeuillehouder onder gelijkblijvende condities niet meer voor Houten verder willen werken is veelzeggend.
- We zien aldus met een ongewijzigde samenstelling van het college geen oplossing voor de ontstane situatie.

Hier willen we het bij laten. En hopen dat we voldoende tegemoet zijn gekomen aan de wens van ons meer duiding te krijgen.

BIJLAGE 1B Brief van de ondernemingsraad

Ondernemingsraad
Gemeente Houten

College van burgemeester en wethouders
CC Seniorenconvent, via de griffier

Datum	Uw kenmerk	Uw brief van	Ons kenmerk	Bijlagen
4 juli 2024	-	-	-	n.v.t.

Onderwerp
Oproep ondernemingsraad Ambtelijk-bestuurlijke samenwerking

Geacht college van burgemeester en wethouders,

De ondernemingsraad is zeer geschrokken deze week van het feit, dat de twee interim-directeuren per direct hun functie hebben neergelegd. Zij geven hiermee een duidelijk signaal af. Het gaat al lange tijd niet goed in de organisatie, en dan met name op het vlak van de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Zo is er onder andere wantrouwen tussen college en medewerkers, geen collegialiteit binnen het college, ambities van het college die soms botsen met de rechtmatigheid en onzuivere bejegening van ambtenaren, waarbij zelfs bedreigingen zijn geuit. De persoonlijke integriteit van ambtenaren komt in het geding. Dit alles leidt tot onveiligheid op de werkvloer.

Er wordt al langere tijd gesproken over het verbeteren van de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Er zijn inderdaad acties ondernomen: er zijn Koffie-Connect-bijeenkomsten met afvaardigingen van het personeel gehouden, heisessies met college, MT, en een afvaardiging van de raad, in diverse samenstellingen. Na het vertrek van Aletta Barink hadden we juist een licht vertrouwen gekregen door de bereidheid van Alwin Oortgiesen en Richard Sessink om onder voorwaarden nog langer te blijven. Zij hebben geprobeerd het college en de organisatie te ondersteunen bij het verbeteren van de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Dat waardeert de ondernemingsraad zeer.

In de samenwerking met de burgemeester zien we de nodige verbeteringen, maar nog niet in de samenwerking met de wethouders. Er is sprake van hardnekkige gedragspatronen. Dit spitst zich vooral toe op de coördinerend wethouder Ruimtelijke Ordening. De ondernemingsraad spreekt echter het hele college aan, omdat het vanuit collegiaal bestuur een gedeelde verantwoordelijkheid heeft.

Wij verzoeken u hierbij dringend om tot een effectieve oplossing van het probleem te komen. De ondernemingsraad vreest anders voor nog meer vertrekkend personeel in deze toch al krappe arbeidsmarkt en het eventueel opstappen van ook de derde directie gedurende deze collegeperiode. Er zijn te veel escalaties; dit mag niet langer genegeerd worden. Op deze manier doorgaan is schadelijk voor alle betrokkenen.

Geacht college, wij zien uit naar uw reactie.
Gezien het feit dat de gemeenteraad meer op afstand staat van de gemeentelijke organisatie, maar er wel een relatie is tussen de raad en het college, sturen wij deze brief in cc naar het seniorenconvent.

Met vriendelijke groet,

De ondernemingsraad

BIJLAGE 2 Memo Opdrachtomschrijving

Memo Opdrachtomschrijving voor uitvraag offertes 'Integriteitsonderzoek'
Van : afvaardigingscommissie gemeenteraad Houten
Datum : 29 juli 2024
Betreft : opdrachtomschrijving integriteitsonderzoek

Inleiding
Op 9 juli 2024 heeft de voltallige gemeenteraad van de gemeente Houten besloten dat het urgent en noodzakelijk is op korte termijn een extern integriteitsonderzoek te laten uitvoeren.
De directe aanleiding hiervoor is het signaal dat door de (interim) directie is afgegeven in een mail op 2 juli 2024 over de zorgwekkende slechte ambtelijke- bestuurlijke samenwerking. Daarnaast heeft de Ondernemingsraad (OR) op 4 juli 2024 kenbaar gemaakt dat er sprake is van wantrouwen tussen college en medewerkers, er een gebrek aan collegialiteit binnen het college is, ambities soms botsen met rechtmatigheid, onzuivere bejegening van ambtenaren en onveiligheid op de werkvloer[1].
De gemeenteraad heeft uitgesproken dat veiligheid en integriteit van medewerkers bij de gemeente Houten niet in het geding mogen komen.
Er is een afvaardigingscommissie van vier fractievoorzitters/raadsleden gevormd die het mandaat heeft als opdrachtgever voor de uitvoering het integriteitsonderzoek. De afvaardigingscommissie wordt procesmatig ondersteund door de plaatsvervangend voorzitter van de gemeenteraad (tevens raadslid) en de voorzitter van het seniorenconvent (tevens raadslid).

Wat wij vragen
Gezien de urgentie en het belang van een veilige en effectieve bestuurlijk-ambtelijke samenwerking zoekt de afvaardigingscommissie namens de gemeenteraad van de gemeente Houten een bureau dat zorg draagt voor een onderzoek dat zich kenmerkt door voortvarendheid, zorgvuldigheid, gedragenheid en -door de feiten op tafel te krijgen- kan bijdragen aan c.q. richting geeft aan oplossingen en/of maatregelen.
De doelstelling is het onderzoek bij eind september af te ronden, om uiterlijk in Q4 2024 passende maatregelen te kunnen nemen.
De opdracht in de motie is de leidraad voor de uitvoering van het onderzoek, daarin zijn de volgende onderdelen benoemd:

"Draagt de voorzitter van het seniorenconvent en de plaatsvervangend voorzitter van de raad op; om als procesbegeleider een evenwichtige afvaardiging van de raad te ondersteunen in het op korte termijn laten uitvoeren van het onafhankelijk integriteitsonderzoek van de raad naar de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking van de gemeente Houten, waarbij in ieder geval onderzoek gedaan wordt naar:

a. het *(huidige)* voltallig college van burgemeester en wethouders, de brede huidige en vertrokken ambtelijke top *waarbij de afvaardigingscommissie heeft aangegeven eveneens teammanagers, programmamakers en de griffier te betrekken;*
b. de feiten over de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking van 2019 tot nu (*op basis van gedocumenteerde -inclusief nog vertrouwelijke- stukken en gesprekken);*
c. de aanhoudende zorgen inzake ambtelijk-bestuurlijke samenwerking, waarbij medewerkers uitgenodigd worden om zich uit te spreken en alle signalen moeten worden onderzocht;

Het onderzoek in september 2024 te laten afronden en voor te leggen aan de gemeenteraad om uiterlijk in het vierde kwartaal 2024 passende maatregelen te kunnen nemen."

De afvaardigingscommissie wil graag inzicht in de werkwijze van het bureau. Dit hoeft niet uitputtend, de afvaardigingscommissie ziet -in elk geval- graag een korte beschrijving van de volgende inhoudelijke aandachtspunten:

- Ten aanzien van de uitvoering van het onderzoek verwacht de afvaardigingscommissie dat er een transparant onderzoeksprotocol wordt gevolgd, waarmee verwachtingen naar betrokkenen kunnen worden gemanaged en zorgvuldigheid wordt geborgd. De commissie ontvangt graag het onderzoeksprotocol als bijlage bij de offerte.

[1] Het mailbericht van de interim directie d.d. 2 juli en de brief van de OR d.d. 4 juli zijn als bijlagen bijgevoegd.

- De afvaardigingscommissie ontvangt graag een inschatting van het aantal individuele gesprekken dat het bureau verwacht nodig te hebben. Indien mogelijk krijgt de afvaardigingscommissie graag inzicht op welke wijze het bureau al dan niet een selectie maakt in het voeren van gesprekken.
- De afvaardigingscommissie ziet graag een uitwerking op welke wijze het bureau invulling wil geven aan de ‘uitnodiging aan medewerkers om zich uit te spreken’. Daarbij is het uitgangspunt dat het bureau e.e.a. organiseert en faciliteert.
- De afvaardigingscommissie verzoekt het bureau inzicht te geven op welke wijze zij borgt het onderzoek enerzijds niet onnodig te juridiseren, en anderzijds niet te algemeen wordt.
- Ten aanzien van feitenonderzoek verwacht de afvaardigingscommissie dat de signalen die al gegeven zijn en die tijdens het onderzoek naar boven komen, door het bureau worden gekwalificeerd (geduid) zodat er door de opdrachtgever handvaten en handreikingen kunnen worden gegeven voor oplossingen en maatregelen. De afvaardigingscommissie verzoekt het bureau aan te geven welke definitie zij hanteert als het gaat om een feitenonderzoek, in het bijzonder welke bronnen daaronder vallen.
- De afvaardigingscommissie verzoekt het bureau inzicht te geven welke (generieke) werkwijze het bureau hanteert ten aanzien van communicatie vooraf, tijdens en bij oplevering van het onderzoek. Zo mogelijk verneemt de afvaardigingscommissie graag welke verantwoordelijkheid volgens het bureau passend is bij de afvaardigingscommissie als opdrachtgever.
- De afvaardigingscommissie verzoekt het bureau inzicht te geven of naast het uitvoeren van het onderzoek, aanvullende advisering en begeleiding van de afvaardigingscommissie tot de mogelijkheden behoort.
- De afvaardigingscommissie staat open voor en verneemt graag suggesties van het bureau om de onderzoeksvraag verder aan te scherpen.

Ten aanzien van het projectmanagement verwacht de afvaardigingscommissie dat de offerte inzicht geeft in:

- het gehanteerde uurtarief en de opbouw van de kosten;
- de planning op hoofdlijnen en inschatting van de doorlooptijd (optimale scenario zonder vertragingen);
- de opzet van de eindrapportage (inhoudsopgave en indicatief aantal pagina’s);
- de cv’s van de onderzoekers die door het bureau worden ingezet voor de uitvoering van dit onderzoek.

Verzoek is uw offerte uiterlijk maandag 12 augustus 2024 aan te leveren. De offerte kan gemaild worden aan de procesbegeleiders xxxx.
De offertegesprekken met de afvaardigingscommissie zijn gepland op donderdag 15 augustus a.s. (middag) en/of vrijdag 16 augustus a.s. (middag).

BIJLAGE 3 Beoordelingsformulier offertes

Beoordelingsformulier offertes

Bureau ……..

Aandachtspunt	Beoordeling afvaardigingscommissie
aanscherping onderzoeksvraag	
transparant onderzoeksprotocol	
inschatting van het aantal individuele gesprekken en selectiewijze	
uitwerking ‘uitnodiging aan medewerkers om zich uit te spreken’	
Balans in niet onnodig juridiseren en anderzijds niet te algemeen worden	
Wijze van kwalificatie van signalen uit feitenonderzoek Definitie feitenonderzoek	
werkwijze ten aanzien van communicatie vooraf, tijdens en bij oplevering van het onderzoek	
Mogelijkheid aanvullende advisering en begeleiding	
het gehanteerde uurtarief en de opbouw van de kosten	
de planning op hoofdlijnen en inschatting van de doorlooptijd	
de opzet van de eindrapportage	
de cv’s van de onderzoekers	

BIJLAGE 4 Overzicht marktverkenning

Overzicht marktverkenning

Bureau A (gesprek 16 juli 2024)		
Contouren onderzoeksopzet	**Aandachtspunten aangereikt door het bureau**	**Beschikbaarheid en inschatting doorlooptijd**
• Feitenonderzoek inzake bejegening (gedrag) en of sprake is van schending integriteit • Toetsing a.d.h.v. gedragscode , algemeen juridisch kader, ambtenaren wet / ARBO • Aanpak op basis van vooraf afgestemd onderzoeksprotocol • Gesprekken op basis van vrijwilligheid, niet anoniem (= principe) • Gespreksverslagen zijn niet anoniem, wel vertrouwelijk • Bureau kan aanbevelingen doen (is keuze) naar aanleiding van de uitkomsten • Stel vooraf spelregels op voor uitvoering en rapportage en bespreking in de raad (inzake vertrouwelijkheid hangende besluiten) • Raad als opdrachtgever met afvaardigingscommissie is werkbaar	• Scope van de onderzoeksopdracht is cruciaal, bureau kan ondersteunen in het scherp(er) formuleren van de opdracht • Maak onderscheid tussen feitenonderzoek en verbeteren ambtelijke samenwerking (dit wordt een opdracht aan de gemeentesecretaris). A richt zich op feitenonderzoek • Communiceer gericht en uitsluitend over proces gedurende de uitvoering van het onderzoek • Bepaal positie van de griffier (wel /niet binnen scope doelgroep) • Bespreek bereidheid medewerking van OR bij het onderzoek (OR verhoudt zich normaal gesproken tot de gemeentesecretaris, niet tot de raad)	• Adviseur en twee onderzoekers • Op basis van 20-25 gesprekken doorlooptijd aug/september, rapportage eind september (afhankelijk van beschikbaarheid van de te interviewen personen) Gesprekken met college, ambtelijke top (inclusief vertrokken directieleden), programmaleiders en medewerkers
NB A heeft aangeven een klantrelatie te hebben met de gemeente Houten vanuit de vestiging Den Haag (maart 2024). Indien onafhankelijk is bedoeld als ‘extern’ onderzoek kan A dit onderzoek uitvoeren.		

Bureau B (gesprek op 16 juli 2024)		
Contouren onderzoeksopzet	**Aandachtspunten aangereikt door het bureau**	**Beschikbaarheid en inschatting doorlooptijd**
• Persoonsgericht onderzoek en feitenonderzoek naar aanleiding van signalen door middel van interviews met als doel waarheidsvinding over bejegening. • Maken onderscheid tussen feiten, beleving en intenties (niet onnodig juridiseren), wel objectiveren van gedragingen • Toetsing adhv interne regels (gedragscode); algemeen juridisch kader, ambtenaren wet / ARBO en rol integriteit bestuurlijk/ambtelijk • Starten van gesprek met de OR als bron van de signalen • Meldpunt inrichten via email of telefoon • Aanpak op basis van vooraf afgestemd onderzoeksprotocol • Gesprekken op basis van vrijwilligheid, niet anoniem (= principe) • Rapportage omvat conclusies op basis van vooraf bepaalde / besproken referentiekaders (zie boven), bevat richtinggevende adviezen, maar nooit oplossingen of maatregelen inzake personele consequenties. Dit is aan de opdrachtgever. Richtinggevende adviezen hebben uitsluitend betrekking op organisatieniveau	• Scope van de motie is breed en reikt ver terug, vraagt om aanscherping en managen van verwachtingen • Naast persoonsgericht onderzoek is het mogelijk om een cultuuronderzoek te doen (toekomstgericht), maar dit is nog te vroeg. En beeldvormend onderzoek (korte inventarisatie), inschatting is dat dit niet diep genoeg gaat. • Communiceer bij voorkeur beperkt, maar indien nodig uitsluitend over proces gedurende de uitvoering van het onderzoek. Kom als raad met één boodschap ná afronding van het onderzoek. • Houd rekening met feit dat mensen tijdens hoor – en wederhoor ondersteuning meenemen (advocaat, vertrouwenspersoon ed) • De raad dient op de hoogte te worden gebracht van de uitkomsten: hoofdrapport is abstract, detail (herleidbaar) rapportage is vertrouwelijke bijlage. Realiseer je dat in kader van de WOO er weinig ruimte is voor geheimhouding	• Uitgaande van afgerond offertetraject medio augustus is doorlooptijd 8 -10 weken realistisch • Vooralsnog inschatting dat 25-30 gesprekken nodig zijn Gesprekken met college, ambtelijke top (inclusief vertrokken directieleden), programmaleiders en aanmeldingen nav meldpunt
NB Navraag bij bureau B leert dat Bureau B in 2016 een opdracht heeft uitgevoerd voor de gemeente Houten		

Bureau C (gesprek op 17 juli 2024)		
Contouren onderzoeksopzet	**Aandachtspunten aangereikt door het bureau**	**Beschikbaarheid en inschatting doorlooptijd**
• Focus op feitenonderzoek naar vermeende integriteitsschendingen om een helder begrip te krijgen wat er wel speelt • Toetsing a.d.h.v. interne regels (gedragscode); algemeen juridisch kader, ambtenaren wet / ARBO • Onderzoek maakt signalen concreet en brengt gedragingen in beeld • Gesprekken op basis van vrijwilligheid, niet anoniem (= principe) • Meldpunt inrichten via email of telefoon • Aanpak op basis van vooraf afgestemd onderzoeksprotocol • Gespreksverslagen zijn niet anoniem, wel vertrouwelijk, direct na gesprek wordt samenvatting van gesprek voorgelegd voor akkoord/ gezien door geïnterviewde • Feitenonderzoek resulteert niet in juridisch rapport, kan wel het vervolg zijn, dat is aan de opdrachtgever	• Integriteitsonderzoek is een containerbegrip, zorg voor goede formulering over de doelstelling • Besteed tijd aan de voorkant van het proces om doelstellingen en spelregels helder te krijgen, • Voorkom phishing-expeditie, wees vooraf duidelijk wie de geïnterviewden zijn, aanmeldingen via meldpunt verloopt volgens protocol (ook vooraf helder) • Gesprekken zijn intensief, variëren gemiddeld 3-4 uur per gesprek. Zorg voor nazorg / opvang • C heeft ook dienstverlening in verbeterprogramma's, trainingen • C let op efficiëntie in de uitvoering als het gaat om aantal gesprekken, voorkom onnodige belasting ook gezien intensiteit voor mensen en met ook op de kosten	• Twee onderzoekers, uitgaande van 1 week doorlooptijd voor maken van offerte, is de doorlooptijd van het onderzoek minimaal 6 weken
NB Navraag bij Bureau C leert dat C in april 2024 een onderzoek heeft uitgevoerd in opdracht van de gemeente Houten. Dit onderzoek is eind mei 2024 afgerond en het dossier is gesloten.		

Bureau D (gesprek op 17 juli 2024)		
Contouren onderzoeksopzet	**Aandachtspunten aangereikt door het bureau**	**Beschikbaarheid en inschatting doorlooptijd**
• Starten met vooronderzoek en pas daarna met onderzoek naar integriteitschendingen. • Het vooronderzoek moet nut en noodzaak aantonen of er een vermoeden is tot integriteitschending en op basis daarvan een integriteitsonderzoek, dat is per definitie onderzoek naar een persoon. • In het vooronderzoek is niemand 'verdacht' en worden mensen uitgenodigd hun verhaal te doen. Dat kan anoniem, want niet beschuldigend. • Het bureau is gespecialiseerd in het doen van persoonsgerichte integriteitsonderzoeken en indien er sprake is van signalen, zoals in Houten. • Toetsing a.d.h.v. interne regels (gedragscode); algemeen juridisch kader, ambtenaren wet / ARBO • Meldpunt / verklaringen verzamelen is mogelijk, ook anoniem in vooronderzoek. • Rapportage vooronderzoek en rapportage integriteitsonderzoeken is verschillend.	• Besteed tijd aan de voorkant van het proces om doelstellingen helder te krijgen, manage de verwachtingen. • Realiseer je dat onderzoek doen naar 'integriteitschending' beladen is voor betrokkenen. • De focus ligt dan minder op inzicht krijgen over het waarom van de slechte samenwerking • Voorkom 'phishing expeditie', zorgvuldigheid nodig • Bij persoonsgericht integriteitsonderzoek is uitgangspunt dat er een melder is, een beschuldigde en een getuige, dit type onderzoek heeft langere doorlooptijd i.v.m. zorgvuldigheid (bv doorlooptijd van 2 weken voor akkoord op gespreksverslag) • Het kan voorkomen dat er na het vooronderzoek opnieuw gesprekken gevoerd moeten worden met dezelfde personen (indien er geen verslagen gemaakt worden in het vooronderzoek).	• Twee onderzoekers, inschatting doorlooptijd van een vooronderzoek is vier weken. Doorlooptijd persoonsgerichte integriteitsonderzoeken is lastiger in te schatten.
NB Navraag leert dat Bureau D niet eerder een opdracht heeft uitgevoerd voor de gemeente Houten.		

BIJLAGE 5 Q&A ‘s

Q&A t.b.v. medewerkersbijeenkomst ambtelijke organisatie augustus 2024

1. Waarom heeft de gemeenteraad besloten tot dit onderzoek en waarom nu?	Door de gemeenteraad zijn signalen ontvangen, dat problemen worden ervaren in de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Volgens deze signalen zijn die problemen voelbaar in de ambtelijke organisatie. Deze signalen zijn van zodanig gewicht dat dit onderzoek op zijn plaats wordt geacht. De informatiebrief bestaat uit algemeen geformuleerde overwegingen. Dit is opzettelijk gedaan, omdat alle vorm van vooringenomenheid of bevooroordeeldheid moet worden voorkomen. Dit geeft de ruimte aan zowel de betrokkenen als de onderzoekers om zo open mogelijk in gesprek te gaan.
2. Waarom wordt dit onderzoek begeleid door raadsleden?	Het onderzoek is ingesteld door de raad, ter uitvoering van een door de raad unaniem aangenomen motie, die bepaalt dat het onderzoeksproces vanuit de raad wordt begeleid.
3. Aan wie levert het bureau het rapport op?	Aan de gemeenteraad, de opdrachtgever.
4. Wat houdt een integriteitsonderzoek in?	Integriteit is een breed begrip en speelt op alle niveaus en in allerlei vormen een rol, ook in de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Het onderzoek moet in beeld brengen of sprake is van feiten en omstandigheden in het kader van die samenwerking die de integriteit raken. Daarom wordt gesproken van een integriteitsonderzoek. Als sprake is van schending van de integriteit door één of meerdere betrokkenen, dan zal dit onderzoek daarin een zo feitelijk en objectief mogelijk inzicht geven Dat betekent niet dat de feiten die worden onderzocht nu al vast zouden staan.
5. Wat wordt in dit kader verstaan onder een integriteitsschending? Met andere woorden; op welke gedragingen / handelingen richt dit onderzoek zich? En dus ook; waar richt het onderzoek zich niet op?	Het begrip integriteitsschending laat zich op voorhand niet eensluidend definiëren. In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat het kan gaan om grensoverschrijdend gedrag in de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking, dat bedoeld of onbedoeld één of meer negatieve effecten heeft gehad (of door één of meer betrokkenen zo is ervaren). Daarnaast kan het gaan om gedrag dat op een andere manier in strijd is met een behoorlijkheidsnorm, bijvoorbeeld doordat is geprobeerd een ander te bewegen tot handelen in strijd met een kernwaarde waar die zich aan heeft te houden. Er is op voorhand geen reden om aan te nemen dat er sprake is van belangenverstrengeling, misbruik van informatie of het aannemen van giften, zodat het onderzoek zich daar in principe ook niet op zal richten. Er is ook geen sprake van een cultuur- of draagvlakonderzoek; het gaat om het vaststellen en juridisch kwalificeren van objectieve feiten.
6. Hoe ziet een integriteitsonderzoek eruit?	Het onderzoek start doornemen van relevante documenten waaruit zou kunnen blijken wat er is voorgevallen. De tweede stap in het onderzoek is het interviewen van de betrokken personen, zoals ook in de motie is weergegeven. Daarnaast kunnen medewerkers kenbaar maken in gesprek te willen met de onderzoekers.

	Dit leidt tot de derde stap, de rapportage, waarin een antwoord wordt gegeven op de vooraf geformuleerde onderzoeksvraag of er sprake is geweest van integriteitsschending. Bij de beantwoording daarvan zullen alleen feiten en omstandigheden worden betrokken die de onderzoekers deugdelijk hebben kunnen vaststellen en waarderen. Er wordt in geen geval lichtvaardig geconcludeerd. Op grond van de rapportage zal de raad zich beraden op eventuele vervolgstappen. De raad kan geen rechtspositionele of organisatorische maatregelen nemen. De raad zal (via het college) het rapport in handen geven van de gemeentesecretaris.
7. Hoe is de samenstelling van de afvaardigingscommissie bepaald?	De fractievoorzitters hebben hiervoor een afgewogen keuze gemaakt , 2 oppositie- en 2 coalitiefractievoorzitters.
8. Waarom heeft het zo lang geduurd voordat het onderzoek start?	De procesbegeleiders zijn op 13 juli 2024 direct van start gegaan met het zoeken naar bureaus en hebben verkennende gesprekken gevoerd. Daarna zijn offertes gevraagd en heeft de afvaardigingscommissie selectiegesprekken gevoerd en heeft daarna een keuze gemaakt.
9. Waarom hebben jullie gekozen voor CAPRA?	De afvaardigingscommissie en de procesbegeleiders menen dat medewerkers van CAPRA zich hebben gekwalificeerd door hun kennis en ervaring in complexe ambtelijk-bestuurlijke situaties en dat hun werkwijze goed aansluit bij hetgeen de Raad heeft meegegeven in de motie als onderzoeksvragen.
10. Wie zijn de onderzoekers van Capra?	Dhr. V.L.S. van Cruijningen en dhr. V. Stavleu. Beiden zijn advocaat en hebben ruimschoots ervaring met de ambtelijke omgeving en de complexe ambtelijk-bestuurlijke samenwerking. Vanuit hun professie zijn zij opgeleid voor en hebben zij ervaring met het zo objectief mogelijk onderzoeken en vaststellen van feiten. Dat is ook hun opdracht. Zij voeren het onderzoek zelfstandig uit, op basis van het protocol dat zij daartoe hanteren. Dat protocol waarborgt de door hen in acht te nemen zorgvuldigheidseisen, waaronder het belangrijke beginsel van hoor en wederhoor.
11. Wanneer is het onderzoek klaar?	De hoop is dat eind oktober 2024 tot afronding van het onderzoek kan worden overgegaan. Het is op dit moment echter nog niet goed vast te stellen wat de uiteindelijke omvang van het onderzoek zal worden. Dat hangt mede af van wat de onderzoekers aantreffen, hoeveel betrokkenen zich melden en wat op basis van het onderzoek naar voren komt. Zorgvuldigheid staat voorop, wat maakt dat het onderzoek mogelijk uitloopt als de zorgvuldigheid dat vereist.
12. Is het rapport openbaar of vertrouwelijk?	De rapportage is vertrouwelijk en wordt uitsluitend aan de opdrachtgever verstrekt. Als daartoe aanleiding bestaat, kan na overleg tussen de onderzoekers en de raad worden besloten dat het rapport (geanonimiseerd) met een andere partij wordt gedeeld en/of (gedeeltelijk) openbaar wordt gemaakt. Hiertoe wordt niet lichtvaardig overgegaan, omdat het vertrouwelijke karakter zwaar weegt. De verslagen van de gevoerde gesprekken zijn en blijven vertrouwelijk.
13. Wat gebeurt er als ik een email stuur aan de	De e-mail wordt uitsluitend door de onderzoekers gelezen. Zij beoordelen de inhoud van de e-mail en nemen contact op met

onderzoekers?	de betrokkene. Als dit contact uiteindelijk niet leidt tot een interview, dan blijft de e-mail volledig vertrouwelijk en wordt deze niet inhoudelijk betrokken bij de rapportage. Als de e-mail wel wordt betrokken bij de rapportage, dan is dat na overleg met de betrokkene en dan zal met de betrokkene ook nader worden gesproken tijdens een interview met de onderzoekers.
14. Hoe weet ik dat mijn mail en gesprek vertrouwelijk wordt behandeld?	De onderzoekers hebben de opdracht daartoe gekregen. Op basis van hun protocol en de gedragsregels voor advocaten waaraan zij zijn onderworpen, zullen zij die vertrouwelijkheid niet doorbreken. Op overtreding van een geheimhoudingsplicht staan straffen of maatregelen. Zie art. 2:5 Awb jo art. 272 WvSr resp. art. 46 Advocatenwet.
15. Hoe lang duurt een gesprek met de onderzoekers?	Dat hangt in hoofdzaak af van de inhoud van het interview. De ervaring van de onderzoekers is dat een interview kan variëren van een half uur tot twee uur. Het interview duurt niet langer dan noodzakelijk en niet langer dan gewenst door de betrokkene zelf. Het interview vindt enkel plaats op basis van vrijwilligheid van de betrokkene zelf.
16. Waar vinden de gesprekken plaats?	Er is getracht een locatie te vinden die niet ver van de werkplek van de betrokkenen is gelegen, maar die wel de gepaste discretie waarborgt. De locatie is daarom buiten het gemeentehuis. In de uitnodiging voor het interview wordt de locatie voorgesteld. Als redenen bestaan om het interview elders te laten plaatsvinden, dan kan daarover in overleg tussen de betrokkene en de onderzoekers worden besloten.
17. Kan het gesprek plaatsvinden in werktijd? Moet ik mijn leidinggevende informeren dat ik een gesprek heb met de onderzoekers?	Een interview vindt plaats tijdens werktijd. Afhankelijk van de afspraken en de gebruiken op de afdeling van de betrokkene, is het naar eigen inschatting of de leidinggevende over het plaatsvinden ervan moet worden geïnformeerd.
18. Kan ik iemand meenemen als ik op gesprek ga met de onderzoekers?	Ja. Het interview vindt plaats met de betrokkene zelf, maar het staat de betrokkene vrij om iemand mee te nemen. Dit kan iemand uit de persoonlijke omgeving zijn, een vertrouweling of een raadgever. Dit is naar eigen inschatting van de betrokkene. De onderzoekers zullen in de uitnodiging verzoeken het tevoren kenbaar te maken wie er mee komt. Eventuele kosten zijn – in beginsel- voor eigen rekening.
19. Wat kunnen redenen zijn om een medewerker niet uit te nodigen voor gesprek?	Dit kan gebeuren wanneer het onderwerp buiten de scope van het onderzoek valt. De onderzoekers maken een afweging of er een directe relatie met de onderzoeksopdracht bestaat en of wat de betrokkene zegt te willen inbrengen iets kan toevoegen aan de door hen te verzamelen informatie. Zij nemen daarover contact op met de betrokkene, om dit te bespreken en uit te leggen.
20. Wordt er een verslag gemaakt van het gesprek en wat gebeurt daar dan mee? Is het anoniem?	Ja. Het verslag wordt eerst in concept gedeeld met de betrokkene. Nadat de betrokkene bevestigt dat de inhoud van het verslag een juiste weergave van het interview geeft, wordt het verslag vastgesteld. Enkel het vastgestelde gespreksverslag maakt onderdeel uit van de rapportage. Het concept wordt verwijderd. De verslagen zijn in principe op naam en zijn een vertrouwelijke

	bijlage bij het rapport. Bij hoge uitzondering -te beoordelen door de onderzoekers- kunnen in overleg andere afspraken worden gemaakt.
21. Kunnen we ook als team een gesprek aanvragen met de onderzoekers? Zo nee, waarom niet?	Nee, dat is niet mogelijk. Een interview is bedoeld om een zo objectief mogelijk beeld van de feiten en omstandigheden te verkrijgen. Tijdens een gesprek met meerdere betrokkenen tegelijk kan beïnvloeding van de betrokkenen onderling plaatsvinden. Dat kan het vaststellen en waarderen van de bevindingen hinderen. Ook kan de betrouwbaarheid van de bevindingen achteraf in twijfel worden getrokken.
22. Worden de vertrouwenspersoon en de bedrijfsarts ook betrokken in het onderzoek? Waarom wel / niet?	Nee. De rol van deze actoren is vertrouwelijk van aard. Medewerkers moeten zich zo veel mogelijk vertrouwd voelen bij deze functionarissen, waardoor de onderzoekers niet kunnen verlangen dat zij vertrouwelijk verkregen informatie (al dan niet per abuis) delen.
23. Wat gaat de gemeenteraad met het rapport doen?	De raad zal op basis van de rapportage een standpunt innemen over de bevindingen en conclusies en zal naar aanleiding daarvan handelen op de manier die haar past.
24. Kan het zijn dat door wat ik als medewerker tegen de onderzoekers heb gezegd een wethouder een motie van wantrouwen krijgt?	Nee, niet direct. De onderzoekers kunnen feiten en omstandigheden uitsluitend vaststellen als deze voldoende zijn te verifiëren. Dat betekent dat een feit dat bijvoorbeeld slechts uit één interview volgt, niet kan worden vastgesteld en niet direct tot een bepaald effect kan leiden. Als de betrokkene iets verklaart dat wordt erkend, ook door anderen wordt bevestigd en/of steun vindt in ander bewijs, kan dat wel tot de gevolgen leiden die daarbij passen.
25. Krijgt het college c.q. krijgen de collegeleden gelegenheid om een reactie op het rapport voor te bereiden voordat het rapport openbaar wordt?	Als blijkt dat bevindingen zich richten tot één of meerdere collegeleden, dan zullen zij daarvan op de hoogte worden gebracht en in de gelegenheid worden gesteld daarop te reageren vóórdat het definitieve rapport wordt uitgebracht. Dat komt voort uit het belangrijke beginsel van hoor en wederhoor (zie ook vraag 12).
26. De gemeente schakelt Capra ook in bij arbeidsgeschillen, botst dat niet?	Voor zover de rol en positie van Capra moeten zij gedragsrechtelijk heel helder zijn: zij zijn advocaat en doen een feitenonderzoek ter behartiging van het belang van de gemeente, dat bestaat in het verkrijgen van een objectief beeld van de relevante feiten. Het onderzoek heeft tot doel het bevoegde bestuursorgaan, de raad, in staat te stellen om ten aanzien van die feiten haar (juridische) positie te bepalen. Anders dan andere advocaten van Capra hebben zij zelf geen betrokkenheid bij zaken van de gemeente Houten. Omwille van de vereiste transparantie verwijzen zij in elke uitnodiging/bevestiging naar het protocol en lichten e.e.a. aan het begin van elk gesprek toe. Die toelichting wordt vervolgens in elk gespreksverslag opgenomen (samengevat), zodat dit ook op schrift vastligt.
27. Kunnen ook medewerkers die uit dienst zijn gegaan	Eenieder die meent informatie te hebben die past binnen de reikwijdte van de onderzoeksopdracht kan zich bij Capra melden, via het adres houten@capra.nl. Het moet dan gaan om

zich melden?	wetenschap van feiten en omstandigheden uit eigen waarneming of van horen zeggen, betrekking hebbend op (de integriteit in) de ambtelijk-bestuurlijke samenwerking, die zich hebben voorgedaan in de periode tussen 2019 en nu. Wie zich meldt hoeft -op basis van het protocol- niet te voldoen aan de criteria van de klachtenregeling van de gemeente Houten. Gezien de reikwijdte van de opdracht is er geen reden om mensen met (mogelijk) relevante ervaringen van langer dan een jaar geleden uit te sluiten, of ze nu weg zijn bij de gemeente of niet.
28. Hoe verhoudt zich dit tot het indienen van een officiële klacht?	De geboden mogelijkheid om deel te nemen aan dit onderzoek kan de neiging onderdrukken om een officiële klacht kenbaar te maken of meldingen te doen. Als dat toch gebeurt komen we voor de vraag te staan of het aangewezen is zo'n klacht of melding apart in behandeling te nemen, te parkeren of mee te nemen in het onderzoek. Dat zal Capra dan met de klager/melder bespreken, rekening houdend met de speelruimte die de regelingen waar men zich dan beroept daarvoor bieden. Vooralsnog is er geen aanleiding te veronderstellen dat die complicatie zich zal voordoen.
29. Wie krijgen inzage in die vertrouwelijke bijlage?	Het rapport vermeldt in principe alleen namen van bestuurders en ambtenaren die vanwege hun functie in de openbaarheid treden.
30. Worden alle reacties die worden ingediend wel meegenomen worden in het rapport, of er nu wel of geen gesprek volgt?	Alles wat betrekking heeft op de onderzoeksopdracht en wat is ingebracht met dat doel wordt meegenomen in het onderzoek. Het hoe en wat wordt waar nodig overlegd met degene die het inbrengt, ook als er geen interview volgt, en verantwoord in het rapport.
31. Niet elk gedrag gaat over regels die overtreden worden, maar een stapeling van gedragingen kan wel leiden tot het gevoel van dat er grenzen overschreden zijn. Daar lijkt geen ruimte voor in de beantwoording.	Dat is niet juist. Ook hoe een bepaalde gebeurtenis (of reeks van gebeurtenissen) wordt beleefd kan een relevante bevinding opleveren, zeker als die beleving breder wordt gedeeld.
32. Door de gekozen opzet van het onderzoek (alleen schriftelijke reacties, geen oud-personeelsleden) zet veel personen buiten spel en krijg je geen compleet beeld van de periode vanaf 2019.	Deze opmerking gaat uit van de verkeerde veronderstelling dat er een papieren onderzoek plaatsvindt. Dat is niet zo, de nadruk ligt op wat de onderzoekers ophalen in de gesprekken. Evenzeer onjuist is dat er geen oud-personeelsleden in het onderzoek worden betrokken.
33. Kunnen ook collega's worden voorgedragen voor een gesprek?	In de interviews kan worden verteld waar en bij wie mogelijk relevante informatie kan worden opgehaald. Over de opvolging van dergelijke signalen gaan de onderzoekers, zo nodig na overleg met de afvaardigingscommissie.
34. Kan het onderzoeksprotocol gedeeld worden, zodat	In een openbare bron te vinden, via capra.nl, op te vragen via de onderzoekers en ter beschikking via de afvaardigingscommissie.

medewerkers vooraf weten hoe het proces werkt?	
35. Het onderzoek leeft duidelijk. Waarom zo strak op de tijd?	Kosten en baten, proceseconomische overwegingen en de bij het onderzoek betrokken belangen vergen een afweging tussen zorgvuldigheid (waaronder procedurele rechtvaardigheid) en voortvarendheid. Gezien de insteek van het onderzoek gaat zorgvuldigheid voor op snelheid.
36. Misschien zijn er wel medewerkers bang om hun mond open te doen.	Dat lijkt een reële zorg. Het is de bedoeling de drempel om mee te werken zo laag mogelijk te maken; wie aarzelt kan op verschillende manieren contact leggen met de onderzoekers, desnoods in eerste instantie alleen schriftelijk en/of onder pseudoniem (via het meldpunt). Er moet wel contact kunnen worden gelegd voor overleg over wat met deze melding te doen, vandaar dat volledig anonieme signalen in principe niet in behandeling worden genomen. Wie het doen van een melding confronterend vind, of wie het lastig vindt zelf onder woorden te brengen wat hij van belang vindt om te melden, kan overwegen een teamleider, iemand van HR of een vertrouwenspersoon voor hem te laten spreken.
37. Gaan we in dat onderzoek dan wel zoveel mogelijk in functionaris-termen communiceren?	In het rapport worden de bevindingen zo gepresenteerd dat ze niet op persoonsniveau zijn te herleiden tot wie iets heeft gemeld.

BIJLAGE 6 Documentenoverzicht

Documentenoverzicht

	Document	Opmerkingen
1.	**Klachtenregeling gemeente Houten** http://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR700801	Contactpersoon klachtencoördinator
2.	**Klachtenregeling ongewenst gedrag** https://www.mijncao.nl/houten/cao-gemeentensgo/module/personeelshandboek/4bb1bff4-22ea-4f62-b98b-2d902acf267f/14-klachtenregeling-ongewenst-gedrag#_14-klachtenregeling-ongewenst-gedrag_c1ccd29f-40fc-4fd0-9b08-a535adfcc540	Contactpersoon klachtencoördinator
3.	**Klokkenluidersregeling** https://www.mijncao.nl/houten/cao-gemeentensgo/module/personeelshandboek/af57a5ca-d20f-4a78-a1c3-b0803fa09d1b/17-klokkenluidersregeling#_17-klokkenluidersregeling_265e372c-bc8b-4536-b85e-e59d5fefb569	Contactpersoon klachtencoördinator
4.	**Gedragscode politiek ambtsdragers gemeente Houten** dd 2012	PDF document
5.	**Introductiegids arbeidsvoorwaarden wethouders** dd 2024	PDF document
6.	Rapport **'Tijd voor verandering, rapportage tussenevaluatie van de reorganisatie'** (openbaar en afgerond) dd 21-10-2021	PDF document Bestuurlijke opdrachtgever gemeentesecretaris
7.	Werkdocument **gezamenlijk beeld huidige situatie Ambtelijke – Bestuurlijke Samenwerking** (inclusief introductie) dd 22-2-2024 (vertrouwelijk karakter / niet afgerond)	PDF document Bestuurlijk opdrachtgever gemeentesecretaris
8.	Capra **Onderzoeksprotocol Feiten- en integriteitsonderzoeken**	PDF document