- VERTROUWELIJK -

Evaluatie integriteitsbeleid

1 mei 2024

Gemeente Opmeer



Bureau Integriteit BV | Van Boetzelaerlaan 22G | 3828 NS Amersfoort | T 033 247 43 00 | info@bureauintegriteit.nl | www.bureauintegriteit.nl
Ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 32104160

Deze evaluatie mag uitsluitend worden aangewend ten dienste van de doelstelling van de opdracht. Het is niet toegestaan deze rapportage – of delen daaruit – zonder onze toestemming aan te wenden voor andere doeleinden.

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

Inhoudsopgave

1. Verantwoording van de opdracht 2
2. Samenvatting 2
3. Bevindingen 3
3.1 Algemene beschouwing 3
3.1.1 Beleid of bundeling van regelingen? 3
3.1.2 Uniformiteit 4
3.1.3 Thematiek gedragscodes 5
3.2 Relevante wettelijke ontwikkelingen 6
3.2.1 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (2020) 6
3.2.2 Wet bescherming klokkenluiders (2023) 7
3.2.3 Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur (2023) 7

1. Verantwoording van de opdracht

Gemeente Opmeer heeft op dit moment de integriteitsregelingen voor collegeleden, raadsleden en medewerkers gebundeld in één document, dat uit 2019 dateert. Deze bundeling bevat gedragscodes en meldingsroutes en -kanalen bij vermeend niet-integer handelen. Separaat is een nieuwe meldingsregeling voor vermoedens van misstanden vastgesteld, om te voldoen aan de huidige wettelijke eisen. Daarnaast zijn er ook aparte regelingen voor de aanpak van agressie en geweld, voor het tegengaan van ongewenst gedrag van personeel en voor het gebruik van sociale media.

Sinds 2019 zijn er verschillende wettelijke ontwikkelingen geweest, waaronder invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (2020), de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur (2023) en de Wet bescherming Klokkenluiders (2023). Dit roept de vraag op of de integriteitsregelingen van de gemeente Opmeer voldoen aan de huidige eisen. Daarnaast is inzicht gewenst in de vraag of de integriteitsregelingen voldoende houvast bieden, voldoende inspelen op actuele thematiek en actuele maatschappelijke ontwikkelingen en of voldoende recht wordt gedaan aan de verschillende posities die burgemeester, wethouders, raadsleden en medewerkers hebben.

Gemeente Opmeer heeft BING verzocht een evaluatie uit te voeren naar de huidige integriteitsregelingen, om vast te stellen waar verbeteringen nodig of nuttig zijn. Wij hebben hiertoe kennis genomen van de volgende documenten:

- ‘Actualisering integriteitsbeleid – Documenten voor het integriteitsbeleid’ (februari 2019)
- ‘Aanpak agressie & geweld Gemeente Opmeer’ (augustus 2018)
- ‘Regeling melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht gemeente Opmeer’ (met terugwerkende kracht – december 2021)
- ‘Regeling ongewenst gedrag personeel ambtelijke organisatie Opmeer’ (december 2022)
- ‘Richtlijnen voor privé-gebruik van sociale media’ (datum onbekend)

Wij hebben deze documenten getoetst aan de actuele wet- en regelgeving en aan best practices en brengen hierbij schriftelijk ons advies uit over mogelijkheden en kansen om de genoemde integriteitsregelingen te verbeteren.

2. Samenvatting

Gemeente Opmeer heeft op dit moment de integriteitsregelingen voor collegeleden, raadsleden en medewerkers gebundeld in één document, dat uit 2019 dateert. Hoewel het document ‘integriteitsbeleid’ heet, is het dat in feite niet: van het stellen van doelen, middelen en een tijdpad is geen sprake. Wij geven u in overweging om werk te maken van een integriteitsbeleidsplan voor enerzijds de ambtelijke organisatie en anderzijds de politiek-bestuurlijke gremia, om de samenhang tussen de voor hen toepasselijke regelingen, instrumenten en activiteiten te borgen en de effectiviteit van het integriteitsbeleid te kunnen monitoren, met als bijkomend voordeel dat inspanningen op het gebied van integriteit aldus een meer gestructureerd karakter krijgen.

Dat de regelingen gebundeld zijn, levert op zichzelf geen bezwaar op. Tegelijkertijd geven de verschillen in rollen in het democratische bestel en de toepasselijke integriteitsnormen aanleiding om onderscheid te maken. Wij bevelen aan om een scheiding te maken tussen enerzijds de regels en afspraken die het college van B&W vaststelt (voor de ambtelijke organisatie) en anderzijds de regels en afspraken die de raad vaststelt (voor de politiek-bestuurlijke gremia: zichzelf en het college). Vanuit het oogpunt van toegankelijkheid en overzichtelijkheid verdient het aanbeveling om alle normen en verwachtingen op één plek weer te geven en alleen te werken met verwijzingen naar andere documenten of bijlagen als dat naar hun aard iets toevoegt.

Qua thematiek zijn gebruikelijke onderwerpen opgenomen in de verschillende gedragscodes. In het licht van de huidige tijdsgeest verdient het overweging om het onderwerp ‘omgangsvormen’ nadrukkelijker een plek te geven in de verschillende gedragscodes. Daarnaast verdient het aanbeveling desgewenst, na zorgvuldige

overweging van mandaat en afbakening van verantwoordelijkheid, voor politieke ambtsdragers een (externe) vertrouwenspersoon (voor sociale integriteit) in het leven te roepen.

De belangrijkste aanleiding om de integriteitsdocumenten te herzien is gelegen in het feit dat er sinds 2019 wettelijke ontwikkelingen zijn geweest die tot aanpassing van de documenten moeten leiden. Inhoudelijk zijn enkele bepalingen in de gedragscodes van raads- en collegeleden daardoor niet meer correct en/of onvolledig. De normalisering van de rechtspositie van ambtenaren levert geen materieel andere integriteitsnormen op, maar de arbeidsrechtelijke context is gewijzigd en de verwijzingen naar arbeidsvoorwaardenregelingen moeten daarmee in lijn worden gebracht.

Gemeente Opmeer lijkt verder al goed te hebben ingespeeld op de Wet bescherming klokkenluiders. Tegelijkertijd is dat nu geen onderdeel van de bundeling. Ook bevat de bundeling geen eenduidig overzicht van de wegen die medewerkers en politieke ambtsdragers kunnen bewandelen bij 1) klachten over (vermeende) ongewenste omgangsvormen (sociale integriteit), 2) meldingen over vermoedens van niet-integer handelen (zakelijke integriteit) en 3) meldingen over vermoedens van misstanden en schendingen van het Unierecht.

De huidige gedragscodes voor burgemeester en wethouders en voor raadsleden zijn op een aantal punten niet langer actueel. Het betreft hier met name de bepalingen over het melden en openbaar maken van nevenfuncties. Daarnaast worden de aangepaste wettelijke regels omtrent deelname aan beraadslaging en stemming, in het geheel niet genoemd of van enige (procesmatige) afspraak voorzien. Het biedt daarmee in de praktijk op dit punt geen houvast, terwijl juist (discussie over) belangenverstrengeling een van de belangrijkste oorzaken is voor het in opspraak raken van raads- en collegeleden. Hier is de aanbeveling om de gedragscodes voor burgemeester en wethouders en voor raadsleden in lijn te brengen met de huidige wettelijke eisen. Daarnaast verdient het overweging om de gedragscodes voor politieke ambtsdragers meer het karakter te geven van een richtsnoer voor het handelen: dus niet alleen omschrijven wat de wet verbiedt, maar ook houvast schetsen voor wat er wordt verwacht als raads- of collegeleden een persoonlijk belang bij besluitvorming hebben.

3. Bevindingen

3.1 Algemene beschouwing

Hierna zetten wij enkele algemene indrukken uiteen over de aangereikte stukken.

3.1.1 Beleid of bundeling van regelingen?

Gemeenten zijn op grond van de Ambtenarenwet verplicht binnen de ambtelijke organisatie integriteitsbeleid te voeren (artikel 4 lid 1), dat bovendien een vast onderdeel moet zijn van het personeelsbeleid (artikel 4 lid 2). Dat wil zeggen dat van een gemeente wordt verwacht dat zij duidelijk maakt wat goed ambtelijk handelen inhoudt – onder meer met een gedragscode (artikel 4 lid 3), dat zij het integriteitsbewustzijn bevordert en dat aandacht wordt besteed aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. Daarnaast schrijft de Gemeentewet voor dat de gemeenteraad gedragscodes vaststelt voor de raadsleden (art. 15 lid 3 Gemeentewet, de wethouders (art. 41c lid 2 Gemeentewet) en de burgemeester (artikel 69 lid 2 Gemeentewet).

Het vaststellen van dit soort regelingen betekent nog niet dat sprake is van beleid. Beleid stelt immers doelen, bepaalt middelen en biedt een tijdspad. Het document ‘Actualisering integriteitsbeleid – Documenten voor het integriteitsbeleid’ bevat vooral een bundeling van regelingen, die vervolgens wordt gecomplementeerd met een ‘Plan van aanpak borging in dagelijkse werkzaamheden’. Dit plan van aanpak van vier pagina’s bevat – in onze lezing – met name intenties en goede bedoelingen. Een expliciete uitwerking van een diagnose (waarom zetten we waarop in?), verantwoordelijkheden (wie is waarop aanspreekbaar?) en toetsing (wanneer en hoe controleren we op de impact van onze inzet?) ontbreken geheel of gedeeltelijk. Daarmee is onze vaststelling dat geen sprake is van (een) beleid(splan), maar vooral van een bundeling van regelingen.

Een integriteitsbeleidsplan beoogt visie, doelstellingen en taken/verantwoordelijkheden ten aanzien van integriteit in de organisatie te expliciteren. Het integriteitsbeleidsplan biedt structuur, houvast en de kans om een overkoepelend document op te stellen om de samenhang van de verschillende elementen van het integriteitsbeleid uiteen te zetten. Door in een integriteitsbeleidsplan vast te leggen wie welke verantwoordelijkheid heeft en op welke wijze en voor welke doelgroepen de organisatie aandacht wenst te besteden aan integriteit, wordt het onderwerp onderdeel van de bedrijfsvoering.

Het integriteitsbeleidsplan omvat idealiter in elk geval:
- de missie van de organisatie en de visie van de organisatie op de betekenis van integriteit voor management en medewerkers;
- de kernwaarden van de organisatie;
- de doelen die de organisatie stelt, zowel ten aanzien van het instrumentarium als ten aanzien van de cultuur van de organisatie;
- een toelichting op de onderlinge verhouding en samenhang van de verschillende elementen van het integriteitsbeleid alsmede de wijze waarop deze te raadplegen zijn;
- een expliciete toewijzing van taken, verantwoordelijken en verwachtingen ten aanzien van management, medewerkers en de integriteitscoördinatie;
- de wijze waarop en de momenten waarop binnen de organisatie aandacht wordt besteed aan integriteit;
- de wijze waarop kwetsbaarheden in functies en processen in kaart worden gebracht, worden beheerst en worden gemonitord;
- de wijze waarop incidenten/integriteitsschendingen worden geregistreerd;
- de wijze waarop jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid;
- de manier waarop de effectiviteit van het beleid op gezette tijden wordt getoetst.

Daarbij merken wij op dat wij het integriteitsbeleidsplan binnen gemeentelijke overheden op dit moment uitsluitend kennen als een document dat gericht is op de ambtelijke organisatie, vastgesteld door het college van B&W. Tegelijkertijd zijn er ook goede argumenten dat de gemeenteraad voor zichzelf en voor het college van B&W een integriteitsbeleidsplan opstelt. Daarin kan onder meer worden opgenomen:
- wanneer het herijken of opnieuw onderschrijven van de gedragscodes en de afspraken omtrent handhaving daarvan aan de orde is (iedere bestuursperiode?);
- wanneer en op welke wijze aandacht wordt besteed aan de betekenis van integer handelen (leerlijn voor een meerjarig integriteitsprogramma voor raad en college van B&W);
- een met waarborgen omklede procedure voor het uitvoeren van risicoanalyses integriteit naar kandidaat-wethouders, inclusief rapportagelijn (wat krijgt de burgemeester, wat krijgt de raad, hoe om te gaan met de persoonlijke levenssfeer van kandidaat-wethouders);
- hoe en op welke momenten wordt gereflecteerd op (integriteits)casuïstiek en vragen;
- een visie op het werk (mandaat en verantwoording) van een eventuele externe vertrouwenspersoon (zie ook 3.1.3).
- de samenhang met aanverwante onderwerpen, zoals veilige publieke taak en ondermijning.

Aanbeveling
Overweeg om werk te maken van een (ambtelijk) integriteitsbeleidsplan, om de samenhang tussen de verschillende regelingen, instrumenten en activiteiten te borgen en de effectiviteit van het beleid te kunnen monitoren. Het beste argument hiervoor is dat de aandacht voor integer handelen en de betekenis daarvan daarmee een structureel karakter krijgt, onderdeel is van de bedrijfsvoering en niet ad hoc plaatsvindt. Om dezelfde redenen is ook voor het opstellen van een (politiek-bestuurlijk) integriteitbeleidsplan voor raad en college, hoewel nog niet gebruikelijk, aan te bevelen. In beide gevallen betreft het een beleidsdocument, dat naast de protocollen en regelingen bestaat.

3.1.2 Uniformiteit

In de bundeling van documenten worden nu verschillende normadressanten aangesproken (namelijk: burgemeester en wethouders, raadsleden en ambtenaren). Dat daarbij in de gedragscodes onderscheid

wordt gemaakt tussen dagelijks bestuurders[1], volksvertegenwoordigers en medewerkers is gebruikelijk en goed verdedigbaar, vanwege de verschillende rollen die zij hebben en de verschillende integriteitsnormen die van toepassing zijn. Binnen het democratische bestel hebben het dagelijks bestuur, de volksvertegenwoordiging en de ambtelijke organisatie ieder een autonome rol, die raakt aan leerstukken als ambtelijke loyaliteit en het primaat van de politiek.

Anderzijds bevat de bundeling ook een hoofdstuk 'Omgangsvormen tussen gemeente en inwoners' waarbij onduidelijk is tot wie de norm zich daar richt en of de norm – als bijvoorbeeld ook raadsleden worden bedoeld – wel goed verenigbaar is met hun rol (zijn raadsleden onpartijdig?). En ook bij de 'Handreiking vermoeden integriteitsschending' (is het een handreiking, een richtlijn of een vastgestelde afspraak?) en het bijbehorende stappenplan is het onzes inziens logischer om het onderscheid tussen de verschillende normadressanten nadrukkelijker te markeren. Voor medewerkers geldt dat zij in een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding hun werk doen, waar collegeleden – kort gezegd – voor hun aanblijven afhankelijk zijn van het vertrouwen van de gemeenteraad en waar raadsleden op hun beurt vooral verantwoording verschuldigd zijn aan de kiezer om de vier jaar. Wij menen dat dit onderscheid nu onvoldoende uit de verf komt.

Aanbeveling
Er is geen bezwaar om alle toepasselijke regelingen, handreikingen en instructies voor burgemeester en wethouders, raadsleden en ambtenaren op een (fysieke en/of digitale) centrale plek toegankelijk te hebben. Tegelijkertijd geven de verschillen in rollen in het democratische bestel en de toepasselijke integriteitsnormen aanleiding om onderscheid te maken en bevelen wij aan om een scheiding te maken tussen de regels en afspraken die het college van B&W vaststelt (voor de ambtelijke organisatie) en de regels en afspraken die de raad vaststelt (voor de politiek-bestuurlijke gremia: zichzelf en het college). Wij bevelen aan om zowel in de gedragsregels als in de meldkanalen en -routes, onderscheid te maken.

3.1.3 Thematiek gedragscodes

Wanneer we kijken naar de opbouw van de drie gedragscodes, dan kan positief worden gewaardeerd dat bij elke gedragscode gouden regels zijn geformuleerd.

Het instrument gedragscode is veel bediscussieerd. Waar 'best practices' uit de praktijk en modellen van koepelorganisaties als de VNG eerder een beroep deden op morele verantwoordelijkheid – met open normen als onafhankelijkheid, openheid/transparantie en dienstbaarheid – zijn latere modelcodes vooral gebaseerd op een beknopte juridische benadering. Deze ontwikkeling is mede het gevolg van het feit dat het hanteren van een gedragscode met te open normen in de praktijk snel een verwijt kon opleveren. Wij zijn voorstander van gedragscodes die niet alleen de juridische ondergrens weergeven, maar ook een (positief) beroep doen op de eigen verantwoordelijkheid van politieke ambtsdragers en medewerkers.

Kijkend naar de thematiek die in de gedragscodes aan de orde komt (opgenomen in de 'bijlagen'), dan borduren de daar opgenomen artikelen vooral voort op wettelijke bepalingen (of zijn daar zelfs simpelweg een weergave van). De meest gangbare onderwerpen komen in de gedragscodes aan bod, inclusief meer actuele onderwerpen zoals de omgang met sociale media – waarbij voor medewerkers ook wordt verwezen naar *do's and dont's* die in een separaat document zijn opgenomen.

Bij medewerkers wordt een artikel gewijd aan 'ongewenste omgangsvormen' en wordt verwezen naar een *Reglement ongewenste omgangsvormen Opmeer & klachtencommissie* en een *Agressiebeleidsplan*. Een medewerker wordt geacht zich te 'houden aan' het Reglement, maar dit is in feite een klachtenregeling en geen normstellend document, zodat onduidelijk is aan welke normen een medewerker zich precies moet houden. Waar daarnaast naar een Agressiebeleidsplan wordt verwezen, hebben wij een 'Aanpak agressie & geweld' ontvangen. De inhoud is strikt genomen geen integriteitsbeleid maar onderdeel van Veilige Publieke

[1] Overigens leert onze ervaring dat maar heel zelden een onderscheid in gedragscodes wordt gemaakt tussen de burgemeester en de wethouders. De burgemeester is weliswaar ook zelfstandig een bestuursorgaan met eigen verantwoordelijkheden en taken, maar dit uit zich in de praktijk vrijwel nooit in wezenlijk andere gedragsnormen dan voor wethouders. Als dagelijks bestuurders zijn de verantwoordingsmechanismen bovendien vrijwel identiek.

Taak. Hier is een verwijzing logisch en begrijpelijk, omdat het document naar zijn aard een andere inhoud kent. Een verwijzing naar de vertrouwenspersoon voor medewerkers zou ons hier ook logisch lijken, maar ontbreekt.

Bij de gedragscodes voor collegeleden en raadsleden is geen specifieke aandacht voor omgangsvormen opgenomen. In de huidige tijd doen steeds meer gemeenteraden een beroep op een (externe) vertrouwenspersoon en wordt ook nagedacht over wat er in de onderlinge omgang tussen politieke ambtsdragers van elkaar mag worden verwacht. Het verdient naar onze mening overweging om hier op in te spelen.

Tot slot is wel het al eerder genoemde hoofdstuk ‘Omgangsvormen tussen gemeente en inwoners’ opgenomen, waarbij onduidelijk is op wie de daar opgenomen normen zich precies richten en of dit voldoende recht doet hun specifieke rol en positie.

Aanbeveling

- Het verdient vanuit het oogpunt van toegankelijkheid en overzichtelijkheid aanbeveling om alle normen en verwachtingen op één plek weer te geven en alleen te werken met verwijzingen naar andere documenten of bijlagen als dat naar hun aard iets toevoegt.
- Qua thematiek zijn gebruikelijke onderwerpen opgenomen in de verschillende gedragscodes. In het licht van de huidige tijdsgeest verdient het overweging om het onderwerp ‘omgangsvormen’ nadrukkelijker een plek te geven in de verschillende gedragscodes en desgewenst voor politieke ambtsdragers een (externe) vertrouwenspersoon (voor sociale integriteit) in het leven te roepen. Daarbij past dat mandaat en afbakening van verantwoordelijkheid – in relatie tot de posities van onder meer de burgemeester, de secretaris en de griffier – in dat geval goed moeten worden overdacht.

3.2 Relevante wettelijke ontwikkelingen

De kern van het beleid van de gemeente Opmeer wordt gevormd door een bundeling van documenten, die uit 2019 dateert. Sinds 2019 is er een aantal wettelijke ontwikkelingen geweest, die van invloed zijn op de positie van en integriteitsnormen voor ambtenaren en politieke ambtsdragers. Hierna zetten wij enkele relevante ontwikkelingen uiteen.

3.2.1 Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (2020)

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) heeft de rechtspositie van ambtenaren per 2020 zo veel mogelijk gelijkgetrokken met de positie van werkenden in het bedrijfsleven. Door de Wnra is een aantal zaken veranderd, maar er zijn ook zaken bij het oude gebleven. Ambtenaren hebben hun ambtelijke status behouden. In de nieuwe, aangepaste Ambtenarenwet 2017 zijn alleen die onderwerpen opgenomen die direct te maken hebben met de ambtelijke status, zoals het afleggen van de ambtseed of -belofte, het voeren van integriteitsbeleid en de beperking van grondrechten, zoals de vrijheid van meningsuiting.

De huidige gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Opmeer bevat geen bepalingen die strijdig zijn met de nieuwe Ambtenarenwet 2017. Wel zijn er verwijzingen in de gedragscode opgenomen die niet meer actueel zijn, zoals verwijzing naar de CAR/UWO en Wet openbaarheid van bestuur (Wob). Deze zijn intussen vervangen door de CAO Gemeenten en de Wet open overheid (Woo).

Aanbeveling
Breng de verwijzingen in lijn met actuele wet- en regelgeving.

3.2.2 Wet bescherming klokkenluiders (2023)

Sinds 2019 is er een nieuwe Europese richtlijn die klokkenluiders beter beschermt. De Nederlandse wetgeving is in 2023 aangepast om aan deze nieuwe richtlijn te voldoen. De Nederlandse Wet Huis voor klokkenluiders is de Wet bescherming klokkenluiders geworden en op 18 februari 2023 in werking getreden.

De nieuwe wet heeft onder meer tot gevolg dat een grotere kring van melders wordt beschermd, dat eerst intern melden bij de gemeente Opmeer niet langer verplicht is, dat meldingen zowel mondeling als schriftelijk kunnen worden ingediend en dat er strengere eisen bestaan omtrent termijnen en de registratie van meldingen. Daarnaast vallen – naast vermoedens van misstanden – ook vermoedens van schendingen van het Unierecht onder de Wet bescherming klokkenluiders.

In de bundeling uit 2019 is een verouderde meldregeling voor vermoedens van misstanden opgenomen, die niet voorziet in de hiervoor genoemde veranderingen. Deze meldregeling is in Opmeer intussen vervangen door een actuele meldregeling die wel inspeelt op de huidige wettelijke eisen. In de nabije toekomst moet de meldregeling mogelijk ook gaan voorzien in de mogelijkheid om anoniem een melding van een vermoeden van een misstand te kunnen maken. Op dit moment ligt de voorgenomen uitwerking van deze wettelijke verplichting ter consultatie voor[2]. Na vaststelling van de precieze uitwerking zal dit vermoedelijk moeten leiden tot aanpassing van de huidige meldregeling van Opmeer.

Belangrijker is de vaststelling dat de bundeling uit 2019 de meldregeling als bijlage kent en dat de hoofdtekst een handreiking biedt waarin (uitsluitend) een soort stappenplan wordt vastgelegd. In dit stappenplan wordt op geen enkele manier onderscheid gemaakt tussen de verschillende onderwerpen waarover gemeld kan worden – terwijl daar wel goede redenen voor zijn. Zo is niet iedere integriteitsschending een misstand of een schending van het Unierecht. Daarnaast zou verwacht worden dat klachten over ongewenste omgangsvormen ook op deze plek worden geadresseerd, maar deze zijn in een separaat document opgenomen. Hoewel het voor de leesbaarheid prettig is een overzichtelijke weergave te hebben van het meldproces, voldoet de handreiking nu niet aan de daaraan te stellen eisen omdat het geen daadwerkelijk overzicht biedt van de verschillende te bewandelen wegen.

Aanbeveling

- Monitor de wettelijke ontwikkelingen ten aanzien van de mogelijkheid om anoniem een vermoeden van een misstand te melden en pas de meldregeling daarop aan.
- Maak op één plek overzichtelijk hoe door medewerkers over verschillende onderwerpen kan worden gemeld, met daarbij in ieder geval onderscheid tussen 1) klachten over (vermeende) ongewenste omgangsvormen (sociale integriteit), 2) meldingen over vermoedens van niet-integer handelen (zakelijke integriteit) en 3) meldingen over vermoedens van misstanden en schendingen van het Unierecht.
- Overweeg om de hiervoor bedoelde meldregelingen, die veelal juridisch van toon zijn, te voorzien van een handzame en goed leesbare oplegger/infographic.

3.2.3 Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur (2023)

Per 2023 is de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur van kracht. Deze wet voorziet onder meer in een verplichte Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voor (kandidaat-)wethouders bij benoeming, in verduidelijking van de bepalingen die betrekking hebben op belangenverstrengeling (artikel 28 en 58 Gemeentewet) en in aanpassing van de bepalingen die betrekking hebben op het opleggen en opheffen van geheimhouding op informatie (het nieuwe hoofdstuk Va van de Gemeentewet).

Verder is een extra bevoegdheid toegekend aan de commissaris van de Koning als rijksorgaan in geval van integriteitskwesties dan wel bestuurlijke problemen in gemeenten. Ook is met de wet geregeld dat

[2] Overheid.nl | Consultatie Besluit anoniem melden vermoedens van misstanden (internetconsultatie.nl)

openbaarmaking van nevenfuncties en inkomsten uit nevenfuncties (artikel 12, 41b en 67 Gemeentewet) terstond dient te geschieden en voortaan ook elektronisch openbaar gemaakt dienen te worden.

De huidige gedragscodes voor burgemeester en wethouders en voor raadsleden zijn op een aantal punten niet langer actueel. Het betreft hier met name de bepalingen over het melden en openbaar maken van nevenfuncties. Daarnaast worden de aangepaste wettelijke regels omtrent deelname aan beraadslaging en stemming in het geheel niet genoemd en van enige (procesmatige) afspraak voorzien. Het biedt daarmee in de praktijk op dit punt geen houvast, terwijl juist (discussie over) belangenverstrengeling een van de belangrijkste oorzaken is voor het in opspraak raken van raads- en collegeleden.

Aanbeveling

- Breng de gedragscodes voor burgemeester en wethouders en voor raadsleden in lijn met de huidige wettelijke eisen.
- Overweeg om de gedragscodes voor politieke ambtsdragers meer het karakter te geven van een richtsnoer voor het handelen: dus niet alleen omschrijven wat de wet verbiedt, maar ook houvast schetsen voor wat er wordt verwacht als een onderwerp dat ter besluitvorming voorligt raads- of collegeleden persoonlijk aangaat. Waar bij raadsleden het democratische mandaat zwaar weegt, ligt het bij collegeleden mogelijk meer voor de hand om bij een zekere ‘schijn’ sneller afstand te nemen van deelname aan de besluitvorming. Hier openbaart zich een verschil tussen volksvertegenwoordigers en dagelijks bestuurders.