

Voorstel Plan van Aanpak Integriteit

Aalsmeer

2023/2024

GOVERNANCE & INTEGRITY NEDERLAND B.V.

Post- en bezoekadres : Radarweg 29 A12, 1043 NX Amsterdam

Secretariaat : Sylvia Blackson

E-mail : secretariaat@gi-nederland.com

Telefoon : 020 – 800 6120

Contactpersoon : Monique Wijnhuizen

E-mail : m.wijnhuizen@gi-nederland.com

Telefoon : 06-20389413

KvK : 34325429

Btw : NL 820398160 B01

Bank : NL46INGB0004419288

Documentnummer : GIN. GIN.23.095.POL.AALS.

Datum : 8 september, 2023

1. Inleiding

Het vertrek van twee wethouders op 16 maart 2023 uit het college van B&W was aanleiding om Governance & Integrity (verder: G&I) opdracht te geven een reconstructief leeronderzoek uit te voeren. Doel van het onderzoek dat in het voorjaar van 2023 is uitgevoerd, was om een reconstructie te maken van de gebeurtenissen, deze te beoordelen en lessen en aanbevelingen voor de toekomst op te stellen. Tegen deze achtergrond zijn de conclusies en aanbevelingen van het leeronderzoek in de raadsvergadering van 20 juli jl. in de openbaarheid besproken.

In de vergadering heeft de raad de conclusies en aanbevelingen uit het reconstructief leeronderzoek onderschreven en zijn de volgende procesafspraken vastgesteld ter versterking van de weerbaarheid van de gemeenteraad en het college van B&W bij vraagstukken over integriteit en vertrouwen:

- Het instellen van een stuurgroep om werkconferenties met de gemeenteraad en het college te organiseren over het onderwerp integriteit en deze te borgen, daarnaast zorgdragen voor vernieuwing van de gedragscodes voor bestuurders, burgemeester en gemeenteraad en aanscherping van de pre-benoemingstoets voor kandidaat-wethouder (te laten) voorbereiden;
- Het opstellen van een geactualiseerd 'levend' protocol Integriteit ten behoeve van de gemeenteraad;
- Het opstellen van een raadsbreed covenant "Zo Gaan We Met Elkaar Om in Politiek Aalsmeer en daarbuiten" (verder: het raadsbrede covenant);
- In eerder de toegezegde nota integriteit een plan van aanpak op te nemen met een beschrijving van de bovengenoemde stappen.

Aansluitend op bovengenoemde punten is het advies om het 'Uitvoeringsprotocol gedragscodes politieke ambtsdragers gemeente Aalsmeer' (verder: uitvoeringsprotocol) te verbeteren. Doel van dit protocol is een handhavingspraktijk die zorgvuldig en rechtvaardig is voor alle betrokkenen, door een zorgvuldige beschrijving van wijze en proces van opvolging vanaf het moment dat er een vermoeden van een integriteitsschending ontstaat.

Het voorliggende voorstel is de weergave van het genoemde plan van aanpak. In hoofdstuk 2 wordt het plan van aanpak beschreven.

2. Plan van aanpak

Het werken aan integriteit vraagt doorlopend aandacht en is naast een individuele verantwoordelijkheid ook een collectieve aangelegenheid. Een goed integriteitsbeleid is gericht op bescherming en wel op drie niveaus: het beschermen van de democratische rechtstaat die Nederland is; het beschermen van het ambt van raadslid en het ambt van bestuurder en het beschermen van het raadslid of de bestuurder die het ambt uitvoert.

Daar waar het integriteitsbeleid *preventief* tekort schiet – bijvoorbeeld omdat ondersteunende documenten onvoldoende duidelijkheid verschaffen, niet goed toepasbaar zijn in de praktijk, niet meer actueel zijn of niet goed gekend – en de *handhaving*, de omgang met vermoedens van integriteitsschendingen, ook beter kan – wordt het moeilijk om de democratie, het ambt en de man of vrouw achter het ambt voldoende te beschermen. Integriteitsschendingen, vaak per ongelukjes, liggen op de loer en er kan een voedingsbodem ontstaan voor wantrouwen, achterdocht, het politiek uitnuttigen van integriteit, polarisatie en mogelijk zelfs conflict; kortom een situatie die het vertrouwen in de politiek en de geloofwaardigheid van de politiek schaadt. Daar waar er niet integer wordt gehandeld bestaat het risico dat de rechten van individuen niet langer worden beschermd en er niet meer wordt gestuurd in dienst van het algemeen belang.

Het belang van een integer (decentraal) bestuur is duidelijk en het versterken van de integriteit daarmee ook. Dat geldt voor elke gemeente. De gebeurtenissen dit voorjaar in Aalsmeer, die uiteindelijk leidden tot het voortijdige vertrek van twee wethouders, hebben dit belang nog eens onderstreept. Met het reconstructief leeronderzoek en de procesafspraken die op 20 juli jl. zijn vastgesteld in reactie op het leeronderzoek wil de gemeente een belangrijke stap zetten in het versterken van de weerbaarheid van het gemeentebestuur Aalsmeer, specifiek bij vraagstukken over integriteit en vertrouwen.

4

In de volgende hoofdstukken wordt het *plan van aanpak* waarin de gemaakte procesafspraken zijn vertaald in detail uitgewerkt. Voor het uitvoeren van het plan van aanpak zijn wij uitgegaan van een looptijd van minimaal een half jaar en maximaal een jaar.

Het plan van aanpak bestaat uit vijf opeenvolgende stappen, met elk hun eigen timing en eindproducten (resultaat). **Stap 1** is het instellen van de stuurgroep. **Stap 2** ziet toe op het vernieuwen van de gedragscodes. Het gaat daarbij om de code van de raad, ook komt er voor wethouders een aparte code en ook de burgemeester krijgt een aparte code. **Stap 3** bestaat uit het opstellen van een raadsbreed convenant “Zo Gaan We Met Elkaar Om in Politiek Aalsmeer en daarbuiten”. **Stap 4** gaat over een zorgvuldige en rechtvaardige omgang met vermoedens van integriteitsschendingen. Tot besluit wordt in **stap 5** uiteengezet hoe de pre-benoemingtoets voor kandidaat-wethouders kan worden aangescherpt. Bij elke stap wordt ingegaan op wat het doel is, hoe dat doel bereikt kan worden en wat het eindproduct is.

In bijgevoegd document Planning plan van aanpak in een planning opgenomen van de verschillende stappen.

Stap 1: instellen stuurgroep

Wat is het doel?

Er wordt een stuurgroep ingesteld die verantwoordelijk is voor het organiseren en borgen van werkconferenties / werksessies met de gemeenteraad en het college van B&W over het onderwerp integriteit. Deze stuurgroep dient ook zorg te dragen voor het vernieuwen van de gedragscodes voor bestuurders, burgemeester en gemeenteraad en het uitwerken en actualiseren van het huidige handhavingsprotocol. Ook bereidt zij het aanscherpen van de pre-benoemingtoets voor of laat dit doen. De raad pakt met het instellen van de stuurgroep een nadrukkelijke rol op het gebied van integriteit.

Hoe gaan we dat realiseren?

Het voorliggende voorstel wordt naar het presidium gestuurd en daar besproken tijdens de vergadering van 14 september. De vraag aan het presidium is om 3 tot 4 raadsleden te kiezen en af te vaardigen naar de stuurgroep. De stuurgroep wordt aangevuld met de burgemeester, de griffier en de gemeentesecretaris. Het voorstel is verder om de plaatsvervangend voorzitter van de raad aan te wijzen als voorzitter van de stuurgroep. Tijdens de werksessie van 21 september worden de leden van de stuurgroep kort genoemd. Daarna volgt een raadsbesluit met als doel de stuurgroep tijdens de raadsvergadering van 5 oktober te formaliseren.

Het presidium wordt ook gevraagd om op 14 september een besluit te nemen over de agenda van de stuurgroep. Wat gaan we nu en in de nabije toekomst doen om de weerbaarheid van de gemeenteraad en het college van B&W bij vraagstukken over integriteit en vertrouwen te versterken? Het voorstel is om het voorliggende *plan van aanpak* daarvoor te gebruiken en de raad bij de werksessie van 21 september om instemming te vragen met het plan van aanpak. Eventuele op- en aanmerkingen vanuit de raad op het plan zijn uiteraard welkom.

5

G&I kan de griffier, of een andere ambtelijk medewerker, in het voorbereiden van het raadsbesluit ‘formaliseren stuurgroep’ van advies voorzien.

Programma werksessie 21 september:

- Opening door burgemeester
- Korte bespreking van het voorliggende plan van aanpak door G&I
- Leden van de stuurgroep worden bekend gemaakt
- Start sessie gedragscodes vernieuwen (zie stap 2)

Eindproduct stap 1: Bekend maken leden stuurgroep + ‘agenda’ op 21 september, formaliseren stuurgroep op 5 oktober.

Nb. G&I kan de stuurgroep in het verdere proces – bij het vernieuwen van de gedragscodes (stap 2), het maken van afspraken ‘zo gaan we met elkaar om’ (stap 3) en bij het verbeteren van het huidige handhavingsprotocol (stap 4) ondersteunen. Bijvoorbeeld door onafhankelijk advies te geven op de ingediende voorstellen en de conceptversies. G&I kan ook actiever betrokken zijn door een duidelijke rol te spelen aangaande de regie van de stuurgroep.

Stap 2: Vernieuwen gedragscodes

Wat is het doel?

Het doel is om de gedragscode voor de gemeenteraad te vernieuwen. Op dit moment biedt de code onvoldoende ondersteuning en bescherming. Het onderwerp belangenverstrengeling en de schijn daarvan dient onder andere verder uitgewerkt te worden. Bovendien is er recent nieuwe wetgeving doorgevoerd die vernieuwing noodzakelijk maakt. De geheimhoudingsprocedure is veranderd, nevenfuncties moeten terstond en elektronisch openbaar worden gemaakt en onverenigbare functies en de stemonthouding zijn duidelijker geregeld. Ook maatschappelijke discussies rond sociale veiligheid vragen om een vertaling.

Voor wethouders en burgemeester komt er een aparte code. De reden hiervoor is de specifieke verantwoordelijkheid die een burgemeester heeft op het gebied van integriteit. Ook is er recent nieuwe wetgeving doorgevoerd met betrekking tot de rol van burgemeester die om een weerslag in een code vraagt.

Een goede gedragscode is duidelijk, toegankelijk, actueel en toepasbaar in de praktijk. Zij definieert wat er onder een integriteitsschending wordt verstaan en legt daarmee de morele minima vast waaraan het handelen moet voldoen. De code helpt preventief - in het voorkomen van schendingen, fouten en vergissingen - en ondersteunt de leden van de raad, de wethouders en de BM bij het beoordelen van lastige situaties: “doe ik hier wel of niet goed aan, schend ik hiermee een gedragsregel, handel ik in het algemeen belang, etc.”?

Hoe gaan we dat realiseren?

Tijdens de werksessie van 21 september wordt er een begin gemaakt met het vernieuwen van de gedragscodes. Voor dit onderdeel wordt 2 uur uitgetrokken.

De sessie begint met een korte plenaire inleiding waarin o.a. wordt stil gestaan bij de vraag waarom het belangrijk is dat volksvertegenwoordigers en bestuurders conform de gedragscode handelen en wat er op het spel staat als zij dat niet doen. Waarom heb je als volksvertegenwoordiger of bestuur hier een extra verantwoordelijkheid? Ook wordt de functie en de noodzaak van een gedragscode verduidelijkt. Daarna gaan de leden in subgroepen met elkaar in gesprek over een aantal herkenbare voorbeeldcases¹. De leden worden aangemoedigd om tijdens het gesprek de huidige gedragscode van de raad van Aalsmeer samen met twee ‘modelcodes’ (best practices van andere gemeenten) actief te gebruiken, om zo te beoordelen of de huidige code voldoende ondersteuning biedt en zo niet waarom niet. De modelcodes dienen kortom ter inspiratie. Stel de casus gaat over de schijn van belangenverstrengeling, bieden de modelcodes wel voldoende houvast en waarom? Tijdens de plenaire terugkoppeling worden de op- en aanmerkingen van de subgroepen genoteerd door de co-trainer. Hoe beoordeelt de groep de eigen code en de modelcodes? Deze informatie vormt belangrijke input voor het vernieuwen van de code.

Voor het vernieuwen van de gedragscode voor de wethouders en die voor de burgemeester adviseren wij een aparte bijeenkomst te organiseren met de leden van het college. De opzet wijkt licht af van het hierboven genoemde, dit gezien de andere positie en verantwoordelijkheid die de leden van het college hebben op het gebied van integriteit.

Vervolgens is het aan de stuurgroep om met de input aan de slag te gaan. Dit leidt tot drie nieuwe gedragscodes in een eerste concept.

¹ De voorbeeldcases raken aan verschillende onderwerpen: belangenverstrengeling, uitnodigingen, giften en geschenken, corruptie, omgang met elkaar.

De conceptcode voor de raad wordt vervolgens voorgelegd aan de fracties, de conceptcode voor de wethouders en de conceptcode voor de burgemeester worden aangeboden aan het college. Wederom met als doel om commentaar op te halen. De informatie die terugkomt wordt opnieuw door de stuurgroep verwerkt en dat leidt uiteindelijk tot een drietal codes die voorgelegd en uiteindelijk vastgesteld kunnen worden door de gemeenteraad.

Op deze manier vindt er een zorgvuldig proces plaats, waar raad en college actief bij betrokken zijn geweest. Het hele proces zorgt er tevens voor dat raadsleden en leden van het college meerdere keren met elkaar over de gedragscode spreken en ermee oefenen. In bijlage 2 gaan we in meer detail in op de mogelijke werkwijze van de stuurgroep.

Eindproduct stap 2: Een vernieuwde gedragscode voor de raad en voor wethouders en de BM twee aparte gedragscodes. De codes zijn duidelijk, toegankelijk, actueel en toepasbaar in de praktijk.

Stap 3: Opstellen raadsbreed convenant: Zo gaan we met elkaar om

Wat is het doel?

Het doel van het raadsbrede convenant is het verbeteren van de omgangsvormen binnen de raad, tussen de raad en het college en naar buiten toe. Het afgelopen voorjaar was een roerige periode voor de Aalsmeerse politiek. Tijdens de laatste raadsvergadering voor de zomer is met het in de openbaarheid bespreken van de aanbevelingen van het reconstructief leeronderzoek een belangrijke stap gezet in het herstel van het aanzien van de politiek in Aalsmeer. Een belangrijke aanbeveling uit het leeronderzoek is om in de toekomst te voorkomen dat een integriteitskwestie inzet wordt van een politiek steekspel. Wat hierbij kan helpen is om afspraken op te stellen over de wijze waarop leden van de raad en het college onderling en met elkaar om gaan, maar ook met ambtenaren en burgers. En hoe zij zich verhouden tot (sociale) media.

De omgangsvormen in de Nederlandse politiek zijn de afgelopen jaren onder druk komen te staan. Met als gevolg dat er in veel gemeenten aandacht is voor omgangsvormen; Aalsmeer is hierin niet uniek. Waar het voorheen voor iedereen duidelijk was wat 'respectvol met elkaar omgaan' betekent is dat nu niet langer vanzelfsprekend. Bovendien is er een maatschappelijk debat gaande die een duidelijk normverschuiving laat zien. Zaken die in het verleden normaal waren, de 'norm', zijn dat nu niet meer. Wanneer de omgangsvormen in de politiek onder druk staan gaat dat vaak ten koste van de kwaliteit van de besluitvorming en van het aanzien van en het vertrouwen in de politiek.

Hoe gaan we dat realiseren?

Het verbeteren van de omgangsvormen gaan we realiseren door de normen die volgen uit het beginsel 'respectvol met elkaar omgaan' te expliciteren. Dit kan tijdens een tweede werksessie. Wat betekent het precies voor de omgang met elkaar in de politieke openbaarheid? Het is van belang dat leden van de raad en collegeleden:

1. Inzicht krijgen in waarom goede omgangsvormen binnen de lokale politiek van belang zijn;
2. Inzicht krijgen in de zaken die in negatieve zin bijdragen aan de omgangsvormen (zoals het gebruik van (sociale) media);
3. Inzicht krijgen in hoe volksvertegenwoordigers om zouden moeten gaan met de 'waarheid' (nepnieuws) in hun rol als volksvertegenwoordiger.

Het voorstel is om deze werksessie dit najaar te laten plaatsvinden. De avond kent wederom een duur van circa 2,5 uur en begint met een algemene plenaire inleiding door de trainer. Hoe komt het dat de omgangsvormen in de politiek onder druk zijn komen te staan?

Na de inleiding gaan de leden in subgroepen uiteen om aan de hand van een fictieve casus met elkaar in gesprek te gaan over de onderlinge omgangsvormen binnen en buiten de raadsvergadering. Tijdens het gesprek staan drie vragen centraal. Is er iets mis met de gedragingen of is het in orde? Als er iets mis mee is, wat is dat dan precies? Hoe zou u reageren? Onder leiding van de trainer worden de antwoorden van de verschillende subgroepen plenair besproken. Is er consensus bereikt in de subgroep en welke 'normen' worden zichtbaar als je kijkt naar de reacties? Volgen hieruit ook nieuwe afspraken? De co-trainer noteert dit alles zorgvuldig.

Daarna worden de leden wederom aan de hand van een fictieve casus en in subgroepen aan het werk gezet. Ditmaal gaat de casus over de onderlinge omgangsvormen met betrekking tot (sociale) media. De reacties en mogelijk 'nieuwe' normen en afspraken worden plenair teruggekoppeld en genoteerd.

Tot besluit worden alle normen en de daaruit volgende (nieuwe) afspraken afgebeeld op een scherm. De trainer loopt er nogmaals langs en benoemt de belangrijkste punten.

De volgende stap bestaat eruit dat de stuurgroep met de uitkomst van de avond aan het werk gaat. Zij stelt een concept 'afspraken omgangsvormen' op en legt deze voor aan respectievelijk de fracties en het college. De eventuele op- en aanmerkingen worden teruggegeven aan de stuurgroep en deze worden op haar beurt verwerkt tot een definitieve versie.

Eindproduct stap 3: Document met afspraken omgangsvormen – Zo gaan we met elkaar om in politiek Aalsmeer en daarbuiten + Input voor paragraaf omgangsvormen in de verschillende gedragscodes.

Stap 4: Opstellen protocol handhaving (omgang integriteitsschending)

Wat is het doel?

Een andere belangrijke aanbeveling van het reconstructief leeronderzoek is om het huidige handhavingprotocol – met een beschrijving van de processtappen bij een vermoeden van een integriteitsschending – aan te passen. Het huidige protocol is vooral onvoldoende uitgewerkt en dat staat een zorgvuldig proces in de weg. Bijgevolg biedt het protocol op dit moment onvoldoende bescherming aan betrokkenen wat schadelijke gevolgen kan hebben voor individuele raadsleden, bestuurders en ambtenaren.

De burgemeester is sinds een aantal jaar ook wettelijk gezien de ‘hoeder’ van de integriteit (gemeentewet artikel 170). Deze nieuwe formele taak is hem toebedeeld zonder enig concreet instrumentarium om deze taak uit te oefenen. Een handhavingprotocol, in de vorm van een reeks procesafspraken, in combinatie met drie goede gedragscodes, brengt de burgemeester in de juiste positie om de rol van hoeder uit te kunnen oefenen. Een protocol handhaving speelt ook een rol in het waarborgen van goede omgangsvormen omdat voor iedereen duidelijk is welke stappen erdoor wie en op welk moment worden gezet bij het vermoeden van een integriteitsschending. Door uit te gaan van verschillende ‘routes’ wordt de rolverdeling voor eenieder duidelijk. Dit draagt eraan bij dat het proces geen inzet wordt van politiek spel.

Het is echter niet zo evident hoe zo’n protocol handhaving eruit moet zien en wie überhaupt over kan gaan tot handhaven. De burgemeester heeft dan wel een wettelijk taak de integriteit te bevorderen, hij is niet in de positie een persoonsgericht onderzoek te laten doen naar een raadslid, laat staan om die te bestraffen. Wat nodig is, is een set procedurele afspraken gericht op een zorgvuldige handhaving waaraan - in het ideale geval - eenieder zich op basis van vrijwilligheid committeert.

10

Hoe gaan we dat realiseren?

Om te komen tot een handhavingprotocol organiseren we een *praktijksimulatie* zorgvuldig handelen bij een vermoeden van een integriteitsschending. Na een korte introductie door de trainer wordt eerst plenair op basis van een aantal prikkelende cases verkend hoe te handelen bij een melding of vermoeden van een integriteitsschending. Daarna gaan de aanwezigen in subgroepen uiteen.

Elke groep krijgt een fictieve casus toebedeeld. Vervolgens gaat het erom handelingsstrategieën te bepalen. Wie is eraan zet? Wat kan er misgaan, welke risico’s dienen zich aan? Wie geeft opdracht tot het doen van onderzoek en wat moet daarvan de vraagstelling zijn? Wie beoordeelt of onderzoeksresultaten aantonen dat handeling X een schending is van regel Y? Wie legt een eventuele sanctie op? Wie brengt in welk stadium welke informatie naar buiten?

Alle groepjes rapporteren over hun bevindingen. De voor- en nadelen van verschillende handelingsstrategieën worden besproken, valkuilen en denkfouten geduid. Steeds wordt daarbij gebruik gemaakt van het huidige protocol van Aalsmeer en van een handhavingprotocol (best practice) van een andere gemeente.

Zo wordt een begin gemaakt met het formuleren van aandachtspunten en afspraken die bij een concreet incident een zorgvuldige handhaving ten goede komen. De praktijksimulatie zal veel doen aan bewustwording omtrent het omgaan met vermoedens en het belang van zorgvuldigheid in deze. De ervaring leert dat voor een werkzaam integriteitsprotocol, het traject ernaartoe en het creëren van draagvlak minstens zo belangrijk is als de letter van de tekst. Tegelijkertijd wordt deze werksessie gebruikt om concrete input van alle raads- en collegeleden op te halen waarmee de stuurgroep vervolgens weer aan de slag kan.

Stap 5: Aanscherping pre-benoemingstoets

Deze stap heeft tot doel om tot een aanscherping van de pre-benoemingstoets voor kandidaat-wethouders te komen. Het voorstel is om aanpassingen van de pre-benoemingstoets op een later moment – eind van dit najaar te bespreken. De reden hiervoor is dat G&I van meerdere gemeenten een vergelijkbare vraag heeft gekregen en dat er momenteel gewerkt wordt aan een aanscherping van het proces. Door voor deze stap wat meer tijd te nemen wordt het mogelijk om ook de lessen uit andere gemeenten mee te nemen in het voorstel tot aanscherping.

In de tussentijd kan er al wel met een aantal sleutelfiguren gesproken worden over welke aanpassingen zij idealiter voor zich zien als het gaat om de pre-benoemingstoets. Daarbij valt te denken aan: de burgemeester, één of twee afgevaardigden van de geloofsbrievencommissie en een wethouder waarbij een pre-benoemingstoets is uitgevoerd.

Nb. Een belangrijk onderdeel van de pre-benoemingstoets voor de gemeente Aalsmeer is het uitvoeren van een assessment waarmee inzicht wordt verkregen in de kerncompetenties waarover een kandidaat wethouder idealiter beschikt. Is de kandidaat wethouder gekwalificeerd om de functie van wethouder uit te oefenen? Governance & Integrity kan dit onderdeel niet uitvoeren voor Aalsmeer, maar er zijn wel andere bureaus die hierin zijn gespecialiseerd en dit kunnen doen.

Stap 6: Tekst eed aanvullen

Wat is het doel?

De huidige tekst van de eed aanvullen. Alvorens raadsleden en wethouders hun functie uit kunnen oefenen dienen zij, in de vergadering van de raad, in handen van de voorzitter, de eed af te leggen (verklaring of belofte). De artikelen 14 en 41a-1 van de Gemeentewet schrijven dit voor. Aan de tekst van de eed zelf mogen geen wijzigingen worden aangebracht. Deze tekst mag wel worden aangevuld. De gemeente Aalsmeer overweegt dit te doen. Aandachtspunten hierbij zijn bijvoorbeeld zorgen dat de tekst beter aansluit bij de huidige tijd. Ook het werken aan het algemeen belang kan dan nog meer benadrukt worden, alsook de grote verantwoordelijkheid die een lid van de raad of het college heeft.

Hoe gaan we dat realiseren?

Dit moet nog nader worden uitgewerkt. Hier wordt op een later moment een voorstel voor gemaakt. Met het oog op de andere 'producten' uit het plan van aanpak, waaronder het vernieuwen van de gedragscodes, het verbeteren van het handhavingsprotocol en het komen tot afspraken over omgangsvormen, is het de suggestie om met deze stap in het voorjaar van volgend jaar (2024) aan de slag te gaan. Op die manier is het behapbaar en is er nog voldoende tijd tot aan de volgende gemeenteraadsverkiezingen van 2026.

Bijlage 1: overwegingen instellingsbesluit stuurgroep

Belangrijk om in de voorbereiding van het raadsbesluit mee te nemen:

- Overweeg om een ambtelijk secretaris aan te stellen. Dit kan een griffie medewerker zijn. Ambtelijke ondersteuning is onder andere gewenst gelet op het schrijfwerk dat de stuurgroep zal gaan doen, bijvoorbeeld bij het vernieuwen van de gedragscodes en het handhavingsprotocol.
- Overweeg om elke partij uit te nodigen iemand af te vaardigen naar de stuurgroep. Partijen kunnen zelf iemand aandragen, maar er kan ook om een specifieke portefeuille worden gevraagd.
- Fractievoorzitters voordragen heeft voor- en nadelen. Het risico is dat het al snel een verkapt fractieoverleg wordt. Een (praktisch) voordeel is dat het overleg van de stuurgroep direct na een fractievoorzittersoverleg kan plaatsvinden.
- Maak duidelijk wat de stuurgroep wel gaat doen, maar zeker ook wat zij *niet* gaat doen.
- Aangezien de BM niet de voorzitter wordt, is het een overweging om een 'senior' uit de raad te vragen als voorzitter. Iemand die wordt vertrouwd. De BM neemt in dat geval als lid deel aan de stuurgroep.
- Maak afspraken over hoe de besluitvorming plaats vindt. Is dat bij meerderheid of bij unanimiteit?
- Besluit of leden van de stuurgroep zich bij afwezigheid mogen laten vervangen of niet.
- Voor het opstellen van het instellingsbesluit kan de procedure die normaal gesproken wordt gevolgd bij het instellen van nieuwe commissies waardevol zijn.
- Maak duidelijk wat de stuurgroep gaat doen na dit traject. Krijgt de stuurgroep een permanente plaats? Zo ja, met welke taak dan?

Het is uitermate belangrijk dat het raadsbesluit een helder mandaat bevat voor de stuurgroep. Om te voorkomen dat de stuurgroep 'inzet van politiek wordt' is het advies om haar uitsluitend een taak te geven in het *toetsen van het integriteitsbeleid*, en om haar nadrukkelijk geen onderzoekende of oordelende rol te geven bij de opvolging van een melding over een vermoeden van een integriteitsschending.

De stuurgroep gaat in dat geval over het evalueren van het integriteitsbeleid en adviseert of dit bijgesteld of veranderd moet worden. Ook kan zij – zoals dit voorstel laat zien – een actieve rol spelen bij het vernieuwen van de gedragscodes en het handhavingsprotocol en bij het maken van afspraken over de omgang.

Bijlage 2: voorstel werkwijze stuurgroep bij vernieuwen gedragscodes + handhavingsprotocol

In bijgevoegd document Planning plan van aanpak wordt een planning voorgesteld waarbij geprobeerd is rekening te houden met de snelheid die nodig is, maar ook met de haalbaarheid voor wat betreft de uitvoering.

Mogelijke opzet werkwijze stuurgroep:

- Te overwegen valt om de stuurgroep pas in november aan de slag te laten gaan met het vernieuwen van de gedragscodes. De reden hiervan is dat er tegen die tijd een aparte sessie voor de raad heeft plaatsgevonden, een aparte sessie met het college en een gezamenlijke sessie van raad en college over omgangsvormen. Op basis van alle input uit deze sessies kan de stuurgroep aan het werk. NB: de input uit de sessie omgangsvormen kan gebruikt worden voor de paragraaf omgangsvormen van de gedragscodes en kan uitgewerkt worden in een document “Zo Gaan We Met Elkaar Om”.
- Het advies is om het verbeteren van het handhavingsprotocol te voorzien voor december 2023. In dat geval kan de simulatiebijeenkomst voor raad en college gepland worden in november.
- Aan het einde van elke stuurgroep worden er werkafspraken gemaakt; bijvoorbeeld wie gaat aan de gang met het schrijven van de conceptversies van de gedragscodes en het handhavingsprotocol?
- Nadat een conceptversie gereed is wordt deze voorgelegd aan het betreffende orgaan (fracties en/of college). Fracties en/of college krijgen dan opnieuw de kans om een reactie te geven.
- De op- en aanmerkingen die uit die ronde volgen worden tijdens de volgende stuurgroep besproken en verwerkt. Hierna wordt het concept voor een laatste maal voorgelegd aan de fracties en/of het college om daarna over te gaan tot een definitieve vaststelling (in de raad).
- Uit de planning (bijgevoegd bij dit plan van aanpak) valt op te maken dat er een viertal stuurgroep-bijeenkomsten nodig is voor het komen tot nieuwe gedragscodes (inclusief paragraaf omgangsvormen) en het verbeteren van het handhavingsprotocol.