

Regionale Vertrouwensfunctie Integriteit voor gemeenten en provincie in Zuid-Limburg.

Project Bestuurlijke aanpak

Maart 2006

1. Het besluit tot inrichting van een regionale Vertrouwensfunctie.

Op 10 maart 2006 heeft de stuurgroep Bestuurlijke aanpak Georganiseerde Criminaliteit Zuid-Limburg het pilotplan 2006 vastgesteld.

Eén van de drie pijlers van Bestuurlijke aanpak vormt de Interne Integriteit van de aangesloten organisaties.

In het pilotplan 2006 wordt een overzicht gegeven van activiteiten die op het terrein van Interne Integriteit door gemeenten en provincie in 2006 worden uitgevoerd.

Een van de activiteiten betreft de inrichting van een regionale Vertrouwensfunctie Integriteit voor de aangesloten gemeenten en provincie.

Onderstaand wordt het belang en de reikwijdte van de regionale Vertrouwensfunctie toegelicht en wordt de aanpak beschreven om tot de invulling van de regionale Vertrouwensfunctie te komen.

Met de invulling van de regionale Vertrouwensfunctie beoogt de Stuurgroep voor medewerkers een mogelijkheid te creëren om integriteitaspecten met een onafhankelijke Vertrouwenspersoon te bespreken en daardoor eventuele misstanden te voorkomen of te doen stoppen. Daarnaast heeft de inrichting van de Vertrouwensfunctie ook een symbolische functie. De betrokken overheidsorganisaties kunnen hiermee onderstrepen dat Integriteit hen ernst is én een concreet resultaat laten zien van hun samenwerking.

2. De Vertrouwensfunctie in het licht van integriteitbeleid.

De Vertrouwensfunctie maakt onderdeel uit van een totaal integriteitbeleid.

Een alomvattend integriteitbeleid kent onder andere een meldregeling, een regeling voor de Vertrouwensfunctie en een besluit tot instelling van een Vertrouwenspersoon. Voor deze regelingen bestaan intussen meerdere modellen, zodat niet elke organisatie zélf het wiel uit hoeft te vinden. Een aantal bij Bestuurlijke aanpak aangesloten organisaties is druk doende met de uitwerking van het integriteitbeleid, maar besluitvorming over beleid en regelgeving vergt vaak veel overleg en afstemming met bestuur, ambtelijke top, medezeggenschapsorganen en de professionals.

De aangesloten overheidsorganisaties bevinden zich op het terrein van integriteit in verschillende fasen. Een enkeling wacht op onderdelen de ontwikkelingen af die in het kader van de samenwerking Bestuurlijke aanpak gestalte krijgen. Op dit moment heeft een van de aangesloten organisaties een regeling voor de Vertrouwensfunctie en een Vertrouwenspersoon aangesteld.

Op het terrein van interne Integriteit wordt in het kader van Bestuurlijke aanpak gestreefd naar gezamenlijke ontwikkeling van instrumenten op het terrein van integriteit. Het met de minister van BZK afgesproken tijdpad voor de invoering van de basisnormen, waarvan de aanstelling van een Vertrouwenspersoon onderdeel vormt, geeft daarvoor ruimte tot 1 januari 2007.

Ondanks het feit dat het integrale karakter van de Vertrouwensfunctie beter tot zijn recht komt als deze onderdeel uitmaakt van een samenhangend stelsel van regelingen, staat niets in de weg toch nu al zo'n Vertrouwensfunctie in te richten. Om de Vertrouwensfunctie sec in te richten kan in deze fase volstaan worden met het vaststellen van een takenpakket en werkwijze en het aanstellen van een Vertrouwenspersoon, die deze taak op zich neemt.

3. Overwegingen om vooruitlopend op de vaststelling van beleid en regelingen nu de Vertrouwensfunctie in te richten.

Hoe past de instelling van een Vertrouwensfunctie binnen het gegeven dat de fasering in de aangesloten organisaties uiteenloopt? Sommige organisaties zijn nog meer met de waarom vraag (bewustwording) bezig, terwijl andere organisaties in de fase zijn aangeland van de implementatie van instrumentarium. Daarbij moet voor ogen worden gehouden dat niet alleen tussen, maar ook binnen de aangesloten organisaties tempoverschillen zichtbaar zijn. Organisatieonderdelen die in de 'kwetsbare hoek' zitten zijn onvermijdelijk meer met integriteitvraagstukken bezig dan afdelingen die daar verder van afstaan. Los van de fase waarin de organisatie zich bevindt op het terrein van integriteit moet (individuele) medewerkers sowieso de gelegenheid worden geboden om integriteitvraagstukken aan professionals op dat gebied voor te kunnen leggen. Daarvan gaat een belangrijke preventieve werking uit. De Vertrouwenspersoon vervult hierin een onafhankelijke rol, die los van de fasering in de organisatie kan worden ingevuld.

Beschrijving van werkprocessen krijgt toenemend aandacht. Dat gebeurt in ieder geval ook in het kader van het project Bestuurlijke aanpak bij de processen van vergunningverlening, handhaving en aanbesteding. Met het beschrijven van processen krijgen medewerkers meer zicht op de risicomomenten die samenhangen met de processen waarin zij functioneren. Met de inrichting van de Vertrouwensfunctie wordt de betrokken medewerkers een onafhankelijk klankbord geboden, waar ze te rade kunnen gaan omtrent de wijze waarop ze met die nieuwe inzichten om kunnen gaan en, bij nader inzien, risicovolle situaties uit het verleden kunnen hanteren.

Het aanstellen van een Vertrouwenspersoon voor de betrokken overheidsorganisaties is een belangrijk signaal en laat zien dat het de overheid ernst is met het voorkomen en aanpakken van integriteitschendingen. Deze ontwikkeling is ook zo belangrijk nu het bedrijfsleven onlangs een Vertrouwenspersoon aanstelde. Overheid en bedrijfsleven hebben daarmee een belangrijke randvoorwaarde ingevuld om integriteitschendingen te voorkomen en waar nodig aan te pakken.

4. De aansluiting bij de uitgangspunten van het plan van aanpak Interne integriteit.

De inrichting van deze Vertrouwensfunctie, zoals hier voorgesteld, sluit aan bij de uitgangspunten van de visie op de Bestuurlijke aanpak Limburg-Zuid die door de Stuurgroep Bestuurlijke aanpak op 9 juni 2005 werden vastgesteld:

- *De betrokken overheidsorganen blijven zelf bevoegd en verantwoordelijk voor hun integriteitsbeleid.* Het vaststellen van een regeling omtrent de Vertrouwenspersoon blijft de verantwoordelijkheid van het betreffende overheidsorgaan.
- *Er wordt uitgegaan van een gemeenschappelijk beleid inzake integriteit.* De fasering die de betrokken organisaties hanteren hoeft niet te worden doorkruist omdat de inzet van de Vertrouwenspersoon formeel wordt losgekoppeld van de besluitvorming over de formele regelgeving in de betrokken organisaties. Dat verhoogt de slagvaardigheid.
- *Dit beleid vormt de basis voor het realiseren van de basisnormen.* In de basisnormen Integriteit, waarvan de implementatie door gemeenten en provincie als gezamenlijk doel in 2006 wordt nagestreefd, is opgenomen dat een Vertrouwenspersoon of instantie wordt aangesteld voor integriteitkwesities.

- *Gezamenlijk worden die taken bij elkaar gebracht waardoor een grotere onafhankelijkheid en een grotere deskundigheid kan worden bereikt en/of een grotere efficiency.* Met de aanstelling van een Vertrouwenspersoon voor de aangesloten organisaties wordt een functie van voldoende omvang en niveau geschapen om een professionele en efficiënte inzet te kunnen bewerkstelligen.

5. Mogelijkheden en beperkingen.

De Vertrouwensfunctie wordt ingericht zonder dat daaraan uitvoerige regelgeving ten grondslag ligt. Wél geldt als uitgangspunt een taakomschrijving en werkwijze. Zonder nadere regelgeving kan bijvoorbeeld niet worden bepaald dat medewerkers voorafgaand aan een formele melding eerst contact moeten opnemen met een Vertrouwenspersoon. Ook kan de Vertrouwenspersoon dan nog geen formele positie worden toegekend in een meld- of klachtprocedure. In deze opzet wordt de inzet van de Vertrouwenspersoon bepaald op advies, informatie en ondersteuning/bijstand voor bestuurders, medewerkers of leidinggevenden die gebruik willen maken van de diensten van de Vertrouwenspersoon.

Overigens, ook wanneer de inzet van een Vertrouwensfunctie is ingebed in ruimere regelgeving wordt de nadruk doorgaans gelegd op deze onderdelen.

De basisnormen laten de mogelijkheid open om bij de Vertrouwensfunctie op het terrein van integriteit ook andere vormen van ongewenst gedrag (bijvoorbeeld seksuele intimidatie) onder te brengen. In de opzet wordt er in deze fase voor gekozen voor wat betreft het gezamenlijke deel de werkzaamheden van de Vertrouwenspersoon enkel te richten op integriteitaspecten. Met deze ‘beperking’ wordt beoogd de focus nú met name te richten op integriteit om daarmee de overige onderdelen van Bestuurlijke aanpak te versterken. Vooralsnog kunnen alleen de aangesloten organisaties bepalen dat ze de Vertrouwensfunctie ook willen aanwenden voor andere vormen van ongewenst gedrag, waaronder seksuele intimidatie, wanneer die inzet wordt bepaald in een daartoe vastgestelde regeling. Voor dat deel worden de kosten van de inzet van de Vertrouwenspersoon op declaratiebasis in rekening gebracht bij de betreffende organisatie.

In de opzet wordt opgenomen dat ook kleinere gemeenten in de regio Limburg-Zuid gebruik kunnen maken van de Vertrouwensfunctie, als deze zijn bijgeschakeld in het project

Bestuurlijke Aanpak. Van de zijde van kleinere gemeenten wordt aangegeven dat de ontwikkeling en uitvoering van integriteitbeleid voor hen een relatief zware opgave is, terwijl daar de verwevenheid van de werkzaamheden, die door de gemeente worden uitgevoerd, met het dagelijks leven in de kleinere gemeenschappen, specifieke risico's met zich meebrengt. De afstand tussen bestuurder, ambtenaar en burger is vaak dermate klein dat daarmee de formele verhoudingen en regels onder druk komen staan. Daarnaast is het ook in het (eigen)belang van de aangesloten overheidsorganisaties dat de 'buren' aandacht besteden aan integriteit, omdat ze regelmatig zaken doen met elkaar in samenwerkingsverbanden. De eigen inzet op het terrein van integriteit wordt daarmee versterkt.

De regionale Vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie. Deze onafhankelijke positie wordt in een statuut vastgelegd.

6. Groeiscenario.

In het plan van aanpak Interne integriteit is opgenomen dat de samenwerking in Limburg-Zuid op het gebied van integriteit via een groeiscenario vorm wordt gegeven.

Dit groeiscenario sluit niet uit dat niet alle aangesloten overheidsorganisaties gebruik maken van de Vertrouwensfunctie. Naar mate meer van de aangesloten organisaties deelnemen krijgt het signaal van samenwerking natuurlijk wel meer kracht.

Deelname aan deze regionale Vertrouwensfunctie laat onverlet om desgewenst ook een eigen lokale Vertrouwensfunctie in de lucht te houden. De keuze voor de vertrouwenspersoon kan dan aan de medewerkers zelf worden overgelaten.

De Vertrouwenspersoon krijgt de opdracht halfjaarlijks een voortgangsrapport aan de Stuurgroep Bestuurlijke aanpak voor te leggen, waarbij voorstellen worden voorgelegd voor een meer structurele inbedding.

7. De invulling van de Vertrouwensfunctie.

De provincie Limburg is bereid in 2006 zorg te dragen voor de inrichting van de regionale Vertrouwensfunctie. Nu de stuurgroep Bestuurlijke aanpak heeft besloten de regionale Vertrouwensfunctie in te richten wordt daarover overleg gevoerd door de voorzitter van de

Stuurgroep Bestuurlijke aanpak en de secretaris van de provincie. Het betreft een functie met een omvang van 0.5 fte. Aan de feitelijke inzet van een Vertrouwenspersoon gaat overleg vooraf tussen hem/haar en een vertegenwoordiging van de betreffende gemeente/provincie (bestuur, directie, OR). Uit dat overleg moet blijken dat er geen bezwaar bestaat tegen de inzet van de betreffende Vertrouwenspersoon.

8. Taak, werkwijze en profiel van de regionale Vertrouwenspersoon.

Takenpakket.

Tenzij anders in de (nog vast te stellen) lokale regelingen is opgenomen worden de volgende taken bij de regionale Vertrouwensfunctie ondergebracht:

Advies en informatie aan medewerkers van de aangesloten organisaties (gemeenten en provincie) die worden geconfronteerd met een vermoeden van een misstand of een dilemma op het terrein van integriteit. De Vertrouwenspersoon fungeert als aanspreekpunt en klankbord.

De informatiefunctie is breed en heeft betrekking op o.a. regelingen, procedures, gehanteerde normen bij integriteit, meldmogelijkheden en rechtsbescherming.

De adviesfunctie richt zich op advisering van medewerkers bij het bepalen van hun keuze in het omgaan met het vermoeden van een misstand en/of op het oplossen van problemen die met de vermoede misstand samenhangen.

Ondersteuning (informatie, advies, klankbord, deelname aan gesprekken) van medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid het vermoeden van een misstand te melden.

Melden van een vermoeden van een misstand namens de medewerker, voor zover die mogelijkheid in de lokale regeling is opgenomen.

Voorlichting over Integriteit in relatie tot de inzet van de Vertrouwensfunctie ten behoeve van de medewerkers van de aangesloten organisaties.

Advies aan (gemeente)secretarissen over knelpunten in beleid en uitvoering, voorzover relevant bij het voorkomen van en omgaan met niet-integer handelen.

Registratie (anoniem en niet herleidbaar naar de betreffende organisaties) van de uitgevoerde activiteiten, meldingen en adviezen ten behoeve van de stuurgroep Bestuurlijke aanpak en de aangesloten organisaties (jaarlijks).

Werkwijze.

Medewerkers kunnen contact opnemen met de Vertrouwenspersoon wanneer zij gebruik willen maken van zijn diensten. Contact kan worden opgenomen per telefoon of e-mail. Afhankelijk van de wens van de medewerker kan een afspraak worden gemaakt voor een informatie- of adviesgesprek.

De Vertrouwenspersoon geeft geen informatie aan anderen en onderneemt geen activiteiten, tenzij de medewerker daarvoor nadrukkelijk toestemming heeft gegeven. Voor alle duidelijkheid: als de medewerker niet wil dat zijn vermoeden van een misstand wordt aangekaart zal dat door de Vertrouwenspersoon niet gebeuren.¹

Eventuele stappen die na het informatie- of adviesgesprek worden gezet worden door de medewerker en de Vertrouwenspersoon gezamenlijk bepaald en alleen gezet als de medewerker daarvoor toestemming geeft.

Profiel.

Voor het profiel is aansluiting gezocht bij een bestaand profiel (i.c. van Verkeer en Waterstaat), dat door het ministerie van BZK als voorbeeld wordt genoemd in de Handreiking Vertrouwenspersoon Integriteit.

Daarbij worden drie aspecten onderscheiden: vaardigheden, kwaliteiten en kennis/expertise.

¹ Als het vermoeden van de medewerker (ernstige) strafbare feiten betreft of acuut gevaar voor de organisatie zal de Vertrouwenspersoon de medewerker wijzen op zijn plicht om daarvan aangifte te doen bij Justitie.

Vaardigheden:

- De vertrouwenspersoon is zowel mondeling als schriftelijk zeer communicatief vaardig (kan met medewerkers van verschillende niveaus en specialismen in de organisatie adequaat communiceren)
- De vertrouwenspersoon heeft inzicht in eigen handelen (geeft blijk van het besef hoe het eigen gedrag kan overkomen op anderen)
- De vertrouwenspersoon is adviesvaardig (is in staat om op basis van een gesprek een probleem te herkennen en aan de hand daarvan duidelijke en heldere adviezen te geven)
- De vertrouwenspersoon is gespreksvaardig (is in staat om actief te luisteren en een gesprek constructief te laten verlopen)

Kwaliteiten:

- Heeft levenservaring en is integer
- Heeft een evenwichtige persoonlijkheid.
- Kan reflecteren op het eigen gedrag en dat van de ander.
- Kan omgaan met vertrouwelijke informatie
- Kan omgaan met weerstanden
- Is in staat om zich onafhankelijk op te stellen
- Heeft inzicht in de context waarbinnen, en de wijze waarop, ongewenste omgangsvormen en ander niet-integer gedrag binnen een organisatie plaats vinden
- Is toegankelijk / bereikbaar voor medewerkers in de organisatie
- De vertrouwenspersoon is in staat professionele afstand tot het gespreksonderwerp en de gesprekspartner te bewaren en weet tegelijkertijd toch betrokken te blijven
- De vertrouwenspersoon is bereid tot intervisie en periodiek overleg met collega's

Kennis/ expertise:

- De vertrouwenspersoon heeft kennis van de individuele en groepsprocessen die spelen bij ongewenste omgangsvormen of ander niet-integer gedrag
- De vertrouwenspersoon heeft kennis van de interne organisatiestructuur en cultuur,
- De vertrouwenspersoon heeft kennis van de sociale kaart' (waar kan welke informatie worden neergelegd?)
- De vertrouwenspersoon heeft kennis van relevante wet- en regelgeving

- - -