

Beleidsplan bestuurlijke integriteit 2026-2030

De Raad van de gemeente Rotterdam,

gelezen het raadsvoorstel van burgemeester en wethouders van 31 maart 2026 (raadsvoorstel nr. 26bb001085);

gelet op Gemeentewet art. 170 lid 2 luidende: de burgemeester bevordert de bestuurlijke integriteit van de gemeente;

besluit:

het beleidsplan bestuurlijke integriteit 2026-2030 vast te stellen.

Beleidsplan bestuurlijke integriteit 2026-2030

Inleiding

De stad wat mooier maken, en het leven voor zijn inwoners wat prettiger. Dat is het doel van elk gemeentebestuur. Gemeenteraadsleden, wijkraadsleden, wethouders en de burgemeester vragen het vertrouwen van inwoners om de stad te besturen en de juiste beslissingen te nemen. Daarbij moet het in het debat gaan over de koers, de plannen, een uitlegbare besteding van gemeenschapsgeld en een goede uitvoering. Het bestuur is aanspreekbaar op zijn handelen, en hoort bereid te zijn daar verantwoording over af te leggen aan de inwoners, de kiezers.

Het debat wordt afgeleid van de inhoud als de onkreukbaarheid van het bestuur in het geding is, door een uitglijder of een vermeende misstap. In de meeste gevallen schuilen daar geen kwade bedoelingen achter.

Door expliciet aandacht te besteden aan de integriteit van politieke ambtsdragers, streeft de gemeente Rotterdam na dat er in elke beslissing die het gemeentebestuur neemt, zowel individueel als collectief, een morele afweging besloten ligt. Dat vraagt om heldere kaders, training van gedrag en het doorlopende gesprek over het handelen. Uiteindelijk leidt dat tot collectief moreel vakmanschap.

Een actief bestuurlijk integriteitsbeleid is bedoeld om volksvertegenwoordigers en collegeleden te ondersteunen bij het integer besturen van de stad. Leiders die zich laten leiden door integriteit, verantwoordelijkheid en dienstbaarheid zijn doorgaans beter toegerust om richting te geven. Dit beleid is dus geen extra vinkje, maar hierdoor faciliteren we bewustwording en stimuleren we gedragsverandering. Dit beleidsplan bestuurlijke integriteit 2026-2030 gaat in op het bestuurlijke integriteitsbeleid van de gemeente Rotterdam: het bevorderen van de integriteit van collegeleden, gemeenteraadsleden en de wijkraadsleden. Daarnaast geven we een doorkijkje naar de activiteiten die we vanuit Rotterdam landelijk ontwikkelen op dit gebied.

Leeswijzer

In de eerste paragraaf gaan we in op het begrip bestuurlijke integriteit in de Rotterdamse context. In de tweede paragraaf kijken we terug op de afgelopen vijf jaar om vervolgens in de derde paragraaf het beleid voor de periode 2026-2030 te beschrijven. In de vierde paragraaf ten slotte vatten we dat samen in een globaal uitvoeringsplan.

1. Bestuurlijke integriteit in context

1.1 Doel en belang van bestuurlijke integriteit

Een goed functionerend en integer openbaar bestuur vormt de basis voor zuivere besluitvorming en daarmee het vertrouwen in de politiek en de legitimiteit van het overheidshandelen. Op gemeentelijk niveau, waar het streven is om de afstand tussen de gemeente en inwoners klein te houden, is vertrouwen cruciaal. Een integer stadsbestuur is beter in staat om zijn taken uit te voeren en de diensten te leveren waar inwoners recht op hebben. Het bestuurlijke integriteitsbeleid binnen de gemeente Rotterdam gaat daarom verder dan het voorkomen van corruptieschandalen; het streeft ernaar de kwaliteit van besturen in brede zin te bevorderen.

1.2 Betekenis van bestuurlijke integriteit

De definitie die we hanteren voor bestuurlijke integriteit is 'het handelen van de overheid, als collectief en als individu, in overeenstemming met de algemeen geldende normen en waarden van bestuurlijk fatsoen'¹. De geldende normen zijn vastgelegd in regels en gedragscodes, die als leidraad dienen voor

1) Definitie van Van Hulten

integer handelen. In de Rotterdamse gedragscodes wordt integriteit van het gemeentebestuur daarnaast beschreven als het handelen zoals een goed bestuurder of volksvertegenwoordiger betaamt. Dat handelen wordt in elk geval gekenmerkt door dienstbaarheid, functionaliteit, onafhankelijkheid, openheid, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid.

Over de onderliggende waarden voeren we het gesprek met elkaar: wat vinden we fatsoenlijk? Die morele afweging is een onderdeel van de integriteitsbeoordeling. Tot slot kijken we naar de gevolgen van het handelen. Hoe wordt er gehandhaafd? In de bestuurlijke omgeving vindt er vaak een politieke en publieke beoordeling plaats, die gevolgen kan hebben voor het verdere functioneren van de bestuurder of volksvertegenwoordiger.

1.3 Integriteitslandschap van gemeentebestuurders

Het begrip van bestuurlijke integriteit is onderhevig aan veranderende verwachtingen, opvattingen en eisen die de samenleving stelt aan het openbaar bestuur. Door het openbare en politieke karakter van een gemeentebestuur heeft het een groot aantal scheidsrechters die voortdurend toezien op het bestuurlijk en persoonlijk handelen van de gemeentebestuurders.

Net zoals de kaders van integriteit niet in beton zijn gegoten, bestaat het veld van belanghebbenden uit een wisselende en pluriforme samenstelling van inwoners, politici, media, kennisinstituten, adviesbureaus, belangenorganisaties en overheidsorganen uit de wetgevende en rechterlijke macht. Ook voor deze partijen geldt dat de geldende normen en waarden (en verschuivingen hierin) bepalend zijn voor hun oordeelsvorming. Daarnaast vervullen sommige van deze partijen een invloedrijke rol bij de ontwikkeling van wet- en regelgeving en het integriteitsbeleid. Ook ontwikkelingen op technologisch en academisch gebied beïnvloeden de omgeving waarin gemeentebestuurders opereren. Bovendien is het begrip integriteit cultuurafhankelijk en daarmee land- en regiogebonden. Daarom is het altijd van belang om in gesprek te blijven over wat ieders normen- en waardenkader is, om zo samen het begrip integriteit te blijven laden.

1.4 Collectief moreel vakmanschap

Ons integriteitsbeleid is gestoeld op het faciliteren van collectief moreel vakmanschap. Moreel vakmanschap houdt volgens prof. dr. Leonie Heres, bijzonder hoogleraar Integriteit van het lokaal bestuur aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, in dat politieke ambtsdragers zich inzetten om een disfunctionele omgang met integriteit te voorkomen. Ze hebben in hun dagelijkse werkzaamheden aandacht voor integriteit en zijn intrinsiek gemotiveerd om hun ambt op een integere wijze uit te voeren. Heres stelt verder dat integriteit in interactie met anderen plaatsvindt:

“Als iets dat dus nauw verweven is met aard van het politieke ambt zelf en met de politiek-bestuurlijke omgeving waarbinnen men opereert. Vanuit die optiek is bestuurlijke integriteit veel meer dan het morele karakter van een individuele beslissing of handeling: het is een uiting van het collectieve morele vakmanschap van bestuurders en volksvertegenwoordigers.”

Moreel vakmanschap vormt daarmee een fundamentele pijler voor integer bestuur. Het vraagt niet alleen om persoonlijke ethische reflectie, maar ook om het vermogen om morele afwegingen te maken in complexe situaties waarin belangen kunnen botsen.

Politieke ambtsdragers hebben de taak om niet alleen regels na te leven, maar ook het goede te willen doen wanneer formele regels geen eenduidige oplossing bieden. Dit vraagt om een cultuur waarin morele vraagstukken bespreekbaar zijn en waarin politieke ambtsdragers actief worden ondersteund in het ontwikkelen van hun morele sensitiviteit. Training, intervisie en een open dialoog kunnen bijdragen aan het versterken van collectief moreel vakmanschap binnen de organisatie. Het is belangrijk dat integriteit niet uitsluitend wordt beschouwd als een individuele verantwoordelijkheid, maar als gezamenlijke opgave en gedrag patronen die onderdeel zijn van de organisatiecultuur.

Een levend onderwerp binnen het vakgebied is hoe het samenspel tussen bestuurders en ambtenaren wordt vormgegeven. Een balans tussen het nemen van bestuurlijke verantwoordelijkheid van politieke ambtsdragers en het ontvangen van een ambtelijke repliek is hierin nodig. Voor politieke ambtsdragers is het daarom goed zich af te vragen: sta ik open voor de inbreng van ambtenaren? Ben ik me bewust van mijn machtspositie ten opzichte van ambtenaren? Hoe voer ik de dialoog hierover met mijn ambtelijke ondersteuning? Daarbij helpt het om bewustzijn te creëren en erover in gesprek te gaan.

Collectief moreel vakmanschap bevordert de kwaliteit van het lokale bestuur en vergroot daarmee het vertrouwen en draagvlak onder burgers. Burgers herkennen en waarderen bestuurders die oprecht, transparant en rechtvaardig handelen. Onderzoek wijst uit dat overheden meer vertrouwen krijgen als hun leiders handelen met integriteit, transparantie en empathie. Collectief moreel vakmanschap is dus geen luxe maar noodzakelijk voor het vertrouwen in en het aanzien van de lokale democratie.

1.5 Wettelijk kader

Landelijke wet- en regelgeving vormt het wettelijk kader en de kern van het instrumentarium voor de waarborging en bevordering van de bestuurlijke integriteit. Het wettelijk kader voor het bestuurlijk in-

tegriteitsbeleid van gemeentes is onder meer verankerd in de Gemeentewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en het Wetboek van Strafrecht.

In de Gemeentewet is regelgeving vastgelegd voor het gemeentebestuur voor onder andere verboden handelingen, eedaflegging, stemonthouding in de raad en college bij een persoonlijk belang, verplichting tot geheimhouding, en verenigbaarheid en openbaarmaking van nevenfuncties. In de Algemene wet bestuursrecht zijn bijvoorbeeld bepalingen opgenomen met algemene normen voor goed bestuurlijk handelen waarbij het verbod op vooringenomenheid centraal staat. In diverse wetten zijn bepalingen opgenomen over omgang met geheime en vertrouwelijke informatie, waaronder in het Wetboek van Strafrecht.

Het ministerie van BZK heeft de laatste jaren het initiatief genomen om naast regelgeving ook handreikingen voor decentrale overheden te publiceren. Zo heeft het ministerie in 2023 een Handboek Integriteit gepubliceerd. In 2024 volgde de Handreiking voor de omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen. Ten slotte is in januari 2025 een wetsvoorstel ingediend dat voorziet in een verplichte risicoanalyse voor kandidaat-wethouders. Dat voorstel is thans voorzien van een advies van de Raad van State en treedt vermoedelijk eind 2026 in werking.

In de gemeenteraad kunnen, binnen de kaders van landelijke wet- en regelgeving, aanvullende integriteitsregels en -afspraken voor het Rotterdamse gemeentebestuur vastgesteld worden. Zo beschikt de gemeente Rotterdam over haar eigen gedragscodes voor bestuurders, gemeenteraad en wijkraden, een rechtspositieregeling burgemeester en wethouders, een verordening op de wijkraden en protocollen voor integriteitsmeldingen en onderzoek. Aanvullende afspraken voor collegeleden zijn vastgelegd in het Handboek college.

1.6 Organisatie en mandaat

1.6.1 Burgemeester

In 2016 is wettelijk vastgelegd dat de burgemeester de zorgplicht draagt voor het bevorderen van de bestuurlijke integriteit². De burgemeester kan bij bestuurlijke problemen vanuit haar positie optreden om partijen bij elkaar te brengen en advies in te winnen. De zorgplicht heeft ertoe geleid dat burgemeesters een voorbeeldrol vervullen op het gebied van integriteit en professionaliteit. Het is belangrijk om te benadrukken dat de wet de burgemeester niet verantwoordelijk stelt voor de bestuurlijke integriteit, maar enkel voor het bevorderen van de bestuurlijke integriteit. Als procesverantwoordelijke draagt zij zorg voor een goede inrichting van een integriteitsproces waarbinnen de bestuurlijke integriteit gewaarborgd en bevorderd kan worden en zij geeft opdracht tot het doen van onderzoek bij vermoedens van integriteitsschendingen.

1.6.2 Wethouder Organisatie

De wethouder Organisatie is vanwege de aard van zijn portefeuille belast met het bevorderen van de ambtelijke integriteit. Voor schendingen binnen het ambtelijke apparaat en de aanpak daarvan, legt hij verantwoording af aan de raad. Omdat ambtelijke en bestuurlijke integriteit elkaar kunnen raken, vindt waar nodig de afstemming plaats bij meldingen van vermoedelijke integriteitsschendingen tussen de burgemeester, de wethouder Organisatie en de gemeentesecretaris.

1.6.3 Raad, wijkraden en college

De verantwoordelijkheid voor een integer openbaar bestuur ligt enerzijds bij individuele politieke ambtsdragers en anderzijds bij de raad, wijkraden en het college als collectief. Integriteitsschendingen door individuele politieke ambtsdragers kunnen negatief afstralen op het gehele gemeentebestuur. De raad is samen met de burgemeester verantwoordelijk voor het agenderen van het thema integriteit en kan richting geven aan het integriteitsbeleid, regelgeving, protocollen en het gebruik van instrumenten. Wijkraden kunnen zelf of gezamenlijk in gesprek gaan over hun integriteit.

1.6.4 Commissaris van de Koning

In uitzonderlijke gevallen kan de commissaris van de Koning een rol spelen bij het signaleren en aanpakken van integriteitskwesties en aanhoudende bestuurlijke problemen binnen gemeentes. Hij kan als ambtsdrager met gezag en distantie tot betrokken partijen adviseren en bemiddelen in het geval er sprake is van verstoorde bestuurlijke verhoudingen in een gemeente en als de bestuurlijke integriteit van een gemeente in het geding is³. De rol van de commissaris van de Koning is versterkt: hij of zij mag alle vergaderingen bijwonen en documenten inzien die nodig zijn voor zijn bemiddelende en adviserende taken op het gebied van integriteit.

2) Artikel 170, Gemeentewet

3) Artikel 182, Provinciewet

1.6.5 Ambtelijke organisatie

De griffier heeft een brugfunctie en vertrouwensrol in het bespreekbaar maken, adviseren en laten onderzoeken van integriteitskwesties bij raadsleden. Een klein team van ambtenaren dat is ingebed bij de directie Bestuurszaken adviseert de burgemeester, wethouders, raadsleden, griffier en gemeentesecretaris over bestuurlijke integriteit. De huidige formatie bestaat uit een coördinator, een adviseur en ondersteuner. Daarnaast zijn twee juridisch bestuursadviseurs betrokken. Vanuit die positie dicht bij het bestuur en diens adviseurs, kan snel worden geschakeld en geadviseerd.

Voor de wijkraden is de directeur Wijken, Participatie en Stadsarchief van het cluster Dienstverlening verantwoordelijk voor de uitvoering van het integriteitsbeleid voor de wijkraden. Binnen Dienstverlening is een integriteitsfunctionaris actief die wijkraadsleden adviseert. Bij meldingen over vermeende integriteitsschendingen van wijkraadsleden geeft de burgemeester opdracht aan de directeur Wijken, Participatie en Stadsarchief om een eerste verkenning en eventueel onderzoek in te stellen.

2. Evaluatie beleid bestuurlijke integriteit 2021-2025

In deze paragraaf kijken we terug op het bestuurlijke integriteitsbeleid in de afgelopen beleidsperiode, van 2021 tot en met 2025. Ten eerste doen we dat op landelijk niveau en daarna blikken we terug op het Rotterdamse bestuurlijke integriteitsbeleid. Vervolgens benoemen we de successen en losse eindjes.

2.1 Landelijk beleid 2021-2025

Bevordering van de bestuurlijke integriteit van het lokaal bestuur stond de afgelopen jaren nadrukkelijk op de landelijke politieke agenda. Sinds 2021 zijn in Nederland diverse nieuwe regelingen en beleidsmaatregelen ingevoerd ter bevordering van de bestuurlijke integriteit bij decentrale overheden.

Een mijlpaal hierin is de inwerkingtreding van de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur (eerste tranche) op 1 januari 2023. Zo is het voor kandidaat-wethouders verplicht geworden om een verklaring omtrent het gedrag (VOG) te overleggen voorafgaand aan hun benoeming. De bepalingen over belangenverstrengeling zijn ook verduidelijkt: die gaan niet alleen over stemonthouding, maar ook over het deelnemen aan beraadslaging. Daarnaast moeten raadsleden, burgemeesters en wethouders hun nevenfuncties direct vanaf het moment van hun benoeming of aanvaarding van de nevenfunctie openbaar maken. Ook is de procedure rond geheimhouding verduidelijkt. De rol van de commissaris van de Koning is versterkt bij integriteitskwesties in gemeentes.

2.2 Beleid Rotterdam 2021-2025

De afgelopen vijf jaar is in Rotterdam gewerkt aan de hand van het beleidsplan bestuurlijke integriteit 2021-2025, langs vijf pijlers:

1. Regelgeving
2. Bewustwording
3. Toetsing en coördinatie
4. Blick naar buiten
5. Blick naar binnen

2.2.1 Regelgeving

Binnen de pijler regelgeving stond de actualisatie van gedragscodes en onderzoeksprotocollen voor het college en de gemeenteraad centraal. Wegens de stelselwijziging van gebiedscommissies naar wijkraden, vervielen de gedragscode en het onderzoeksprotocol voor de gebiedscommissies en zijn een nieuwe gedragscode en onderzoeksprotocol voor wijkraadsleden opgesteld. Deze regelingen zijn in 2022 door de gemeenteraad vastgesteld, met het oog op de toen naderende gemeenteraads- en wijkraadsverkiezingen. Ook werd de motie over een afkoelingsperiode voor teruggetreden bestuurders verwerkt in de gedragscode voor bestuurders. Tegelijkertijd werd in de gedragscode voor collegeleden geregeld dat ontvangen geschenken boven een geschatte waarde van €75,- openbaar worden gemaakt. Verder is het Handboek College geactualiseerd in 2022.

Vooruitlopend op het wetsvoorstel waarin een risicoanalyse integriteit voor kandidaat-wethouders verplicht wordt, geeft de burgemeester van Rotterdam sinds 2021 opdracht tot het uitvoeren van een risicoanalyse integriteit voor kandidaat-wethouders. Hiertoe heeft het team bestuurlijke integriteit een methodiek ontwikkeld in lijn met de voorschriften van het ministerie van BZK.

Bij het aantreden van de nieuwe burgemeester constateerden we dat de screening van burgemeesters door het ministerie van BZK langs andere maatstaven plaatsvindt dan hoe dat voor wethouders door datzelfde ministerie wordt voorgeschreven. Tevens vindt er geen overdracht plaats van de uitkomsten van de screening en een eventueel handelingsadvies aan de gemeente. We hebben dat bij het ministerie aangehangig gemaakt. Bij haar aantreden heeft de burgemeester vrijwillig deelgenomen aan de gemeentelijke risicoanalyse integriteit en is er met haar een zogenaamd 'startgesprek integriteit' gevoerd.

De afgelopen periode had het gemeentebestuur te maken met een zieke wethouder die gedurende drie keer zestien weken werd vervangen door een tijdelijke wethouder. We constateerden dat een tijdelijke wethouder geen ordentelijke rechtspositieregeling heeft en zich bijvoorbeeld gedurende zijn wethouderschap niet kan verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Dit is door de gemeente aangekaart bij het ministerie van BZK en de Wethoudersvereniging.

Voor wijkraadsleden was het overleggen van een VOG verplicht bij benoeming in de bestuursperiode 2022-2026. De gemeenteraad heeft besloten de VOG-verplichting voor wijkraadsleden af te schaffen met ingang van de nieuwe bestuursperiode na de verkiezingen van maart 2026.

2.2.2 Bewustwording

Binnen de pijler bewustwording lag de focus op het versterken van kennis en gedrag over bestuurlijke integriteit. Het team bestuurlijke integriteit heeft afgelopen jaren trainingen ontwikkeld in basiskennis over bestuurlijke integriteit, netwerkbewustzijn, oneigenlijke druk, actieve omstander en morele oordeelsvorming. Alle trainingen die het team geeft, zijn maatwerk. Dat betekent dat er naar behoefte en vraag getraind wordt, passend bij de groep en het vooraf vastgestelde leerdoel.

Na de installatie van de gemeenteraad in 2022 werden raadsleden, burgerleden en fractiemedewerkers getraind in dilemma's over bestuurlijke integriteit.

Met het huidige college zijn vier gesprekken gevoerd over integriteit en ethisch leiderschap. Hierbij hebben we gebruikgemaakt van de expertise van prof. dr. Heres. In een van de laatste gesprekken ging het over de vraag hoe collegeleden hun eigen kritiek kunnen organiseren. Naar aanleiding daarvan ontwierpen we een 360°-feedbackmethodiek voor collegeleden. Dit instrument zal vanaf heden jaarlijks aangeboden worden aan collegeleden.

Ambtelijke teams rondom het college volgden trainingen over bestuurlijke integriteit, oneigenlijke druk en actieve omstander.

Ook de griffie, gemeentelijke trainees, chauffeurs, bodes en enkele directie- en managementteams ontvingen trainingen en leergesprekken over bestuurlijke integriteit, oneigenlijke druk en actieve omstander. Voor de wijkraden is een vierjarige trainingscyclus opgezet, en de voorzitters van wijkraden en wijkraadscoördinatoren volgden integriteitstrainingen. Voor wijkraden is een e-learning integriteit ontwikkeld en aan meerdere wijkraden is een dilemmatraining gegeven.

2.2.3 Toetsing en coördinatie

In 2022 trad een nieuwe wethoudersploeg aan en er vond een aantal tussentijdse wethouderswisselingen plaats. Zowel de vertrekkende als kandidaat-wethouders ontvingen begeleiding en advies. Voor kandidaat-wethouders werd in opdracht van de burgemeester een risicoanalyse integriteit uitgevoerd, gebaseerd op landelijke richtlijnen. De raad ontving, indien van toepassing, het handelingsadvies dat aan de kandidaat-wethouder werd gegeven. Vertrekkende wethouders kregen advies over vervolgfuncties, mede in het kader van de lobby- en draaideurregeling die sinds 2022 van kracht is.

Daarnaast werden talrijke integriteitsadviezen verstrekt aan collegeleden, raadsleden, burgerradsleden en wijkraadsleden. Deze adviezen gingen onder meer over nevenfuncties en (financiële) belangen, het voorkomen van belangenverstrengeling, het gebruik van dienstauto's en het aannemen van geschenken of uitnodigingen.

In opdracht van de griffier zijn na de verkiezingen van 2022 alle nevenfuncties en belangen van raadsleden getoetst. Voor bijna 300 wijkraadsleden werd getoetst of hun nevenfuncties verenigbaar waren met het ambt. Circa zestig van hen ontvingen een schriftelijk handelingsadvies. In 2023 startten we met het toetsen van nevenfuncties en belangen van burgerleden. De gemeente ontving daarnaast meerdere meldingen van vermoedens van schending van de bestuurlijke integriteit, vooral binnen de wijkraden. Na analyse leidde dit in enkele gevallen tot een vooronderzoek of een volledig integriteitsonderzoek. Er werd permanent aandacht gevraagd voor het zorgvuldig archiveren van zakelijke correspondentie van collegeleden. Ook werd de procedure rond benoemingen van raads- en burgerradsleden verbeterd, met meer nadruk op de opgave en toetsing van nevenfuncties. Tot slot is er een vertrouwenspersoonfunctie voor fractiemedewerkers ingericht, op initiatief van de griffier. Voor de wijkraadsleden is het mogelijk gemaakt dat zij gebruik kunnen maken van de interne gemeentelijke vertrouwenspersonen.

2.2.4 Blik naar buiten

In het kader van de pijler blik naar buiten heeft de gemeente Rotterdam actief ingezet op samenwerking en kennisdeling binnen nationale en internationale netwerken op het gebied van bestuurlijke integriteit. Een belangrijk onderdeel hiervan was de inrichting van een bijzondere leerstoel, bestaande uit een hoogleraar en een promovendus. De bijzonder hoogleraar Integriteit van het Lokaal Bestuur aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) is prof. dr. Heres. Binnen de leerstoel wordt onderzoek gedaan, onderwijs gegeven en huist een maatschappelijke component. Zo begeleidde Heres trainingen en dilemmadialogen binnen de gemeente Rotterdam, en voerde ze gesprekken met bestuurders en ambtenaren. De leerstoel loopt tot eind december 2026. Tot slot begeleiden we een afstudeerstagiaire van

de EUR binnen de gemeente op het thema bestuurlijke integriteit en liepen er enkele studenten stage bij het team.

Daarnaast werd de subsidieaanvraag van bijzonder hoogleraar professor dr. Heres in het kader van de Nederlandse Wetenschapsagenda (NWA) gehonoreerd. Haar onderzoeksvoorstel DeMoCraft ondersteunt politici om democratisch en moreel te handelen. In het onderzoek dat in 2026 start, wordt door een breed consortium van wetenschappers bekeken welke democratische en morele kennis, vaardigheden, houding en praktijken hiervoor belangrijk zijn. Het onderzoek wordt betaald door de NWO met €6,6 miljoen. Gemeente Rotterdam is een van de maatschappelijke organisaties die betrokken is bij deze aanvraag.

Internationaal kreeg Rotterdam in 2021 erkenning voor haar integriteitssysteem door deelname aan een vergelijkend onderzoek van Transparency International. De resultaten hiervan werden besproken tijdens een internationale bijeenkomst, waarin Rotterdam deelnam aan een rondetafelgesprek. Landelijke kennisdeling vond plaats via ambtelijk overleg met andere gemeenten, overheidsinstanties en wetenschappers. Het team bestuurlijke integriteit is lid van de Kring van integriteitcoördinatoren (een Rijksnetwerk) en van Netwerk Goed bestuur dat interactie tussen wetenschap en praktijk bevordert. De gemeente Rotterdam werd regelmatig door het netwerk geraadpleegd vanwege haar expertise op het vlak van bestuurlijke integriteit. Binnen het G4-verband vond bovendien regelmatig overleg plaats met integriteitsfunctionarissen. Team bestuurlijke integriteit nam in 2020-2021 deel aan RIEC-diners met alle burgemeesters en gemeentesecretarissen uit de regio Rotterdam en vertegenwoordigers van BZK, waar weerbaarheid en integriteit centraal stonden. Deze diners zijn herhaald in 2025 waarbij ook de griffiers van de gemeentes aanwezig waren. Tijdens de Nacht van de Integriteit in 2022, georganiseerd door het CAOP, trad Rotterdam op als gaststad. Daarnaast was de coördinator spreker op landelijke bijeenkomsten zoals de Dag van de Integriteit en een leerkring weerbaarheid.

2.2.5 Blik naar binnen

In de nieuwe pijler blik naar binnen stond de kritische reflectie op procedures, werkwijzen en teamontwikkeling centraal. Verschillende integriteitsprocessen en interne trajecten zijn geëvalueerd en verbeterd, met als doel om effectiever, zorgvuldiger en beter afgestemd te werken.

Een van de aandachtspunten was de evaluatie van een integriteitsonderzoek naar een gebiedscommissielid in 2021. Hoewel het onderzoek correct was uitgevoerd, bleek dat het gehanteerde onderzoeksprotocol onvoldoende aansloot bij de situatie van gebiedscommissies. Dit leidde tot een op maat gemaakt protocol dat ingevoerd is bij de overgang naar de wijkraden in 2022.

De procedure voor de risicoanalyse integriteit voor kandidaat-wethouders is in 2021 opnieuw ontwikkeld, met als uitgangspunt de landelijke handleiding van het ministerie van BZK. De aanpak bevat onder andere een afgewogen vragenlijst en een diepgaand startgesprek met kandidaat-wethouder, waarbij integriteit en gedragscodes uitgebreid aan bod komen. In de afgelopen vijf jaar hebben alle kandidaat-wethouders deze procedure doorlopen.

De vragenlijst in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) aangepast om beter inzicht te verkrijgen in oneigenlijke druk. Gedurende enkele jaren zijn vragen in het MTO daarover opgenomen. Daaruit bleek dat er in de gehele organisatie in bepaalde mate oneigenlijke druk door medewerkers wordt ervaren. Door in te zetten op trainingen en weerbaarheidsinterventies, in samenwerking met het team ambtelijke integriteit, wordt er duurzaam gewerkt aan het herkennen en bespreekbaar maken van oneigenlijke druk.

Een ander speerpunt was de ontwikkeling van het trainingsaanbod. De bestaande, brede integriteits-training werd opgeknipt in vijf modules: basistraining bestuurlijke integriteit, oneigenlijke druk, netwerkbewustzijn, moreel beraad/dilemmatraining, actieve omstandertraining en omgangsvormen. Een zesde module over het belang van een onderzoeksprotocol bij meldingen wordt extern aangeboden. Deze modulaire aanpak sluit beter aan bij de behoeftes van ambtenaren, raadsleden en fractiemedewerkers. Bij de directie Bestuurszaken krijgen alle nieuwe medewerkers de basistraining.

Binnen het team werd gekeken naar aanwezige kennis en vaardigheden. Op basis daarvan zijn opleidingen gevolgd, waaronder een training tot moreel beraadbegeleider, een cursus actieve omstander en een leergang meesterschap in advisering. Hiermee is geïnvesteerd in de professionele ontwikkeling van het team. De wens om onderzoeks- en hoortechneken verder te verbeteren blijft op de agenda. Tot slot is het netwerk geëvalueerd, en werd bepaald met welke interne en externe relaties in het integriteitsveld intensievere samenwerking wenselijk was.

2.2.6 Bureau bestuurlijke integriteit Rotterdam

Nederlandse gemeentes hebben vaak een te geringe kennis en vaardigheden ontwikkeld om gesteld te staan bij integriteitskwesties van politieke ambtsdragers. Dat zorgt voor handelingsverlegenheid bij burgemeesters, griffiers en ambtelijke adviseurs. Het gevolg is dat er op kwesties niet adequaat geadviseerd of gehandeld wordt, kleine vraagstukken tot een grote integriteitszaak verworden, gemeentes afhankelijk zijn van private integriteitsbureaus en onvoldoende in staat zijn die bureaus aan te sturen. Alle betrokkenen bij integriteitskwesties kunnen daardoor schade oplopen, en bovendien is het kwetsbaar voor het lokale openbaar bestuur als geheel. Hetzelfde beeld zien we bij provincies en waterschappen.

Team bestuurlijke integriteit van de gemeente Rotterdam heeft de afgelopen jaren unieke ervaring en expertise opgebouwd in de volledige breedte van bestuurlijke integriteit. Omdat andere gemeentes vaak een beroep doen op onze kennis, en we die graag ter beschikking stellen voor het lokaal bestuur in Nederland, zijn we in 2024 gestart met dienstverlening aan andere gemeentes op het gebied van bestuurlijke integriteit.

Voor Zuid-Hollandse gemeentes kan dit via een afspraak met de Provincie Zuid-Holland die budget beschikbaar heeft vanuit het Rijksprogramma Weerbare Overheid. Per aanvraag kijkt het team bestuurlijke integriteit naar de beschikbare capaciteit van de teamleden naast het werk dat voor Rotterdam zelf benodigd is. Als de capaciteit het toelaat, kan het bureau tegen kostendekkend ambtenarentarief worden ingehuurd door andere gemeenten. Sindsdien zijn er trainingen, kennisdeling, en gesprekken verzorgd onder andere in de gemeentes Dordrecht, Goeree-Overflakkee, Gouda, Hoeksche Waard, Molenlanden, Pijnacker-Nootdorp, Voorne aan Zee, Waddinxveen en Wassenaar. Ook zijn de provinciale integriteitscoördinatoren getraind.

2.3 Successen en losse eindjes

Het grootste succes van de bevordering bestuurlijke integriteit in Rotterdam is dat er permanente bestuurlijke aandacht voor is. Dit is onder meer terug te zien in de inbedding van het team in de directie Bestuurszaken en de formatie van het team.

Langs de pijlers gezien heeft de gemeente Rotterdam de regelgeving aangaande bestuurlijke integriteit op orde en adviseert het regelmatig aan het Rijk over de ontwikkeling van nieuwe of vernieuwde regelgeving. Een succes is de doorlopende aandacht voor en actualisatie van het Handboek college, gedragscodes en onderzoeksprotocollen voor het college, de gemeenteraad en wijkraden.

Binnen de pijler bewustwording was aandacht voor evaluatie en vernieuwing van diverse trainingen. Zowel de politieke ambtsdragers als ambtelijke teams die direct te maken hebben met het college en de raad zijn meermaals getraind op het gebied van bestuurlijke integriteit en morele oordeelsvorming. Hierdoor heeft het thema inmiddels een brede reikwijdte en is de bewustwording aanzienlijk vergroot. Binnen de pijler toetsing en coördinatie is er een groot beroep gedaan op de inzet van het team bestuurlijke integriteit. De doorlopende loketfunctie bij adviesverzoeken van de griffie, collegeleden, raadsleden, wethoudersteams en ondersteuners vergt aandacht en nauwkeurigheid. Ook een accurate afhandeling van meldingen over mogelijke integriteitsschendingen is cruciaal. Het integriteitsbewustzijn van raadsleden is aantoonbaar verhoogd, wat terug te zien is in het uit eigen beweging melden van nieuwe nevenfuncties en financiële belangen.

Een succes binnen de pijler blik naar buiten is dat de gemeente Rotterdam zich heeft geprofileerd als voortrekker en kwartiermaker op het gebied van bestuurlijke integriteit. Een onderdeel hiervan is het werk van de bijzonder hoogleraar Integriteit van het lokaal bestuur aan de EUR, prof. dr. Heres. De gemeente Rotterdam werd regelmatig geraadpleegd vanwege haar expertise op het vlak van bestuurlijke integriteit. Sinds kort wordt hier op opdrachtbasis invulling aan gegeven.

In de pijler blik naar binnen stonden de kritische reflectie op procedures, werkwijzen en teamontwikkeling centraal. Verschillende integriteitsprocessen en interne trajecten zijn verbeterd. Het behouden en uitbouwen van actuele expertise blijft een aandachtspunt.

De vijf pijlers waarlangs gewerkt is afgelopen vijf jaar, gaven structuur en richting. Is de gemeente Rotterdam zo goed mogelijk toegerust op het geven van kundig advies en kan er vlot gereageerd worden op actualiteiten? Wat zijn de vaste taken binnen het veld van bestuurlijke integriteit? Bij de beleidsvorming voor 2026-2030 worden deze vragen meegenomen.

2.4 Evaluatie in cijfers 2021-2025

De staat van de integriteit en het succes van integriteitsbeleid in organisaties zijn lastig uit te drukken in cijfers. Het aantal meldingen en affaires dat daadwerkelijk als integriteitsschendingen wordt aange-merkt, is sterk afhankelijk van de geldende maatstaven, het bewustzijn en de meldcultuur. Zodoende impliceert een hoger aantal meldingen niet direct een verslechterde integriteit. Het kan het ook het resultaat zijn van verschuivingen in voornoemde factoren. Dit wordt aangeduid als de integriteitsparadox: hoe meer aandacht er is voor integriteit en veiliger het klimaat, des te groter de meldingsbereidheid. Het ministerie van BZK laat elke twee jaar onderzoek doen naar agressie, geweld en integriteit in het decentraal bestuur. Uit de Monitor integriteit en veiligheid uit 2024⁴ blijkt dat er nog steeds aanzienlijke uitdagingen zijn, alhoewel er vooruitgang is geboekt in het beleid en de aandacht voor integriteit binnen decentrale overheden. De Politieke Integriteitsindex (PI-Index) brengt sinds 2013 integriteitsaffaires van Nederlandse politici in kaart⁵. Wangedrag in de privésfeer was in 2024 landelijk de grootste categorie.

4) De Monitor Integriteit en Veiligheid is een periodiek onderzoek naar agressie, geweld en integriteit in het decentraal bestuur dat I&O Research heeft uitgevoerd in samenwerking met Bureau BING. Opdrachtgever van het onderzoek is het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

5) De PI-Index wordt jaarlijks opgesteld door Leo Huberts (emeritus-hoogleraar bestuurskunde aan de VU), Muel Kaptein (hoogleraar bedrijfsethiek aan de Erasmus Universiteit) en onderzoeksjournalist Bart de Koning.

Als politieke ambtsdrager moet je erop berekend zijn dat ook je privégedrag kan meewegen in je aanzien en de beoordeling van het functioneren.

De gemeente Rotterdam ontvangt soms meldingen van mensen die een misstand vermoeden, begaan door iemand uit de wijkraad, raad of college. Deze meldingen worden altijd geanalyseerd. Indien nodig wordt er integriteitsonderzoek gedaan. De afgelopen vijf jaar is dat enkele keren voorgekomen. De meeste meldingen gaan echter over vermoedens die niet blijken te zijn gebaseerd op feiten, of zijn meldingen over onheuse bejegening of onfatsoenlijk gedrag maar waarbij geen sprake is van een daadwerkelijke integriteitsschending. Hieruit concluderen we dat het hebben van aandacht voor integriteit een preventieve werking heeft. Daarbij is het van groot belang zorgvuldig om te gaan met meldingen en onderzoek, te meer omdat politieke ambtsdragers snel in openbare aandacht staan.

3. Doelstellingen 2026 - 2030

In deze paragraaf wordt het beleid van bestuurlijke integriteit voor de jaren 2026-2030 uitgewerkt. Om het gehele veld van bestuurlijke integriteit te kunnen ondervangen in beleid en er zodoende op te kunnen sturen, blijven we werken met vijf pijlers. Van de pijler 'bewustwording' wordt 'gedragsverandering' gemaakt. Verderop leggen we uit waarom dat van belang is. We werken langs de volgende vijf pijlers:



3.1 Regelgeving

Regelgeving vormt de basis waarop alle andere aspecten van bestuurlijke integriteit rusten. Deze regelgeving moet niet alleen actueel zijn, maar ook toepasbaar in de praktijk. Daarom blijft de centrale doelstelling van deze pijler: de regelgeving is op orde. Dat betekent onder andere dat wet- en regelgeving vanuit het Rijk tijdig wordt geïmplementeerd, zoals de aankomende verplichte risicoanalyse integriteit voor wethouders. Rotterdam zal daarnaast, waar mogelijk samen met de G5-partners, een actieve en constructieve rol blijven spelen in de totstandkoming van nieuwe landelijke regelgeving. We zetten onze praktijkervaring in om invloed en inspraak te leveren die bijdragen aan werkbare en effectieve regels. Concreet blijven we aandacht vragen voor de risicoanalyse integriteit voor wethouders zonder gedwongen winkelnering bij commerciële bureaus, een verbetering van de risicoanalyse voor burgemeesters en een ordentelijke rechtspositieregeling voor tijdelijk vervangend wethouders.

De bestaande gedragscodes en onderzoeksprotocollen voor bestuurders, raadsleden en wijkraadsleden worden geactualiseerd als de ontwikkelingen in de praktijk daarom vragen, en tenminste eens per vier jaar. Het Handboek college herzien we elke twee jaar. Een nieuwe editie wordt in het voorjaar van 2026 verwacht.

Ambtelijk wordt nauw samengewerkt met aanpalende expertises om te zorgen dat regels op terreinen zoals privacy, archivering, informatiebeveiliging, klachten-afhandeling, en de Wet open overheid (Woo) helder, toepasbaar en in samenhang georganiseerd zijn. Deze domeinen raken namelijk direct aan bestuurlijke integriteit. Zo heeft gedegen archivering van de mailboxen van bestuurders en beveiliging van informatie bij buitenlandse dienstreizen ook de aandacht van team bestuurlijke integriteit.

Tegelijkertijd kijken we verder dan de landsgrenzen: we volgen internationale ontwikkelingen op het gebied van regelgeving. Naar aanleiding van het initiatiefraadsvoorstel 'Lobbyen in Rotterdam inzichtelijk' in januari 2025, onderzoeken we een vorm van een lobbyregister in Rotterdam. Dit register heeft

als doel het inzichtelijk maken welke externe partijen mogelijk invloed hebben gehad op het besluitvormingsproces. Voor inspiratie op dit dossier hebben we overleg met het ministerie van BZK, de wetenschap en kijken we naar de Tweede Kamer en andere landen in Europa zoals Duitsland, Ierland en Slowakije.

3.2 Van bewustwording naar gedragsverandering

In de afgelopen jaren is gebleken dat het integriteitsbewustzijn bij politieke ambtsdragers is toegenomen. Dat is goed nieuws. Bewustwording is de eerste stap in het creëren van het idee dat integriteit belangrijk is. Hoe komen we van bewustwording naar integer gedrag? We zien dat daarbij de sociale omgeving ook van belang is. Uit onderzoek blijkt dat mensen die integriteit hoog in het vaandel hebben staan, er tegelijkertijd vaak moeite mee hebben hun eigen gedrag bespreekbaar te maken. Daardoor worden witte vlekken niet gezien en is men geneigd het eigen gedrag te rationaliseren en rechtvaardigen. Dus als we alleen werken aan bewustwording, dan verandert het gedrag niet. Daarvoor moeten we een stap extra zetten door die algemene bewustwording om te zetten naar intenties, en uiteindelijk naar waardig gedrag: het tonen van ethisch leiderschap, het vragen van feedback, het organiseren van gelijkwaardige communicatie tussen bestuurders en ambtenaren zodat de beste beleidsplannen gemaakt kunnen worden, vragen om advies bij dilemma's en hardop kunnen reflecteren op verbeterpunten. Niet alleen de normen doen ertoe, maar vooral de onderliggende waarden en het gedrag dat daarbij past. Daarmee zetten we de stap naar collectief moreel vakmanschap.

Die stap naar collectief moreel vakmanschap vraagt ook nieuwe kennis en vaardigheden van het gemeentebestuur en de organisatie. Anders gezegd: het doel is bekend, maar de weg ernaar toe nog niet precies. We weten wel dat we structureel en vaker het gesprek zullen voeren over gedrag, de plaats van waarden en morele afwegingen in het beleidsproces en professionele tegenspraak. Concreet zullen de halfjaarlijkse reflectiegesprekken met het college op de agenda blijven. Daarnaast zal er bij de start van een nieuwe wethouder het gesprek plaatsvinden over wenselijk gedrag en druk. Ook zal er elk half jaar een moment met alle individuele collegeleden zijn over de wisselwerking tussen de bestuurder en de ambtelijke organisatie. Daarmee signaleren we bijtijds eventuele fricties en verkleinen we de kans op escalatie. Zoals in §2.2.2 te lezen was, hebben we een feedbackmethodiek voor collegeleden ontwikkeld. Die zal vanaf de nieuwe collegeperiode structureel aangeboden worden aan collegeleden.

Voor de gemeenteraad blijven de introductietraining en tussentijdse dilemma-gesprekken georganiseerd worden. Wijkraadsleden worden tijdens het introductieprogramma meegenomen in de betekenis van integriteit in hun nieuwe rol. Daarbij wordt het aanbod gedaan om hier in de vorm van gesprek of dilemmatraining een verdieping aan te geven binnen de eigen wijkraad. Ook voor fractiemedewerkers, medewerkers van de griffie en wijkraadscoördinatoren vinden er trainings-bijeenkomsten plaats.

Directe medewerkers van collegeleden blijven structureel getraind worden op aspecten van bestuurlijke integriteit. Collegeleden zijn zelf verantwoordelijk voor hun integriteit, maar het helpt als de directe schil daaromheen alert is op risico's. Daarnaast trainen we hen op zaken als professionele tegenspraak, het herkennen en bespreekbaar maken van oneigenlijke druk en actieve omstander. Vanuit het team bestuurlijke integriteit vindt tweemaal per jaar een gesprek plaats met de concerndirectie over de bestuurlijk-ambtelijke verhoudingen en gaat het team langs bij managementteams om in gesprek te gaan over (oneigenlijke) druk, weerbaarheid en de sleutelrol van het management daarin.

Deze structurele momenten zijn een aanzet tot collectief moreel vakmanschap en dragen bij aan een cultuur waarin integriteit niet alleen verankerd is in regels, maar ook in houding en het dagelijks handelen. Gedurende de komende jaren zal dit verder uitgewerkt worden.

3.3 Toetsing en coördinatie

De toetsende en coördinerende taken binnen bestuurlijke integriteit zijn erop gericht te waarborgen dat de ambtelijke organisatie in staat wordt gesteld het gemeentebestuur goed en accuraat te adviseren over bestuurlijke integriteit. Overal waar het college bestuurlijk kwetsbaar kan zijn, ligt er een taak bij de ambtelijke organisatie om alert te zijn en tijdig te adviseren, zodat een eventueel integriteitsrisico of -schending vermeden kan worden.

De basis hiervoor is dit beleidsplan dat door de gemeenteraad wordt vastgesteld. Voor continuïteit van het integriteitsbeleid wordt het opstellen van het volgende beleidsplan voor de periode 2031-2035 daarom opgenomen in het uitvoeringsplan in hoofdstuk 4.

Het uitvoeringsplan wordt jaarlijks uitgewerkt in een concreet jaarplan. Dit jaarplan wordt vastgesteld door het college en ter informatie verzonden aan de gemeenteraad. Het bevat enerzijds een tussenevaluatie van de uitvoering van het beleidsplan (een terugblik), en anderzijds een vooruitblik op de geplande activiteiten voor het komende jaar.

Een aantal vaste procedures valt onder deze pijler. Als deze niet of te laat worden uitgevoerd, kan dat gevolgen hebben voor de bestuurlijke integriteit. Voorbeelden hiervan zijn het toezien op de jaarlijkse verplichte opgave van neveninkomsten van collegeleden bij het ministerie van BZK, de publicatie van nevenfuncties, declaraties en ontvangen kostbare geschenken van collegeleden op de website van de gemeente Rotterdam, een ordentelijke archivering van bestuurlijke correspondentie, en vaste taken die samenhangen met (her)benoemingen, zoals het toetsen van de nevenfuncties en belangen van (wijk)raadsleden en de risicoanalyse integriteit van kandidaat-wethouders.

Toetsing vindt zowel vooraf als achteraf plaats. Aan de voorkant wordt geadviseerd over integriteitsvraagstukken en -dilemma's: voldoet een handeling aan regels en gedragscode, en is deze moreel en bestuurlijk verstandig? Aan de achterkant volgt toetsing na meldingen van mogelijke integriteitsschendingen. Alle signalen over vermoedens van niet-integer gedrag door leden van het college, de gemeenteraad of wijkraden worden zorgvuldig bekeken en indien nodig onderzocht.

Daarnaast zorgt goed advies aan politieke ambtsdragers ook dat zij zich beschermen tegen 'integritisme' - het onterecht beschuldigen van niet-integer gedrag. Door het geven van preventieve adviezen kunnen dergelijke beschuldigingen beter worden weerlegd. Dit voorkomt dat bestuurders hun eigen handelingsruimte onnodig beperken.

Binnen deze pijler is samenwerking met andere beleidsterreinen cruciaal. Bestuurlijke integriteit raakt aan diverse domeinen zoals informatiehuishouding, archivering, diversiteit en inclusie en juridische advisering. Goede afstemming met deze disciplines is noodzakelijk om tot samenhangend beleid en effectieve uitvoering te komen.

In 2026 en 2030 vinden de gemeenteraadsverkiezingen plaats. In die jaren hebben we bijzondere aandacht voor de bestuurswissel en de inrichting van de procedures daaromtrent. Zo wordt er in 2026 een systeem ingericht waardoor de administratieve samenwerking tussen de griffie en team bestuurlijke integriteit verbeterd wordt, met behoud van de vertrouwelijke informatie-uitwisseling. Tijdens de verkiezingsjaren zorgen we voor een toets op alle nevenfuncties en belangen van de aantredende (burger)raadsleden en wijkraadsleden. Indien nodig ontvangen zij een handelingsadvies. Voor alle kandidaat-wethouders vindt een risicoanalyse integriteit plaats op basis waarvan indien nodig de kandidaten en de raad een handelingsadvies ontvangen om integriteitsrisico's te vermijden. Daarnaast is er aandacht voor de vertrekkende wethouders. Met hen vindt een eindgesprek plaats, waarin ook wordt gesproken over functies na aftreden en hoe belangenverstrengeling voorkomen kan worden.

3.4 Blik naar buiten

Integer handelen staat niet op zichzelf. Maatschappelijke tendensen, politieke schandalen elders en de verharding van omgangsvormen zetten de definitie van integriteit voortdurend in een nieuw perspectief. Omdat het denken over integriteit veranderlijk is, is contact met andere organisaties en het volgen van wetenschappelijke en landelijke ontwikkelingen evident om actueel beleid te ontwerpen. Bovendien heeft de gemeente Rotterdam de ambitie om op het terrein van bestuurlijke integriteit niet alleen volgbaar te zijn, maar ook om in de voorhoede mee te denken en te ontwerpen. De doelstelling van de pijler blik naar buiten is om te leren van en met anderen, om kennis te ontwikkelen en in een relevant nationaal netwerk te verkeren.

De leerstoel 'Integriteit van het lokaal bestuur' draagt actief bij om tot wetenschappelijke inzichten te komen, praktische instrumenten te ontwikkelen, de open dialoog over integriteit te bevorderen en concreet advies te geven. Daarnaast heeft het team bestuurlijke integriteit een breed landelijk bestuurlijk, ambtelijk en wetenschappelijk netwerk opgebouwd waarmee zij in contact blijven staan en kennis opbouwen. Ook blijven we vanuit Rotterdam bijdragen aan verbetering van gemeenteverstijgende regels, werkwijzen en beleidsvorming, in samenspraak met de partners.

3.5 Blik naar binnen

Binnen de pijler blik naar binnen is de doelstelling dat er op structurele basis gereflecteerd wordt op de werkwijze binnen bestuurlijke integriteit. Hierbij worden per jaar één of twee thema's benoemd die dat jaar nader bekeken worden: klopt de procedure nog, wat zijn de risico's en waar ligt de behoefte? Is de aanwezige kennis nog actueel, kunnen we inspelen op nieuwe ontwikkelingen? Door deze structurele blik naar binnen, leren we van afwegingen en keuzes bij ethische dilemma's, worden de afwegingskaders steeds degelijker, verwerven we inzicht in kwetsbaarheden en groeit het lerend vermogen. Door thema's planmatig te verkennen, streven we structurele kwaliteitsverbetering na en raakt het integriteitsbeleid steeds meer toegesneden op de praktijk.

De komende jaren wordt er in elk geval een verbetering doorgevoerd in de organisatorische uitwerking van het startgesprek kandidaat-wethouders, waarin een onderdeel van de risicoanalyse integriteit geborgd is. Daarnaast verbeteren we de informatie-uitwisseling met de griffie en de registratie van meldingen van vermeende integriteitsschendingen. Tevens zal het onlangs geopende interne meldpunt integriteit, dat ook beschikbaar is voor meldingen over politieke ambtsdragers, geëvalueerd worden, en waar nodig verbeterd.

3.6 Bureau bestuurlijke integriteit

Zoals in §2.2.6 beschreven, verleent de gemeente Rotterdam op beperkte schaal diensten aan andere gemeentes op het gebied van bestuurlijke integriteit tegen een kostendekkend tarief. De beschikbare ambtelijke basisbezetting is thans zeer klein en de vraag groeit. De provincie Zuid-Holland heeft een financiële toezegging gedaan voor de komende vier jaar, op basis waarvan de formatie wellicht iets kan groeien ten gunste van de Zuid-Hollandse gemeentes, terwijl de kennis niet versnipperd.

De wens is dat er expertise beschikbaar is voor alle gemeentes zonder private belangen, en dat zij vervolgens zelf beleid, kennis en vaardigheden opbouwen op het gebied van bestuurlijke integriteit. Daarmee kunnen gemeentes de vertaalslag van aangereikte landelijke handvatten - zoals in het Handboek

integriteit of de handreiking voor de omgang met (vermoedens van) integriteitsschendingen - naar de eigen praktijk maken, binnen het publieke domein. Zo gaan gemeentes van handelingsverlegen naar handelingsbekwaam en staan burgemeesters en griffiers steviger in hun schoenen bij kwesties.

4 Uitvoering bestuurlijke integriteit 2026-2030

In deze paragraaf wordt inzichtelijk gemaakt tot welke activiteiten het beleid dat zal leiden. Bij een beleidsterrein als bestuurlijke integriteit kunnen we niet voorspellen wanneer de actualiteit ons inhaalt. Daarom is hieronder een globaal overzicht weergegeven van de voorgenomen activiteiten. Per jaar maken we op basis daarvan een jaarplan, waarin de acties verder uitgewerkt worden.

Regelgeving	
Periodiek, tenminste elke vier jaar	Actualiseren gedragscodes en onderzoeksprotocollen voor college, gemeenteraad en wijkraden
Elke twee jaar	Actualiseren Handboek college
2026-2027	Implementeren 'Wetsvoorstel Bevorderen integriteit decentraal bestuur', waaronder een verplichte risicoanalyse voor kandidaat-wethouders.
In voorkomende gevallen	Aanpassen lokale regelgeving op nieuwe landelijke wetgeving, zoals wijzigingen in het rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers.

Gedragsverandering	
2026 en 2030	Aanbieden van training aan nieuwe gemeenteraad
Jaarlijks	Aanbieden van integriteitsdialoog aan de gemeenteraad en fractiemedewerkers
Doorlopend	Aanbieden integriteitsdialoog aan wijkraden
Halfjaarlijks	Organiseren van dialoog over integriteit, ethisch leiderschap en moreel vakmanschap in het college in samenwerking met bijzonder hoogleraar
Jaarlijks	Aanbieden 360°-feedback voor collegeleden
Halfjaarlijks	Gesprek individuele collegeleden over opgevangen signalen over bestuurlijke-ambtelijke verhoudingen
Naar wens	Organiseren van training en dialoog aan medewerkers van de griffie en wijk-raadscoördinatoren
Jaarlijks	Organiseren van training en dialoog aan directe ondersteuning college over bestuurlijke integriteit en weerbaarheid
Halfjaarlijks	Bespreken van integriteitsthema's in de concerndirectie door coördinator bestuurlijke integriteit
Op verzoek	Organiseren en geven van maatwerktrainingen bestuurlijke integriteit, weerbaarheid en morele oordeelsvorming aan management

Toetsing en coördinatie	
2030	Opstellen beleidsplan bestuurlijke integriteit 2031-2035
Jaarlijks	Opstellen jaarplan bestuurlijke integriteit met terugblik op voorgaand jaar en activiteiten voor komend jaar
2026, 2030 en bij tussentijdse wissels	Uitvoeren risicoanalyse kandidaat-wethouders
2026, 2030 en bij tussentijdse wissels	Voeren eindgesprekken met aftredende wethouders
Doorlopend	Adviseren op alle voorkomende integriteitsvragen van het college, de raad en wijkraadsleden
Doorlopend	Coördineren vaste procedures, zoals opgave neveninkomsten, publicatie nevenfuncties, declaraties en geschenken college, toets nevenfuncties en belangen volksvertegenwoordigers
Doorlopend	Analyseren en indien nodig onderzoeken van meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen

Doorlopend	Toezen op ordentelijke archivering bestuurlijke stukken, waaronder correspondentie van collegeleden, ontwikkeling van archivering van berichten-apps.

Blik naar buiten	
2026-2030	Ontplooien van activiteiten in samenwerking met de leerstoel, zoals bijeenkomsten, ontwikkelen van praktische instrumenten, kennisbijeenkomsten.
Doorlopend	Volgen van wetenschappelijke ontwikkelingen op het terrein van bestuurlijke integriteit.
Doorlopend	Onderhouden van en kennisdeling met relevant netwerk van partners in de wetenschap en publieke sector.
2026-2030	Organiseren van kennisbijeenkomsten met relevante partners

Blik naar binnen	
Jaarlijks	Onderzoeken van één of twee jaarthema's, leerpunten destilleren en verbeteringen in de werkwijze doorvoeren.

Bureau bestuurlijke integriteit	
Doorlopend	Verzorgen van maatwerkadvies, trainingen en gesprekken aan andere (vooral Zuid-Hollandse) gemeentes en provincies
Doorlopend	Verderzetten regiofunctie bestuurlijke integriteit in samenwerking met de provincie Zuid-Holland en in overleg met het ministerie van BZK.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 11 juni 2026.

*De griffier,
I.C.M. Broeders*

*De voorzitter,
C.J. Schouten*

Dit gemeentebblad ligt ook ter inzage bij het Concern Informatiecentrum Rotterdam (CIC): 010-267 2514 of bir@rotterdam.nl