

**Gespreknotitie gedragscode voor raadsleden/commissieleden én het griffieteam
voor de gecombineerde commissievergadering op dinsdag 3 juni 2025**

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	pagina 2
2. Inleiding	pagina 3
3. Reflectie bijeenkomsten	pagina 4
4. Gedragscode voor raadsleden/commissieleden	pagina 6
5. Gedragscode voor griffieteam	pagina 8
6. Van gedrag naar geweten	pagina 10
7. Vervolgproces	pagina 11
8. Consultatie	pagina 12

1. Aanleiding

Naar aanleiding van de raadsconferentie over het bestuurlijk-ambtelijk samenspel, onder begeleiding van Rolph Dols van &BAS, op zaterdag 5 april jl. zijn onder andere de volgende actiepunten afgesproken:

- *Naar aanleiding van de sessie "versterken-verstieren" gaan enkele personen uit de verschillende gremia kijken naar het formuleren van gedragscodes voor de omgang in het Bestuurlijk-Ambtelijk samenspel. Door de burgemeester is dit in zijn slotwoord aangeduid als het "Reglement van Omgang".
Namens het griffieteam: Frits.
Namens het College: Willem.
Namens Ambtelijke organisatie: Maud en Francisca. Naderhand aangevuld met Bianca.
Namens de Raad: Piet, Cees en Teun.*
- *De reeds geagendeerde besluitvorming rondom het Reglement van Orde zal worden uitgesteld en het voorstel is dit parallel te laten verlopen met het Reglement van Omgang.*

2. Inleiding

In een tijd waarin het vertrouwen in de overheid onder druk staat, is hoe we met elkaar omgaan belangrijker dan ooit. Niet alleen wát we besluiten telt, maar ook hóe we ons werk doen met aandacht, zorgvuldigheid en respect. Juist in het lokaal bestuur, dicht bij de inwoners, maakt ons dagelijks handelen het verschil in hoe de overheid wordt ervaren.

Dat vraagt om bewustzijn, om het streven naar het goede en om de moed stil te staan bij lastige vragen. Een gedragscode helpt daarbij. Niet als keurslijf, maar als uitnodiging tot reflectie. Ze maakt zichtbaar wat we vaak intuïtief al weten: goed bestuur begint niet bij regels, maar bij houding en geweten. Zie het als een belangrijke toevoeging op het Reglement van orde.

Tijdens de raadsconferentie van zaterdag 5 april 2025 hebben de deelnemers hier samen bij stilgestaan. Een gedragscode voor raadsleden/commissieleden én het griffieteam biedt handvatten om het gesprek aan te gaan: met elkaar en met onszelf. Over voorbeeldgedrag, over het vinden van balans en vooral: over het dienen van het publieke belang!

Het is een code die niet alleen zegt wat hoort, maar die hopelijk ook inspireert tot goed handelen. Dat past bij wie wij willen zijn: een betrokken overheid, die werkt met hoofd én hart.

De opbouw van deze gedragscode bestaat uit:

1. gewenst gedrag;
2. reflectievraag;
3. praktijkvoorbeeld;
4. spanningsveld.

Hiermee is het een waardevol document om met elkaar het gewenste onderlinge gedrag te doorleven. Reflectievragen zijn géén oordeel, maar een mogelijke start van een discussie. Naast de praktijkvoorbeelden genoemd in dit document, kunt u ze zelf ook bedenken en onderling bespreken.

Breng deze code tot leven. Niet alleen door hem te lezen, maar door hem toe te passen; in de raadzaal, in het overleg met collega's, online en op straat. En blijf leren van elkaar, van inwoners en van de vragen die het dagelijks werk ons stelt.

3. Reflecties uit de bijeenkomsten van dinsdag 6 mei en woensdag 21 mei 2025

Op dinsdag 6 mei 2025 is de raads werkgroep voor de eerste keer bij elkaar geweest om een eerste aanzet te geven om te komen tot een gedragscode voor raadsleden/ commissieleden én het griffieteam.

In deze werkgroep zijn alle geledingen van de gemeente Goirle betrokken, te weten:

- namens de gemeenteraad:
 - Teun van den Brand
 - Piet Verheijen
 - Cees Wonnink
- namens het college van B&W:
 - Willem den Ouden
- namens de ambtelijke organisatie:
 - Maud de Rooij
 - Francisca Gloudemans
 - Bianca van Iersel (vanaf woensdag 21 mei)
- namens het griffieteam:
 - Frits Harteveld

Deze werkgroep stond onder begeleiding van Rolph Dols van &BAS, die ook de concept-gedragscodes heeft opgesteld.

Doel is om met elkaar te komen tot een beter bestuurlijk-ambtelijk samenspel in de gemeente Goirle waardoor uiteindelijk de inwoner beter wordt gediend en de sfeer optimaal is.

Tijdens de bijeenkomsten op dinsdag 6 en woensdag 21 mei (tweede bijeenkomst) zijn waardevolle inzichten gedeeld. Goirle bevindt zich in een transitie: we zoeken naar wat wenselijk is én wat cultureel haalbaar. Veel speelt zich af in de onderstroom. Het onzichtbare dat bepalend is voor wat aan de oppervlakte zichtbaar wordt. Met een gedragscode alleen komen we daar niet bij. Maar wat we nu samen op papier zetten, helpt wel om het gesprek te openen. En het échte werk? Dat zit in het doorleven van hoe we met elkaar willen omgaan. Dat vraagt geen éénmalige actie, maar een continu proces en daar dragen we allemaal verantwoordelijkheid voor.

Er is de wens om ons nu al voor te bereiden op een nieuwe bestuursperiode. Binnen de werkgroep leeft de behoefte om te bouwen aan het grotere verhaal, het proces, de verbinding. Hieronder volgt een eerste opzet, zeker nog niet compleet, maar een uitnodiging tot aanvulling.

Om te komen tot een beter bestuurlijk-ambtelijk samenspel zijn drie elementen cruciaal:

A. Ordening

Een Reglement van orde helpt structuur te geven. Tijdens de bijeenkomsten op dinsdag 6 en woensdag 21 mei is de verwevenheid tussen gedrag en regels benadrukt: hoe beter de omgangsvormen, hoe minder de regels nodig zijn. Minder handhaven, meer aanspreken. De kaders bepaald in het Reglement van orde zijn de kaders voor de raad zelf. Eenieder heeft zich hier aan te houden en de raad contracteert de voorzitter om hierop te acteren. Respect voor de regels en respect voor uw voorzitter.

B. Rolduidelijkheid, -vastheid en -congruentie

De gemeente is een onderling afhankelijk systeem. Duidelijkheid, stabiliteit en afstemming in onze rolopvattingen zijn essentieel voor goede samenwerking. Als iedereen zijn rol anders opvat, stukt het samenspel. Daarom moeten we hierin investeren en niet éénmalig.

Een goed moment is de start van een nieuwe bestuursperiode 2026-2030, met nieuwe raadsleden/commissieleden en mogelijk een nieuwe collegesamenstelling.

Ook de ambtelijke organisatie heeft baat bij een gedeeld kompas. Nieuwe medewerkers zouden eigenlijk standaard een introductie moeten krijgen in wat het betekent om in een politiek-bestuurlijke omgeving te werken.

Voor alle gremia geldt:

- Wat is mijn rol?
- Welk gedrag hoort daarbij?
- Wat is de impact van mijn handelen op anderen en op de samenleving?

C. Gedrag

Een gedragscode geeft richting aan het dagelijks handelen van iedereen in het lokaal bestuur: gemeenteraad, college, ambtelijke organisatie en het griffieteam. De nadruk ligt op houding, communicatie en omgangsvormen. Doel: vertrouwen, verbinding en een professioneel en effectief bestuur.

Een gedragscode bevat morele reflectievragen, praktijkvoorbeelden, uitleg van publieke waarden en herkenbare spanningsvelden. Zo wordt het geen papieren norm, maar een levend instrument voor dialoog en ontwikkeling. Gebruik de code actief – als basis voor reflectie, intervisie of teamgesprekken. Want goed bestuurlijk-ambtelijk samenspel is geen eindpunt, maar een voortdurende oefening. Uiteraard mag dit alles niet ten koste gaan van het democratisch proces, sterker nog; die moet het democratisch proces gaan versterken.

4. Gedragscode voor raadsleden/commissieleden

Een gedragscode voor raadsleden/commissieleden, kan er als volgt uitzien.

Rol: Vertegenwoordigen van inwoners, kaders stellen en het college controleren.

Kernwaarden: Respect, openheid, samenwerking en voorbeeldgedrag.

Publieke opdracht: Raadsleden zijn als gekozen volksvertegenwoordigers de dragers van de lokale democratie. Hun gedrag beïnvloedt direct het vertrouwen van inwoners in het openbaar bestuur.

4.1 Respectvol gedrag

Raadsleden luisteren actief naar elkaar, naar college, naar ambtelijke organisatie en naar inwoners. Ze tonen begrip, laten elkaar uitspreken en gebruiken geen kwetsende taal of insinuaties. Ze gaan professioneel om met meningsverschillen en spreken elkaar constructief aan op gedrag, wanneer nodig. Ze respecteren ook het Reglement van orde.

 *Reflectievraag:* Hoe spreek ik anderen aan op gedrag zonder zelf bij te dragen aan escalatie?

 *Praktijkvoorbeeld:* Tijdens een verhitte raadsvergadering besluit een raadslid niet terug te snauwen, maar na afloop rustig het gesprek aan te gaan over een kwetsende opmerking.

 *Spanningsveld:* Hoe combineer je scherp debat met onderling respect? (scherp of de bal, zacht op de speler)

4.2 Constructieve houding

Een raadslid denkt mee in oplossingen, ook als het politiek schuurt. Dit vraagt bereidheid tot dialoog, reflectie op de eigen opstelling en het zoeken naar gezamenlijke belangen, zonder de eigen overtuiging te verliezen. (is dit altijd mogelijk?)

 *Reflectievraag:* Durf ik mijn gelijk los te laten als dat het publieke belang dient?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid schuift aan bij een motie van een andere partij, omdat het voorstel goed is voor de wijk – ondanks dat het politiek ongemakkelijk ligt.

 *Spanningsveld:* Botsing tussen partijdiscipline en het zoeken naar consensus.

4.3 Toegankelijkheid en benaderbaarheid

Raadsleden zijn laagdrempelig bereikbaar, fysiek en digitaal. Ze tonen bereidheid om in gesprek te gaan, bezoeken bijeenkomsten en leggen contact met diverse groepen in de samenleving. Ze geven ook duidelijk aan wat hun rol is en wat er wel of niet mogelijk is.

 *Reflectievraag:* Hoe zorg ik dat ook mensen die niet vanzelf op mij afkomen zich gehoord voelen?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid organiseert een avond in een buurtcentrum, speciaal voor jongeren en nieuwkomers, met laagdrempelig gesprek over veiligheid.

 *Spanningsveld:* Openheid versus realistische verwachtingen scheppen.

4.4 Verantwoordelijkheid in communicatie

In communicatie – zeker via sociale media – houden raadsleden rekening met toon, timing en feiten. Ze dragen bij aan een feitelijk en respectvol debat.

 *Reflectievraag:* Draagt mijn bericht bij aan het publieke debat of aan mijn eigen profilering?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid besluit een onvolledig gerucht over een beleidsbesluit niet te delen, maar navraag te doen bij het griffieteam en het correct toe te lichten.

 *Spanningsveld:* Vrijheid van meningsuiting versus verantwoordelijkheid voor de publieke sfeer.

4.5 Voorbeeldfunctie

Raadsleden beseffen dat zij het publieke gezicht van de lokale democratie zijn. Ze handelen met zorg en fatsoen, ook buiten de raadzaal. Privégedrag dat het vertrouwen in de raad kan schaden, wordt vermeden.

 *Reflectievraag:* Welk beeld van de raad straalt mijn gedrag – ook privé – uit?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid besluit een fel politiek debat niet te bespreken op een verjaardagsfeestje, om misverstanden en roddels te voorkomen.

 *Spanningsveld:* Privéleven versus publieke verantwoordelijkheid.

4.6 Vergaderdiscipline

Actieve deelname aan vergaderingen is onderdeel van professioneel raadswork. Dit betekent: goed voorbereid, op tijd aanwezig, niet onnodig verstoren, respecteren van spreektijd en bijdragen aan een ordentelijk debat.

 *Reflectievraag:* Ben ik in de raadszaal even zorgvuldig als ik van het college vraag?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid neemt kort en krachtig het woord, bewaakt de tijd en houdt het debat op inhoud.

 *Spanningsveld:* Vrijheid van debat versus efficiëntie en tijdsdruk.

4.7 Collegialiteit

Politieke verschillen mogen nooit persoonlijk worden. Collegialiteit betekent: elkaar respecteren, ruimte geven, helpen waar nodig en een veilige cultuur bevorderen waarin iedereen zich durft uit te spreken.

 *Reflectievraag:* Draag ik bij aan een cultuur waarin collega's ook fouten durven erkennen?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid stelt voor om na afloop van een felle discussie samen koffie te drinken, om de onderlinge relatie goed te houden.

 *Spanningsveld:* Strijd in het debat versus samenwerking in het functioneren.

4.8 Transparantie naar inwoners

Raadsleden leggen helder uit wat hun keuzes zijn en waarom. Ze maken informatie begrijpelijk en toegankelijk, en delen hun overwegingen openlijk – ook als besluiten complex of impopulair zijn.

 *Reflectievraag:* Kan ik deze keuze uitleggen aan een kritische buur?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid maakt een korte video waarin hij uitlegt waarom hij tegen een populaire motie stemde – en wat zijn overwegingen waren.

 *Spanningsveld:* Eerlijke uitleg versus populariteit.

4.9 Bewustzijn van rol

Raadsleden controleren het bestuur, maar gaan niet op de stoel van het college of de ambtelijke organisatie zitten. Ze benaderen ambtenaren via de juiste wegen en respecteren de rolverdeling tussen politiek, bestuur en ambtelijke organisatie.

 *Reflectievraag:* Handel ik als volksvertegenwoordiger of als belangenbehartiger?

 *Praktijkvoorbeeld:* Een raadslid verwijst een inwoner die klaagt over een individuele casus netjes door naar de ambtelijke lijn, en stelt eventueel later schriftelijke vragen.

 *Spanningsveld:* Direct betrokken willen zijn versus institutionele rolvastheid.

5. Gedragscode voor het griffieteam

Een gedragscode voor het griffieteam kan er als volgt uitzien.

Rol: Onafhankelijke ondersteuning en advisering van de gemeenteraad /raadsleden en commissieleden.

Kernwaarden: verbeteren, vernieuwen en verbinden door onafhankelijkheid, integriteit, professionaliteit en dienstbaarheid

Publieke opdracht: Medewerkers van het griffieteam dragen bij aan een goed functionerende lokale democratie. Zij versterken de positie van de gemeenteraad als hoogste bestuursorgaan en bewaken de duale verhoudingen.

5.1 Dienstverlenende houding

Medewerkers van het griffieteam zijn dienstbaar aan de raad als geheel en aan haar raadsleden. Ze helpen met raad en daad, en denken constructief mee in het belang van het raadswerk.

 Reflectievraag: Help ik de raad als geheel verder, of werk ik (onbedoeld) in het belang van een individu?

 Praktijkvoorbeeld: Een griffiemedewerker helpt een fractie met het voorbereiden van een motie, maar checkt of het onderwerp raadsbreed gedeeld kan worden.

 Spanningsveld: Professionele ondersteuning en hulpvaardigheid versus institutionele neutraliteit.

5.2 Politiek-neutraal en professioneel

Het griffieteam is politiek neutraal en onafhankelijk. In alles wat zij doen, bewaken zij de gelijkwaardigheid van fracties en de integrale rol van de raad. Ook onder politieke druk blijven zij professioneel en zakelijk.

 Reflectievraag: Bewaak ik voldoende mijn neutrale rol, ook in informele contacten?

 Praktijkvoorbeeld: Een griffier wordt gevraagd om vertrouwelijke informatie sneller met één fractie te delen, maar verwijst naar gelijke informatievoorziening voor iedereen.

 Spanningsveld: Dienstbaarheid aan de raad versus druk van individuele politici.

5.3 Collegiale samenwerking

Binnen het griffieteam geldt een sterke teamgeest. Men ondersteunt elkaar, reflecteert samen en deelt kennis en ervaringen. Samenwerking met de ambtelijke organisatie gebeurt met respect voor ieders rol waarbij het gezamenlijke belang het uitgangspunt is.

 Reflectievraag: Laat ik in mijn gedrag zien dat we als griffieteam één gezicht naar buiten zijn?

 Praktijkvoorbeeld: Een nieuwe medewerker wordt actief betrokken bij een fractievoorzittersoverleg om sneller de dynamiek van de raad te leren kennen.

 Spanningsveld: Autonomie van teamleden versus gezamenlijke verantwoordelijkheid.

5.4 Heldere communicatie

Het griffieteam communiceert helder, zorgvuldig en met aandacht voor rolvastheid. Ze maakt duidelijk wat kan en niet kan, wat procedureel klopt en waar ruimte zit. De basis hiervoor is de Gemeentewet. Transparantie is cruciaal.

 Reflectievraag: Is voor de raad helder waarom ik dit advies of procesvoorstel geef?

 Praktijkvoorbeeld: Een commissiegriffier geeft voorafgaand aan een debat een toelichting op de procedure om verwarring tijdens de vergadering te voorkomen.

 Spanningsveld: Complexe regelgeving uitleggen versus begrijpelijkheid en snelheid.

5.5 Professionele nabijheid

Griffiemedewerkers bouwen goede werkrelaties op met raadsleden / commissieleden, het college en de ambtelijke organisatie, maar blijven onafhankelijk. Zij adviseren en faciliteren zonder partij te kiezen.

 Reflectievraag: Herken ik wanneer betrokkenheid dreigt te vervagen tot partijdigheid?

 Praktijkvoorbeeld: Een griffiemedewerker drinkt koffie met een fractievoorzitter, maar bespreekt geen actuele moties of strategisch overleg.

 Spanningsveld: Benaderbaarheid en betrokkenheid versus professionele afstand.

5.6 Discreet omgaan met informatie

Het griffieteam heeft toegang tot veel geheime en vertrouwelijke informatie. Zorgvuldige omgang hiermee is essentieel voor het vertrouwen van raadsleden, inwoners en bestuurders.

 Reflectievraag: Zou ik het verantwoord vinden als deze informatie over mezelf zou uitlekken?

 Praktijkvoorbeeld: Een griffiemedewerker archiveert vertrouwelijke stukken van het fractievoorzittersoverleg afgeschermd en herinnert leden aan het embargo.

5.7 Reflectie en ontwikkeling

Griffiemedewerkers reflecteren op hun rol, werkstijl en impact. Ze investeren in eigen ontwikkeling en dragen actief bij aan de professionalisering van de raad.

 Reflectievraag: Wat heb ik deze maand geleerd over mijn rol of over het functioneren van de raad?

 Praktijkvoorbeeld: Na afloop van een debat organiseert de griffie een korte evaluatie met de raadsvoorzitter over het verloop en de procesondersteuning.

 Spanningsveld: Doorwerken op routine versus investeren in reflectie en vernieuwing.

5.8 Respectvolle omgang met raadsleden, collegeleden, ambtelijke organisatie en inwoners

Het griffieteam behandelt iedereen met respect en gelijkwaardigheid. Ze hebben oog voor verschillende rollen, achtergronden en belangen, en zorgen voor een open en veilige omgeving.

 Reflectievraag: Wordt iedereen in de raad door mij op eenzelfde manier benaderd?

 Praktijkvoorbeeld: Na de eerste vergadering van een raadslid/commissielid, neemt de raadsgriffier contact op om te vragen hoe het is verlopen.

 Spanningsveld: Zakelijke procesbegeleiding versus persoonlijke aandacht en inclusie.

6. Van gedrag naar geweten

Een gedragscode is geen handboek met vaste regels, maar een uitnodiging tot bewust handelen. Het gaat niet alleen om 'hoe het hoort', maar vooral om 'wat goed is om te doen' in het licht van het publieke belang, de democratische rechtsstaat en de menselijke maat.

Juist in het lokaal bestuur, waar besluiten zo direct ingrijpen in het dagelijks leven van mensen, is houding soms belangrijker dan standpunt. Taalgebruik, luisterhouding, timing, nabijheid, morele moed; het zijn vaak subtiele keuzes die bepalen of mensen zich gezien, gehoord en rechtvaardig behandeld voelen.

De gedragscode voor raadsleden/commissieleden én het griffieteam biedt daarom meer dan richtlijnen: ze reikt een moreel kompas aan.

De reflectievragen nodigen uit tot het gesprek; met jezelf, met collega's en in het bestuurlijk-politieke samenspel. De praktijkvoorbeelden zijn geen blauwdrukken, maar bronnen van inspiratie. De benoemde spanningsvelden zijn geen hindernissen, maar momenten waarop morele scherpste wordt gevraagd.

Kijkend naar de toekomst is het goed deze gedragscode continue door te ontwikkelen en op het moment dat deze goed wordt doorleefd in de organisatie te kijken welke invloed dit heeft op ons Reglement van orde. Zodra we de gedragscode goed hebben doorleefd, kan het Reglement van orde hierop worden aangepast.

Goed lokaal bestuur vraagt niet alleen om regels, kennis en processen, maar vooral om geweten. Om de bereidheid om telkens weer stil te staan bij de vraag: 'Wat is hier goed om te doen, voor deze mensen, op dit moment en in deze rol?

Blijf dat gesprek voeren.

Dat is professioneel.

Dat is democratisch.

Dat is moedig.

Dat is Goirle.

7. Vervolgproces

Proces 'versterk samenspel, raad, college en organisatie'

Het proces voor het opstellen van een gedragscode gemeente Goirle (inclusief gedragscode voor collegeleden en de ambtelijke organisatie), is onderdeel van het programma 'Goirle Groeit', programmalijn 'vergroten van realisatiekracht'. Binnen dit meerjarige programma wordt er resultaatgericht en programmatisch gewerkt.

Ieder deelproject, in dit geval 'versterk samenspel raad, college en organisatie', stelt meerdere realistische resultaten op. Deze resultaten worden gemonitord en bijgestuurd door de projectleider.

De gedragscode voor raadsleden/commissieleden én griffieteam is niet het eindstation.

Alle gremia (raad, college, ambtelijke organisatie en griffieteam) zijn nodig om een goed samenspel te creëren en te behouden.

Het proces krijgt verder vorm door het opzetten van een actie- en borgingsplan wat betrekking heeft op het bestuurlijk-ambtelijk samenspel.

De verantwoordelijkheid voor de uitkomsten van deze plannen ligt binnen de driehoek (burgemeester, gemeentesecretaris en raadsgriffier). Nadere informatie hierover volgt.

Proces gedragscodes raadsleden/commissieleden én griffieteam in relatie tot het Reglement van orde

Mocht na de consultatie, tijdens de gecombineerde commissievergadering op dinsdag 3 juni 2025, geconcludeerd worden dat de gedragscodes worden omarmt, dan kunnen de gedragscodes ter besluitvorming in de raadsvergadering van dinsdag 24 juni 2025 (of in een volgende raadsvergadering na het zomerreces) worden geagendeerd.

Na vaststelling door de raad van de gedragscodes, is het belangrijk ervaring op te doen met deze gedragscodes. Ze dienen te worden doorleefd met tussentijdse reflectiemomenten.

Na een periode (bijvoorbeeld: één jaar) van het doorleven van deze gedragscodes, kan het Reglement van orde worden aangepast.

8. Consultatie

U wordt uitgenodigd om met elkaar van gedachten te wisselen over de gedragscodes voor raadsleden/commissieleden én het griffieteam, waarin onderstaande vragen kunnen worden meegenomen:

- Is de gedragscode compleet? Wordt het beeld herkent? Worden onderdelen gemist?
- Zijn de reflectievragen, praktijkvoorbeelden en spanningsvelden, die genoemd worden in de gedragscode herkenbaar?
- Is het vervolgproces helder en duidelijk?