

## Ambtelijk integriteitsbeleid gemeente Almere 2016

Steller: Angelie Vrenken, Shirley Antonius, Louis Felten, SBV/JZ

Instemmingsbesluit Ondernemingsraad: 4 juli 2016  
Vastgesteld door: burgemeester en wethouders op: 30 augustus 2016

## Voorwoord

De gemeente Almere wil een professionele en betrouwbare overheid zijn. Wij achten een integere ambtelijke organisatie van het grootste belang. Ambtenaren en bestuurders zijn het gezicht, de handen en de voeten van die overheid en bepalen met hun gedrag en houding het beeld dat de buitenwereld van de gemeente heeft.

Een actief integriteitsbeleid bevordert de weerbaarheid van medewerkers om hen te beschermen tegen verleidingen en integriteitrisico's. Integriteit is niet alleen een kwestie van regels, procedures, verboden en geboden, maar ook en vooral van mentaliteit, houding en gedrag. De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers staat daarbij voorop. Het waarborgen van een integere cultuur kost tijd en moeite, maar het is de moeite meer dan waard. Het is belangrijk om dit goed te doen, want het vormt een van de belangrijkste kernwaarden van de cultuur van de gemeentelijke organisatie.

Dit Integriteitsplan beoogt te verwoorden hoe we omgaan met de regels die we voor de ambtelijke organisatie hebben vastgesteld. We leggen de bedoeling van de regels uit en we kijken op welke manier we kunnen werken in de geest van de regels, waarbij de mens centraal staat. Dit plan is een startdocument. We gaan verder op weg om in de praktijk te leren hoe integriteit nog meer een natuurlijk onderdeel kan worden van de gemeentelijke organisatie.

Met vriendelijke groet,

Franc Weerwind  
burgemeester

## **Inhoudsopgave**

- I. Inleiding
- II. Visie op integriteit
- III. Uitwerking visie
- IV. Implementatie integriteitsbeleid
- V. Registreren, meten en verantwoorden

Bijlagen

## I. Inleiding

### *Waarom is aandacht voor integriteit belangrijk?*

Wij achten een integere ambtelijke organisatie van het grootste belang. De gemeente Almere moet een professionele en betrouwbare overheid zijn.

Waarom moeten we sturen op integriteit? Integriteit is toch vanzelfsprekend? Gaat het vaak fout? Er is geen enkele reden om aan te nemen dat wij met elkaar integriteit niet vanzelfsprekend vinden. En het komt gelukkig maar sporadisch voor dat de integriteit van een ambtenaar of bestuurder van onze gemeente in het geding is. Maar voorkomen is beter dan genezen. Hebben we voldoende gewaarborgd dat integer handelen verzekerd is? En de praktijk is soms weerbarstig. Waar ligt de grens tussen wat je wel of niet kunt aannemen van een marktpartij? Door een helder integriteitsbeleid vast te stellen zijn de verwachtingen die we van elkaar mogen hebben duidelijk. En het onderwerp ontsnapt in de waan van de dag, door werkdruk of politiek-bestuurlijke prioriteiten e.d. minder snel aan de aandacht. Het geeft weer waar de organisatie zich aan heeft gecommitteerd en maakt duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Het stelt de organisatie in staat om gericht te sturen op de realisatie van gestelde uitgangspunten en om de voortgang te monitoren. Op die manier kan een integriteitsplan bijdragen aan het lerend vermogen van de ambtelijke organisatie op het terrein van de integriteit.

### *Waar is integriteit wettelijk geregeld?*

Het belang van een integere overheid is ook door de wetgever onderkend. De Ambtenarenwet bepaalt – kort gezegd - dat het bevoegd gezag van een gemeente integriteitsbeleid ontwikkelt en zich jaarlijks over de uitvoering daarvan verantwoordt. Dat beleid moet gericht zijn op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en moet in ieder geval aandacht besteden aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie (artikel 125quater Ambtenarenwet). Daarnaast bepaalt de Ambtenarenwet in artikel 125quinquies dat het bevoegd gezag van de gemeente voor haar ambtenaren voorschriften vaststelt over de verplichte aflegging van de eed en belofte, de melding en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden, de melding van financiële belangen en transacties in effecten en het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie.

De artikelen 125quater en 125quinquies zijn opgenomen als bijlage 1.

### *Aanleiding*

De zgn. *13 Basisnormen Integriteit* zijn als uitgangspunt voor het gemeentelijk handelen gehanteerd. Deze basisnormen zijn landelijk ontwikkeld in het kader van de Modelaanpak basisnormen integriteit openbaar bestuur. Om het integriteitsbewustzijn en een 'moreel kompas' te bevorderen is het noodzakelijk om op team- of afdelingsniveau regelmatig bij dit onderwerp stil te staan.

Aan de verplichtingen, genoemd in de Ambtenarenwet, is in grote lijnen voldaan door de voorgeschreven regelingen op te nemen in de CAR-UWO, de Richtlijn Integer Handelen en de

Klokkenluidersregeling. In 2015 is nagegaan of de bestaande, met het onderwerp integriteit verband houdende, regelingen nog wel aan de eisen van deze tijd, aan die van de wet- en regelgeving en de 13 Basisnormen voldeden en op welke terreinen regelingen nog ontbraken.

De Richtlijn Integer Handelen uit 2005 bleek aan herziening toe, omdat er sinds de vaststelling behoorlijk wat veranderd is. Niet alleen de verantwoordelijkheid die de gemeente heeft gekregen in het sociaal domein maar ook de wijze waarop we ons werk doen (flexwerken, thuiswerken) waren aanleiding voor het nog eens tegen het licht houden van de bestaande Richtlijn. De Richtlijn gaf wel de contouren aan voor de eisen die aan integer handelen gesteld mogen worden, maar was nog niet zo concreet. De nieuwe Gedragscode is gebaseerd op meer praktijkvoorbeelden, waarbij de eigen verantwoordelijkheid meer voorop staat.

De Klokkenluidersregeling uit 2004 was aan herziening toe in verband met het (toen nog) voorstel voor een Wet Huis voor Klokkenluiders. Inmiddels is het wetsvoorstel aangenomen en is de wet op 1 juli 2016 in werking getreden.

Een en ander heeft geleid tot de nieuwe Gedragscode Integer Handelen gemeente Almere 2016, ter vervanging van de Richtlijn Integer handelen, en een Regeling melding vermoeden misstand en/of onregelmatigheid Almere 2016, die in de plaats komt van de Klokkenluidersregeling). Voor de Regeling is gebruik gemaakt van zowel het VNG-model als het model dat door het Adviespunt Klokkenluiders is ontwikkeld.

De in de CAR-UWO opgenomen regelingen met betrekking tot nevenwerkzaamheden en melding van financiële belangen bieden enige aanknopingspunten voor een goede toepassing. Welke nevenfuncties zijn wel en welke zijn niet toegestaan? Welke functionarissen moeten hun eventuele financiële belangen melden? Welke financiële belangen zijn wel en niet toelaatbaar? De uitwerking van de CAR-UWO in concrete regels ontbrak echter nog.

Om die reden zijn een Regeling Nevenwerkzaamheden gemeente Almere 2016 en een Regeling financiële belangen gemeente Almere 2016 opgesteld, beide volgens de modellen die de VNG daarvoor heeft ontwikkeld.

Een duidelijke visie op integriteit en een helder beleid over dit onderwerp maakt het geheel compleet. Dat een dergelijke visie en beleid niet mag ontbreken, hopen we in dit hoofdstuk duidelijk te hebben gemaakt. Tot slot is het nodig om met de gemeenteraad goed vast te stellen op welke wijze de jaarlijkse verantwoording over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode vorm gegeven kan worden. Daarin voorziet dit Integriteitsbeleidsplan.

## II. Visie op integriteit

Integriteitsbeleid is meer dan een verzameling gedragsregels. Integriteitsregelingen zijn uitwerkingen van een onderliggende visie.

We zijn trots op onze stad. Maar we blijven een organisatie die vooruit wil, wil leren en innoveren. Daarvoor is het nodig om afspraken te maken hoe wij met elkaar en onze bewoners, ondernemers, instellingen en organisaties omgaan.

Wij willen dat de gemeente Almere een professionele en betrouwbare overheid is. Dat betekent dat haar ambtenaren professioneel en betrouwbaar zijn. Een integere ambtenaar is iemand die zijn of haar functie onafhankelijk uitoefent en zich niet (op een onjuiste wijze) laat beïnvloeden of onder druk laat zetten. Commitment aan gemaakte afspraken, openheid en bereidheid om verantwoording af te leggen zijn hierbij essentieel.

Integriteit zegt zowel iets over afspraken en regels (structuur) als over wat wij met elkaar vanzelfsprekend vinden (cultuur). Daarbij staat de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker voorop. De medewerker wordt gevraagd zelf te oordelen, zonder daarbij de regels opzij te schuiven. Regels en afspraken ondersteunen de medewerker bij het maken van keuzes, maar zijn niet uitputtend. Integriteit is niet alleen een kwestie van regels, procedures, verboden en geboden, maar ook en vooral van mentaliteit, houding en gedrag. Leidend daarbij zijn de vooronderstellingen, de basiswaarden waar binnen de organisatie van wordt uitgegaan. Deze basiswaarden vormen het morele kompas van de mensen in de organisatie. Belangrijke basiswaarden in dit verband zijn betrouwbaarheid en professionaliteit.

Het integriteitsbeleid van de gemeente Almere is dan ook een combinatie van een organisatiegerichte en een persoonsgerichte benadering. Dit betekent een *organisatiestructuur* met regels en afspraken, maar ook een *organisatiecultuur* waarin de nadruk ligt op (het ontwikkelen en stimuleren van) de morele competentie van de medewerkers zelf.

Op basis hiervan is de gemeentelijke visie op integriteit:

Integriteit is professionele betrouwbaarheid.  
Een integere ambtenaar is betrouwbaar; hij is bereid en bekwaam om zijn taak en functie adequaat uit te oefenen met inachtneming van de vastgestelde regels en procedures, gaat daarover actief het gesprek aan, zoekt inventief naar mogelijkheden, kan de keuzes die hij maakt verantwoorden en handelt altijd met oog voor het publieke belang.

### III. Uitwerking visie

De in hoofdstuk I genoemde regels en afspraken (structuur) vormen het normenkader voor het integriteitsbeleid. De basis daarvoor wordt gevormd door de *13 Basisnormen Integriteit* die landelijk zijn ontwikkeld in het kader van de Modelaanpak basisnormen integriteit openbaar bestuur. Deze 13 Basisnormen vormen een richtinggevend kader voor ons integriteitsbeleid.

Belangrijke pijler van het beleid is het hebben van een heldere gedragscode.

In de nieuw opgestelde Gedragscode staan de geschreven regels die gelden binnen de organisatie. Ze geeft medewerkers helderheid over wat binnen de organisatie als acceptabel en als niet acceptabel gedrag wordt beschouwd. Maar uit de Gedragscode volgen ook ongeschreven regels die essentieel zijn voor de cultuur binnen de organisatie. De Gedragscode is niet te lezen als een handboek soldaat maar laat je nadenken over hoe om te gaan met situaties waarin integriteit een rol speelt. Bijvoorbeeld door het bespreekbaar te maken binnen een groep. De medewerkers moeten verantwoordelijkheid voor integriteit krijgen en nemen. Pas dan wordt het onderdeel van de organisatiecultuur.

Het belangrijkste doel van de Gedragscode is het verder bevorderen van een open en integere houding en het tegengaan en voorkomen van ongewenst gedrag. Immers, in een grote gemeente als Almere, met meer dan 1900 medewerkers, kan er van alles gebeuren waar je niet direct zicht op hebt. Daarom is het belangrijk dat alle ambtenaren weten wat wel en niet kan.

De Gedragscode richt zich op de medewerkers van de gemeente. Voor bestuurders en raadsleden geldt een aparte gedragscode.

De tweede belangrijke pijler is het hebben van een goede regeling voor het melden van misstanden ("Klokkenluidersregeling").

De Regeling melding vermoeden misstand en/of onregelmatigheid heeft, zoals de titel al aanduidt, een grotere reikwijdte dan integriteitsschendingen alleen. Maar een misstand of onregelmatigheid kan ook een integriteitsschending betreffen. De Regeling is daarom een onmisbaar onderdeel van het instrumentarium om de integriteit van de ambtelijke organisatie te waarborgen.

Deze Regeling werkt als een soort gedragscode voor zowel de organisatie als de melder.

Medewerkers weten hoe en bij wie ze een vermoeden van een misstand intern kunnen melden en de organisatie weet hoe met dergelijke meldingen moet worden omgegaan. Dat draagt eraan bij dat misstanden niet onnodig lang blijven voortbestaan en dat medewerkers die een melding doen de bescherming krijgen waar zij recht op hebben.

## IV. Implementatie integriteitsbeleid

### *Melding vermoeden integriteitsschending; rollen en verantwoordelijkheden*

Bestuurlijk is de burgemeester de portefeuillehouder van het integriteitsbeleid.

De gemeentesecretaris is ambtelijk eindverantwoordelijk voor het integriteitsbeleid en de afhandeling van integriteitsschendingen van ambtenaren.

Medewerkers kunnen een vermoeden van een integriteitsschending melden bij de leidinggevende, de naast hogere leidinggevende of de Vertrouwenspersoon Integriteit (zie ook hierna). Rechtstreeks melden bij het Huis voor Klokkenluiders is op grond van de Wet Huis voor Klokkenluiders mogelijk als in redelijkheid niet van de melder gevraagd kan worden dat hij het vermoeden intern meldt.

De leidinggevende van de melder is belast met de behandeling van de melding. Na ontvangst van een melding – al dan niet via de Vertrouwenspersoon Integriteit - beslist de leidinggevende over de te volgen procedure: al dan niet onderzoek, communicatie naar betrokkenen en eventueel het opleggen van sancties.

Wordt de melding gedaan bij de Vertrouwenspersoon Integriteit, dan stelt deze de melding in handen van de leidinggevende tenzij de melding betrekking heeft op de leidinggevende. In dat geval wordt de melding in handen gesteld van de naast hogere leidinggevende. Dit geldt ook als een melding van dezelfde vermoedelijke misstand niet voldoende door de leidinggevende is opgepakt. Wordt een extern onderzoek aangewezen geacht, dan beslist de gemeentesecretaris daarover.

Indien een derde – bij voorbeeld een burger of een onderneming – een integriteitsschending of een vermoeden daarvan aan de orde wil stellen, dan is het college daarvoor formeel het adres. Ook bij een externe klacht draagt de leidinggevende zorg voor de afhandeling, maar stemt deze doorlopend af met de gemeentesecretaris.

Het feitelijk zorgdragen voor de uitvoering van het integriteitsbeleid ligt dus bij de leidinggevende. In de managementleergang krijgt het onderwerp daarom nadrukkelijk een plaats. Leidinggevendens laten voorbeeldgedrag zien. Zij moeten bij uitstek in staat zijn om integere afwegingen te maken, te beslissen en te handelen, om zo aan medewerkers te laten zien en voelen wat onze normen en regels zijn. Maar het reikt verder dan voorbeeldgedrag: de leidinggevende scheidt ook de randvoorwaarden voor integer optreden van medewerkers. Naast laten zien van voorbeeldgedrag en het bieden van randvoorwaarden, heeft de manager ook een ‘antenne’ voor integriteit. De manager neemt in de dagelijkse praktijk waar of ergens integriteitsvraagstukken ontstaan en kan in de regel meteen ter plekke oplossingen bieden.

### *Uitvoering*

Integriteitsbeleid moet gaan leven in de organisatie. Je leert niet zwemmen door er over te praten maar door het te doen. Dat leren in de praktijk gaan we organiseren. De focus komt dan niet te liggen op de regels zelf, maar op het leren handelen in de geest van de regels. In deze context is op

verschillende afdelingen het integriteitsspel gespeeld. De komende tijd zal er verder worden ingezet op vergroting van het integriteitsbewustzijn op de werkvloer.

Om er voor te zorgen dat alle medewerkers zich bewust blijven van het eigen handelen, zal het onderwerp 'integriteit' permanent onder de aandacht moeten blijven. Het onderwerp zal daarom periodiek moeten terugkomen, bij voorbeeld in afdelings- en werkoverleggen.

Ook wordt tijdens de introductie een verplichte cursus Integriteit aangeboden. Nieuwe en zittende medewerkers krijgen de Gedragscode uitgereikt en ontvangen waar nodig scholing en vorming. Op Alforum zijn de Gedragscode en andere regelingen gepubliceerd.

Ook de enige jaren geleden verplicht gestelde eed of belofte voor nieuwe medewerkers beoogt bij te dragen aan het besef van urgentie van integer handelen. Medewerkers van een publieke dienst hebben een bijzondere positie in de samenleving. Zij maken deel uit van een overheidsorganisatie die onder andere de democratische waarden van de rechtsstaat beschermt. Dit stelt eisen aan de integriteit van hun houding en gedrag. De ambtseed of -belofte is ingevoerd om het belang daarvan te onderstrepen.

#### *Vertrouwenspersoon Integriteit*

Melders die bij de Vertrouwenspersoon Integriteit (dit kunnen meerdere personen zijn) komen, zijn (veelal) medewerkers die het gevoel hebben dat ze niet bij de leidinggevende terecht kunnen. Als er een melding is gedaan is de melder niet langer verantwoordelijk.

Medewerkers kunnen in vertrouwen met de Vertrouwenspersoon Integriteit overleggen en deze om advies vragen. De Vertrouwenspersoon Integriteit heeft een geheimhoudingsplicht, tenzij het gaat om ernstige (ambts)misdrijven gepleegd door ambtenaren die de integriteit van de gemeente op het spel zetten of om ernstige misstanden/integriteitsschendingen binnen de organisatie. Sommige integriteitsschendingen zijn zo ernstig dat de Vertrouwenspersoon Integriteit verplicht is om hiervan melding te doen bij het bevoegd gezag en/of aangifte te doen.

Omdat medewerkers melden als klikken kunnen ervaren, is het belangrijk dat de Vertrouwenspersoon laagdrempelig is en dat meldingen vertrouwelijk worden behandeld. Alle meldingen worden volgens een vaste procedure afgehandeld, zodat medewerkers van te voren weten waar ze aan toe zijn. Deze procedure is beschreven in de Regeling melding vermoeden misstand en/of onregelmatigheid Almere 2016.

De Vertrouwenspersoon Integriteit is onafhankelijk en rapporteert jaarlijks rechtstreeks aan de gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris legt het verslag voor aan het college. De rapportage wordt door het college in het kader van artikel 125quater Ambtenarenwet jaarlijks ter kennis gebracht aan de gemeenteraad.

## V. Registreren, meten en verantwoorden

Zoals in hoofdstuk II opgemerkt, zegt integriteit zowel iets over afspraken en regels (structuur) als over wat wij met elkaar vanzelfsprekend vinden (cultuur). Om op beide te kunnen sturen en daarover verantwoording te kunnen afleggen is inzicht nodig in de wijze van uitvoeren van het integriteitsbeleid. Daarom registreren we de meldingen en meten we zo goed als dat mogelijk is periodiek de mate waarin integriteit in onze organisatiecultuur een vanzelfsprekende plaats heeft.

### *Registreren*

Alle meldingen van vermeende integriteitsschendingen worden gemeld aan de Vertrouwenspersoon Integriteit. Deze houdt een registratie bij van alle meldingen, van de wijze waarop zij zijn afgehandeld en van de uitkomsten en de eventueel getroffen maatregelen. Dit geldt dus ook indien een misstand door de leidinggevende kan worden opgelost. Alleen als een melding te weinig concreet of niet objectief verifieerbaar is, wordt de melding niet geregistreerd.

### *Meten*

De mate waarin integriteit in onze organisatiecultuur een vanzelfsprekende plaats heeft, meten we periodiek als onderdeel van het organisatiebrede Medewerkersonderzoek.

### *Verantwoorden*

Aan de gemeenteraad wordt overeenkomstig artikel 125quater Ambtenarenwet jaarlijks verantwoording afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de Gedragscode Integer handelen. Deze verantwoording vindt telkens plaats in het kader van de vaststelling van de jaarrekening. Verantwoord wordt in elk geval de wijze waarop burgemeester en wethouders uitvoering hebben gegeven aan de *13 Basisnormen Integriteit*, ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden, aantal en aard van de ingediende externe klachten en interne meldingen, geregistreerd bij de Vertrouwenspersoon Integriteit met betrekking tot schending van integriteitsregels, en de wijze waarop deze zijn afgewikkeld. De wijze van verantwoorden wordt in overleg met de raad bepaald.

### *Intrekking en inwerkingtreding*

Het Ambtelijk integriteitsbeleid gemeente Almere 2016 treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld op.....

Burgemeester en wethouders van Almere,

de burgemeester  
F. Weerwind

de secretaris  
M. Rengelink

.....

.....

## **Bijlagen**

1. Wettelijk kader Ambtenarenwet
2. Basisnormen integriteit openbaar bestuur

## **BIJLAGE 1 Wettelijk kader Ambtenarenwet**

### **Artikel 125quater**

Het bevoegd gezag van ambtenaren die door of vanwege het rijk, de provincies, de gemeenten of de waterschappen zijn aangesteld

- a. voert een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie;
- b. zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit;
- c. draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen;
- d. stelt in overeenstemming met de Tweede Kamer, onderscheidenlijk provinciale staten, de raad of het algemeen bestuur, vast op welke wijze jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode.

### **Artikel 125quinquies**

1. Voor zover deze onderwerpen niet bij of krachtens de wet zijn geregeld, worden voor de ambtenaren, door of vanwege het rijk aangesteld, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften vastgesteld betreffende:
  - a. de verplichte aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn aanstelling;
  - b. de melding en de registratie van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken;
  - c. de openbaarmaking van de krachtens onderdeel b geregistreerde nevenwerkzaamheden van ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is;
  - d. het verbieden van nevenwerkzaamheden waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd;
  - e. de melding van financiële belangen respectievelijk van het bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken voor ambtenaren aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is;
  - f. een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is.
2. Het bevoegd gezag van provincies, gemeenten en waterschappen stelt voor de ambtenaren door of vanwege deze lichamen aangesteld, onder gelijk voorbehoud voorschriften vast omtrent de onderwerpen, genoemd in het eerste lid. Als ambtenaar aangesteld door of vanwege een waterschap wordt aangemerkt hij die is aangesteld door het in het reglement van die instelling daartoe aangewezen gezag teneinde in dienst van het waterschap werkzaam te zijn.
3. De ambtenaar die te goeder trouw de bij hem levende vermoedens van misstanden meldt volgens de procedure, bedoeld in het eerste lid onder f, zal als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure.

## Bijlage 2 Basisnormen integriteit openbaar bestuur

Onderstaande basisnormen zijn ontwikkeld in het kader van de Modelaanpak basisnormen integriteit openbaar bestuur, in een breed samenwerkingsverband van IPO, Unie van Waterschappen, Politie, VNG en het toenmalige ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

### 1. Aandacht voor integriteit

- a. De verschillende aspecten van integriteit zijn in een schriftelijk document vastgelegd.
- b. De organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen, functies en processen.
- c. Op centraal niveau (in elk geval het intranet) is de relevante, aan integriteit gerelateerde, informatie - waaronder ook de vastgestelde regelingen en gedragscodes - beschikbaar.
- d. Aan de gemeenteraad wordt overeenkomstig artikel 125quater Ambtenarenwet jaarlijks verantwoording afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode goed ambtelijk handelen, bedoeld onder 2.
- e. De organisatie bevordert het integriteitsbewustzijn.
- f. Het integriteitsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.
- g. Op het gebied van integriteit wordt scholing aangeboden.
- h. Er gelden maatregelen om misbruik van bevoegdheden, belangenverstremming en discriminatie te voorkomen. Deze maatregelen zijn hieronder of in de hieronder genoemde voorschriften nader uitgewerkt.

### 2. Gedragscode

- a. De organisatie beschikt over een gedragscode goed ambtelijk handelen.
- b. De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers, ieder is daarvan op de hoogte gesteld door overhandiging of toezending per mail van dit volledige document en door plaatsing op het gemeentelijk intranet.
- c. De begrippen goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap zijn in de gedragscode uitgewerkt.

### 3. Onderzoeken bij werving en selectie

Het thema integriteit is een wezenlijk onderdeel in de procedures van werving en selectie. Afhankelijk van de aard van de functie worden in de procedures daartoe de volgende activiteiten verricht: het controleren van diploma's en getuigschriften, aandacht voor integriteit tijdens het sollicitatiegesprek, het controleren van referenties en indien noodzakelijk het hanteren van een verklaring omtrent het gedrag.

### 4. Kwetsbare functies

- a. Beoordeeld wordt welke functies binnen de organisatie als meest kwetsbaar dienen te worden aangemerkt. Kwetsbare functies zijn functies, die extra risico's op integriteitsinbreuken met zich meebrengen in verband met onder meer het werken met gevoelige informatie, het kunnen beschikken over geld en bevoegdheden, en de omgang met zakelijke relaties. In principe zijn alle functies van de gemeente als overheidsorganisatie kwetsbaar.
- b. De organisatie houdt een overzicht bij van die meest kwetsbare functies en treft adequate maatregelen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij deze functies. Deze maatregelen en risico's worden in de functiebeschrijvingen vastgelegd en zijn bij de betreffende functionaris bekend en door deze ondertekend.

### 5. Het afleggen van de eed of belofte

Bij indiensttreding leggen medewerkers de eed of belofte af.

## **6. Nevenwerkzaamheden**

- a. De organisatie beschikt over een regeling met betrekking tot nevenwerkzaamheden. Geregeld wordt daarin in elk geval welke niet toelaatbaar zijn, voor welke nevenwerkzaamheden een meldingsplicht geldt en toestemming vereist is, van welke functionarissen de nevenfuncties openbaar worden gemaakt en onder welke voorwaarden nevenwerkzaamheden verricht kunnen worden.
- b. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.

## **7. Financiële belangen**

- a. De organisatie beschikt over een regeling voor de verplichte melding van financiële belangen, transacties en deelnemingen in bedrijven. Geregeld wordt daarin in elk geval welke belangen c.a. niet toelaatbaar zijn, voor welke belangen c.a. een meldingsplicht geldt en toestemming vereist is en aan welke functies in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling en daarmee het toestemmingsvereiste is verbonden.
- b. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van gemelde financiële belangen, transacties en deelnemingen.

## **8. Maatregelen gericht op informatiebescherming**

- a. De organisatie stelt voorschriften over het kennisnemen van en omgaan met vertrouwelijke informatie. Deze zijn opgenomen in de gedragscode integer handelen.
- b. Er zijn maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegde derden, vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen. De organisatie draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan de eisen van de Wet bescherming persoonsgegevens.

## **9. Relatiegeschenken**

Voor het aannemen van relatiegeschenken of uitnodigingen stelt de organisatie regels. Deze zijn opgenomen in de gedragscode integer handelen. De regeling bevat onder meer een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.

## **10. Inkoop- en aanbestedingsprocedure**

De organisatie verleent opdrachten voor werken, leveringen en diensten overeenkomstig de Aanbestedingswet 2012 en volgens het gemeentelijk Inkoop- en aanbestedingsbeleid. Specifiek voor het inkoop- en aanbestedingsproces worden in het beleid regels gesteld om de integriteit, objectiviteit en transparantie bij aanbestedingen te waarborgen.

## **11. Vertrouwenspersoon voor integriteit**

Er wordt een vertrouwenspersoon voor integriteit kwesaties aangesteld. De vertrouwenspersoon kan tevens belast zijn met vertrouwenstaken voor discriminatie of seksuele intimidatie. Taak en functie van de vertrouwenspersoon worden geregeld in de klokkenluidersregeling.

## **12. Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand**

Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop binnen de gemeentelijke organisatie vermoedens van aantastingen van de integriteit door de medewerkers aangekaart kunnen worden (klokkenluidersregeling). De regeling bevat de toegang tot een onafhankelijke instantie.

## **13. Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan**

De klokkenluidersregeling bevat een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van een onderzoek, nadat een vermoeden van misstand (melding/signaal van een vermoeden van een integriteitsinbreuk) gemeld is.