Integriteitsbeleid BEL Combinatie en BEL-gemeenten

Steller: dhr. J. van Dijk MA / mevr. E. Dijkhuizen
Versie: concept
Datum: 3 augustus juli 2026

Gemeenschappelijke regeling Blaricum, Eemnes en Laren
Zuidersingel 5, 3755 AZ Eemnes
Postbus 71, 3755 ZH Eemnes
t. 14 035
f. 035 - 751 31 01
info@belcombinatie.nl
www.belcombinatie.nl

Inhoud

1. Inleiding 4
1.1 Aanleiding 4
1.2 Doel van het integriteitsbeleid 4
1.3 Reikwijdte 4
1.4 Leeswijzer 5
2. Wettelijk en bestuurlijk kader 6
2.1 Algemeen 6
2.2 Wettelijk kader 6
2.3 Landelijke normen en ontwikkelingen 7
2.4 Samenhang met overige regelgeving 7
3. Visie op integriteit 8
3.1 Integriteit als basis voor goed openbaar bestuur 8
3.2 Integriteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid 8
3.3 Leidende principes 8
4. Integriteitsstelsel 10
4.1 Het integriteitsstelsel 10
4.2 Opbouw van het integriteitsstelsel 10
4.3 Integriteitsinstrumenten 11
4.3.1. Gedragscode 11
4.3.2. Werving, selectie en screening 11
4.3.3. Ambtseed of -belofte 11
4.3.4. Integriteitsbewustzijn 11
4.3.5. Beheersen van integriteitsrisico's 12
4.3.6. Belangenverstrengeling 12
4.3.7. Informatiebescherming 12
4.3.8. Integer opdrachtgeverschap 12
4.3.9. Ondersteuning en melden 12
4.3.10. Handhaving 13
4.4. Uitvoeringsprogramma Integriteit 13
5. Rollen en verantwoordelijkheden 14
5.1 Algemeen 14

5.2 Raadsleden 14
5.3 College van burgemeester en wethouders en bestuur BEL-Combinatie 14
5.4 Gemeentesecretaris en directie/MT 14
5.5Leidinggevenden 14
5.6 Medewerkers 15
5.6 Integriteitscoördinator 15
5.7 Ondersteunende functies 15
6. Politieke ambtsdragers 16
6.1 Bestuurlijke integriteit 16
6.2 Integriteitsinstrumenten voor politieke ambtsdragers 16
7. Borging, monitoring en evaluatie 17
7.1 Borging van het integriteitsbeleid 17
7.2 Monitoring 17
7.3 Verantwoording 17
7.4 Evaluatie 18

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Integriteit vormt een essentiële voorwaarde voor een goed functionerende overheid. Inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties en samenwerkingspartners moeten erop kunnen vertrouwen dat de BEL Combinatie en BEL-gemeenten hun publieke taken onafhankelijk, zorgvuldig, betrouwbaar en transparant uitvoeren.

Medewerkers en bestuurders van de BEL Combinatie en BEL- gemeenten vervullen een publieke functie en beschikken over bevoegdheden, informatie en middelen die uitsluitend mogen worden ingezet ten dienste van het algemeen belang. Dat vraagt om professioneel handelen, een hoog integriteitsbewustzijn en een organisatie waarin integriteit structureel is verankerd.

De Ambtenarenwet 2017 verplicht overheidswerkgevers een integriteitsbeleid te voeren en zorg te dragen voor goed ambtelijk handelen. Daarnaast stellen maatschappelijke ontwikkelingen, veranderende wet- en regelgeving en de toenemende aandacht voor goed openbaar bestuur hogere eisen aan de inrichting en borging van integriteit binnen overheidsorganisaties.

Met dit integriteitsbeleid geven de BEL-Combinatie en BEL- gemeenten invulling aan deze verantwoordelijkheid. Het beleid vormt het strategisch kader voor het bevorderen, borgen en verder ontwikkelen van integriteit binnen de organisatie.

1.2 Doel van het integriteitsbeleid

Het doel van dit integriteitsbeleid is het bieden van een samenhangend beleidskader voor het bevorderen, borgen en verder ontwikkelen van integriteit binnen de BEL Combinatie en BEL-gemeenten.

Het beleid heeft als doel:

- een integere, professionele en betrouwbare organisatie te bevorderen;
- medewerkers, leidinggevenden en bestuurders duidelijke kaders te bieden voor integer handelen;
- integriteit structureel te verankeren in de organisatie en de bedrijfsvoering;
- een open organisatiecultuur te stimuleren waarin integriteitsvraagstukken bespreekbaar zijn;
- te voldoen aan de wettelijke verplichtingen op het gebied van integriteit.

Dit beleid vormt het overkoepelende kader voor de integriteitsinstrumenten, regelingen en procedures die gezamenlijk het integriteitsstelsel van de BEL Combinatie en BEL-gemeenten vormen.

1.3 Reikwijdte

Dit integriteitsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van de BEL Combinatie en BEL-gemeenten, waaronder ambtenaren, medewerkers met een tijdelijke aanstelling, ingehuurde medewerkers, stagiaires en overige personen die onder verantwoordelijkheid van de organisatie werkzaamheden verrichten.

Dit overkoepelende beleid is ook van toepassing op de politieke ambtsdragers. Zij maken onderdeel uit van het integriteitsstelsel. Op hen zijn eigen vastgestelde gedragscodes van toepassing die worden benoemd in hoofdstuk 6 van dit beleidsplan.

1.4 Leeswijzer

Dit integriteitsbeleid beschrijft de visie, uitgangspunten en doelstellingen van de BEL Combinatie en BEL- gemeenten op het gebied van integriteit.

De concrete uitwerking van dit beleid vindt plaats in de onderliggende regelingen, gedragscodes, procedures en uitvoeringsinstrumenten. De implementatie, actualisatie en verdere ontwikkeling hiervan zijn opgenomen in het Uitvoeringsprogramma Integriteit.

Samen vormen het integriteitsbeleid, het uitvoeringsprogramma en de onderliggende regelingen het integriteitsstelsel van de BEL-Combinatie en BEL-gemeenten.

2. Wettelijk en bestuurlijk kader

2.1 Algemeen

Het integriteitsbeleid van de BEL Combinatie en BEL-gemeenten is gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving en landelijke normen voor goed openbaar bestuur. Deze vormen het kader waarbinnen bestuurders, leidinggevenden en medewerkers invulling geven aan integer handelen.

De wet- en regelgeving verplicht overheidsorganisaties niet alleen om regels vast te stellen, maar ook om actief zorg te dragen voor een integere organisatiecultuur, het voorkomen van integriteitsschendingen en het zorgvuldig omgaan met meldingen en integriteitsrisico's.

De BEL Combinatie en BEL- gemeenten geven hier invulling aan door middel van een samenhangend integriteitsstelsel, bestaande uit beleid, gedragscodes, regelingen, procedures en bewustwordingsactiviteiten.

2.2 Wettelijk kader

Het integriteitsbeleid is gebaseerd op onder meer de volgende wet- en regelgeving:

Ambtenarenwet 2017

De Ambtenarenwet 2017 vormt de belangrijkste wettelijke basis voor het integriteitsbeleid van de BEL Combinatie en BEL- gemeenten. De wet verplicht overheidswerkgevers een integriteitsbeleid te voeren en zorg te dragen voor goed ambtelijk handelen. Daarnaast bevat de wet verplichtingen ten aanzien van onder meer de ambtseed of -belofte, de gedragscode, nevenwerkzaamheden, financiële belangen en het bevorderen van integriteitsbewustzijn.

Wet bescherming klokkenluiders

De Wet bescherming klokkenluiders verplicht werkgevers een interne meldregeling vast te stellen voor het melden van vermoedens van misstanden en biedt bescherming aan personen die te goeder trouw een melding doen.

Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Daaronder valt ook het voorkomen en bestrijden van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, intimidatie, agressie, geweld en seksuele intimidatie.

Algemene verordening gegevensbescherming

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) stelt regels voor de verwerking van persoonsgegevens. Een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens vormt een belangrijk onderdeel van integer handelen binnen de overheid.

Gemeentewet

De gemeentewet verplicht de gemeente op verschillende manieren om de integriteit te waarborgen. Zo worden kaders gesteld op het gebied van belangenverstrengeling, aanwijzingen rond geheimhouding, bevat de wet de verplichting om gedragscodes op te stellen voor raadsleden en wethouders en is de taak van de burgemeester opgenomen om bestuurlijke integriteit in de gemeente proactief te bevorderen.

2.3 Landelijke normen en ontwikkelingen

Naast wet- en regelgeving sluiten de BEL Combinatie en BEL- gemeenten aan bij landelijke normen en handreikingen voor het bevorderen van integriteit binnen de overheid.

Hieronder vallen onder meer:

- de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO2);
- de Noord-Hollandse Norm Weerbare Overheid;
- de handreikingen en modelregelingen van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG);
- relevante landelijke ontwikkelingen op het gebied van integriteit en goed openbaar bestuur.

Deze normen ondersteunen de verdere ontwikkeling van het integriteitsbeleid en de inrichting van het integriteitsstelsel.

2.4 Samenhang met overige regelgeving

Het integriteitsbeleid staat niet op zichzelf. Het vormt samen met de gedragscode, het personeelshandboek, de verschillende integriteitsregelingen en overige interne beleidsdocumenten het integriteitsstelsel van de BEL Combinatie en BEL-gemeenten.

De concrete uitwerking van de verschillende wettelijke verplichtingen vindt plaats in de afzonderlijke regelingen en uitvoeringsinstrumenten die onder dit integriteitsbeleid zijn vastgesteld. Personele regelingen worden opgenomen in het Personeelshandboek en, voor zover van toepassing, tijdig voor advies of instemming aan de OR voorgelegd.

3. Visie op integriteit

3.1 Integriteit als basis voor goed openbaar bestuur

Integriteit is een onmisbare voorwaarde voor een goed functionerende overheid. Inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties moeten erop kunnen vertrouwen dat de BEL Combinatie en BEL- gemeenten hun publieke taken onafhankelijk, zorgvuldig en betrouwbaar uitvoeren. Dat vertrouwen vormt de basis voor het functioneren van de overheid en moet iedere dag opnieuw worden verdiend.

Voor medewerkers van de BEL Combinatie en BEL- gemeenten betekent integriteit meer dan het naleven van wet- en regelgeving. Integer handelen vraagt om professioneel gedrag, het zorgvuldig afwegen van belangen en het maken van keuzes die passen bij de publieke verantwoordelijkheid die een medewerker draagt.

Integriteit is daarmee geen afzonderlijk beleidsterrein of verzameling regels, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks handelen, de samenwerking en de organisatiecultuur.

3.2 Integriteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Ieder die werkt voor de BEL-gemeenten draagt verantwoordelijkheid voor een integere organisatie. Van hen wordt verwacht dat zij zich bewust zijn van hun voorbeeldfunctie, zorgvuldig omgaan met bevoegdheden, informatie en publieke middelen en verantwoordelijkheid nemen voor hun handelen.

Leidinggevenden hebben daarbij een bijzondere verantwoordelijkheid. Zij geven het goede voorbeeld, creëren een open en veilige werkomgeving en stimuleren medewerkers om integriteitsvraagstukken bespreekbaar te maken. Bestuur, directie en management zorgen gezamenlijk voor de randvoorwaarden waarbinnen medewerkers hun werkzaamheden integer kunnen uitvoeren.

Een integere organisatie ontstaat niet uitsluitend door regels en procedures, maar vooral door een organisatiecultuur waarin medewerkers elkaar aanspreken, dilemma's bespreekbaar maken en samen verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van het openbaar bestuur.

3.3 Leidende principes

Binnen de BEL Combinatie en de BEL-gemeenten vormen de volgende principes het uitgangspunt voor integer handelen.

Betrouwbaarheid

Wij handelen eerlijk, zorgvuldig en voorspelbaar. Afspraken worden nagekomen en bevoegdheden worden uitsluitend gebruikt voor het doel waarvoor zij zijn verleend. Vertrouwelijke informatie wordt zorgvuldig behandeld.

Onafhankelijkheid

Besluiten worden objectief en zonder oneigenlijke beïnvloeding genomen. Wij voorkomen belangenverstrengeling en vermijden schijn daarvan.

Professionaliteit

Wij handelen deskundig, zorgvuldig en vanuit vakmanschap. Wij zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheden en blijven ons ontwikkelen op het gebied van integriteit en professioneel handelen.

Openheid

Wij stimuleren een open organisatiecultuur waarin dilemma's bespreekbaar zijn, wij elkaar durven aan te spreken en ruimte bestaat om van ervaringen en incidenten te leren.

Verantwoordelijkheid

Wij nemen verantwoordelijkheid voor ons handelen en spreken collega's aan wanneer dat nodig is. Integriteit is daarmee niet alleen een persoonlijke verantwoordelijkheid, maar ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de organisatie.

3.4 Organisatiecultuur

Een integere organisatie vraagt om een cultuur waarin normen en waarden dagelijks zichtbaar zijn in het handelen van medewerkers, leidinggevenden en bestuurders. Daarbij staan vertrouwen, aanspreekbaarheid, voorbeeldgedrag en continue ontwikkeling centraal.

De BEL Combinatie en BEL- gemeenten stimuleren daarom een organisatie waarin:

- integriteit regelmatig onderwerp van gesprek is;
- dilemma's tijdig worden besproken;
- medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen en zorgen te uiten;
- fouten worden benut om van te leren;
- ongewenst gedrag bespreekbaar is;
- leidinggevenden en bestuurders zichtbaar invulling geven aan ethisch leiderschap.

Hiermee wordt integriteit niet uitsluitend geborgd door regels en procedures, maar ook door het dagelijks handelen van iedereen binnen de organisatie.

4. Integriteitsstelsel

4.1 Het integriteitsstelsel

Het integriteitsstelsel is het samenhangende geheel van dit beleid, het Uitvoeringsprogramma Integriteit, de gedragscodes, regelingen, procedures, organisatorische maatregelen en bewustwordingsactiviteiten.

De verschillende onderdelen van het integriteitsstelsel vullen elkaar aan en vormen gezamenlijk één integraal geheel. Daarbij wordt niet alleen ingezet op het voorkomen van integriteitsschendingen, maar ook op het bevorderen van een open organisatiecultuur waarin medewerkers en bestuurders zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid en integriteitsvraagstukken bespreekbaar zijn.

Het integriteitsstelsel wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving, landelijke ontwikkelingen, nieuwe integriteitsrisico's en opgedane ervaringen.

4.2 Opbouw van het integriteitsstelsel

De werking van het in paragraaf 4.1 beschreven integriteitsstelsel is opgebouwd uit zes samenhangende onderdelen.

Beleidskader

Met het voorliggende integriteitsbeleid wordt de visie op integriteit en de leidende waarden neergezet.

Handelingskader

Het handelingskader beschrijft de gedragsregels en uitgangspunten die richting geven aan het handelen van medewerkers, leidinggevenden en bestuurders

Preventie

Preventie is gericht op het voorkomen van integriteitsrisico's en het versterken van het integriteitsbewustzijn van medewerkers.

Risicobeheersing

Het beleid richt zich op het treffen en verder ontwikkelen van organisatorische en procesmatige maatregelen om integriteitsrisico's zoveel mogelijk te voorkomen en te beheersen.

Signalering en ondersteuning

De organisatie stimuleert medewerkers om integriteitsvraagstukken tijdig bespreekbaar te maken en vermoedens van integriteitsschendingen zorgvuldig te melden.

Monitoring en handhaving

Integriteit vraagt om continue aandacht en verbetering. Daarom worden de werking van het integriteitsstelsel en de naleving van de integriteitsregels periodiek gemonitord en geëvalueerd. Wanneer sprake is van een vermoeden van een integriteitsschending wordt zorgvuldig gehandeld overeenkomstig de geldende procedures en regelingen.

4.3 Integriteitsinstrumenten

De zes onderdelen uit paragraaf 4.2 worden uitgevoerd met onderstaande integriteitsinstrumenten. Deze worden waar nodig afzonderlijk vastgesteld of geactualiseerd door het bevoegde orgaan.

De instrumenten ondersteunen integer handelen en een open, professionele en betrouwbare organisatiecultuur.

De uitvoering, actualisatie en verdere ontwikkeling van de instrumenten worden uitgewerkt in het Uitvoeringsprogramma Integriteit.

4.3.1. Gedragscode

De gedragscodes vormen de praktische vertaling van de normen en waarden uit dit integriteitsbeleid. Hierin is uitgewerkt welk gedrag de BEL Combinatie en BEL-gemeenten van haar medewerkers of bestuurders verwachten en hoe wordt omgaan met integriteitsvraagstukken in de dagelijkse praktijk. Dit resulteert in een gedragscode voor de medewerkers van de BEL Combinatie en BEL-gemeenten en daarnaast in gedragscodes voor bestuurders van de afzonderlijke gemeenten die door de raad en college’s van de betreffende gemeente worden vastgesteld (hoofdstuk 6 van dit beleidsplan).

De gedragscode biedt houvast bij het maken van zorgvuldige afwegingen en draagt bij aan een professionele en integere organisatiecultuur.

4.3.2. Werving, selectie en screening

Integriteit begint bij de instroom van nieuwe medewerkers of bestuurders. Tijdens de werving- en selectieprocedure wordt aandacht besteed aan goed ambtenaarschap of principes van goed bestuur, integriteit en de specifieke integriteitsrisico's die bij een functie kunnen horen.

Waar noodzakelijk worden screeningsmaatregelen toegepast, waaronder de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en voor aangewezen functies de Verklaring Omtrent het Gedrag Politiegegevens of specifieke integriteitsscreening. Voor inhuur wordt vooraf bepaald of een VOG, geheimhoudingsverklaring of andere integriteitswaarborg nodig is.

4.3.3. Ambtseed of -belofte

Nieuwe medewerkers of bestuurders leggen de ambtseed of -belofte af overeenkomstig de Ambtenarenwet 2017 of de Gemeentewet. Daarmee zweren of beloven ze trouw aan de Grondwet, spreken zij uit zich bewust te zijn van hun bijzondere verantwoordelijkheid en zich te zullen gedragen overeenkomstig de geldende integriteitsnormen.

4.3.4. Integriteitsbewustzijn

Integriteit vraagt voortdurende aandacht. Daarom investeren de BEL Combinatie en BEL- gemeenten in bewustwording, opleiding en het bespreken van integriteitsdilemma's. Integriteit maakt onderdeel

uit van onboarding, periodieke trainingen en het dagelijks leiderschap binnen de organisatie. Tegelijkertijd willen de BEL Combinatie en BEL-gemeenten doorgeslagen integriteitsdenken ('integritisme') voorkomen. Dit zwakt de inzet op integriteit niet af: meldingen en vraagstukken worden zorgvuldig, feitelijk en proportioneel behandeld, zodat integriteit niet als verwijt of beschadigingsmiddel wordt gebruikt. Ook mag integriteit niet leiden tot handelingsverlegenheid of risicomijdend gedrag.

4.3.5. Beheersen van integriteitsrisico's

Het beleid richt zich op het verder versterken van de beheersing van integriteitsrisico's, onder meer bij kwetsbare functies, functiescheiding, het vier-ogen-principe en de inrichting van werkprocessen.

De bestaande en gewenste situatie worden in kaart gebracht; maatregelen, prioriteiten en planning komen in het Uitvoeringsprogramma Integriteit.

4.3.6. Belangenverstrengeling

Om belangenverstrengeling en de schijn daarvan te voorkomen beschikken de BEL Combinatie en BEL- gemeenten over regelingen voor onder andere:

- nevenwerkzaamheden;
- financiële belangen;
- relatiegeschenken en uitnodigingen;
- het voorkomen van oneigenlijke beïnvloeding.

Van medewerkers en bestuurders wordt verwacht dat zij mogelijke belangenconflicten tijdig melden en transparant handelen.

4.3.7. Informatiebescherming

Medewerkers en bestuurders dienen zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke informatie, persoonsgegevens en gemeentelijke informatievoorzieningen. De BEL Combinatie en BEL-gemeenten treffen organisatorische en technische maatregelen om informatie te beschermen en sluit daarbij aan bij de geldende wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging en privacy.

4.3.8. Integer opdrachtgeverschap

Bij de inkoop van werken, leveringen en diensten handelen de BEL Combinatie en BEL- gemeenten zorgvuldig, objectief en transparant. Door middel van duidelijke procedures, functiescheiding en interne controles wordt de integriteit van het inkoop- en aanbestedingsproces geborgd.

4.3.9. Ondersteuning en melden

De BEL Combinatie en BEL- gemeenten stimuleren medewerkers en bestuurders om integriteitsvraagstukken bespreekbaar te maken en vermoedens van integriteitsschendingen tijdig te melden.

Daarvoor beschikt de organisatie onder meer over:

- leidinggevenden;
- vertrouwenspersonen;
- een integriteitscoördinator;
- meldprocedures voor ongewenst gedrag;
- een regeling voor het melden van vermoedens van misstanden.

Medewerkers en bestuurders moeten erop kunnen vertrouwen dat meldingen zorgvuldig en vertrouwelijk worden behandeld.

4.3.10. Handhaving

Wanneer sprake is van een vermoeden van een integriteitsschending wordt zorgvuldig gehandeld overeenkomstig de geldende procedures. Indien een schending wordt vastgesteld, kunnen passende maatregelen worden getroffen. De ambitie is om de uitgangspunten voor onderzoek en handhaving uit te werken in sanctiebeleid en de overige integriteitsregelingen.

4.4. Uitvoeringsprogramma Integriteit

De concrete implementatie, actualisatie en verdere ontwikkeling van de in dit hoofdstuk beschreven instrumenten worden opgenomen in een Uitvoeringsprogramma Integriteit. Dit uitvoeringsprogramma vormt de praktische uitwerking van dit beleidskader. Vóór definitieve vaststelling wordt het concept met de vakafdelingen getoetst op haalbaarheid, capaciteit, middelen, eigenaarschap en aansluiting op werkprocessen.

5. Rollen en verantwoordelijkheden

5.1 Algemeen

Integriteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het bestuur stelt de kaders vast, de ambtelijke organisatie geeft uitvoering aan het integriteitsbeleid en iedere medewerker is verantwoordelijk voor integer handelen binnen de eigen functie. De verantwoordelijkheden uit dit hoofdstuk zijn aanvullend op de verantwoordelijkheden die voortvloeien uit wet- en regelgeving, het personeelshandboek en de onderliggende integriteitsregelingen. De bestuursorganen, directie en het MT stellen het integriteitsbeleid vast, ieder vanuit de eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid. De directie en het MT zorgen daarnaast voor de implementatie en borging binnen de organisatie. Afdelingsmanagers en leidinggevenden vertalen de kaders naar de dagelijkse praktijk en zorgen ervoor dat afspraken en maatregelen binnen de teams worden uitgevoerd. Medewerkers handelen volgens de vastgestelde kaders en spreken elkaar aan op integer gedrag. De integriteitscoördinator ondersteunt en adviseert de organisatie, monitort de voortgang en signaleert aandachtspunten.

5.2 Raadsleden

De gemeenteraad stelt binnen zijn bevoegdheden het integriteitsbeleid en de gedragscodes voor raad en college vast. Bij vermoedens van integriteitsschendingen door politieke ambtsdragers brengt de burgemeester de uitkomst van het onderzoek naar de raad, die de politieke consequenties bepaalt. Bij gevolgen voor de ambtelijke organisatie worden de gemeentesecretaris/algemeen directeur en relevante functionarissen vertrouwelijk geïnformeerd; de nadere lijnen worden uitgewerkt in het Uitvoeringsprogramma Integriteit.

5.3 College van burgemeester en wethouders en bestuur BEL Combinatie

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente en het bestuur van de BEL Combinatie zijn (mede)verantwoordelijk voor het vaststellen van het integriteitsbeleid en de daarbij behorende kaders voor de ambtelijke organisatie. Zij bevorderen een integere organisatiecultuur en zien toe op de uitvoering van het integriteitsbeleid. Vanuit de Gemeentewet heeft de burgemeester een bijzondere verantwoordelijkheid bij integriteitskwestie. De burgemeester heeft hierin een faciliterende rol waarin hij of zij toeziet op een zorgvuldig onderzoek.

5.4 Gemeentesecretaris en directie/MT

De gemeentesecretaris en de directie zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en borging van het integriteitsbeleid binnen de organisatie. Zij dragen zorg voor een integere organisatiecultuur, stimuleren voorbeeldgedrag en zorgen ervoor dat integriteit structureel onderdeel uitmaakt van de bedrijfsvoering. Daarnaast zien zij toe op de inrichting, uitvoering en periodieke evaluatie van het integriteitsstelsel.

5.5Leidinggevenden

Leidinggevenden vervullen een sleutelrol bij het bevorderen van integriteit binnen hun teams. Zij geven het goede voorbeeld, creëren een open en veilige werkomgeving en stimuleren medewerkers om integriteitsvraagstukken en dilemma's bespreekbaar te maken.

Daarnaast dragen zij verantwoordelijkheid voor het signaleren van integriteitsrisico's, het naleven van de geldende integriteitsregels en het zorgvuldig handelen bij vermoedens van integriteitsschendingen.

5.6 Medewerkers

Iedere medewerker is verantwoordelijk voor integer en professioneel handelen. Van medewerkers wordt verwacht dat zij de geldende wet- en regelgeving, de gedragscode en de interne regelingen naleven, zorgvuldig omgaan met bevoegdheden, informatie en publieke middelen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen handelen.

Van medewerkers wordt tevens verwacht dat zij integriteitsdilemma's bespreekbaar maken, collega's waar nodig aanspreken op ongewenst gedrag en vermoedens van integriteitsschendingen melden volgens de daarvoor geldende procedures.

5.6 Integriteitscoördinator

De BEL Combinatie en BEL- gemeenten wijzen een integriteitscoördinator aan die verantwoordelijk is voor de coördinatie, monitoring en verdere ontwikkeling van het integriteitsbeleid en het integriteitsstelsel.

De integriteitscoördinator fungeert als centraal aanspreekpunt voor integriteitsvraagstukken, ondersteunt de organisatie bij de uitvoering van het beleid en adviseert over de verdere ontwikkeling van integriteitsinstrumenten en bewustwordingsactiviteiten. Deze coördinerende en adviserende rol vervangt niet die van de arbocoördinator, preventiemedewerker of vertrouwenspersoon. Positionering, onafhankelijkheid, rapportagelijn, mandaat en capaciteit worden uitgewerkt in het Uitvoeringsprogramma Integriteit.

5.7 Ondersteunende functies

De uitvoering van het integriteitsbeleid wordt ondersteund door verschillende functionarissen en organisatieonderdelen, waaronder HRM, de vertrouwenspersoon, de Functionaris Gegevensbescherming (FG), de Chief Information Security Officer (CISO), de concerncontroller en overige deskundigen. Zij adviseren vanuit hun eigen vakgebied over integriteitsvraagstukken en leveren een bijdrage aan de uitvoering en verdere ontwikkeling van het integriteitsstelsel.

6. Politieke ambtsdragers

6.1 Bestuurlijke integriteit

Integriteit is niet alleen van belang voor de ambtelijke organisatie, maar vormt eveneens een essentiële voorwaarde voor het functioneren van het lokaal bestuur. Het vertrouwen van inwoners in de overheid wordt mede bepaald door het handelen van politieke ambtsdragers en de wijze waarop zij invulling geven aan hun publieke verantwoordelijkheid.

Voor politieke ambtsdragers gelden deels andere wettelijke verantwoordelijkheden, integriteitsnormen en procedures dan voor medewerkers van de ambtelijke organisatie. Deze zijn onder meer gebaseerd op de Gemeentewet en uitgewerkt in landelijke handreikingen.

De integriteitsinstrumenten voor politieke ambtsdragers maken onderdeel uit van het bredere gemeentelijke integriteitsstelsel en dragen gezamenlijk bij aan een integere en betrouwbare overheid. Deze worden apart vastgesteld door de betreffende gemeenten.

6.2 Integriteitsinstrumenten voor politieke ambtsdragers

Binnen de gemeenten Blaricum, Eemnes en Laren worden voor politieke ambtsdragers afzonderlijke integriteitsinstrumenten vastgesteld. Deze bestaan onder meer uit:

- de gedragscode voor de gemeenteraad;
- de gedragscode voor het college van burgemeester en wethouders;
- de gedragscode voor de burgemeester;
- afspraken over de behandeling van vermoedens van integriteitsschendingen;

Deze instrumenten worden zelfstandig vastgesteld door de gemeenteraad

7. Borging, monitoring en evaluatie

7.1 Borging van het integriteitsbeleid

Integriteit vraagt om voortdurende aandacht en is geen eenmalige activiteit. Om het integriteitsbeleid duurzaam te verankeren binnen de organisatie wordt integriteit structureel opgenomen in de bedrijfsvoering, de HR-processen en de planning- en controlcyclus.

De BEL Combinatie en BEL- gemeenten zorgen ervoor dat integriteit onderdeel uitmaakt van het dagelijks handelen van bestuur, leidinggevenden en medewerkers. Dit gebeurt door middel van duidelijke kaders, actuele regelingen, bewustwording, periodieke evaluatie en een organisatiecultuur waarin integriteit bespreekbaar is.

Het integriteitsbeleid is geen eenmalig document, maar maakt onderdeel uit van een continue verbetercyclus. De uitvoering van het beleid wordt ondersteund door een Uitvoeringsprogramma Integriteit, waarin de concrete implementatie, actualisatie en doorontwikkeling van het integriteitsstelsel is uitgewerkt. Een deel hiervan moet nog worden ingericht; acties, termijnen, verantwoordelijkheden, capaciteit, middelen en rapportagelijnen komen in het Uitvoeringsprogramma Integriteit.

7.2 Monitoring

Om de werking van het integriteitsstelsel te kunnen beoordelen wordt periodiek gemonitord of de doelstellingen uit dit beleid worden gerealiseerd. Monitoring vindt onder meer plaats aan de hand van: Frequentie, inhoud, verantwoordelijkheden, rapportagelijnen en betrokkenheid van de OR worden in het Uitvoeringsprogramma Integriteit vastgelegd.

- de uitvoering van het Uitvoeringsprogramma Integriteit;
- meldingen van integriteitsschendingen en ongewenst gedrag;
- rapportages van de integriteitscoördinator;
- evaluaties van trainingen en bewustwordingsactiviteiten;
- ontwikkelingen in wet- en regelgeving;
- uitkomsten van risicoanalyses en interne controles.

De resultaten van de monitoring worden gebruikt om het integriteitsbeleid en de onderliggende regelingen waar nodig verder te ontwikkelen.

7.3 Verantwoording

De BEL Combinatie en BEL- gemeenten leggen periodiek verantwoording af over de uitvoering van het integriteitsbeleid.

De integriteitscoördinator stelt, in samenwerking met HRM en de betrokken organisatieonderdelen, periodiek een rapportage op over de uitvoering van het integriteitsbeleid en het uitvoeringsprogramma. Deze rapportage kan onder meer betrekking hebben op:

- de voortgang van de activiteiten uit het uitvoeringsprogramma;
- ontwikkelingen en trends op het gebied van integriteit;

- geanonimiseerde managementinformatie over meldingen en integriteitsvraagstukken;
- aanbevelingen voor verbetering van beleid en uitvoering.

Bij de rapportage wordt zorgvuldig omgegaan met vertrouwelijke informatie en persoonsgegevens.

Sociaal jaarverslag

Het Uitvoeringsprogramma Integriteit bevat de planning voor het eerste sociaal jaarverslag en de jaarlijkse cyclus. Daarin nemen de BEL Combinatie en BEL-gemeenten een geanonimiseerde verantwoording op over:

- de uitvoering van het Uitvoeringsprogramma Integriteit;
- uitgevoerde bewustwordings- en opleidingsactiviteiten;
- ontwikkelingen op het gebied van integriteit;
- geanonimiseerde informatie over meldingen van ongewenst gedrag, vermoedens van misstanden en integriteitskwesties;
- trends, risico's en aandachtspunten;
- aanbevelingen voor de verdere ontwikkeling van het integriteitsstelsel.

De informatie wordt geanonimiseerd en zodanig gepresenteerd dat de vertrouwelijkheid van melders en overige betrokkenen is gewaarborgd.

7.4 Evaluatie

Om het integriteitsbeleid actueel en effectief te houden wordt het integriteitsstelsel periodiek geëvalueerd. Daarbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- de jaarlijkse evaluatie van het Uitvoeringsprogramma Integriteit;
- de periodieke evaluatie van integriteitsregelingen en procedures;
- nieuwe wet- en regelgeving;
- relevante landelijke ontwikkelingen;
- signalen uit meldingen, onderzoeken en praktijkervaringen.

Het integriteitsbeleid wordt ten minste eenmaal per vier jaar integraal herzien of eerder indien gewijzigde wet- en regelgeving, organisatorische ontwikkelingen of nieuwe integriteitsrisico's daartoe aanleiding geven.