Beleidsplan bestuurlijke- en ambtelijke integriteit

gemeente Moerdijk

Behoort bij besluit van de raad van de gemeente Moerdijk d.d. 3 november 2022

mij bekend,
de raadsgriffier,

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
1 Inleiding 4
2.Leeswijzer 4
3. Wat is integriteit? 5
4 Wettelijk kader 6
4.1 Kaders bestuurlijke integriteit 6
4.2 Kaders ambtelijke integriteit 6
4.3 Strafrecht bestuurlijke- en ambtelijke integriteit 6
5. Visie en kernwaarden 7
5.1 Visie 7
5.2 Kernwaarden 7
6 Rollen en verantwoordelijkheden 9
7. Integriteitsbeleid 12
8. Beleidslijnen 13
8.1. Bevorderen gewenste cultuur 13
8.2 Richtinggevende kaders 14
8.3 Creëren veilige omgeving 14
9. Monitoren & Evalueren 15
Bijlage 1: Toelichting integriteitsinstrumenten 17
1. Gedragscodes 17
2. Integriteit bij werving en selectie 17
3. Kwetsbare functies, handelingen of processen 18
4. Afleggen eed of belofte 18
5. Nevenwerkzaamheden & belangenverstrengeling 18
6. Melding financiële belangen 19
7. Maatregelen gericht op informatiebescherming 19
8. Geschenken, giften en diensten 20
9. Inkoop- en aanbestedingsprocedure 20
10. Klachtenregeling ongewenst gedrag 20
11. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een integriteitschending 20
12. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een misstand 21
13. Regeling vertrouwenspersonen 21

1 Inleiding

Integriteit is een belangrijk thema binnen de overheid. De integriteit van bestuurders en ambtenaren staat volop in de belangstelling. Regelmatig is er media-aandacht voor zaken die te maken hebben met (niet-)integer handelen.

De decentralisaties in het sociaal domein, de groeiende rol voor maatschappelijk initiatief (uitnodigend bestuur), het zoveel mogelijk leveren van maatwerk en de toenemende verwevenheid tussen de onder- en bovenwereld zijn een aantal ontwikkelingen die flexibiliteit vragen van het lokaal bestuur, maar die ook integriteitsrisico's met zich meebrengen.

De vigerende Ambtenarenwet schrijft voor dat overheidsorganisaties integriteitsbeleid ontwikkelen, vaststellen en zich jaarlijks over de uitvoering daarvan verantwoorden.
Met dit document geeft de gemeente Moerdijk hier invulling aan.

2.Leeswijzer

In dit beleidsplan wordt eerst stilgestaan bij het begrip "integriteit". Wat verstaan wij hieronder en wat zijn de wettelijke kaders? Vervolgens wordt ingegaan op onze visie op integriteit en de specifiek hieraan te verbinden kernwaarden. Daarna worden de rollen en verantwoordelijkheden binnen de organisatie benoemd en wordt de doelstelling van het integriteitsbeleid beschreven. De Moerdijkse integriteitsinstrumenten, die in samenhang worden ingezet om de integere en veilige cultuur, mentaliteit en bewustwording te versterken, worden daarna toegelicht.
Tot slot worden de wijze van monitoren en evalueren beschreven.

3. Wat is integriteit?

De gemeente Moerdijk bestaat uit individuele medewerkers, bestuurders en raadsleden. Dit zijn allemaal mensen met een eigen privéleven, belangen, zwakheden, sfeer van invloed en normen en waarden. In veel gevallen zijn zij ook inwoner van de gemeente Moerdijk. Het is goed zich bewust te zijn van de eigen kwetsbaarheden of risico's als het gaat om integriteit.

Maar wat verstaan we nu onder integriteit? De term "integriteit" is afgeleid van het Latijnse woord 'integritas'. Vertalingen hiervan zijn: onbedorven, niet corrupt, onaangetast of onkreukbaar. Het is goed te beseffen dat integriteit of integer handelen in beginsel vooral een persoonlijke eigenschap is, een karaktereigenschap van een individu. Alhoewel er vaak een collectief beeld bestaat over wat het begrip integer inhoudt, kunnen de meningen hierover op individueel niveau nogal eens verschillen. Wat de één onder bijvoorbeeld eerlijk, betrouwbaar of onkreukbaar verstaat, kan door een ander anders worden ervaren. Daarbij kunnen opvattingen over wat wel of niet integer is door ontwikkelingen in de tijd veranderen.

Een positieve interpretatie van het begrip integriteit is "zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen".

- Zorgvuldig betekent dat raadsleden, bestuurders en medewerkers steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun verantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen over hun doen en laten, ofwel het handelen overeenkomstig de geldende morele waarden en normen.
- Uitlegbaar betekent dat raadsleden, bestuurders en medewerkers kunnen aangeven hoe hun handelen past bij hun verantwoordelijkheden en kerntaken, maar ook bij de kernwaarden, regels en richtlijnen van hun organisatie.
- Standvastig betekent dat raadsleden, bestuurders en medewerkers hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.

De Ambtenarenwet 2017 verwoordt integriteit als 'goed ambtelijk handelen'. Hieronder wordt verstaan dat handelingen en gedrag in lijn zijn met de (maatschappelijke) waarden en normen van de organisatie en met de wet- en regelgeving. Integriteit is daarmee een belangrijk onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

In de praktijk is de toepassing van waarden en normen situatieafhankelijk. Wat in de ene situatie of omgeving als integer wordt gezien, is in een andere context onacceptabel. Dit maakt dat er 'grijze gebieden' zijn in wat toelaatbaar is. Niet iedereen heeft een helder beeld over de grenzen van toelaatbaar handelen. Duidelijk beleid, richtinggevende gedragscodes, trainingen en discussie op de werkvloer over zulke situaties levert inzicht op en kan individuele raadsleden, bestuurders en medewerkers ondersteunen in hun keuzes.
Integriteit is echter meer dan het vastleggen van een aantal gedragsregels in een gedragscode. Integriteit moet bovenal in samenhang gezien worden met cultuur, mentaliteit en bewustwording. Integriteit gaat vooral om het herkennen van morele vragen, over waarden en normen. Integriteit is het goede doen terwijl niemand kijkt.

4 Wettelijk kader

Onderstaand wordt ingegaan op de belangrijkste wettelijke kaders voor integriteit.

4.1 Kaders bestuurlijke integriteit

De meeste (gedrags)regels die van belang zijn voor integriteit van bestuurders zijn opgenomen in de Gemeentewet.

De burgemeester is op grond van de Gemeentewet verantwoordelijk voor het bevorderen van de bestuurlijke integriteit van de gemeente. In dat verband kan hij, mede vanuit zijn onafhankelijke en boven de partijen staande positie, gevoelige kwesties aan de orde stellen en bijvoorbeeld een onderzoek gelasten. Die zorgplicht van de burgemeester ontslaat individuele raadsleden en wethouders echter niet van hun eigen verantwoordelijkheid zich integer te gedragen en te waken voor (de schijn van) belangenverstrengeling.

De Gemeentewet verplicht de gemeenteraad tot het vaststellen van gedragscodes voor zijn leden, voor de wethouders en voor de burgemeester.
Raadsleden en bestuurders zijn daarnaast verplicht nevenfuncties en/of financiële belangen te melden, zij leggen de eed of belofte af voordat zij in functie treden en ook is een bepaling opgenomen wanneer niet deelgenomen kan worden aan stemmingen.

Overigens is er een wetsvoorstel ‘’Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur” in behandeling om de Gemeentewet op het onderdeel integriteit aan te scherpen. Beoogd is om voorschriften over onder meer een verplichte VOG voor wethouders, stemonthouding, onverenigbare betrekkingen en verboden handelingen toe te voegen. Overigens heeft de raad in Moerdijk al bepaald dat kandidaat-wethouders een VOG moeten overleggen.

4.2 Kaders ambtelijke integriteit

De meeste gedragsregels die van belang zijn voor de integriteit van een medewerker zijn vastgelegd in de Ambtenarenwet 2017. Verder staat in deze wet dat gemeenten verplicht zijn een eigen integriteitsbeleid te voeren en hierover verantwoording af te leggen. Ook moeten gemeenten beschikken over een gedragscode voor goed ambtelijk handelen en moet de eed of belofte worden afgenomen bij alle ambtenaren die in dienst treden bij de gemeente.

4.3 Strafrecht bestuurlijke- en ambtelijke integriteit

Een belangrijk kader voor bestuurlijke en ambtelijke integriteit is voorts de volgende wetgeving uit het Wetboek van Strafrecht:

- Geheimschending (artikel 272)
- Verduistering (artikel 359)
- Vervalsing (artikel 360)
- Verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d. (artikel 361)
- Fraude en corruptie (artikel 363)

In het Wetboek van Strafvordering is in artikel 162 de verplichting voor bestuurders en ambtenaren neergelegd om direct aangifte te doen van misdrijven.

5. Visie en kernwaarden

5.1 Visie

Als gemeente hebben we een bijzondere positie: al onze beslissingen hebben effect op onze inwoners en belanghebbenden. Zij kunnen er niet voor kiezen niet afhankelijk van ons te zijn. Het is daarom belangrijk om het vertrouwen van inwoners niet te schaden, door zorgvuldig en integer te zijn.

We groeien toe naar een organisatie waar oog is voor elkaar en voor de menselijke maat, waar participatie een uitgangspunt is, waar sneller geschakeld wordt en er een hoge mate van betrokkenheid is. Deze ontwikkeling en grote betrokkenheid maakt ook dat het grijze gebied steeds groter kan worden. Als je betrokken bent, wil je steeds vaker dat extra stapje zetten. Dat we er zijn voor onze inwoners betekent ook dat iedere inwoner van ons dezelfde behandeling mag verwachten. Het is daarom belangrijk om als organisatie heldere afspraken te maken over wat wij goed en integer gedrag vinden, en wat niet.

De gemeente Moerdijk wil een integere organisatie zijn die betrouwbaar en veilig is voor iedereen. Daarom wordt ingezet op een gezamenlijke aanpak van integriteitsbeleid voor raad, college en ambtelijke organisatie, waarbij de focus ligt op het versterken van het morele kompas en de veiligheid in de organisatie: iedereen moet zich thuis en veilig voelen. Zo'n moreel kompas is vooral effectief als het wordt uitgedragen in de gehele organisatie: niet alleen in woord, maar ook in daad. Een goed en effectief integriteitsbeleid is hiervoor een noodzakelijke randvoorwaarde.

5.2 Kernwaarden

De kernwaarden aansprekend, bevlogen, vertrouwd en samenwerkend zijn het fundament van onze organisatie en ons gedrag. Voor integer handelen achten wij aanvullend de volgende kernwaarden van belang:

1. Betrouwbaar;
2. Respect;
3. Uitlegbaar;
4. Open en eerlijk.

Deze kernwaarden streven we na en geven richting in het vormgeven van het beleid. Ze gelden als na te streven normen die we met elkaar tastbaar maken en doorleven door middel van dit integriteitsplan en de jaarplannen die we hierbij ontwikkelen.

Ad 1: De gemeente Moerdijk, *een betrouwbare thuisbasis*
Wij zijn betrouwbaar voor onze inwoners en collega's. Betrouwbaar betekent dat we onze afspraken nakomen: we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Zijn duidelijk over wat inwoners van ons mogen verwachten en vertellen ook waarom we iets doen of waarom we tot een beslissing zijn gekomen. Daarbij vinden we het belangrijk dat we gelijke gevallen gelijk behandelen. We zijn zorgvuldig en objectief.

Ad 2: We behandelen elkaar en onze inwoners met respect
We hebben respect voor elkaar en onze inwoners en proberen altijd goed te handelen. We plaatsen onszelf niet op een voetstuk: we zijn benaderbaar, open en behandelen iedereen op een gelijkwaardige manier.

We spreken niet over elkaar maar met elkaar: Hebben we ergens geen goed gevoel bij, dan trekken we niet meteen conclusies maar vragen we door en maken we het bespreekbaar. Daarbij staan we ook open voor kritische vragen van de ander.

Elkaar met respect behandelen betekent ook dat we duidelijke omgangsnormen hanteren. We gaan op een normale manier met elkaar om. Agressie en andere vormen van ongewenst gedrag worden niet getolereerd.

We verwachten ook dat inwoners en organisaties ons met respect behandelen en ons niet in situaties brengen die tot integriteitsschending kunnen leiden.

Ad 3: Onze acties zijn uitlegbaar
We kijken naar de mens achter de aanvraag en proberen daarom zo veel mogelijk passende oplossingen te vinden. We spiegelen daarom ons eigen gedrag en stellen de vraag: Is mijn handelen uitlegbaar aan, mijzelf, mijn collega's de organisatie als geheel en de inwoners? Zou ik dit voor een ander in dezelfde situatie ook doen? Kan ik mezelf nog aankijken in de spiegel als ik dit heb gedaan? En handel ik op dezelfde manier als iemand over mijn schouder meekijkt? Daarvoor nemen we zelf verantwoordelijkheid, we wachten niet tot iemand ons ergens op aanspreekt.

Uitlegbaar betekent ook dat beslissingen begrijpelijk moeten zijn voor iedere inwoner. We communiceren helder, verstoppen ons niet achter ingewikkelde taal en leggen uit wat we bedoelen. Daarbij motiveren we ook ons afwegingskader: hoe en waarom zijn we tot een beslissing gekomen. Als wij iemand niet verder kunnen helpen, doen we ons best om deze persoon wél bij de juiste plek te brengen of leggen het goed uit.

Ad 4: We zijn open en eerlijk
Open en eerlijk zijn betekent ook dat we transparant zijn over onze rol in een bepaalde situatie: Wat is onze rol in een traject? Welke verantwoordelijkheden heeft een ander? Wat is onze sfeer van invloed? Zo weet de ander wat ze van ons kunnen verwachten.

We zijn eerlijk over hoe we tot besluiten zijn gekomen, en betrekken de juiste mensen. Daarbij is openbaarheid de regel en maken we zo min mogelijk gebruik van geheimhouding. Als geheimhouding wel nodig is, vertellen we ook waarom dit nodig is.

Ook op het gebied van integriteit zijn we open en eerlijk over ons eigen handelen. We houden onszelf regelmatig de spiegel voor. Daarbij durven we ons kwetsbaar op te stellen: weten we niet zeker wat de juiste aanpak is of hoe we in een situatie integer handelen? Dan maken we dat bespreekbaar.

Zo maken we jaarlijks een gezamenlijke rapportage over integriteit. Deze rapportage is openbaar in te zien. In deze rapportage zijn we kritisch op ons eigen handelen, beschrijven we de huidige situatie en kijken we vooruit naar de toekomst.

6 Rollen en verantwoordelijkheden

Binnen de organisatie worden de volgende rollen onderscheiden als het gaat om integriteit.

De gemeenteraad
De gemeenteraad is verantwoordelijk voor:

- Het vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen;
- Het vaststellen van de gedragscode voor wethouders, de burgemeester en de gemeenteraad;
- Het periodiek voeren van het gesprek over integriteit;
- Het aanspreken van raads- en burgerleden (via burgemeester en griffier) op ongewenst gedrag/taalgebruik en mogelijke integriteitsschending;
- Het toetsen van integriteit bij benoeming wethouders;
- Het uitdragen van het integriteitsbeleid door het tonen van voorbeeldgedrag;
- Het periodiek evalueren en bespreken van het gevoerde integriteitsbeleid.

Het college
Het college is verantwoordelijk voor:

- Het vaststellen van integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen;
- Het vaststellen gedragscode ambtelijke organisatie;
- Het uitdragen van integriteitsbeleid binnen de organisatie;
- Het treffen van maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid;
- Het periodiek rapporteren over en evalueren van het gevoerde integriteitsbeleid aan de gemeenteraad.

De burgemeester
De burgemeester is verantwoordelijk voor:

- Bevorderen van de bestuurlijke integriteit, aan de orde stellen van gevoelige kwesties en eventueel leiden en gelasten van onderzoek;
- Stimuleren en faciliteren dat integriteit periodiek op de agenda van de raad en het college staat;
- Leiden proces uitvoering van integriteitstoets en risicoanalyse kandidaat-wethouders;
- Leiden proces in het kader van de meldregelingen integriteit en vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht en Klachtenregeling ongewenst gedrag, voor zover de melding de secretaris of een wethouder betreft.
- De afhandeling van integriteitsmeldingen door en over raadsleden in afstemming met de griffier.

De griffier
De griffier is verantwoordelijk voor:

- Het bevorderen van integriteit onder de raadsleden en hen ondersteunen om te zorgen dat integriteit periodiek op de agenda van de raad staat;
- De afhandeling van integriteitsmeldingen door en over raadsleden in samenwerking met de burgemeester (proceseigenaar).

Gemeentesecretaris
De gemeentesecretaris is verantwoordelijk voor:

- Het bevorderen en uitdragen van de ambtelijke integriteit en integriteitsbeleid;
- Het uitvoeren van integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen;
- Het treffen van maatregelen bij schendingen van het integriteitsbeleid;
- Het periodiek rapporteren over en evalueren van het gevoerde integriteitsbeleid aan het college.

Domeinregisseurs
De domeinregisseurs zijn verantwoordelijk voor:

- Het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het tonen van voorbeeldgedrag.

Concerncontroller
De concerncontroller is verantwoordelijk voor:

- Het melden van een (vermoeden van) fraude bij de accountant.

Teamleiders
De teamleiders zijn (binnen hun eigen team) verantwoordelijk voor:

- Het uitdragen van het integriteitsbeleid, onder andere door het tonen van voorbeeldgedrag;
- Het aan de orde stellen van integriteit in de gesprekscyclus, door middel van individuele gesprekken en de teamdialoog;
- Het beperken van de kwetsbaarheid van werkprocessen en functies binnen de organisatie en ervoor zorgen dat medewerkers zo min mogelijk worden blootgesteld aan integriteitsrisico's;
- Het zorgdragen voor de naleving van het integriteitsbeleid door medewerkers (o.a. het aanspreken van medewerkers op ongewenst gedrag en het maken van afspraken hierover voor de toekomst);
- Het fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties (samen met vertrouwenspersonen en integriteitsfunctionaris);

Medewerker
De medewerker is verantwoordelijk voor:

- Het kennen en naleven van regels en voorschriften rond integriteit zoals beschreven in de vigerende Ambtenarenwet;
- Het naleven van de gedragscode van de gemeente Moerdijk;
- Signaleren en ondernemen van actie bij integriteitskwesties, zoals het aanspreken van een collega op (mogelijk) niet integer gedrag of het bespreken van dilemma's tijdens een werkoverleg of teamdialoog.

Integriteitsfunctionaris
Deze functionaris is verantwoordelijk voor:

- Fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties (samen met vertrouwenspersonen en teamleiders);
- Coördineren van meldingsprocedures;
- Signaleren en adviseren van het bestuur, management en P&O over integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen;

- Het bijdragen aan:
  - Opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid-, -instrumenten en -regelingen;
  - Organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
  - Werven, selecteren, opleiden en benoemen van interne vertrouwenspersonen;
  - Verzorgen van registraties en periodieke rapportages over integriteit.

P&O
Dit team is als proceseigenaar verantwoordelijk voor:

- Het opstellen, actualiseren, periodiek evalueren en indien nodig aanpassen van integriteitsbeleid, -instrumenten en -regelingen en bekendmaking en advies hierover;
- Het ondersteunen en adviseren van directie en leidinggevenden bij het toepassen en borgen van het integriteitsbeleid;
- Het organiseren van activiteiten/trainingen op het gebied van integriteit;
- Het werven, selecteren, opleiden en benoemen van interne vertrouwenspersonen;
- Het verzorgen van registraties en periodieke rapportages over integriteit.

7. Integriteitsbeleid

Zoals in de visie aangegeven is onze focus voor wat betreft integriteit gericht op het versterken van het morele kompas binnen alle geledingen van de gemeentelijke organisatie en het borgen van de veiligheid in de organisatie. Een hierop toegespitst integriteitsbeleid is hiervoor essentieel.

Doel van het integriteitsbeleid is het voorkomen en zo nodig beheersen van (mogelijke) integriteitsrisico's (fraude- en corruptierisico's). De inzet is in dit kader in hoofdzaak gericht op het creëren van een integere cultuur binnen de gemeente Moerdijk. Hiervoor is met name het vergroten van de bewustwording van het bestaan van integriteitsrisico's in en rondom ons werk van essentieel belang. Het scheppen en vastleggen van duidelijke en richtinggevende kaders en cultuur voor integer handelen zijn hiervoor een belangrijke randvoorwaarden.

De volgende resultaten hebben wij met ons integriteitsbeleid voor ogen:

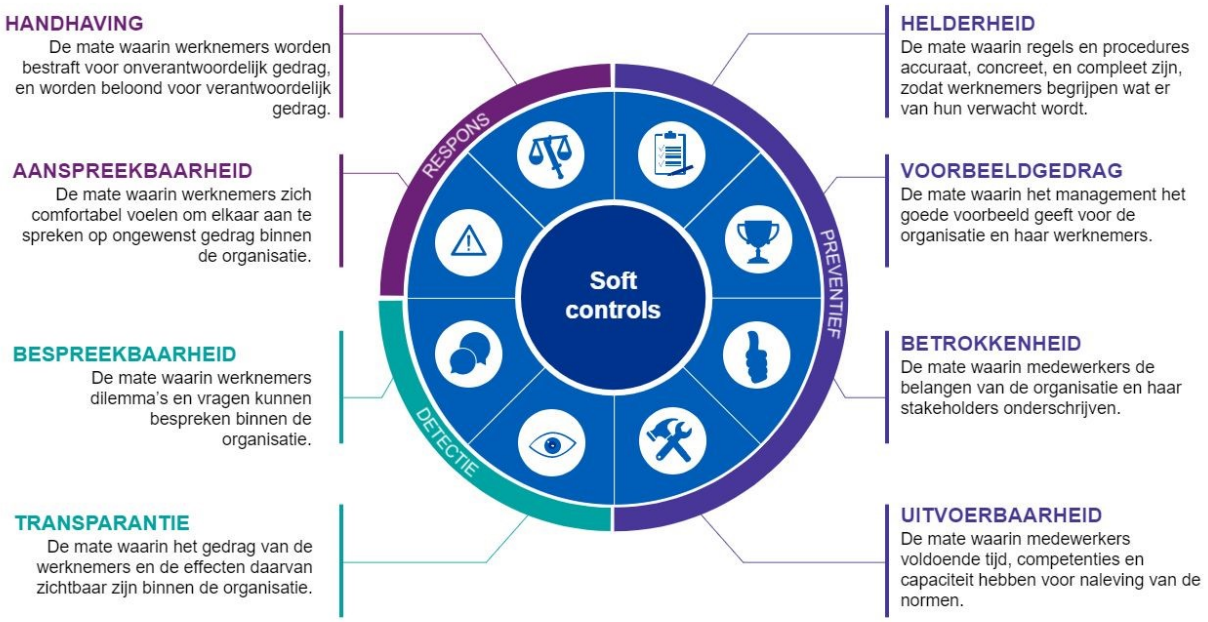
- Het is voor raadsleden, bestuurders en medewerkers helder wat integer handelen betekent voor de gemeente Moerdijk als organisatie (gezamenlijke visie en gedragscodes);
- Alle raadsleden, bestuurders en medewerkers voelen zich veilig om twijfels of vragen op het gebied van integriteit te bespreken;
- Het is voor raadsleden, bestuurders en medewerkers duidelijk bij wie zij terecht kunnen met vragen en/of dilemma's over integriteit;
- Alle raadsleden, bestuurders en medewerkers nemen minimaal 1 x per jaar deel aan een sessie over integriteit;
- Raad, college en het management van de ambtelijke organisatie geven het goede voorbeeld, maken dilemma's bespreekbaar en investeren actief op bewustwording en regelgeving over integriteit en het integer functioneren van de organisatie;
- Het integriteitbewustzijn en (moreel) verantwoord handelen van medewerkers wordt bevorderd en medewerkers worden beschermd tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen;
- De burgemeester, griffier en gemeentesecretaris zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het integrale integriteitsbeleid. Een keer per jaar stellen zij een gezamenlijk jaarverslag op, waarin ook kritisch wordt gekeken naar de visie, doelen en middelen en acties worden voorgesteld voor het volgende jaar. De vertrouwenspersonen en integriteitsfunctionaris treden hierbij op als adviseur;
- Het vertrouwen van raadsleden, bestuurders en medewerkers in elkaar en het vertrouwen van de klanten (inwoners en bedrijven) in de gemeente Moerdijk wordt versterkt;
- Er is zichtbaar samenhang tussen het beleid op het gebied van integriteit en veiligheid;
- Er is een balans tussen zelfstandig oordelen en handelen van medewerkers en het voorkomen en aanpakken van integriteitschendingen.

8. Beleidslijnen

De doelen van het integriteitsbeleid willen we bereiken via de lijnen van het bevorderen van de gewenste cultuur, het scheppen van richtinggevende kaders en het creëren van een veilige omgeving. Deze lijnen worden onderstaand toegelicht.

8.1. Bevorderen gewenste cultuur

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven is ons integriteitsbeleid vooral gericht op bewustwording en het richting geven aan het gedrag van raadsleden, het college, het management en medewerkers. Het is dan ook belangrijk dat dit beleid goed ingebed wordt in de organisatiecultuur.
Als basis hiervoor wordt het beproefde cultuurmodel van KPMG gehanteerd.
In dit model worden 8 cultuurdimensies onderscheiden die de integriteit van een organisatie beïnvloeden. Het gaat hierbij om de volgende dimensies: helderheid, voorbeeldgedrag, betrokkenheid, uitvoerbaarheid, transparantie, bespreekbaarheid, aanspreekbaarheid en handhaving. Door verbeteringen door te voeren op deze dimensies bevorderen we de integriteit en veiligheid binnen de organisatie. De instrumenten als bedoeld in paragraaf 8.2 zijn enerzijds bedoeld om uitvoering te geven aan het wettelijk kader en anderzijds aan de invulling van deze dimensies. Ook vormen de cultuurdimensies handvatten voor het voeren van gesprekken in het kader van integriteit in de gesprekkencyclus en teamdialoog.



8.2 Richtinggevende kaders

Om het risico op integriteitsschendingen zo veel mogelijk te beperken, wordt naast het bevorderen van een integere en veilige cultuur ingezet op het scheppen en vastleggen van de duidelijke en richtinggevende kaders voor integer handelen. Hiervoor wordt onderstaande mix van voornamelijk “harde” instrumenten gebruikt. In de bijlage worden deze instrumenten nader toegelicht. De instrumenten worden voor het opstellen van de jaarlijkse actieplannen afgezet tegen de cultuurdimensies als bedoeld in paragraaf 8.1. Op basis hiervan kunnen acties worden bepaald gericht op de cultuurontwikkeling. Door te leren van en experimenteren met de instrumenten kunnen kwaliteitsverbeteringen worden doorgevoerd.

1. Toepassing gedragscode;
2. Toetsing van integriteit bij werving en selectie;
3. Inventariseren kwetsbare functies, handelingen en processen (Frauderisico-analyse);
4. Afleggen eed of belofte;
5. Melden van nevenwerkzaamheden;
6. Melding financiële belangen;
7. Maatregelen gericht op informatiebescherming;
8. Geschenken, giften en diensten;
9. Inkoop- en aanbestedingsprocedure;
10. Klachtenregeling ongewenst gedrag;
11. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een integriteitschending;
12. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een misstand;
13. Regeling Vertrouwenspersoon.

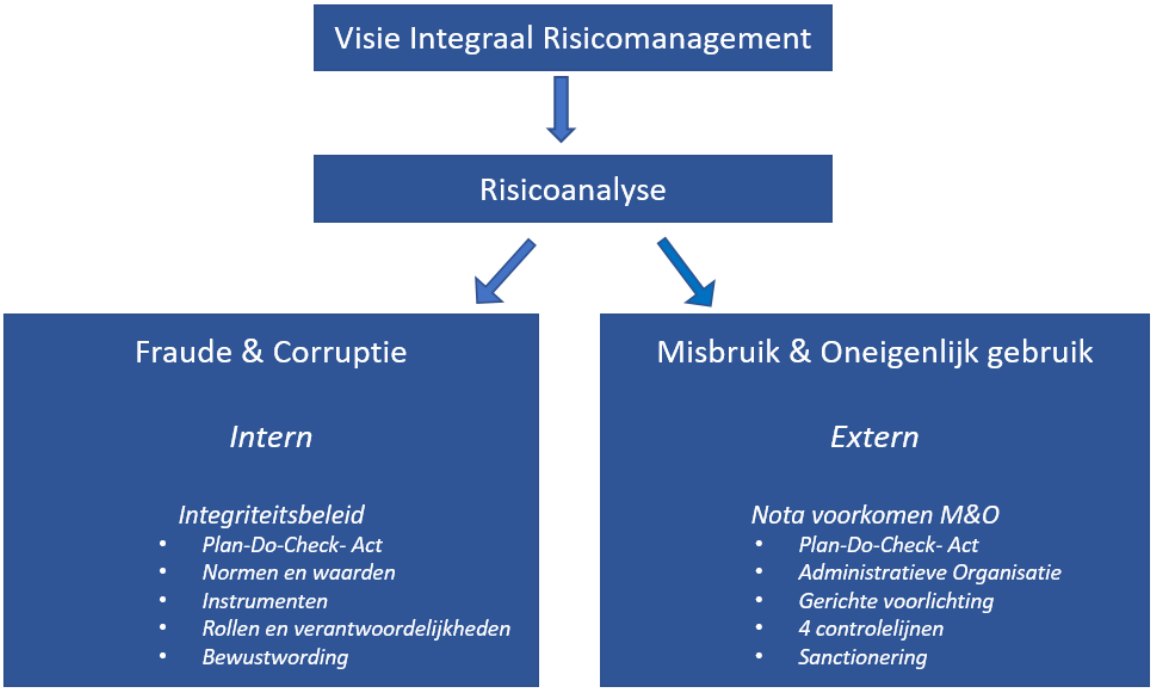
8.3 Creëren veilige omgeving

In de visie is opgenomen dat de gemeente Moerdijk een integere organisatie wil zijn die betrouwbaar en veilig is. Iedereen moet zich veilig voelen om kwesties te melden en bespreekbaar te maken. Maar ook dat veiligheid wordt gevoeld om een ander op zijn gedrag aan te spreken.
Daarnaast kan iedereen terecht bij een vertrouwenspersoon om integriteitskwesties, zaken rondom misstanden en ongewenst gedrag vertrouwelijk te bespreken. De vertrouwenspersoon adviseert ook over vervolgopties: is het raadzaam om hiervan melding te doen? Hoe werkt het meldingsproces?
De vertrouwenspersoon kan voor de melder het eerste aanspreekpunt zijn (samen met teamleiders en de integriteitsfunctionaris) bij een melding betreffende en integriteitsschending, misstand of ongewenst gedrag.
Om de drempel om naar een vertrouwenspersoon te gaan wat lager te maken zijn er naast de externe vertrouwenspersoon een aantal interne vertrouwenspersonen aangewezen. Deze interne vertrouwenspersonen zijn meer zichtbaar, hebben beter inzicht in de cultuur en informele structuur van de organisatie en kunnen daarom vaak beter meedenken over oplossingsmogelijkheden én signaleren waar extra aandacht nodig is.

9. Monitoren & Evalueren

Dit Beleidsplan bestuurlijke en ambtelijke integriteit kan niet los gezien worden van de visie Integraal risicomanagement. Deze is eind 2021 door de gemeenteraad vastgesteld. Het doel van integraal risicomanagement is dat bij het realiseren van de doelen risico's beter herkend worden en vervolgens bewuste keuzes gemaakt kunnen worden over hoe hiermee om te gaan. Een specifiek onderdeel van risicomanagement richt op het voorkomen van fraude. Bij fraude gaat het om opzettelijke handelingen door één of meerdere personen binnen de gemeente, waarbij gebruik wordt gemaakt van misleiding om een onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen. Het voorkomen van fraude, één van de hoofdoelen van dit beleidsplan, richt zich zodoende uitsluitend op de interne organisatie.

Naast fraude kennen we ook de begrippen misbruik en oneigenlijk gebruik (M&O). Gemeentelijke processen waarbij de informatie van derden van groot belang is bij de besluitvorming over het toekennen c.q. leveren van voorzieningen, diensten en producten zijn gevoelig voor misbruik en oneigenlijk gebruik. Het voorkomen hiervan is dan ook met name gericht op het beïnvloeden, controleren en bijsturen van het gedrag van externen. Als kader hiervoor dient de nota "Voorkomen van M&O".



Over de uitvoering van zowel de het integriteitsbeleid als het M&O-beleid wordt periodiek gerapporteerd. Vindt de verantwoording van het M&O-beleid vooral via de budgetcyclusproducten plaats (jaarverslag, beraps), over de uitvoering van dit integriteitsbeleid wordt afzonderlijk gerapporteerd in een jaarverslag integriteit. Hierin worden de instrumenten (afgezet tegen de cultuurdimensies) besproken, het aantal meldingen en sancties en geven de vertrouwenspersonen en integriteitsfunctionaris een onafhankelijk advies en aanbevelingen ter bevordering van een integere en veilige werkcultuur. Dit wordt vervolgens uitgewerkt in nieuwe jaarplannen voor raad, college, en ambtelijke organisatie.

Dit beleidsplan wordt minimaal één keer in de vier jaar, of zoveel eerder als nodig of gewenst, geëvalueerd. In een gezamenlijke sessie met de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie wordt dan stilgestaan bij de vraag of de visie integriteit nog actueel is, of deze nog aansluit bij ontwikkelingen, tijdsgeest en of de beoogde doelen worden behaald en/of aanpassing behoeven.

Bijlage 1: Toelichting integriteitsinstrumenten

1. Gedragscodes

De gemeente Moerdijk heeft aparte gedragscodes integriteit voor raadsleden, collegeleden en medewerkers. De gedragscodes maken duidelijk wat de normen en waarden zijn die de gemeente Moerdijk van belang acht, wat echt niet toelaatbaar is en biedt een houvast te handelen volgens deze kaders. De gedragscode kan ook gebruikt worden om handelen en gedrag bespreekbaar te maken en betrokkenen daarop aan te spreken.

2. Integriteit bij werving en selectie

- **Voor bestuurders en raadsleden**

Kandidaat bestuurders- en raadsleden geven voor hun beëdiging openheid over nevenfuncties en eventuele andere (financiële) belangen. Deze worden opgenomen in een openbaar register. Kandidaat bestuurders moeten daarnaast een verklaring omtrent gedrag (VOG) overleggen.

Kandidaat-bestuurders worden onderworpen aan een risicoanalyse integriteit. Deze wordt door een extern bureau uitgevoerd in opdracht van de gemeenteraad.
De toetsing van de integriteit van kandidaat-raadsleden ligt bij de politieke partij. In het jaar voor de verkiezingen worden de deelnemende politieke partijen uitgenodigd voor een gesprek met de burgemeester en de griffier. Integriteit is hierbij een van de gespreksonderwerpen. De partijen ontvangen ook de landelijke handreiking integriteitstoetsing van kandidaten voor decentrale politieke partijen van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

- **Voor medewerkers**

Ook in de werving en selectie van medewerkers besteedt de gemeente Moerdijk aandacht aan integriteit. Originele diploma's en getuigschriften worden opgevraagd. Iedere medewerker die in dienst komt van de gemeente Moerdijk moet beschikken over een VOG. Ook wordt aangegeven dat zij de eed of belofte moeten afleggen. Voorafgaand aan het afleggen van deze eed of belofte is er een interactieve sessie over integriteit. In deze sessie, begeleid door burgemeester en gemeentesecretaris, discussiëren de deelnemers over integriteitsdilemma's, bespreken ze de gedragscode en waar zij terecht kunnen bij vragen.
Wanneer medewerkers van de griffie de eed- en belofte afleggen, dan is de griffier eveneens bij deze sessie afwezig.
Bij andere groepen werkenden, zoals inhuurkrachten en stagiaires, wordt het thema integriteit besproken bij aanvang van de werkzaamheden. Zij ondertekenen dan ook een integriteitsverklaring.

Medewerkers kunnen daarnaast op intranet en in de onboardingsmodule veel informatie vinden over integriteit, zoals:

- De gedragscode
- De meldingsprocedure bij klachten over ongewenst gedrag
- De meldingsprocedure bij vermoeden van misstand
- De meldingsprocedure bij het vermoeden van integriteitsschendingen
- Informatie over de rol van de vertrouwenspersoon

3. Kwetsbare functies, handelingen of processen

Elke organisatie kent werkprocessen, handelingen en functies die kwetsbaar zijn voor verleidingen en risico's. De verleidingen hangen vaak samen met de beschikking over gevoelige informatie of geld en met frequente omgang met zakelijke relaties. Hierdoor ontstaan risico's op integriteitsschendingen. Binnen de gemeente Moerdijk wordt hier bewust mee omgegaan.

Periodiek worden binnen de teams (via de teamdialoog) de kwetsbare functies in kaart gebracht en besproken. Dit helpt de teamleider en organisatie passende maatregelen te nemen en zorgt voor meer bewustwording over de kwetsbaarheid van de functie. Maatregelen zijn bijvoorbeeld: functiescheiding, rouleren van functie en het vier ogen principe. De bevindingen van het team worden doorgegeven aan Concern Control, dat een overzicht van de kwetsbare functies en geïmplementeerde maatregelen bijhoudt en meedenkt over maatregelen om de weerbaarheid van het team te verhogen.
Bij de jaarlijkse frauderisicoanalyse wordt daarnaast beoordeeld of de beheersmaatregelen afdoende zijn om de risico's, waaronder die van fraude en misbruik & oneigenlijk gebruik, te managen. Mocht blijken dat dit niet het geval is, dan vindt zo nodig aanvullend onderzoek plaats door Concern Control en/of een externe auditor.

4. Afleggen eed of belofte

- **Voor bestuurders & raadsleden**

Na een raadsverkiezing roept de voorzitter de toegelaten (burger)raadsleden op om in de eerste raadsvergadering in nieuwe samenstelling de eed of verklaring en belofte af te leggen. Als een raadslid op een ander moment wordt toegelaten tot de raad, legt deze in de vergadering waarin deze wordt aangesteld de eed of verklaring en belofte af. Ook bestuurders leggen de eed of belofte af, voordat zij hun functie gaan uitoefenen.

- **Voor medewerkers**

Een aantal keer per jaar organiseert de gemeente Moerdijk een bijeenkomst over integriteit voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze bijeenkomst leggen nieuwe medewerkers de eed of belofte af. Na het afleggen van de eed of belofte ondertekenen medewerkers een formulier. Dit formulier wordt opgenomen in het personeelsdossier.
Inhuurkrachten en stagiaires leggen geen eed of belofte af. Zij ondertekenen een integriteitsverklaring. Daarin staat dat zij de integriteitsregels zullen naleven.

5. Nevenwerkzaamheden & belangenverstrengeling

- **Voor bestuurders & raadsleden**

<u>Nevenfuncties</u>
Het zijn van bestuurder is in Moerdijk over het algemeen een fulltime functie.
Een raadslidmaatschap is vaak een extra functie die naast een reguliere functie wordt uitgeoefend. Nevenfuncties kunnen het lastig maken voor bestuurders en raadsleden om onafhankelijk en objectief te handelen. Dit kan leiden tot (een schijn van) belangenverstrengeling. In de Gemeentewet zijn voorschriften opgenomen over nevenfuncties, onverenigbare functies en verboden handelingen.
Voor de maatschappelijke betrokkenheid is het echter wel positief als raadsleden of bestuurders nevenfuncties hebben. Daarom moeten bestuurders en raadsleden hun nevenfuncties openbaar maken. Functies worden opgenomen in een register dat ter inzage op het gemeentehuis ligt en op de website wordt gepubliceerd.

Bestuurders moeten daarnaast hun inkomsten uit nevenfuncties openbaar maken.

Deelname aan stemming en beïnvloeding besluitvorming
Soms staat een onderwerp ter besluitvorming op de agenda waarbij een raadslid of bestuurder (in)direct betrokken is. In deze gevallen moet de betrokkene zelf de afweging maken of het nodig is zich van de beraadslaging en/of stemming te onthouden. Het is belangrijk dat zij hierbij niet alleen toetsen of er sprake kan zijn van belangenverstrengeling, maar ook of de schijn van belangenverstrengeling kan bestaan. In de gedragscode is daarnaast vastgelegd dat bestuurders niet deelnemen aan stemming als de bestuurder een familie-, vriendschaps-, of anderszins persoonlijke betrekking heeft met een aanbieder van diensten of zaken aan de gemeente deze zich onthoudt van de besluitvorming over deze opdracht. Als besloten wordt niet mee te stemmen, wordt hiervan melding gemaakt in de verslaglegging van de vergadering.

- **Voor medewerkers**

Medewerkers zijn verplicht om nevenwerkzaamheden die raakvlakken hebben met de functievervulling te melden via een formulier. Als de medewerker in zijn vrije tijd activiteiten onderneemt die dicht aanliggen tegen de belangen van de gemeente of tegen de belangen van zijn eigen functie, kan sprake zijn van belangenverstrengeling. Deze worden besproken met de teamleider.
Wanneer geen toestemming wordt verleend kan de medewerker de nevenfunctie niet meer uitoefenen tijdens het dienstverband.

6. Melding financiële belangen

- **Voor bestuurders en raadsleden**

Het melden van financiële belangen van bestuurders en raadsleden is geen wettelijke verplichting. Toch kunnen financiële belangen de objectieve besluitvorming in de weg staan. Van de bestuurders van de gemeente Moerdijk wordt daarom verwacht dat zij melding doen van hun financiële belangen, dit is vastgelegd in de gedragscode.

- **Voor medewerkers**

Een medewerker kan financiële belangen hebben in bijvoorbeeld een onderneming die relaties heeft met de gemeente. Als dat zo is kan een medewerker op een gerelateerd onderwerp niet meer objectief adviseren. Ook kan het zo zijn dat dit een collega (van bijvoorbeeld de inkoopafdeling) het bemoeilijkt objectieve keuzes te maken. Daarom is het belangrijk financiële belangen te melden.

7. Maatregelen gericht op informatiebescherming

- **Voor bestuurders en raadsleden**

In de gedragscode voor college en raadsleden is vastgelegd dat bestuurders zorgvuldig en correct omgaan met informatie waarover zij uit hoofde van het ambt beschikken. Stukken met vertrouwelijke gegevens moeten veilig worden opgeborgen en bestanden op de computer dienen beveiligd te zijn.

Ook is afgesproken dat bestuurders uit het ambt verkregen informatie niet te eigen bate of ten bate van persoonlijke betrekkingen gebruiken.
In de Verordeningen rechtspositie voor raads- en commissieleden en voor wethouders zijn op basis van de landelijke regelgeving de aanspraken van raads- en commissieleden en wethouders op aan hun functie verbonden voorzieningen en vastgelegd, zoals het gebruik van communicatie- en computerapparatuur.

- **Voor medewerkers**

In de gedragscode zijn regels opgenomen over het kennisnemen of omgaan met vertrouwelijke informatie en informatiebescherming. Ook zijn er maatregelen genomen om te voorkomen dat onbevoegden toegang krijgen tot vertrouwelijke informatie. Zo volgen alle medewerkers van de gemeente Moerdijk een online leergang over informatieveiligheid.
Daarnaast zijn er regels over het gebruik van social media in de gedragscode opgenomen en is er een regeling voor het gebruik van e-mail, telefoon, internet.

8. Geschenken, giften en diensten

In de gedragscodes zijn voorschriften opgenomen over hoe raadsleden, bestuurders en medewerkers omgaan met relatiegeschenken, giften, diensten, uitnodigingen en honoraria. Geschenken worden nooit aangenomen als de onafhankelijke positie van de betrokkene hierdoor kan worden beïnvloed. Binnengekomen geschenken worden gemeld en geregistreerd.

9. Inkoop- en aanbestedingsprocedure

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid is onder andere vastgelegd de beleidsnota inkoop- en aanbestedingsbeleid gemeente Moerdijk. De gemeente Moerdijk heeft voor leveringen en diensten Algemene Inkoopvoorwaarden opgesteld. Voor werken volgt de gemeente Moerdijk de Uniforme Administratieve Voorwaarden (UAV) of de Uniforme Administratieve Voorwaarden Geïntegreerde Contracten (UAV-GC).
Deze regelingen zijn te raadplegen door alle medewerkers en openbaar in te zien op de website. Voor medewerkers worden regelmatig trainingen over inkoopbeleid georganiseerd.

10. Klachtenregeling ongewenst gedrag

De gemeente Moerdijk heeft een meldingsprocedure voor ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag kan onder meer betrekking hebben op seksuele intimidatie, agressie, geweld, intimidatie en discriminatie. Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen dit melden bij hun leidinggevende of de vertrouwenspersoon. De procedure staat beschreven in de meldingsprocedure ongewenst gedrag. Als dit niet tot een oplossing leidt kan een externe klacht ingediend worden bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid.

11. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een integriteitschending

De gemeente Moerdijk heeft een meldingsprocedure voor integriteitsschendingen. Medewerkers die een vermoeden hebben van een integriteitsschending kunnen dit melden bij hun leidinggevende, de integriteitsfunctionaris of de vertrouwenspersonen. Wanneer de melding een bestuurder betreft wordt dit gemeld bij de burgemeester of gemeentesecretaris. De geldende procedures zijn beschreven in de Regeling melding vermoeden integriteitsschending.

12. Meldingsprocedure bij het (vermoeden van) een misstand

De gemeente Moerdijk heeft een meldingsprocedure voor misstanden. Onder een misstand wordt verstaan een integriteitsschending, die een negatieve maatschappelijke impact heeft. Medewerkers die een vermoeden hebben van een misstand kunnen dit melden bij hun leidinggevende, de integriteitsfunctionaris of de vertrouwenspersoon. Zij kunnen hiervan ook melding doen bij het Huis voor Klokkenluiders. De geldende procedures zijn beschreven in de Regeling melding vermoeden misstand en inbreuk op het Unierecht. Degene die een melding doet volgens deze procedures, wordt beschermd tegen benadeling door de organisatie. Dit geldt ook voor een adviseur van de melder of bijvoorbeeld een familielid dat bij de organisatie werkt.

13. Regeling vertrouwenspersonen

- **Voor bestuurders en raadsleden**

Voor raadsleden vervullen de burgemeester en griffier de rol van vertrouwenspersoon. Voor het college is dit de burgemeester. Daarnaast kunnen zij terecht bij de externe vertrouwenspersoon.

- **Voor medewerkers**

In 2022 is de nieuwe Regeling vertrouwenspersonen vastgesteld. Deze regeling maakt het mogelijk om naast de externe vertrouwenspersoon ook interne vertrouwenspersonen aan te stellen. Het beschikken over interne vertrouwenspersonen werkt drempelverlagend en daardoor kan het zijn dat meer zaken gemeld worden.
Er zijn 3 interne vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen zijn opgeleid om met kwesties over ongewenst gedrag en integriteit om te gaan.