

# **Quicksan Integriteitsbeleid gemeente Noordoostpolder**

Rekenkamercommissie Noordoostpolder  
Datum: 30-03-2018

# Inhoud

<b>Voorwoord.....</b>	<b>2</b>
<b>1. Doel en onderzoeksvragen .....</b>	<b>3</b>
Doel .....	3
Onderzoeksvragen .....	3
<b>2. Aanpak: normenkader en vragenlijst .....</b>	<b>4</b>
Normenkader .....	4
Vragenlijst .....	5
Bevindingen.....	5
Reikwijdte en diepgang.....	5
<b>3. Bevindingen .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1. Ambtelijke organisatie .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Bestuurlijke organisatie .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Borging van de zorg voor integriteit .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Conclusies .....</b>	<b>23</b>
Algemeen .....	23
Integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie .....	23
Integriteitsbeleid van de bestuurlijke organisatie .....	23
Borging van de zorg voor integriteit .....	24
<b>5. Aanbevelingen .....</b>	<b>25</b>
Algemeen .....	25
Integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie .....	25
Integriteitsbeleid van de bestuurlijke organisatie .....	25
<b>6. Bestuurlijke reactie quickscan integriteitsbeleid.....</b>	<b>26</b>
<b>Nawoord rekenkamercommissie .....</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 1: Art. 125 van de Ambtenarenwet .....</b>	<b>29</b>
<b>Bijlage 2: Normenkader .....</b>	<b>30</b>
Normen voor de integriteit van de ambtelijke organisatie .....	30
Normen voor de integriteit van de bestuurlijke organisatie .....	31
Normen voor de borging van de integriteit .....	33
<b>Bijlage 3: Vragenlijst.....</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 4: Documentatie .....</b>	<b>37</b>

## Voorwoord

Integriteit en vraagstukken met betrekking tot dit onderwerp zijn in de afgelopen decennia meermalen de revue gepasseerd. Begin jaren negentig heeft toenmalig minister van Binnenlandse Zaken Ien Dales het onderwerp stevig op de agenda van het openbaar bestuur geplaatst. Een paar belangrijke quotes uit die tijd waren “een beetje integer bestaat niet” of “een overheid kan niet en rechtsstaat zijn en niet integer”. Met die opmerkingen wordt integriteit als een norm neergezet welke boven alle compromissen is verheven. Wie integriteit laat aantasten, tast het vertrouwen van de burger in het bestuur, en daarmee de democratie in haar wortels aan.

Maar ook in deze tijd zien we belangrijke ontwikkelingen die een integere overheid nastreven. De meest recente is wel de extra aandacht die uitgaat naar de screening van nieuwe ambtsdragers welke na de gemeenteraadsverkiezingen worden geïnstalleerd. Het is ook een verantwoordelijkheid van een overheidsorganisatie om aandacht te hebben voor integriteitsbeleid. Immers, het hebben van de juiste procedures en afspraken zijn tevens een bescherming voor de medewerkers.

Binnen de gemeente Noordoostpolder hebben wij op basis van een quickscan het integriteitsbeleid bekeken. Daaruit is een beeld ontstaan dat het integriteitsbeleid in zijn algemeenheid aardig op orde is met een aantal aandachtspunten. Naast de beleidsmatige en procesmatige kant is het belangrijk om het onderwerp integriteit regelmatig op de agenda te plaatsen. Het open gesprek hierover maakt zaken transparant en vermindert eventuele kwetsbaarheden. Wij hopen met deze quickscan hieraan een bijdrage te hebben geleverd.

Onze dank gaat uit naar de zeer goede medewerking die wij gedurende het onderzoek hebben gehad van de gemeentelijke organisatie.

Namens de rekenkamercommissie,

Geert-Jan Put  
Voorzitter

# 1. Doel en onderzoeksvragen

## Doel

De Rekenkamercommissie Noordoostpolder beschouwt integriteit als een kernwaarde van overheden. In het verlengde daarvan ziet zij integriteit als belangrijke voorwaarde voor het vertrouwen in de overheid en daarmee eveneens voor het functioneren van de democratie. Regelmatig vinger aan de pols houden op het gebied van integriteit is daarom essentieel.

Om die reden heeft de Rekenkamercommissie Noordoostpolder besloten met een quickscan een verkenning te doen naar de stand van zaken van het integriteitsbeleid van de gemeente Noordoostpolder.

## Onderzoeksvragen

Als hoofdvraag is geformuleerd: *Hoe is het gesteld met het integriteitsbeleid van de gemeente Noordoostpolder?*

De Rekenkamercommissie Noordoostpolder ziet een integrale benadering van integriteit binnen de gemeente Noordoostpolder als optimum en sluit daarmee aan bij de 'Handreiking Integriteitsinfrastructuur voor Bestuurlijke Integriteit' (2015)<sup>1</sup>.

Volgens deze Handreiking<sup>2</sup> is een open norm in de ambtelijke sector normaal. "...je gedraagt je zoals een goed ambtenaar of werkgever betaamt. Voor bestuurders kan dit zijn: je gedraagt je zoals een goed politiek ambtsdrager betaamt. Zo'n norm opent de ruimte voor dialoog en legt de nadruk op de professionele kant van politici. Vanuit de beginselen van de democratische rechtsstaat kunnen zij dit concreter invullen. Integriteit zal altijd een onderwerp van discussie blijven, zeker bij politici, maar binnen de 'spelregels' van de democratie zijn aanknopingspunten om bestuurlijke integriteit richting te geven."

Een open norm veronderstelt een voortdurende dialoog en dát betekent commitment en visie. Niet voor niets stelt de Handreiking dat voor het slagen van integriteitsbeleid commitment van bestuur en volksvertegenwoordiging en de visie om het onderwerp zoveel mogelijk te depolitiseren nodig zijn<sup>3</sup>:

*Bevordering van integriteit begint met commitment van de betrokkenen om iets aan integriteit te doen. Het initiatief daarvoor kan komen vanuit de volksvertegenwoordiging, de politieke partijen of de burgemeester, voorzitter van het waterschap of Commissaris van de Koning (CdK). Deze laatsten hebben binnenkort de wettelijke opdracht de bestuurlijke integriteit te bevorderen. In de ideale situatie hebben alle bestuursorganen en partijen zich gezamenlijk gecommitteerd aan het integriteitsbeleid. Verschillen kunnen bestaan tussen bestuurders en volksvertegenwoordiging. Ook kan het voorkomen dat niet alle partijen/fracties zich eraan committeren of een eigen integriteitsbeleid voeren. Voor een goed werkend integriteitsbeleid is het van belang dat zo veel mogelijk partijen samen aangeven het onderwerp belangrijk te vinden en er daadwerkelijk iets mee te willen doen.*

---

<sup>1</sup> Integriteitsinfrastructuur voor bestuurlijke integriteit, ontwikkeld door CAOP BIOS ([www.integriteitoverheid.nl](http://www.integriteitoverheid.nl)), juli 2015. Deze handreiking is bedoeld om de betrokken bestuurders, volksvertegenwoordigers en griffiers te ondersteunen bij het uitwerken van een integrale benadering van integriteit, waarin zowel de stimulerende, preventieve en repressieve kant als de borging zijn opgenomen.

<sup>2</sup> Bladzijde 6.

<sup>3</sup> Bladzijde 7.

*Naast commitment om te werken aan integriteit, is het belangrijk overeenstemming te hebben over wat integriteit is, waarom het belangrijk is en welke visies er op integriteit bestaan. Ziet het bestuur integriteit vooral als 'foutloos' of juist eerder als een zorgvuldig systeem? Iedere visie legt een eigen nadruk op hoe het integriteitsbeleid er in de praktijk zal uitzien. Gaat de aandacht uit naar 'incidenten voorkomen', naar het 'bewustzijn van dilemma's' of naar het nastreven van 'goed bestuur'? Effectief integriteitsbeleid is een combinatie van deze visies; de couleur locale bepaalt de juiste mix die past bij het bestuursorgaan. Het is voor ieder bestuursorgaan van belang om hierover het gesprek te voeren, zodat helderheid bestaat over waar commitment voor is.*

Vanuit dit perspectief, komt de Rekenkamercommissie Noordoostpolder tot de volgende deelvragen.

1. *Heeft de gemeente Noordoostpolder integriteit gedefinieerd? Zo ja, wat verstaat de gemeente Noordoostpolder onder integriteit?*
2. *Heeft de gemeente Noordoostpolder integriteitsbeleid geformuleerd?*
3. *Beschikt de gemeente Noordoostpolder over een integriteitsinfrastructuur ten behoeve van het permanent uitwerken van integriteit?*
4. *Beschikt de gemeente Noordoostpolder over vastgelegde kaders met betrekking tot integriteitsbeleid?*
5. *Zo ja: zijn in dit beleid normen, ontleend aan de beleidskaders, opgenomen?*
6. *Hanteert de gemeente Noordoostpolder dit beleid?*

## **2. Aanpak: normenkader en vragenlijst**

### **Normenkader**

Ten behoeve van de quickscan is een normenkader opgesteld ter objectivering van de bovenvermelde deelvragen. Voor de opstelling van het normenkader is gebruik gemaakt van de 'Handreiking Integriteitsinfrastructuur voor Bestuurlijke Integriteit'. Deze Handreiking biedt ondersteuning voor het permanent uitwerken van een integrale benadering van integriteit, waarin zowel de stimulerende, preventieve en repressieve kant als de borging zijn opgenomen.

Ook is gebruik gemaakt van de 'Modelaanpak Basisnormen Integriteit' (2006)<sup>4</sup>. Deze basisnormen kunnen gelden als een minimumnorm waaraan overheidsorganisaties zouden moeten voldoen ten behoeve van een integriteitsbeleid. De grondslagen van deze basisnormen zijn terug te vinden in artikel 125 van de Ambtenarenwet (zie bijlage 1).

Het normenkader beslaat de integriteit van (1) de ambtelijke en (2) de bestuurlijke (College van Burgemeester en Wethouders en de gemeenteraad) organisatie. Ook hebben de normen betrekking op (3) de borging van de zorg voor integriteit.<sup>5</sup> Het gesprek over integriteit dient immers niet door incidenten te worden bepaald. Proactieve aandacht voor integriteit door een goede organisatie en borging van de zorg voor integriteit zorgen daarvoor.

---

<sup>4</sup> Deze modelaanpak is ontwikkeld door VNG, Politie, Unie van Waterschappen, het IPO (Interprovinciaal Overleg) en BZK (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) en bevat de noodzakelijke elementen van een volwaardig integriteitsbeleid voor ambtenaren en politieke ambtsdragers. Overeengekomen is dat in 2007 alle betrokken overheidsorganisaties een integriteitsbeleid hebben vastgesteld dat ten minste aan de basisnormen voldoet voor ambtenaren en politieke ambtsdragers.

<sup>5</sup> Voor de ambtelijke en bestuurlijke organisaties en voor de borging van integriteit zijn respectievelijk dertien, twaalf en één normen geformuleerd. De normen zijn nader geconcretiseerd.

Het normenkader is daarom in drie tabellen uitgewerkt. In verband met de leesbaarheid is ervoor gekozen het normenkader niet in deze paragraaf te vermelden. De bevindingen van de Rekenkamercommissie Noordoostpolder worden in hoofdstuk 3 in drie tabellen beschreven. Daarin zijn de normen opgenomen. Wie het normenkader wil bekijken, kan daarvoor naar bijlage 2.

### **Vragenlijst**

Uit het normenkader is een vragenlijst (zie bijlage 3) afgeleid. Deze vragenlijst is door de ambtelijke organisatie namens het College van B&W beantwoord. Deze beantwoording vormt de inhoudelijke basis van de quickscan.

### **Bevindingen**

De beantwoording van de vragen is vergeleken met het normenkader en gewaardeerd of aan een norm is voldaan, of dat een begin is gemaakt om te voldoen aan de norm maar dat nog niet volledig aan de norm is voldaan en tenslotte of aan de norm niet is voldaan.

De quickscan is hiermee een (snelle) toets óf de gemeente Noordoostpolder (onderdelen van) integriteitsbeleid kent en zo ja in hoeverre dat beleid voldoet aan het normenkader.

### **Reikwijdte en diepgang**

1. Het gaat om een quickscan die is uitgevoerd in de maanden maart t/m juni 2017.
2. Het betreft een quickscan van het gemeentelijke integriteitsbeleid ten behoeve van de ambtelijke en de bestuurlijke organisatie. De raadsfracties zijn niet bevroegd over de richtlijnen die hun partijen hanteren.
3. Inhoudelijke basis van deze quickscan vormt de beantwoording door de ambtelijke organisatie van een vragenlijst die is afgeleid uit een normenkader. Er is geen nader onderzoek gedaan of de zo verkregen informatie inhoudelijk juist is. Tevens zijn geen interviews gehouden.
4. Ambtelijk wederhoor en bestuurlijke reactie maken onderdeel uit van de quickscan.

### 3. Bevindingen

In dit hoofdstuk worden de bevindingen in drie tabellen beschreven. Iedere tabel vermeldt de normen, geeft een concretisering van de normen, toont de antwoorden van de ambtelijke organisatie<sup>6</sup> en de waardering die de Rekenkamer Noordoostpolder toekent aan de normen. Hier en daar is een waardering van een opmerking voorzien.

De waardering wordt in drie kleuren weergegeven.



Aan de norm wordt voldaan.



Aan de norm wordt niet voldaan.



Aan de norm wordt niet volledig voldaan. Wel is er duidelijk een begin gemaakt te voldoen aan de norm.

---

<sup>6</sup> Bijlage 4 vermeldt nadere documentatie die van de ambtelijke organisatie is ontvangen.

### 3.1. Ambtelijke organisatie

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
<b>I Aandacht voor integriteit</b>		
1. Binnen de overheidsorganisatie zijn de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd.	Ja. Dit is vastgelegd in diverse documenten. Dit zijn met name het Strategisch plan informatieveiligheid, Informatieveiligheidsplan Personeel, de Gedragscode, Regeling melden vermoeden misstanden. In onderstaande vragen wordt ook nog verwezen naar andere documenten die verband houden met integriteit.	
2. De organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen, functies en processen.	Ja. Jaarlijks worden de tactische plannen informatieveiligheid getoetst op functiescheiding en 4-ogen principe. Ook zijn er periodiek diverse zelf-audits (bijv. BRP, SuWi, KCC). In overleg met management wordt met regelmaat besproken welke handelingen, functies en processen kwetsbaar zijn. Niet alleen in het licht van AO/IC, maar zeker ook als het gaat om informatieveiligheid en bescherming persoonsgegevens. Eventuele geconstateerde zorgpunten worden besproken in de Beveiligingscommissie en daarna gecorrigeerd.	
3. In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.	Ja. Incidentmanagement voor de eigen organisatie wordt geregistreerd in Topdesk (digitaal systeem). Integriteitsmeldingen worden gedaan bij de (externe) vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen registreren zelf, jaarlijks wordt opgevraagd of er meldingen zijn gedaan. Alle informatie/documenten die gerelateerd zijn aan integriteit, zijn via het Informatieplein beschikbaar voor medewerkers.	
4. Het politiek verantwoordelijk of vertegenwoordigend orgaan wordt betrokken bij de ontwikkeling en de evaluatie/verantwoording van het integriteitsbeleid.	Ja. Het betreft een aangelegenheid die de bestuursdienst aangaat. Besluitvorming wordt daarom voorgelegd aan de portefeuillehouder personeel en het college van B&W. Na besluitvorming wordt deze informatie niet gedeeld met de raad. Jaarlijks wordt er wel een rapportage met de raad gedeeld (voorheen sociaal jaarverslag, in 2017 heette dit document Kerncijfers personeel en organisatie). Omdat er geen integriteitsmeldingen waren, is dit niet opgenomen in de	De informatie wordt nog niet met de raad gedeeld.



Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
	rapportage. Het voornemen is nu om dat voortaan wel te doen (ook al zijn er geen meldingen).	
<b>II Gedragscodes</b>		
1. De overheidsorganisatie beschikt over een gedragscode.	Ja. Code Integriteit Noordoostpolder.	
2. De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers.	Ja. De medewerker ontvangt de tekst bij indiensttreding. Gedragscode staat op het Informatieplein en is vindbaar op overheid.nl. Daarnaast wordt hieraan ook actief aandacht besteed tijdens de introductie van de nieuwe medewerker.	
<b>III Onderzoeken bij werving en selectie</b>		
1. De organisatie beschikt over procedures in het kader van werving- en selectie waarin aandacht wordt besteed aan integriteit. Deze procedures kunnen toezien op het controleren van diploma's en getuigschriften, procedures tijdens het sollicitatiegesprek, het controleren van referenties en het hanteren van een verklaring omtrent gedrag.	Ja. In de Regels bij het selecteren staat in art. 8 beschreven hoe met referenties wordt omgegaan. Een Verklaring Omtrent Gedrag wordt niet standaard van iedere medewerker gevraagd; wij vragen dit alleen voor functies waarvoor dit wettelijk vereist is. Uit de genoemde Handreiking of modelaanpak blijkt ook niet dat er standaard en bij elke aanstelling een VOG moet worden verlangd. Een VOG is slechts één van de middelen die ons ter beschikking staan, naast bijvoorbeeld het checken van referenties dat wél standaard wordt gedaan.  Tijdens het arbeidsvoorwaarden gesprek worden kopieën gemaakt de diploma's en het identiteitsbewijs, wordt vastgesteld dat referenties zijn gecheckt en wordt de bereidheid tot het afleggen van de ambtseed besproken (zie afsprakenlijst).	Dat de Handreiking en de modelaanpak niet aangeven dat er standaard een VOG moet worden verlangd, is geen reden om dan ook maar geen VOG te verlangen. Dit neemt niet weg dat een VOG een waarde voor de gemeente en daarmee integriteit kan bewaken. Een VOG, als toetsmiddel, vragen aan de ambtenaren past bij het hechten van een hoge waarde aan integriteit. Voorbeelden zijn provincie Noord-Holland en

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
		gemeente Woerden die een VOG als ontbindende voorwaarde hebben gesteld: zonder VOG geen aanstelling.
<b>IV Kwetsbare functies</b>		
1. Beoordeeld wordt welke functies binnen de organisatie als kwetsbaar dienen te worden aangemerkt.	Ja. De organisatie beschikt over een Strategisch Beleid Informatieveiligheid en een Informatiebeveiligingsplan Personeel. Met name in dit laatste plan worden functies genoemd die kwetsbaar zijn op diverse gebieden (paragraaf 3.2).	
2. De organisatie houdt een overzicht bij van kwetsbare functies en treft maatregelen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies.	Ja. Dit blijkt uit het Informatieveiligheidsplan Personeel. Dit plan is gericht op het nemen van maatregelen ter voorkoming van informatieveiligheidsincidenten (integriteitsbreuken). De genoemde maatregelen in het plan (hoofdstuk 3.4) zijn gericht op het gedrag van alle medewerkers. Door te sturen op het gedrag wordt het risico op incidenten kleiner.	
<b>V Het afleggen van de eed of belofte</b>		
1. Bij de indiensttreding van medewerkers leggen deze de eed of de belofte af.	Ja.	
<b>VI Nevenwerkzaamheden</b>		
1. Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van nevenwerkzaamheden.	Ja. Dit is opgenomen in de Gedragscode en Regeling ambtseed.	

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
2. De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.	Ja. In de personeelsdossiers van de medewerkers worden de gemelde nevenwerkzaamheden gearhiveerd. De nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en de algemeen directeur, worden openbaar bekend gemaakt via de website van de gemeente.	
3. Er is een nadere regeling voor de verplichte openbaarmaking van gemelde nevenwerkzaamheden.	Ja. Dit is geïntegreerd in de Gedragscode.	Alleen van de gemeentesecretaris en de algemeen directeur worden de nevenwerkzaamheden openbaar gemaakt. Dat is beperkt als het gaat om het door de samenleving kunnen toetsen/controleren.
<b>VII Financiële belangen</b>		
1. Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van financiële belangen en transacties in effecten.	Nee. In Artikel 3 lid 6 van de gedragscode wordt aandacht besteed aan financiële belangen, dit artikel bevat echter geen meldplicht. De regeling is vervat in artikel 3.6. De gemeente kent naast de Gedragscode ook een Financiële beheersverordening en een Nota misbruik en oneigenlijk gebruik gemeentelijke regelingen, beiden zijn gericht op maatregelen ter voorkoming van belangenconflicten in financiële zin.	Er is een gedragscode, maar een nadere regeling ontbreekt. Kenmerk van een nadere regeling is dat deze niet is opgesloten in iets anders, maar juist is geëxpliciteerd.
2. Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.	Er is gekozen voor de minimale meldplicht, te weten de gemeentesecretaris en de directeur.	Minimale meldplicht.
<b>VIII Maatregelen gericht op informatiebescherming</b>		
1. De organisatie stelt voorschriften vast over het kennismaken van of omgaan met vertrouwelijke informatie.	Ja. Dit staat in het Strategisch Beleid Informatieveiligheid en de daaronder vallende tactische en operationele plannen. Daarnaast wordt er via het intranet regelmatig aandacht gevraagd voor i-bewustzijn, is er	

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
	een mystery-guest geweest, zijn er workshops gehouden, een nep phishingmail, etc. Allemaal activiteiten gericht op een betere bewustwording/gedragsverandering van medewerkers.	
2. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden/derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.	Ja. Het strategisch informatieveiligheidsplan is gericht op het nemen van maatregelen ter voorkoming van incidenten. De genoemde maatregelen zijn gebaseerd op de BIG (Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten).	
<b>IX Relatiegeschenken</b>		
1. Voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen is een regeling getroffen.	Ja. In de Gedragscode staat beschreven hoe de medewerker hiermee geacht wordt om te gaan (zie artikel 5 en 6).	
2. De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.	Ja.	
<b>X Inkoop- en aanbestedingsprocedure</b>		
1. De organisatie stelt een inkoop- een aanbestedingsbeleid vast.	Ja. Inkoopbeleid gemeente Noordoostpolder.	
2. Het beleid bevat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.	Ja. Dit staat beschreven in artikel 6.2 Bepalen Inkoopprocedure en 6.3 Inkoopwaarde.	

<b>XI Vertrouwenspersoon voor integriteit</b>		
1. Er wordt een vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitskwesties aangesteld.	Ja. Medewerkers worden doorverwezen naar de externe vertrouwenspersoon (deze is in dienst van Vechtstad Consultancy, de gemeentelijke arbodienstverlener). Daarnaast kan een medewerker zich wenden tot de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders of een andere daartoe bevoegde instantie. (Voor de raad is dat formeel de burgemeester, de griffier heeft een (informele) adviserende vertrouwensrol.)	
2. De vertrouwenspersoon kan tevens belast zijn met vertrouwenstaken voor discriminatie of seksuele intimidatie.	Ja. De externe vertrouwenspersoon wel. De gemeente kent daarnaast ook interne vertrouwenspersonen, deze kunnen door medewerkers benaderd worden als zij ongewenst gedrag (pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, e.d.) willen melden/bespreken.	
<b>XII Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand</b>		
1. Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop binnen de organisatie vermoedens van aantastingen van de integriteit door de medewerkers aangekaart kunnen worden (klokkenluidersregeling).	Ja.	
2. De regeling bevat de toegang tot een onafhankelijke instantie.	Ja. Dit is de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders (artikel 14 Externe melding).	
<b>XIII Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan</b>		
1. De organisatie heeft 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.	Ja. Dit is onderdeel van de Regeling melden vermoeden misstand.	

### 3.2. Bestuurlijke organisatie

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
<b>I Gedragscode voor raadsleden en collegeleden</b>		
1. De organisatie beschikt over een gedragscode.	Ja. De gedragscode politieke ambtsdragers. Daarnaast zijn er regelingen die onderwerpen bevatten die de integriteit kunnen raken zoals de verordening rechtspositie wethouders, raads- en commissieleden, de verordening op de ambtelijke bijstand en fractieondersteuning en het Reglement van Orde.	
2. De gedragscode is goed kenbaar voor betrokkenen.	Ja. De raadsleden hebben de verordening zelf vastgesteld aan het begin van de periode. Daarnaast beschikt men ((burger)raadsleden) op de iPad over een 'map' basisstukken raad waarin alle regelingen die voor de raad gelden zijn opgenomen.	
<b>II Nevenwerkzaamheden</b>		
1. Er wordt een overzicht van de gemelde nevenwerkzaamheden van de politieke ambtsdragers bijgehouden en geactualiseerd.	Ja. Meldingen worden doorgevoerd en jaarlijks wordt een uitvraag gedaan aan de (burger)-raadsleden.	
2. Vermeld wordt of nevenwerkzaamheden bezoldigd zijn.	Dit wordt vermeld bij het invullen van het formulier (ter beoordeling van de commissie onderzoek geloofsbriefen), maar niet vermeld op de site. Bij wethouders en burgemeester wordt wel aangegeven of de werkzaamheden bezoldigd zijn of niet (bij de gemeentesecretaris en directeur is dit niet het geval, hoewel deze informatie wel bekend is).	Wel of niet bezoldigde nevenfuncties worden niet publiekelijk gecommuniceerd (website).
3. De gegevens over de nevenwerkzaamheden worden voor de daarvoor in aanmerking komende cruciale functies op een toegankelijke wijze openbaar gemaakt.	Ja. Op de website van de raad.	

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
<b>III Financiële belangen</b>		
1. Er is een regeling voor de melding van financiële belangen.	Ja. De gedragscode bepaalt in artikel 2 lid 1 dat een politiek ambtsdrager zijn financiële belangen meldt.	
<b>IV Maatregelen gericht op informatiebescherming</b>		
1. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden/derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.	Voor politieke ambtsdragers staat dit in de gedragscode die voor hen geldt (artikel 3 gedragscode politieke ambtsdragers). Hoewel dit niet vastgelegd is, wordt er in de praktijk wel gehandeld zoals is afgesproken (geheime stukken worden enkel fysiek in afgesloten la gelegd en niet op de iPad geplaatst).	Gevoelig voor overtreden van de ongeschreven regel zonder vastlegging.
<b>V Relatiegeschenken</b>		
1. Voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen is een regeling getroffen.	Ja. Staat in de gedragscode (artikel 4 gedragscode politieke ambtsdragers).	
2. De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.	Ja. Zie gedragscode.	
<b>VI Commitment</b>		
1. College van B&W en gemeenteraad hebben zich gezamenlijk gecommitteerd aan het integriteitsbeleid.	Ja. De gedragscode is vastgesteld.	
2. De aandacht/ portefeuille voor integriteit is centraal belegd.	Ja. Bij de burgemeester, met de griffier als adviseur.	
3. Tijd en middelen worden beschikbaar gesteld voor integriteit.	Ja. In het introductieprogramma van de raad wordt er aandacht besteed aan integriteit. Daarnaast wordt op incidentele basis aandacht besteed aan het onderwerp.	Onduidelijk. De vraag is of hier voldoende gestructureerd aandacht

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
		voor is en middelen beschikbaar zijn.
4. Collegeleden en gemeenteraadsleden leggen een eed/belofte af.	Ja.	
<b>VII Visie</b>		
1. Er is visievormend overleg over integriteit.	Tijdens de tweedaagse van de raad is er aandacht aan besteed, het college was hierbij aanwezig.	Het eenmalig bij de aanvang van de raadsperiode aandacht besteden aan een integriteitsvisie is op basis van de normen onvoldoende.
2. Er is tussen het College van B&W en gemeenteraad overeenstemming over:		
a. wat integriteit is;	Integriteit is besproken en de gedragscode voor politieke ambtsdragers is door het college en de raad vastgesteld.	
b. waarom integriteit belangrijk is;	In deel I van de gedragscode zijn kernbegrippen van integriteit vastgelegd, dit is een gezamenlijke visie van college en raad.	
c. welke visies er bestaan op integriteit.	De visie is vastgelegd in de gedragscode.	
3. Het integriteitsbeleid is een combinatie van deze visies.	Het is één visie.	
4. Er is een gezamenlijk statement aangaande integriteit.	Ja. In de vorm van de gedragscode.	
<b>VIII Beginselen en waarden</b>		
1. College van B&W en gemeenteraad hebben kennis en begrip van waar de	Ja.	



Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
democratische rechtstaat voor staat. Dit is geëxpliciteerd vastgelegd voor de dagelijkse praktijk en wordt nageleefd en uitgedragen.		
2. Het College van B&W en de gemeenteraad onthouden zich van gedrag dat het vertrouwen in goede uitvoering van hun rol en functie kunnen schaden.	Er hebben zich geen incidenten voor gedaan.	
3. Het College van B&W en de gemeenteraad onderschrijven de Code Goed Openbaar Bestuur (2009). Dit is vastgelegd.	Nee. De normen van de code werken door in de dagelijkse praktijk, en in stukken zoals de gedragscodes. Formeel is de code niet vastgesteld, maar het is ook geen juridisch document.	
<b>IX Regels en procedures</b>		
1. College van B&W en gemeenteraad voorkomen machtsbederf:		
a. men houdt zich aantoonbaar aan de regels van onverenigbaarheid van taken/functies en van verboden handelingen;	Ja. Er zijn geen incidenten gemeld, hieruit blijkt dat men zich voldoende aan de procedures en regels houdt.	Geen incidentmeldingen wil niet zeggen dat men zich aan procedures en regels houdt.
b. men houdt zich aantoonbaar aan de regelingen van openbaarmaking van functies;	Ja.	
c. men legt de eed/belofte af.	Ja. Dat moet.	
2. College van B&W en gemeenteraad hebben een set concrete afspraken over het herkennen en het toetsen van verschillende vraagstukken ten aanzien van:		

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
a. Declaraties;	Ja. In de verantwoording fractievergoeding, daarnaast enkele afspraken in de verordening rechtspositie.	
b. Aannemen van steekpenningen;	Staat in de Gedragscode.	
c. Ingaan op uitnodigingen;	Staat in de Gedragscode.	
d. Voorkomen van belangenverstrengeling;	Gedragscode en geloofsbriefen.	
e. Vertrouwelijke informatie.	Staat in de Gedragscode en verordeningen.	
3. De modelaanpak basisnormen integriteit wordt gehanteerd.	Welk model?	Onduidelijk is of de organisatie onbewust het model wel hanteert.
4. De 'geloofsbriefencommissie' toetst deze bij installatie van nieuwe volksvertegenwoordigers aan de geldende wettelijke bepalingen.	Ja. Voor de raad gelden wettelijke voorschriften voor het controleren van geloofsbriefen e.d. Het reglement van orde bevat een nadere regeling. De voorschriften worden uiteraard opgevolgd.	
5. Het College van B&W en de gemeenteraad hanteren een lokale gedragscode met uitwerkingen en verheldering van eventuele onduidelijkheden in de wet.	Ja.	
6. Deze lokale gedragscode wordt periodiek besproken en (hernieuwd) vastgesteld.	De gedragscode wordt bij aanvang van elke nieuwe raadsperiode opnieuw vastgesteld. Daarnaast wordt het besproken op de tweedaagse van de raad en ook individueel als daar aanleiding voor is (bijvoorbeeld door de griffier of de burgemeester als voorzitter van de raad).	
7. De griffie heeft een overzicht van het actuele wettelijke kader en de doorvertaling daarvan in de lokale gedragscode.	Ja.	
8. Collegeleden en raadsleden houden (individueel, als fractie, als college, als gemeenteraad) zelf assessments en inspiratiesessies t.b.v. inzicht in eigen	Ja. De raad op tweedaagse aan het begin van de raadsperiode en daarnaast bespreekt de griffier of de voorzitter mogelijke belangenverstrengelingen e.d. Of er in de fracties aandacht aan wordt besteed is ons niet bekend.	Fracties zijn niet bevraagd.

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
integriteitsrisico's en -dilemma's en bespreken deze onderling.		
<b>X Mens en cultuur</b>		
1. Politieke partijen screenen hun kandidaten op integriteitsrisico's.	Deze informatie is niet bij ons bekend. Als u een antwoord wenst op deze vraag dan moet deze bij de fracties worden uitgezet.	Fracties/politieke partijen zijn niet bevroegd.
2. Iedere politieke partij beschikt over een wervingsprofiel met daarin opgenomen integriteitsaspecten.	Deze informatie is niet bij ons bekend. Als u een antwoord wenst op deze vraag dan moet deze bij de fracties worden uitgezet.	Fracties/politieke partijen zijn niet bevroegd.
3. Collegeleden en gemeenteraadsleden zijn zich bewust van hun voorbeeldrol als gezicht van de gemeente.	Ja. Blijkt uit houding en gedrag.	
4. College van B&W en gemeenteraad hebben een beeld van de (gewenste) bestuurscultuur en een visie om daar te komen c.q. deze te bestendigen.	Dit is besproken tijdens bijeenkomsten van de 'Gideonsbende' (deze groep is samengesteld uit raadsleden). De bestuurscultuur is daarnaast besproken in diverse sessies tussen college en fracties eind 2016/begin 2017.	
5. De gemeente Noordoostpolder heeft een bestuursprogramma om aan cultuur te werken.	Zie eerdere antwoorden.	Onvoldoende specifiek antwoord.
6. Het College van B&W en de gemeenteraad werken aan een cultuur en aan het elkaar geven van feedback om als geheel te werken aan het bewustzijn van zijn (moreel) handelen.	Ja. Door het bespreekbaar te maken indien nodig. Dit gebeurt tijdens incidentele overleggen met college en fractievoorzitters en in het presidium. Het aanspreken vindt plaats: vanwege de kwetsbaarheid (er is immers vaak sprake van een 'grijs gebied') van het onderwerp worden deze gesprekken veelal niet in het openbaar gevoerd maar 1 op 1 of in het presidium. Daarnaast is in besluitenlijsten terug te vinden dat raadsleden zich onthouden van stemming vanwege persoonlijke betrokkenheid bij het onderwerp.	Onduidelijk is of dit in voldoende mate gebeurt. Zie ook 10 en 11. De vraag gaat niet zozeer over het voorkomen van incidenten, maar meer over het werken aan een cultuur om als collectief te werken aan het bewustzijn van het (moreel) handelen. De vraag is een vraag naar het

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
		cultuurbeleid omtrent moreel handelen.
7. Collegeleden en gemeenteraadsleden weten dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun morele ontwikkeling. Zij werken daar structureel aan.	Ja. Blijkt uit houding en gedrag.	
8. Politieke partijen hebben in hun opleidingsprogramma terugkerende aandacht voor de ethische vorming van hun wethouders en gemeenteraadsleden.	Deze informatie is niet bij ons bekend. Als u een antwoord wenst op deze vraag dan moet deze bij de fracties worden uitgezet.	Fracties/politieke partijen zijn niet bevraagd.
9. Collegeleden en gemeenteraadsleden hebben kennis van bestaande regels.	Ja. Ze hebben ze zelf vastgesteld, het is besproken en er wordt soms aan gerefereerd.	
10. Collegeleden en gemeenteraadsleden trainen geregeld hun vaardigheden om met morele dilemma's om te gaan.	Programma tweedaagse en een beoogde bijeenkomst halverwege de raadsperiode.	Aandacht is beperkt.
11. Dilemma's worden vastgelegd en daarvan wordt 'moresprudentie' ontwikkeld. Deze 'moresprudentie' wordt gedeeld.	Nee.	
<b>XI Incidenten en onderzoek</b>		
1. Het College en de gemeenteraad hebben afspraken gemaakt over hoe om te gaan met signalen/meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen. Deze afspraken zijn toegevoegd aan de gedragscode.	Nee.	

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
2. Voor dergelijke situaties is een onderzoeksprotocol.	Nee.	
3. Er is een communicatieplan of crisisplan rondom een (vermoeden van een) incident.	Nee.	
<b>XII Evaluatie en verantwoording</b>		
1. Collegeleden leggen verantwoording af aan gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid (evaluatie).	Nee.	
2. Raadsleden leggen verantwoording af aan burgers over het gevoerde integriteitsbeleid (evaluatie).	Nee.	
3. De gemeenteraad bespreekt jaarlijks de bestuurscultuur en integriteit in een raadsvergadering.	Nee. Niet structureel, wel geregeld in het presidium.	

### 3.3. Borging van de zorg voor integriteit

Norm en concretisering	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
<b>I Borging en organisatie</b>		
1. De zorg voor integriteit is voldoende georganiseerd en geborgd.	Ja. Dit blijkt uit de onderliggende documenten en de manier waarop dit structureel aandacht krijgt (regelmatig actualisatie van verordeningen e.d. en aandacht voor houding en gedrag).	
2. Eén functionaris organiseert en is verantwoordelijk voor deze borging.	Ja. Voor de ambtelijke organisatie is dat formeel de burgemeester als portefeuillehouder personeel, feitelijk wordt dit uitgevoerd door de coördinator informatieveiligheid/functionaris gegevensbescherming, voor de raad de griffier.	
3. Een persoon of commissie agendeert integriteit structureel op logische momenten in de dagelijkse/terugkerende activiteiten.	Ja. Voor de ambtelijke organisatie gebeurt dat door medewerkers P&O, voor de politieke ambtsdragers is dat de griffier. Daarnaast is er een Beveiligingscommissie, deze commissie bespreekt ook het onderwerp Integriteit (BIG).	
4. Er is een jaarplan ten aanzien van integriteit.	Nee.	
5. De Integriteitsfunctie is organisatorisch belegd en uitgewerkt.	Ja. Bij de coördinator informatieveiligheid/functionaris gegevensbescherming .	
6. Er is een samenwerking tussen de ambtelijke en bestuurlijke integriteitsfunctie.	Ja. Middels de burgemeester. De griffier is de adviseur van burgemeester ten aanzien van de politieke ambtsdragers, de coördinator informatieveiligheid/functionaris gegevensbescherming is de adviseur van de burgemeester ten aanzien van de ambtelijke organisatie. Daarnaast hecht de gemeentesecretaris hieraan belang, ook als voorzitter van de beveiligingscommissie.	
7. De kennisoverdracht ten aanzien van integriteit is georganiseerd.	Ja. Zie eerdere antwoorden.	
8. Politieke partijen hebben integriteit als vaste portefeuille belegd bij	Nee. Dit is niet apart belegd en valt daardoor onder portefeuille van de burgemeester (ambtelijke en personele aangelegenheden).	Fracties/politieke partijen zijn niet bevraagd.

Norm en concretiseringen	Reactie ambtelijke organisatie	Waardering RKC
bijvoorbeeld een van de bestuursleden.		
9. Er is een bestuurlijke integriteitsinfrastructuur ontwikkeld en deze wordt toegepast.	Nee. Bestuurlijk niet, niet anders dan in de Gedragscode Politieke Ambtsdragers staat beschreven.	

## 4. Conclusies

In hoofdstuk 1 zijn de onderzoeksvragen vermeld. Op basis van de quickscan kan concluderend een algemeen antwoord worden opgesteld en wat meer specifiekere antwoorden ten aanzien van het integriteitsbeleid van de ambtelijke en de bestuurlijke organisatie en ten aanzien van de borging van de zorg voor integriteit. Opgemerkt moet worden dat het algemene antwoord meer geldt voor de bestuurlijke organisatie en in mindere mate voor de ambtelijke organisatie. Het antwoord is hier opgenomen als algemeen antwoord om te benadrukken dat een integrale benadering van integriteit binnen de gemeente Noordoostpolder belangrijk is. Een dergelijke benadering vraagt om een koppeling tussen beide organisaties.

Herhaald wordt (zie Reikwijdte en diepgang, pagina 4) dat als onderzoeksmethode een quickscan is gehanteerd. Er zijn geen interviews gehouden; dit rapport is op basis van een vragenlijst met antwoorden vanuit de ambtelijke organisatie opgesteld.

### Algemeen

- C1. De gemeente Noordoostpolder heeft beleid geformuleerd op aspecten van integriteit. Omdat de integraliteit en de dynamiek van het begrip integriteit niet als uitgangspunt worden genomen, blijft een integrale definitie van integriteit impliciet.
- C2. Gezegd kan worden dat integriteit eerder wordt gezien als formaliteit, dat minimaal formeel geregeld moet zijn, dan écht als open norm. Dit brengt met zich mee dat de gemeente niet over een integriteitsinfrastructuur ten behoeve van permanent (in dialoog) uitwerken van integriteit beschikt.
- C3. Ook brengt dit met zich mee dat (eigen) vastgestelde kaders en normen ontbreken anders dan de verplichte kaders en normen. Door het gemis van een eigen en structureel gedeelde visie op integriteit laat de gemeente zich vooral leiden en beperken door wat verplicht is.

### Integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie

- C4. Het integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie is grotendeels op orde. Ten aanzien van financiële belangen is het integriteitsbeleid zwak. Bedoeld hier zijn de verplichte melding van financiële belangen en transacties in effecten en het aanwijzen van functies waarvoor deze melding geldt.
- C5. Met betrekking tot medewerkers valt op dat bij werving en selectie alleen een Verklaring Omtrent Gedrag wordt opgevraagd voor functies waarvoor dit wettelijk vereist is en dat alleen gemelde nevenactiviteiten van de gemeentesecretaris en de algemeen directeur openbaar worden gemaakt.

### Integriteitsbeleid van de bestuurlijke organisatie

- C6. Het integriteitsbeleid van de bestuurlijke organisatie is goed te noemen ten aanzien van het beschikken over en de kenbaarheid van een gedragscode voor raadsleden en collegeleden. Hier zij echter opgemerkt dat het beschikken over een gedragscode inhoudelijk zonder betekenis blijft. Het beleid voldoet ook voldoende aan de normen



- ‘financiële belangen’, ‘relatiegeschenken en ‘regels en procedures’. Bij de laatste norm valt op dat niet duidelijk is of de modelaanpak basisnormen integriteit wordt gehanteerd.
- C7. Voorbereid op hoe om te gaan met en wat te doen bij signalen/meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen is de bestuurlijke organisatie niet.
  - C8. Er wordt geen verantwoording afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid van college naar raad en van raad naar burgers. Het bespreken van de bestuurscultuur en integriteit in de openbaarheid van een raadsvergadering wordt als onderwerp noch standaard opgenomen in de vergaderagenda noch op initiatief van college- of raadsleden geagendeerd.
  - C9. Vooral doen omissies in het beleid zich voor binnen twee fundamenteën van het beleid: het vormen van een gedeelde visie op integriteit en het opbouwen en onderhouden van een ‘moresprudentie’.

### **Borging van de zorg voor integriteit**

- C10. De borging en organisatie van de integriteitsfunctie is voldoende. Met de constatering dát er een samenwerking tussen de ambtelijke en bestuurlijke integriteitsfunctie is, blijven de stevigheid en intensiteit van die samenwerking buiten schot.
- C11. Het ontbreekt aan een jaarplan ten aanzien van integriteit.

## 5. Aanbevelingen

Hieronder worden de aanbevelingen weergegeven zoals de conclusies: generiek en specifiek. De specifieke aanbevelingen voor de ambtelijke en de bestuurlijke organisaties zijn aandachtspunten bij het werken aan de generieke aanbevelingen.

### Algemeen

- A1. Ontwikkel als raad, college, ambtelijke organisatie en politieke partijen gezamenlijk integraal integriteitsbeleid vanuit een gedeelde visie en met integriteit als open en dynamisch begrip. Hanteer als inspiratie de 'Modelaanpak Basisnormen Integriteit' (2006), ontwikkeld door VNG, Politie, Unie van Waterschappen, het IPO en BZK, en de 'Handreiking Integriteitsinfrastructuur voor Bestuurlijke Integriteit' (2015), ontwikkeld door CAOP BIOS, waarbij opgemerkt wordt dat dit de minimale basisnormen zijn.
- A1a. Stel daarbij een integriteitsinfrastructuur op die voorziet in de ontwikkeling van een cultuur voor integriteit, borging van samenwerking en koppeling tussen, (openbare) verantwoording door en (dilemma)dialog met de betrokken groepen ten behoeve van een continue uitwerking van integriteit en een continue opbouw en onderhoud van een (eigen) 'moresprudentie'. Laat de gedragscode meegroeien met de 'moresprudentie', leg de dialoog jaarlijks vast in een jaarplan en bespreek de bestuurscultuur en integriteit jaarlijks in een raadsvergadering.

### Integriteitsbeleid van de ambtelijke organisatie

- A2. Zorg ervoor als ambtelijke organisatie dat het verplicht melden van financiële belangen en transacties in effecten een plaats krijgt in de integriteitsinfrastructuur (zie A1a.). Wijs daarbij expliciet de functies aan waarvoor deze meldplicht geldt.
- A3. Bepaal functies waarvoor een Verklaring Omtrent Gedrag een meerwaarde heeft.
- A4. Ga na in hoeverre het openbaar maken van de nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en de algemeen directeur voldoende is en wellicht uitgebreid kan en moet worden naar openbaarmaking van nevenwerkzaamheden van andere lagen binnen de ambtelijke organisatie.

### Integriteitsbeleid van de bestuurlijke organisatie

- A5. Maak als College en gemeenteraad samen afspraken over hoe om te gaan met signalen/meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen, zorg voor een plaats hiervan in de integriteitsinfrastructuur en voeg deze afspraken toe aan de gedragscode.
- A5a. Ontwikkel daarbij gezamenlijk een onderzoeksprotocol voor situaties van signalen/meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen.
- A5b. Ontwikkel gezamenlijk een communicatieplan of crisisplan rondom een (vermoeden van een) incident.

## 6. Bestuurlijke reactie quickscan integriteitsbeleid



Rekenkamercommissie van de gemeente  
Noordoostpolder  
t.a.v. de heer G.J. Put

Uw bericht van 23 februari 2018	Uw kenmerk	Zaaknr. / documentnr. 475661/549027	Datum 13 maart 2018
Onderwerp QuickScan Integriteitsbeleid	Bijlagen geen	Inlichtingen Esther van der Linde, 06 13 32 32 43	

Beste heer Put,

Op 23 februari 2018 ontving ik uw QuickScan naar het Integriteitsbeleid van de gemeente Noordoostpolder met daarbij het verzoek om een bestuurlijke reactie.

### Opmerkingen naar aanleiding van de QuickScan

1. Het college heeft kennis genomen van de QuickScan Integriteitsbeleid gemeente Noordoostpolder.
2. De conclusie dat ons beleid meer gebaseerd is op landelijke regelgeving dan op de intrinsieke behoefte van onze eigen organisatie, herkennen wij.
3. De aanbeveling om het onderwerp actiever te bespreken en op deze manier meer aandacht te vragen voor ons integriteitsbeleid nemen wij ter harte.
4. Bij aanpassing van het beleid zullen we de door u genoemde conclusies en aanbevelingen meenemen.
5. De conclusies en aanbevelingen die betrekking hebben op de raad, nemen we mee in de gesprekken die met de nieuwe raad gaan voeren over dit onderwerp. Het nieuwe college zal in ieder geval samen met de raad een training integriteit volgen, waarna ook de huidige verordeningen worden aangepast.

### Visie op regels en gedrag

Het hebben van beleid en regels is vanzelfsprekend belangrijk als het gaat om integriteit. Daarnaast hechten we veel waarde aan de manier waarop hieraan uitvoering wordt gegeven. Immers, van alle medewerkers en politieke ambtsdragers van onze organisatie wordt verwacht dat zij integer handelen. Alleen dan krijgen zij het vertrouwen van inwoners en bedrijven voor hun dienstverlening. In een beperkt aantal regelingen staat

wat hierin van eenieder wordt verwacht. Deze regelingen bieden echter geen garantie voor integriteit. Door te sturen op houding en gedrag en het bespreekbaar maken van kwetsbare situaties, bereiken we meer. Op deze manier werken we aan het verbeteren van duidelijkheid over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. En een open cultuur, waarin het mogelijk is elkaar te behoeden voor integriteitsrisico's.

**Integriteit als onderwerp van gesprek in de raad**

Jaarlijks wordt er een rapportage opgesteld waarin de Kerncijfers Personeel & Organisatie staan genoemd. Deze rapportage wordt gedeeld met de gemeenteraad en kan daarmee aanleiding geven het onderwerp integriteit op de agenda te plaatsen.

**Heeft u vragen over of naar aanleiding van deze brief?**

Neemt u dan contact op met Esther van der Linde, adviseur P&O. Per mail naar [e.vanderlinde@noordoostpolder.nl](mailto:e.vanderlinde@noordoostpolder.nl) of per telefoon 06 13 32 32 43.

het college van burgemeester en wethouders,  
de secretaris, de burgemeester,



## **Nawoord rekenkamercommissie**

De rekenkamercommissie bedankt het college voor de reactie op de door de rekenkamercommissie opgestelde conclusies en aanbevelingen. De commissie is verheugd dat de conclusies en aanbevelingen worden onderschreven.

We constateren dat het college de aanbevelingen gaat meenemen bij de aanpassing van het beleid, maar (nog) niet concreet aangeeft wat zij precies en in welk tempo gaat ondernemen of welke resultaten van haar mogen worden verwacht met betrekking tot het integriteitsbeleid.

Bij de conclusies en aanbeveling die betrekking hebben op de raad geeft het college meer duiding in de activiteiten, die zullen worden ondernomen zoals de training integriteit en de aanpassing van de huidige verordeningen.

## **Bijlage 1: Art. 125 van de Ambtenarenwet**

De basisnormen uit de 'Modelaanpak Basisnormen Integriteit' (2006) kunnen gelden als een minimum norm waaraan overheidsorganisaties zouden moeten voldoen ten behoeve van een volwaardig integriteitsbeleid. De grondslagen van deze basisnormen zijn terug te vinden in artikel 125 van de Ambtenarenwet. Hierin staat vermeld:

1. Voor zover deze onderwerpen niet reeds 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) aanstelling, schorsing en ontslag;
- b) het onderzoek naar de geschiktheid en de bekwaamheid;
- c) bezoldiging en wachtgeld;
- d) dienstitijden;
- e) verlof en vakantie;
- f) voorzieningen in verband met ziekte;
- g) bescherming bij de arbeid;
- h) woon-, verblijfs- en bereikbaarheidsverplichtingen;
- i) medezeggenschap;
- j) overige rechten en verplichtingen;
- k) disciplinaire straffen, met dien verstande dat een boete dan wel een inhouding of korting op de bezoldiging per opgelegde disciplinaire straf ten hoogste gelijk is aan het bedrag van het salaris van de ambtenaar over anderhalve maand;
- l) de instelling en werkwijze van commissies waaraan de beslissing met uitsluiting van administratieve organen is opgedragen, voor zover deze worden mogelijk gemaakt;
- m) de wijze, waarop met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheidspersoneel overleg wordt gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren, alsmede de gevallen waarin overeenstemming in dat overleg dient te worden bereikt;
- n) de gevallen waarin berichten inzake de rechtspositie van de ambtenaar in afwijking van artikel 2:14, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht uitsluitend elektronisch verzonden behoeven te worden en de voorwaarden die daarbij in acht worden genomen.

2. Het bevoegd gezag van provincies, gemeenten en waterschappen stelt voor de ambtenaar 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.

## Bijlage 2: Normenkader

### Normen voor de integriteit van de ambtelijke organisatie

	Normen	Toelichting
1.	Aandacht voor integriteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen de overheidsorganisatie zijn de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd.</li> <li>- De organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen, functies en processen.</li> <li>- In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.</li> <li>- Het politiek verantwoordelijk of vertegenwoordigend orgaan wordt betrokken bij de ontwikkeling en de evaluatie/verantwoording van het integriteitbeleid.</li> </ul>
2.	Gedragscodes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De overheidsorganisatie beschikt over een gedragscode.</li> <li>- De gedragscode is goed kenbaar voor medewerkers.</li> </ul>
3.	Onderzoeken bij werving en selectie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie beschikt over procedures in het kader van werving- en selectie waarin aandacht wordt besteed aan integriteit. Deze procedures kunnen toezien op het controleren van diploma's en getuigschriften, procedures tijdens het sollicitatiegesprek, het controleren van referenties en het hanteren van een verklaring omtrent gedrag.</li> </ul>
4.	Kwetsbare functies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beoordeeld wordt welke functies binnen de organisatie als kwetsbaar dienen te worden aangemerkt.</li> <li>- De organisatie houdt een overzicht bij van kwetsbare functies en treft maatregelen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij kwetsbare functies.</li> </ul>
5.	Het afleggen van de eed of belofte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij de indiensttreding van medewerkers leggen deze de eed of de belofte af.</li> </ul>
6.	Nevenwerkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van nevenwerkzaamheden.</li> <li>- De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.</li> <li>- Er is een nadere regeling voor de verplichte openbaarmaking van gemelde nevenwerkzaamheden.</li> </ul>
7.	Financiële belangen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van financiële belangen en transacties in effecten.</li> <li>- Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.</li> </ul>
8.	Maatregelen gericht op informatiebescherming	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie stelt voorschriften vast over het kennismaken van of omgaan met vertrouwelijke informatie.</li> <li>- Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden/derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.</li> </ul>
9.	Relatiegeschenken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen is een regeling getroffen.</li> <li>- De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.</li> </ul>
10.	Inkoop- en aanbestedingsprocedure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie stelt een inkoop- een aanbestedingsbeleid vast.</li> <li>- Het beleid bevat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.</li> </ul>
11.	Vertrouwenspersoon voor integriteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt een vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitskwesaties aangesteld.</li> <li>- De vertrouwenspersoon kan tevens belast zijn met vertrouwenstaken voor discriminatie of seksuele intimidatie.</li> </ul>

12.	Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop binnen de organisatie vermoedens van aantastingen van de integriteit door de medewerkers aangekaart kunnen worden (klokkenluidersregeling).</li> <li>- De regeling bevat de toegang tot een onafhankelijke instantie.</li> </ul>
13.	Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie heeft 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.</li> </ul>

### Normen voor de integriteit van de bestuurlijke organisatie

	Normen	Toelichting
1.	Gedragscode voor raadsleden en collegeleden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De organisatie beschikt over een gedragscode.</li> <li>- De gedragscode is goed kenbaar voor betrokkenen.</li> </ul>
2.	Nevenwerkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt een overzicht van de gemelde nevenwerkzaamheden van de politieke ambtsdragers bijgehouden en geactualiseerd.</li> <li>- Vermeld wordt of nevenwerkzaamheden bezoldigd zijn.</li> <li>- De gegevens over de nevenwerkzaamheden worden voor de daarvoor in aanmerking komende cruciale functies op een toegankelijke wijze openbaar gemaakt.</li> </ul>
3.	Financiële belangen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is een regeling voor de melding van financiële belangen.</li> </ul>
4.	Maatregelen gericht op informatiebescherming	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden/derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.</li> </ul>
5.	Relatiegeschenken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen is een regeling getroffen.</li> <li>- De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.</li> </ul>
6.	Commitment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- College van B&amp;W en gemeenteraad hebben zich gezamenlijk gecommitteerd aan het integriteitsbeleid. <ul style="list-style-type: none"> <li>o De aandacht/ portefeuille voor integriteit is centraal belegd.</li> <li>o Tijd en middelen worden beschikbaar gesteld voor integriteit.</li> </ul> </li> <li>- Collegeleden en gemeenteraadsleden leggen een eed/belofte af.</li> </ul>
7.	Visie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is visievormend overleg over integriteit <ul style="list-style-type: none"> <li>o Er is tussen het College van B&amp;W en gemeenteraad overeenstemming over wat integriteit is.</li> <li>o Waarom is integriteit belangrijk?</li> <li>o Welke visies bestaan er op integriteit?</li> <li>o Is het integriteitsbeleid is een combinatie van deze visies?</li> <li>o Is er een gezamenlijk statement aangaande integriteit?</li> </ul> </li> </ul>
8.	Beginselen en waarden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- College van B&amp;W en gemeenteraad hebben kennis en begrip van waar de democratische rechtstaat voor staat, is dit geëxpliciteerd vastgelegd voor de dagelijkse praktijk en wordt dit nageleefd en uitgedragen</li> <li>- Het College van B&amp;W en de gemeenteraad onthouden zich van gedrag dat het vertrouwen in goede uitvoering van hun rol en functie kunnen schaden.</li> <li>- Het College van B&amp;W en de gemeenteraad onderschrijven de Code Goed Openbaar Bestuur (2009). Dit is vastgelegd.</li> </ul>
9.	Regels en procedures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- College van B&amp;W en gemeenteraad voorkomen machtsbederf: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Men houdt zich aantoonbaar aan de regels van onverenigbaarheid van taken/functies en van verboden handelingen.</li> <li>o Men houdt zich aantoonbaar aan de regelingen van openbaarmaking van functies.</li> <li>o Men legt de eed/belofte af.</li> </ul> </li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- College van B&amp;W en gemeenteraad hebben een set concrete afspraken over het herkennen en het toetsen van verschillende vraagstukken ten aanzien van: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Declaraties</li> <li>o Aannemen van steekpenningen</li> <li>o Ingaan op uitnodigingen</li> <li>o Voorkomen van belangenverstremeling</li> <li>o Vertrouwelijke informatie</li> </ul> </li> <li>- De modelaanpak basisnormen integriteit wordt gehanteerd.</li> <li>- De 'geloofsbrievencommissie' toetst deze bij installatie van nieuwe volksvertegenwoordigers die aan de geldende wettelijke bepalingen.</li> <li>- Het College van B&amp;W en de gemeenteraad hanteren een lokale gedragscode met uitwerkingen en verheldering van eventuele onduidelijkheden in de wet.</li> <li>- Deze lokale gedragscode wordt periodiek besproken en (hernieuwd) vastgesteld.</li> <li>- De griffie heeft een overzicht van het actuele wettelijke kader en de doorvertaling daarvan in de lokale gedragscode.</li> <li>- Collegeleden en raadsleden (individueel, als fractie, als college, als gemeenteraad) houden zelf assessments en inspiratiesessies t.b.v. inzicht in eigen integriteitsrisico's en dilemma's en bespreken deze onderling.</li> </ul>
10.	Mens en cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politieke partijen screenen hun kandidaten op integriteitsrisico's.</li> <li>- Iedere politieke partij beschikt over een wervingsprofiel met daarin opgenomen integriteitsaspecten.</li> <li>- Collegeleden en gemeenteraadsleden zijn zich bewust van hun voorbeeldrol als gezicht van de gemeente.</li> <li>- College van B&amp;W en gemeenteraad hebben een beeld van de (gewenste) bestuurscultuur en een visie om daar te komen c.q. deze te bestendigen.</li> <li>- De Gemeente Noordoostpolder heeft een bestuursprogramma om aan cultuur te werken.</li> <li>- Het College van B&amp;W en de gemeenteraad werken aan een cultuur en aan het elkaar geven van feedback om als geheel te werken aan het bewustzijn van zijn (moreel) handelen.</li> <li>- Collegeleden en gemeenteraadsleden weten dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun morele ontwikkeling. Zij werken daar structureel aan.</li> <li>- Politieke partijen hebben in hun opleidingsprogramma terugkerende aandacht voor de ethische vorming van hun wethouders en gemeenteraadsleden.</li> <li>- Collegeleden en gemeenteraadsleden hebben kennis van bestaande regels.</li> <li>- Collegeleden en gemeenteraadsleden trainen geregeld hun vaardigheden om met morele dilemma's om te gaan.</li> <li>- Dilemma's worden vastgelegd en daarvan wordt 'moresprudentie' ontwikkeld. Deze 'moresprudentie' wordt gedeeld.</li> </ul>
11.	Incidenten en onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- College en de gemeenteraad hebben afspraken gemaakt over hoe om te gaan met signalen/meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen. Deze afspraken zijn toegevoegd aan de gedragscode.</li> <li>- Voor dergelijke situaties is een onderzoeksprotocol.</li> <li>- Er is een communicatieplan of crisisplan rondom een (vermoeden van een) incident.</li> </ul>
12	Evaluatie en verantwoording	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collegeleden leggen verantwoording af aan gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid (evaluatie).</li> <li>- Raadsleden leggen verantwoording af aan burgers over het gevoerde integriteitsbeleid (evaluatie).</li> <li>- De Gemeenteraad bespreekt jaarlijks de bestuurscultuur en integriteit in een raadsvergadering</li> </ul>

## Normen voor de borging van de integriteit

	Normen	Toelichting
1.	Borging en organisatie	De zorg voor integriteit is voldoende georganiseerd en geborgd.
		Eén functionaris organiseert en is verantwoordelijk voor deze borging.
		Is er een persoon of commissie integriteit structureel agendeert op logische momenten in de dagelijkse/terugkerende activiteiten?
		Is er een jaarplan ten aanzien van integriteit?
		Is de Integriteitsfunctie organisatorisch belegd en uitgewerkt?
		Is er een samenwerking tussen de ambtelijke en bestuurlijke integriteitsfunctie?
		Is de kennisoverdracht ten aanzien van integriteit georganiseerd?
		Hebben Politieke partijen integriteit als vaste portefeuille belegd bij bijvoorbeeld een van de bestuursleden?
		is er een bestuurlijke integriteitsinfrastructuur ontwikkeld en wordt die toegepast?
2.	Overige	Zijn er zaken die hiervoor niet aan de orde zijn gekomen en die naar uw mening wel van belang zijn in het kader van integriteit?

## Bijlage 3: Vragenlijst

Normen ambtelijke organisatie	Vraagpunten
Aandacht voor integriteit	Zijn binnen de organisatie de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd? Hoe?
	Wordt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan vanuit integriteitsoogpunt periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen, functies en processen verricht?
	Is in een centraal register of anderszins op centraal niveau relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar?
	Wordt het politiek verantwoordelijk of vertegenwoordigend orgaan betrokken bij de ontwikkeling en de evaluatie/verantwoording van het integriteitbeleid?
Gedragscodes	Beschikt de organisatie over een gedragscode?
	Is de gedragscode goed kenbaar voor medewerkers? Hoe?
Onderzoeken bij werving en selectie	Beschikt de organisatie over procedures in het kader van werving- en selectie waarin aandacht wordt besteed aan integriteit? Deze procedures kunnen zien op het controleren van diploma's en getuigschriften, procedures tijdens het sollicitatiegesprek, het controleren van referenties en het hanteren van een verklaring omtrent gedrag. Hoe?
Kwetsbare functies	Wordt periodiek beoordeeld welke functies binnen de organisatie als kwetsbaar dienen te worden aangemerkt? Hoe?
	Houdt de organisatie een overzicht bij van kwetsbare functies en treft maatregelen ter voorkoming van integriteitsinbreuken bij dergelijke kwetsbare functies. Hoe?
Het afleggen van de eed of belofte	Leggen medewerkers bij de indiensttreding de eed of de belofte af?
Nevenwerkzaamheden	Er is een nadere regeling voor de verplichte melding van nevenwerkzaamheden. Hoe luidt die en waarin is die vastgelegd?
	Houdt de organisatie een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden? Hoe?
	Is er een nadere regeling voor de verplichte openbaarmaking van gemelde nevenwerkzaamheden?
Financiële belangen	Is er een nadere regeling voor de verplichte melding van financiële belangen en transacties in effecten?
	Worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt?
Maatregelen gericht op informatiebescherming	Heeft de organisatie voorschriften vastgesteld over het kennisnemen van of omgaan met vertrouwelijke informatie? Waar en hoe?
	Welke maatregelen zijn getroffen om te beogen te voorkomen dat onbevoegden/derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, muteren, raadplegen of beschadigen?
Relatiegeschenken	Welke maatregelen zijn genomen voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen?
	Bevat de regeling een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen?
Inkoop- en aanbestedingsprocedure	Is er binnen de organisatie een inkoop- een aanbestedingsbeleid? Hoe luidt die?
	Bevat het beleid richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding?
Vertrouwenspersoon voor integriteit	Is er een vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitskwesties aangesteld?
	Is de vertrouwenspersoon tevens belast zijn met vertrouwenstaken voor discriminatie of seksuele intimidatie?
Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand	Er is voorzien in een procedure voor de wijze waarop binnen de organisatie vermoedens van aantastingen van de integriteit door de medewerkers aangekaart kunnen worden (klokkenluidersregeling)?
	Bevat de regeling de toegang tot een onafhankelijke instantie? Welke?
Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan	Heeft de organisatie 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?

Normen integriteit bestuurlijke organisatie	Vraagpunten
Gedragscode voor raadsleden en collegeleden	Beschikt de organisatie over een gedragscode?
	Is de gedragscode goed kenbaar voor betrokkenen?
Nevenwerkzaamheden	Wordt een overzicht van de gemelde nevenwerkzaamheden van de politieke ambtsdragers bijgehouden en geactualiseerd?
	Wordt vermeld of nevenwerkzaamheden bezoldigd zijn?
	Worden de gegevens over de nevenwerkzaamheden op een toegankelijke wijze openbaar gemaakt?
Financiële belangen	Is er een regeling voor de melding van financiële belangen?
Maatregelen gericht op informatiebescherming	Worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegden/derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen?
Relatiegeschenken	Is er een regeling voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen?
	Bevat de regeling een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen?
Commitment	Hebben het College van B&W en gemeenteraad zich gezamenlijk geïntegreerd aan het integriteitsbeleid?
	Bij wie is de aandacht/ portefeuille voor integriteit belegd?
	Worden tijd en middelen beschikbaar gesteld voor integriteit?
	Hebben collegeleden en gemeenteraadsleden een eed/belofte afgelegd?
Visie	Wordt er een visievormend overleggen gehouden over integriteit?
	Is er tussen het College van B&W en gemeenteraad overeenstemming over: Wat integriteit is?
	Waarom is integriteit belangrijk?
	Welke visies er op integriteit bestaan er?
	Is het integriteitsbeleid is een combinatie van deze visies?
	Is er een gezamenlijk statement op het terrein van integriteit?
	Zijn er afspraken gemaakt over integriteit?
Beginselen en waarden	Hebben College van B&W en gemeenteraad kennis en begrip van waar de democratische rechtstaat voor staat, is dit geëxpliciteerd vastgelegd voor de dagelijkse praktijk en wordt dit nageleefd en uitgedragen?
	Onthouden het College van B&W en de gemeenteraad zich van gedrag dat het vertrouwen in goede uitvoering van hun rol en functie kunnen schaden. Hoe blijkt dit?
	Onderschrijft het College van B&W en de gemeenteraad de Code Goed Openbaar Bestuur (2009) en is dit vastgelegd?
Regels en procedures	College van B&W en gemeenteraad voorkomen machtsbederf:
	Men houdt zich aantoonbaar aan de regels van onverenigbaarheid van taken/functies en van verboden handelingen?
	Men houdt zich aantoonbaar aan de regelingen van openbaarmaking van functies?
	Men legt de eed/belofte af?
	College van B&W en gemeenteraad hebben een set concrete afspraken over het herkennen en het toetsen van verschillende vraagstukken ten aanzien van:
	Declaraties
	Aannemen van geschenken
	Ingaan op uitnodigingen
	Voorkomen van belangenverstremming
	Vertrouwelijke informatie
	Worden de modelaanpak basisnormen integriteit gehanteerd?
	Toetst de zogenaamde geloofsbrievencommissie bij installatie van nieuwe volksvertegenwoordigers die aan de geldende wettelijke bepalingen?
	Hanteren het College van B&W en de gemeenteraad een lokale gedragscode met uitwerkingen en verheldering van evt. onduidelijkheden in de wet?
	Wordt deze lokale gedragscode periodiek besproken en (hernieuwd) vastgesteld? Hoe vaak?
	Heeft de griffie een overzicht van het actuele wettelijke kader en de doorvertaling in de lokale gedragscode?

	Houden Collegeleden en raadsleden (individueel, als fractie, als college, als gemeenteraad) self assessments en inspiratiesessies t.b.v. inzicht in eigen integriteitsrisico's en dilemma's. en bespreken deze onderling? Hoe vaak?
Mens en cultuur	Screenen politieke partijen hun kandidaten op integriteitsrisico's?
	Beschikt iedere politieke partij over een wervingsprofiel met daarin opgenomen integriteitsaspecten?
	Zijn Collegeleden en gemeenteraadsleden zich bewust van hun voorbeeldrol als gezicht van de gemeente? Waaruit blijkt dit?
	Hebben College van B&W en gemeenteraad een beeld van de (gewenste) bestuurscultuur en een visie om daar te komen c.q. deze te bestendigen? Waaruit blijkt dat?
	Heeft de Gemeente Noordoostpolder een bestuursprogramma om aan cultuur te werken?
	Werken het College van B&W en de gemeenteraad aan een cultuur en aan het elkaar geven van feedback om als geheel te werken aan het bewustzijn van zijn (moreel) handelen? Hoe?
	Waaruit blijkt dat Collegeleden en gemeenteraadsleden weten dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun morele ontwikkeling? Werken zij daar structureel aan? Hoe?
	Hebben Politieke partijen in hun opleidingsprogramma terugkerende aandacht voor de ethische vorming van hun wethouders en gemeenteraadsleden?
	Hoe blijkt dat Collegeleden en gemeenteraadsleden hebben kennis van bestaande regels?
	Waaruit blijkt dat Collegeleden en gemeenteraadsleden geregeld hun vaardigheden trainen om met morele dilemma's om te gaan?
	Worden dilemma's vastgelegd en wordt daarvan 'moresprudentie' ontwikkeld? Wordt dergelijke 'moresprudentie' gedeeld?
Incidenten en onderzoek	Hebben het College en de gemeenteraad afspraken gemaakt over hoe om te gaan met signalen/meldingen van vermoedens van integriteitsschendingen? Zijn deze afspraken toegevoegd aan de gedragscode?
	Is er voor dergelijke situaties een onderzoeksprotocol?
	Is er een communicatieplan of crisisplan rondom een (vermoeden van een) incident?
Evaluatie en verantwoording	Leggen Collegeleden verantwoording af aan gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid (evaluatie)?
	Leggen Raadsleden verantwoording af aan burgers over het gevoerde integriteitsbeleid (evaluatie)?
	Besprekt de Gemeenteraad jaarlijks de bestuurscultuur en integriteit in een raadsvergadering?

Algemeen:	Vraagpunten
Borging en organisatie	Is de zorg voor integriteit voldoende georganiseerd en geborgd?
	Wie organiseert / is verantwoordelijk voor deze borging?
	Is er een persoon of commissie integriteit structureel agendeert op logische momenten in de dagelijkse/terugkerende activiteiten?
	Is er een jaarplan ten aanzien van integriteit?
	Is de Integriteitsfunctie organisatorisch belegd en uitgewerkt?
	Is er een samenwerking tussen de ambtelijke en bestuurlijke integriteitsfunctie?
	Is de kennisoverdracht ten aanzien van integriteit georganiseerd?
	Hebben Politieke partijen integriteit als vaste portefeuille belegd bij bijvoorbeeld een van de bestuursleden?
is er een bestuurlijke integriteitsinfrastructuur ontwikkeld en wordt die toegepast?	
Overige	Zijn er zaken die hiervoor niet aan de orde zijn gekomen en die naar uw mening wel van belang zijn in het kader van integriteit?+A87:B97

## Bijlage 4: Documentatie

Ontvangen documentatie vanuit het ambtelijk apparaat:

1	Gedragscode	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/386292/386292_2.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/386292/386292_2.html</a> )
2	Regeling ambtseed of belofte	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Historie/noordoostpolder/371481/371481_2.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Historie/noordoostpolder/371481/371481_2.html</a> )
3	Regels bij het selecteren van personeel	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/306996/306996_2.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/306996/306996_2.html</a> )
4	Strategisch Beleid Informatie-veiligheid	Pdf
5	Informatie-beveiligingsplan Personeel	Pdf
6	Inkoopbeleid	Pdf
7	Regeling melden vermoeden misstand	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/426503/426503_1.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/426503/426503_1.html</a> )
8	Afsprakenlijst in dienst	Pdf
9	Gedragscode politieke ambtsdragers	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/330912/330912_1.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/330912/330912_1.html</a> )
10	Verordening rechtspositie wethouders, raads- en commissieleden	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/331074/331074_2.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/331074/331074_2.html</a> )
11	Verordening op de ambtelijke bijstand en fractie-ondersteuning	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/331421/331421_2.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/331421/331421_2.html</a> )
12	Reglement van Orde	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/331629/331629_1.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/331629/331629_1.html</a> )
13	Introductiebeleid nieuwe medewerkers	Pdf
14	Financiële beheers-verordening	overheid.nl ( <a href="http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/430799/430799_1.html">http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Noordoostpolder/430799/430799_1.html</a> )
15	Nota misbruik en oneigenlijk gebruik van gemeentelijke regelingen	Pdf