Kadernota integriteit Coevorden

Geldend van 22-09-2026 t/m heden

Intitulé

Kadernota integriteit Coevorden

Inhoud

1. Inleiding

2. Definitie en doelstelling

2.1 Wat is integriteit?

2.2 Doelstellingen integriteitsbeleid

3. Waarden en normen

3.1 Algemeen

3.2 Beleidskaders

4. Rollen en verantwoordelijkheden

5. Monitoren, evaluatie en rapportage

6. Uitwerking

Hoofdstuk 1 Inleiding

De Ambtenarenwet en de Gemeentewet schrijven een integriteitsbeleid voor. Deze kadernota integriteit vormt de kapstok voor integraal integriteitsbeleid zowel ambtelijk als bestuurlijk.

Deze nota vormt een uitwerking van ons integriteitsbeleid. De volgende onderwerpen worden nader uitgewerkt: definitie en doelstelling; waarden en normen; rollen en verantwoordelijkheden; incidenten; monitoren, evaluatie en rapportage. In de laatste paragraaf worden verschillende elementen van integriteitsbeleid uitgewerkt. Aangesloten wordt bij de landelijke basisnormen integriteit.[1]

In bijlage 1 zijn de wettelijke bepalingen met betrekking tot integriteit benoemd.

[1] 27 BFO Modelaanpak Baisnormen Integriteit Openbaar Bestuur en Politie

Hoofdstuk 2 Definitie en doelstelling

2.1 Wat is integriteit?

Integriteit wordt volgens de Van Dale gedefinieerd als 'onkreukbaarheid en onschendbaarheid van een staat of een persoon'. De Ambtenarenwet verwoordt integriteit als 'goed ambtelijk handelen'. Handelingen en gedrag zijn in lijn met de waarden en normen van de organisatie en met wet- en regelgeving. Integriteit is een onderdeel van de professionele verantwoordelijkheid van alle bestuurders en medewerkers.

Integriteit is zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Zorgvuldig betekent dat wij steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op onze kernwaarden. Uitlegbaar betekent dat wij kunnen aangeven hoe ons handelen past bij onze kernwaarden, kerntaken en de regels die wij uitvoeren. Standvastig betekent dat wij onze rug recht houden bij weerstanden en verleidingen.

Onderdeel van integriteit vormt ook het voorkomen van aantasting van kernwaarden waaronder geestelijke en lichamelijke integriteit zoals pesten, seksuele intimidatie en discriminatie.

Een bekende uitspraak van Ien Dales in 1992 was 'Een beetje integer bestaat niet'. Hieruit blijkt dat in het openbaar bestuur integriteit een onderwerp is dat leeft en mee beweegt met onze normen en waarden. Integriteit heeft vooral te maken met cultuur, mentaliteit, gedrag en bewustwording.

2.2 Doelstellingen integriteitsbeleid

Het doel van deze kadernota integriteit is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit. Daarom hebben wij de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. Het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van bestuurders en medewerkers;
2. Het beschermen van bestuurders en medewerkers tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen;
3. Het versterken van het vertrouwen van bestuurders en medewerkers in elkaar;
4. Het versterken van het vertrouwen van de inwoners in onze gemeente;
5. Het borgen van integriteit binnen onze gemeente;
6. Het voorkomen van en zorgvuldig handelen bij integriteitschendingen.

Deze doelstellingen kunnen worden gerealiseerd niet alleen door de vaststelling van waarden en normen, maar ook door vaststelling van rollen en verantwoordelijkheden en de vaststelling van werkprocessen. Dit gevolgd door de uitwerking van de basisnormen integriteit.[2]

Hoofdstuk 3 Waarden en normen

3.1 Algemeen

Integriteit betekent dat onze handelingen en ons gedrag in lijn zijn met belangrijke waarden en normen van de

[2] 27 BFO Modelaanpak Baisnormen Integriteit Openbaar Bestuur en Politie

gemeente Coevorden. In dit hoofdstuk zijn kernwaarden geformuleerd voor integer handelen.

Het bestuur en de ambtelijke organisatie zijn aanspreekbaar op integer handelen. Dit kan via de gebruikelijke communicatiemiddelen waaronder sociaal media en de gemeentelijke website. Wij hebben een cultuur waar incidenten bespreekbaar zijn en worden gemaakt. Als lokale overheid hebben wij ook een signalerende functie voor gedrag binnen de samenleving dat raakt aan het onderwerp van integriteit zoals in deze nota is verwoord. Van ons als lokaal bestuur mag daarbij een actieve rol worden verwacht om handelend op te treden bij schendingen van bijvoorbeeld discriminatie of ander niet integer gedrag. Daarbij kan een tegenstelling van belangen aan de orde zijn vanuit de beperkingen die voortvloeien uit bestaande wet- en regelgeving.

Ook als werkgever is het belangrijk om over een open, transparante en integere organisatiecultuur te beschikken. Een cultuur waarin iedereen aanspreekbaar is op houding, gedrag en handelen.

3.2 Beleidskaders

Onderstaand is een invulling opgenomen van onze inhoudelijke beleidskaders.

Wij kiezen voor de volgende kernwaarden:

- Open, transparant en aanspreekbaar
  Dit betekent voor ons dat wij transparant handelen. Wij zijn verantwoordelijk voor ons werk en zijn daarop aanspreekbaar. Wij leggen verantwoording af over onze activiteiten en werkzaamheden.

- Betrouwbaar
  Onze inwoners kunnen op ons rekenen. Wij houden ons aan onze afspraken. Kennis en informatie waarover wij beschikken gebruiken wij alleen voor het doel waarvoor deze zijn gegeven.

- Onpartijdig en onafhankelijk
  Wij zijn niet bevooroordeeld of partijdig. Wij komen op zakelijke gronden tot een oordeel niet gehinderd door oneigenlijke of persoonlijke motieven. Wij vermijden iedere schijn van belangenverstrengeling.

- Dienstbaar en respectvolle omgangsvormen
  Ons handelen is altijd gericht op het algemeen belang van de gemeente en op de organisaties en inwoners die daarvan een deel uitmaken. Wij kennen onze klanten en spelen in op hun wensen en behoeften. Wij benaderen onze klanten respectvol en integer. Wij onthouden ons van ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, pesten, discriminatie of agressie en geweld.

- Zorgvuldig /slim en zuinig
  Onze besluitvorming vindt zorgvuldig plaats. Wij gaan zorgvuldig om met de middelen van de gemeente. Wij kiezen voor de goedkoopste en meest doelmatige oplossing. Wij gaan bewust om met onze declaraties.

- Omgevingsbewust
  Wij zoeken en maken verbinding met onze klanten. Wij stemmen onze rol en werkwijze af op de omgeving en de vraag van de klant.

- Professioneel en moreel verantwoordelijk

Wij doen ons werk goed en zijn integer. Wij kunnen verschillende kernwaarden gelijktijdig toepassen. Bij conflicterende waarden maken wij een verantwoorde afweging. Onder omstandigheden kan er sprake zijn van botsende waarden, zoals privacy en (persoonlijke) veiligheid. In dat geval kan een zwaarder belang worden toegekend aan (persoonlijke) veiligheid.

Transparantie, rolbewustzijn en het gesprek voeren over dilemma's zijn kernbegrippen.

Voor de uitwerking hiervan hanteren wij de dertien landelijke basisnormen integriteit. Deze gelden als basis voor het integriteitsbeleid van de gemeente Coevorden.

In hoofdstuk wordt hierop ingegaan.

Hoofdstuk 4 Rollen en verantwoordelijkheden

Binnen onze gemeente zijn verschillende rollen en verantwoordelijkheden te onderscheiden. Hieronder wordt een korte omschrijving van de rollen en verantwoordelijkheden op het gebied van integriteit gegeven:

Gemeenteraad

- Vaststelling van gedragscodes voor raadsleden, wethouders en burgemeester;
- Vaststelling van algemene kaders voor integriteit.

Presidium

- Bestuurlijke integriteitscommissie en verbinding tussen de raad en de burgemeester.

Burgemeester

- Bevorderen van bestuurlijke integriteit;
- Eerste aanspreekpunt voor bestuurlijke integriteitsschendingen.

Burgemeester en wethouders

- Vastleggen en uitdragen van integriteitsbeleid, eventueel door middel van regelingen voor de ambtelijke organisatie;
- Beperken van kwetsbaarheid van processen;
- Treffen van passende maatregelen bij schendingen (bijvoorbeeld een disciplinaire maatregel op basis van plichtsverzuim).

Gemeentesecretaris / algemeen directeur

- Uitdragen van integriteit, de norm zijn (voorbeeldfunctie) en een veilige sfeer creëren;
- Adviseren van het college en de burgemeester over integriteitskwesties.

Griffier

- Integriteitsbewustzijn bevorderen in contacten met de gemeenteraad;
- Adviseren van de leden van de raad en de voorzitter van de raad over integriteitskwesties.

Leidinggevenden

- Uitdragen van integriteitsbeleid door voorbeeldgedrag;

- Aan de orde stellen van integriteit in overleggen (dilemma's bespreken) en medewerkers aanspreken op hun gedrag en hierover afspraken maken;
- Fungeren als eerste aanspreekpunt voor medewerkers bij integriteitskwesties;
- Melden van (een vermoeden van) een integriteitsschending bij de directie;
- Indien nodig in overleg met directie in het kader van Human Resource Management (HRM) treffen van passende maatregelen.

Medewerkers

- Kennen en naleven van regels en voorschriften rond integriteit;
- Signaleren van integriteitskwesties en het ondernemen van actie zoals het aanspreken van collega's op zijn/haar gedrag of aan de orde stellen van dilemma's in een werkoverleg;
- Melden van een vermoeden van een integriteitschending volgens de meldprocedure van de gemeente Coevorden.

Vertrouwenspersoon

- Opvangen, begeleiden en ondersteunen van een medewerker. Het verstrekken van advies hoe om te gaan met een bepaalde situatie.

Bestuurlijke Integriteitscommissie

Bij een melding van een vermoeden van een integriteitsschending door een volksvertegenwoordiger of bestuurder kan de burgemeester advies vragen van de commissie integriteit. Het presidium vervult de rol van bestuurlijke integriteitscommissie.

Integriteitscoördinator
Taken van integriteitscoördinator zijn:

1. Ondersteuning en advisering van leidinggevenden, directeur, bestuurders en griffier bij integriteitsvraagstukken en deelbeleidsaspecten als HRM, Juridische Zaken, Beveiliging, Financiën.
2. Coördineren van activiteiten op integriteitsgebied.
3. Het bijeenbrengen van kennis en expertise op het gebied van integriteit.
4. Het organiseren van regelmatige afstemming met de teams die een rol spelen op integriteitsgebied.
5. Het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan bestuur en directie, management en medewerkers.
6. Het doen van vooronderzoek bij een vermoeden van integriteitsschending.
7. Organiseren van integriteitsoverleg tweemaal per jaar en monitoren van jaarplanning.
8. Overleg vertrouwenspersonen tweemaal per jaar.
9. Voorbereiding verantwoording over integriteitsbeleid.

De rol van integriteitscoördinator is ondergebracht bij het team Organisatie & Verbinding.

Hoofdstuk 5 Monitoren, evaluatie en rapportage

Wij monitoren, evalueren en verantwoorden over ambtelijke integriteit aan de algemeen directeur. Deze rapportage wordt ook in het MT besproken.

De bestuurlijke evaluatie en rapportage wordt in het presidium besproken.

De publieke verantwoording vindt plaats in het jaarverslag als onderdeel van de paragraaf bedrijfsvoering.

Hoofdstuk 6 Uitwerking

Integriteitsbeleid omvat meerdere elementen. Deze elementen worden hieronder benoemd en kort toegelicht. De landelijke basisnormen integriteit, zoals genoemd in hoofdstuk 3 zijn het uitgangspunten voor ons integriteitsbeleid. De uitwerking daarvan vindt plaats in de gedragscodes en het personeelshandboek van de gemeente Coevorden.

1. **Aandacht voor integriteit**
   Met deze kadernota integriteit wordt samenhang gebracht in bestaande documenten en instrumenten. In deze nota worden de verschillende aspecten van integriteit vastgelegd. Verantwoording over integriteit nemen wij op in de jaarstukken (paragraaf bedrijfsvoering jaarrekening).

2. **Gedragscodes**
   Wij hebben gedragscodes integriteit voor zowel de ambtelijke organisatie als bestuurders en gemeenteraadsleden.
   Het doel van de gedragscodes is houvast te bieden bij het hanteren van normen en waarden van de gemeente. Het is een leidraad voor integer handelen. Deze is daarnaast een instrument om medewerkers, bestuurders en gemeenteraadsleden aan te spreken op hun handelen en gedrag.

3. **Onderzoeken bij werving en selectie**
   In de werving en selectie van nieuwe medewerkers schenken leidinggevenden aandacht aan integriteit. Dit gebeurt bijvoorbeeld door middel van het toetsen van originele diploma's en getuigschriften op geldigheid en echtheid en het eventueel nagaan van referenties. Bij de aanstelling van nieuwe medewerkers is een vereiste dat deze in het bezit zijn van een verklaring omtrent het gedrag (VOG). Nieuwe medewerkers in vaste of tijdelijke dienst leggen de eed of belofte af en ondertekenen de gedragscode. Andere groepen medewerkers, zoals tijdelijk ingehuurde krachten ondertekenen een geheimhoudingsverklaring en de gedragscode. Na de raadsverkiezingen leggen nieuwe raadsleden een ambtseed af. Voor nieuwe wethouders wordt een integriteitsscan gehouden. Ook zij leggen bij benoeming een ambtseed af. De politieke partijen schenken bij de voorbereiding van de verkiezingen en de werving van raadsleden aandacht aan het aspect integriteit.

4. **Kwetsbare functies**
   In onze organisatie zijn er functies die wij in het kader van integriteit als kwetsbaar aanmerken. Deze functies kenmerken zich door het werken met (privacy) gevoelige informatie, het kunnen beschikken over geld en het frequent omgaan met zakelijke relaties. Binnen de organisatie worden maatregelen genomen bijvoorbeeld door functiescheiding.

5. **Het afleggen van de eed of belofte**
   Nieuwe medewerkers leggen de wettelijk voorgeschreven eed of belofte af en ondertekenen een formulier die opgenomen wordt in hun persoonsdossier. Ook voor bestuurders geldt een wettelijke plicht tot het afleggen van een eed of belofte.

6. **Nevenwerkzaamheden**
   Medewerkers zijn verplicht om nevenwerkzaamheden te melden. Voor bestuurders worden nevenfuncties, inkomsten uit andere betrekkingen en een besluit tot verrekening van neveninkomsten op de website van de gemeente openbaar gemaakt.

7. **Financiële belangen**
   Financiële belangenverstrengeling kan zich voordoen bij medewerkers of bestuurders die inkopen, aanbesteden of betrokken zijn bij het verstrekken van subsidies of opdrachten. In de gedragscode is vastgelegd hoe hier mee om te gaan. Een onderdeel kan zijn een meldplicht voor financiële belangen.

8. **Maatregelen gericht op informatiebescherming**

   Informatiebeveiliging

   Het college beschrijft in een informatiebeveiligingsplan hoe zij informatiebeveiliging uitvoert en voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Dit plan is onderdeel van en vloeit voort uit het informatiebeveiligingsbeleid van de centrale overheid en de op basis daarvan opgestelde Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG) van de VNG. Bestuur en organisatie treffen organisatorische en technische maatregelen om zorgvuldig met informatie om te gaan en te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.

   Privacy

   Het college en de raad stellen voorschriften vast over het kennisnemen van of omgaan met vertrouwelijke informatie. Het gaat hier ook om privacywetgeving in het algemeen en toegang tot informatiesystemen in het sociaal domein (waaronder Suwinet). Hierbij vindt afstemming plaats met het vast te stellen privacybeleid. Bestuur en ambtelijke organisatie treffen maatregelen in onder andere de gedragscodes om te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen. In de uitwerking van de maatregel wordt aandacht geschonken aan het dilemma tussen enerzijds geheimhouding en het recht op privacy en anderzijds de noodzaak om in bepaalde situaties misstanden en incidenten die de veiligheid van personen raken te signaleren.

9. **Relatiegeschenken**
   In de gedragscodes zijn voorschriften opgenomen hoe om te gaan met het aannemen van relatiegeschenken, giften en diensten.

10. **Inkoop- en aanbestedingsprocedure**
    Het inkoop- en aanbestedingsbeleid is vastgelegd in het door het college vastgestelde Inkoop- en Aanbestedingsbeleid en de algemene inkoopvoorwaarden. Het beleid omvat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding. De bestuurders en ambtenaren handelen zakelijk en objectief, waardoor belangenverstrengeling wordt voorkomen. De gemeente doet enkel zaken met integere ondernemers die zich niet bezighouden met criminele of illegale praktijken. Een toetsing van de integriteit van ondernemers is bij inkoop (en aanbesteding) in beginsel mogelijk, bijvoorbeeld voor het gebruik van een Eigen Verklaring in combinatie met de ‘Gedragsverklaring Aanbesteden’.

11. **Vertrouwenspersoon voor integriteit**
    Het college heeft voor de medewerkers een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Bij deze vertrouwenspersoon kunnen medewerkers terecht voor:
    a. Ongewenst gedrag;

b. Integriteit.

12. **Meldingsprocedure bij het vermoeden van een misstand**
    Het college stelt in de regeling vermoeden misstand een procedure vast voor het melden van een misstand. Voor bestuurders/volksvertegenwoordigers is deze procedure opgenomen in de gedragscode.

13. **Handelwijze bij aantasting integriteit of vermoedens daarvan**
    In de regeling vermoeden misstand en de gedragscodes voor bestuurders en volksvertegenwoordigers is een procedureregeling opgenomen voor de wijze waarop integriteitsschendingen worden onderzocht.

Ondertekening

Coevorden, 25 augustus 2026
De burgemeester van Coevorden,
R. Bergsma
Coevorden, 25 augustus 2026
Burgemeester en wethouders van Coevorden,
De secretaris, de burgemeester,
K. Brinks-de Vries, R. Bergsma
Coevorden, 20 oktober 2026
De gemeenteraad van Coevorden,
De griffier, de voorzitter,
M. Lucassen, R. Bergsma

Bijlage I Wettelijke bepalingen m.b.t. integriteit

Wetboek van Strafrecht

In het Wetboek van Strafrecht zijn enkele gedragingen strafbaar gesteld die een relatie hebben met integriteit:

Artikel 359 Verduistering

Artikel 360 Vervalsing

Artikel 361 Verduistering, beschadiging, vernieling van akten, bewijsmateriaal, bescheiden e.d.

Artikel 362 en 363 Fraude en corruptie

Artikel 272 Schending ambtsgeheim

Wetboek van Strafvordering

Artikel 162 De verplichting voor de ambtenaar om onverwijld aangifte te doen van misdrijven.

Gemeentewet

artikel 15, lid 3 De raad stelt een gedragscode vast voor haar leden.

artikel 41c, lid2, De raad stelt een gedragscode vast voor de wethouders.

artikel 69, lid2 De raad stelt een gedragscode vast voor de burgemeester.

artikel 170 lid 2 De burgemeester is verantwoordelijk voor de bevordering van de bestuurlijke integriteit van de gemeente.

Algemene wet bestuursrecht

Artikel 2:5 Een algemene geheimhoudingsplicht voor gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden.

Ambtenarenwet

artikel 125quinquies, eerste lid, sub b, en d

De gemeenten stelt voorschriften vast te stellen over melding, registratie en het verbieden van nevenwerkzaamheden:

- de openbaarmaking van geregistreerde nevenwerkzaamheden;
- de melding van financiële belangen van ambtenaren in een functie waarvoor dit ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst noodzakelijk is;
- een procedure voor het omgaan met vermoedens van medewerkers van misstanden binnen de organisatie waarin zij werkzaam zijn (klokkenluidersregeling).

artikel 125a, derde lid

De ambtenaar is verplicht tot geheimhouding van wat hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.

artikel 125quater
De gemeente is verplicht een eigen integriteitsbeleid te voeren en hierover verantwoording af te leggen. De gemeente beschikt over een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. De eed of belofte moet worden afgenomen bij alle ambtenaren die in dienst treden bij het gemeente.

artikel 125ter

Het bevoegd gezag en de ambtenaar dienen zich als goed werkgever en goed ambtenaar te gedragen.

Wet bescherming persoonsgegevens *(Wet meldplicht datalekken is hierin opgenomen)*

De gemeente moet voldoen aan de in deze wet opgenomen bepalingen over het rechtmatig omgaan met persoonsgegevens.

Arbowet

artikel 3
De gemeente heeft een zorgplicht voor de werkgever voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Suwinet)

Artikel 74.

Een algemeen bekendmakingsverbod voor meer dan voor de uitvoering noodzakelijk, voorgeschreven of toegestaan is.