

INTEGRITEITSWIJZER



Voorwoord

De Integriteitswijzer maakt u in de eerste plaats wegwijs in hetgeen van uw organisatie wordt verwacht op het gebied van integriteitsbeleid. Het biedt een handzaam totaaloverzicht van de wettelijke normen¹, alsmede de overeengekomen basisnormen². In de tweede plaats is het een verwijzing naar bestaande en beproefde instrumenten die BIOS overheidsorganisaties daartoe ter ondersteuning aanbiedt.

De verplichting om een samenhangend integriteitsbeleid te voeren is een aantal jaar geleden ingevoerd. Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds wettelijke en anderzijds in bestuurlijk overleg, tussen verschillende overheidssectoren, overeengekomen basisnormen integriteit³.

Uit diverse evaluaties blijkt dat het voor lang niet alle overheidsorganisaties eenvoudig is om aan deze regels en normen te voldoen.⁴ En hoewel er sprake lijkt te zijn van een duidelijke verbetering op dit punt ervaart een deel van de onderzochte organisaties nog steeds knelpunten, vooral bij het implementeren van integriteitsbeleid, en is er behoefte aan ondersteuning op dit gebied.

Aangezien er nog veel te doen is op het gebied van integriteit, maar het in de praktijk niet altijd eenvoudig blijkt om te bepalen wat er nu concreet verwacht wordt van overheidsorganisaties en hoe dit gerealiseerd moet worden, heeft BIOS de Integriteitswijzer gemaakt. Door concrete tips en instrumenten van BIOS te koppelen aan de wettelijke verplichte en overeengekomen normen verwachten wij dat de implementatie van het integriteitsbeleid vereenvoudigd wordt. In de gebruikershandleiding vindt u terug hoe u de Integriteitswijzer hiervoor kunt gebruiken.

Wij hopen met de Integriteitswijzer een (nieuwe) impuls aan uw integriteitsbeleid te geven!

1 Wijziging van de Ambtenarenwet en enkele andere wetten in verband met goed ambtelijk handelen, goed werkgeverschap en algemene regels over integriteit (Staatsblad 2005, 695)

2 Modelaanpak Basisnormen Integriteit Openbaar Bestuur en Politie, april 2006

3 De Integriteitswijzer is geïnspireerd op het wetsinstrument van de gemeente Amsterdam en een doorontwikkeling daarvan naar bovensectoraal niveau.

4 Zie bijvoorbeeld de Inventarisatie Integriteitsbeleid Openbaar Bestuur en Politie 2004 en 2008

Gebruikershandleiding Integriteitswijzer

De normen en de toelichting

In de Integriteitswijzer vindt u de wettelijke en basisnormen, waaraan een overheidsorganisatie dient te voldoen, overzichtelijk op een rij.⁵

Als een wettelijke norm overeenkomt met een basisnorm is, om een storende dubbeling te voorkomen, de norm maar één keer opgenomen. Om een onderscheid te kunnen maken zijn de wettelijke normen weergegeven in de kleur blauw en de basisnormen in de kleur rood.

In de Integriteitswijzer vindt u ook een korte toelichting op de normen. Dit is een (nagenoeg) letterlijke weergave van de toelichting die de wetgever heeft gegeven op de verschillende normen en de toelichting zoals die is weergegeven in de modelaanpak basisnormen integriteit. BIOS heeft er voor gekozen om deze toelichting in de Integriteitswijzer op te nemen, omdat daarin nadere invulling wordt gegeven aan de normen.

De checklist

In de checklist is door BIOS een vertaalslag gemaakt van de norm naar een concrete activiteit die de organisatie moet ondernemen om aan de norm te voldoen. Door de kennis en ervaring die we de afgelopen jaren hebben opgedaan zijn wij soms een stapje verder gegaan. Zo zal het vormgeven van het integriteitsbeleid en het implementeren daarvan waarschijnlijk beter verlopen als hiervoor een speciale (integriteits)functionaris, is aangewezen. Hoewel het aanstellen van een dergelijke integriteitsfunctionaris niet verplicht is, hebben wij deze suggestie wel onderdeel laten uitmaken van de checklist van de Integriteitswijzer. Het is uiteindelijk aan de overheidsorganisatie zelf om een kwalitatief en voor de organisatie passend integriteitsbeleid neer te zetten.

Aangezien elke overheidsorganisatie verantwoordelijk is voor het vormgeven van zijn eigen integriteitsbeleid, kan het zijn dat een overheidsorganisatie een eigen concrete invulling geeft aan hun integriteitsbeleid. Vaak betekent dit dat de organisatie actief bezig is met het onderwerp integriteit. Zolang maar voldaan wordt aan de wettelijke en basisnormen, is dat geen enkel probleem. De checklist moet dan ook niet gezien worden als een dwingend format.

De checklist is overigens ook geen afvinklijst. Bij integriteit kan immers vaak niet volstaan worden met het uitvoeren van een eenmalige actie. Ter illustratie: de norm bepaalt dat het bevoegd gezag zorg draagt voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. Als een overheidsorganisatie er voor kiest om tien gedragsregels op papier te zetten, deze uit te delen onder het personeel en hier vervolgens niets meer mee te doen, dan wordt voldaan aan de verplichting om een gedragscode te hebben. Dat deze manier van werken niet zal leiden tot bijvoorbeeld het verhogen van het integriteitsbesef van ambtenaren in de organisatie, is duidelijk. Strikt genomen wordt dan aan de norm voldaan, maar het beoogde doel waarvoor de norm is opgesteld, wordt niet behaald.

Ondersteuning BIOS

Tot slot is per norm in de Integriteitswijzer aangegeven op welke wijze BIOS u kan ondersteunen bij het vormgeven van uw integriteitsbeleid. Het zou immers zonde zijn als iedere organisatie opnieuw het wiel zou moeten uitvinden, terwijl er op het gebied van integriteit al veel kennis, best practices, instrumenten en handreikingen zijn.

U kunt hierover op de website van BIOS (www.integriteitoverheid.nl) nadere informatie vinden. Hebt u specifieke vragen over de ondersteuning die BIOS kan bieden bij het vormgeven en implementeren van uw integriteitsbeleid, dan kunt u ons natuurlijk bellen (070 376 5793).

⁵ In de Integriteitswijzer is nagenoeg de letterlijke tekst van de wettelijke bepalingen en de basisnormen aangehouden.

BIOS INTEGRITEIT

Normen¹

– Het bevoegd gezag en de ambtenaar zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed ambtenaar te gedragen.

– Het bevoegd gezag voert een integriteitsbeleid.
– Binnen de overheidsorganisatie zijn de verschillende aspecten van integriteit in een schriftelijk document vastgelegd.

– In een centraal register of anderszins op centraal niveau is relevante aan integriteit gerelateerde informatie beschikbaar.

– De organisatie bevordert het integriteitsbewustzijn.

– De organisatie verricht vanuit integriteitsoogpunt binnen de organisatie of binnen onderdelen daarvan periodiek onderzoek naar kwetsbare handelingen, functies en processen.
– De organisatie houdt een overzicht bij van kwetsbare functies en treft maatregelen ter voorkoming van integriteitsschendingen.

– Het bevoegd gezag zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid.
– Het onderwerp integriteit wordt aan de orde gesteld in functioneringsgesprekken en werkoverleg.

– Op het gebied van integriteit wordt scholing en vorming aangeboden.

– De organisatie neemt maatregelen die misbruik van bevoegdheden moeten voorkomen.
– De organisatie neemt maatregelen die belangenverstremgeling moeten voorkomen.
– De organisatie neemt maatregelen die discriminatie moeten voorkomen.

Toelichting²

– Open normen als goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap geven ruimte voor rechtsontwikkeling en zullen als restbepalingen op het gebied van integriteit een nuttige functie kunnen vervullen.
– Een goed ambtenaar voelt zich medeverantwoordelijk voor integriteit en goed functioneren van de organisatie. Een goed werkgever zorgt voor de noodzakelijke voorzieningen zodat de ambtenaar deze plicht daadwerkelijk kan nakomen (zoals door een goede procedure voor melding van misstanden).

– Een goed integriteitsbeleid kent zowel preventieve elementen, heldere (gedrags)regels als repressieve elementen.
– Het vormgeven van het integriteitsbeleid binnen de organisatie is een verantwoordelijkheid van het management.
– Het is wenselijk één of meerdere personen te belasten met het uitvoeren van het integriteitsbeleid.
– Een integraal integriteitsbeleid richt zich enerzijds op de organisatie en anderzijds op de medewerkers.

– Voorzieningen om integriteit binnen de organisatie gestalte te geven.
– Bewaken en (periodiek) evalueren van het integriteitsbeleid (bijvoorbeeld door middel van audits en best practices).
– Met een centraal register wordt een verzamelpunt in de organisatie bedoeld, waarbij het merendeel van aan integriteit gerelateerde informatie te vinden is. In een centraal register kan voor de ambtenaren informatie beschikbaar worden gesteld over onder meer het integriteitsbeleid en gedragscodes. Een dergelijk overzicht kan ook op intranet te vinden zijn.

– Integriteitsbewustzijn wordt beschouwd als een kerncompetentie waarover iedere overheidswerker dient te schikken. Het moet een essentieel deel uitmaken van de bagage van een professioneel opererende ambtenaar.
– Het onderwerp integriteit moet een vast en logisch deel uitmaken van de overheidsbedrijfscultuur.

– In kaart brengen van de kwetsbaarheid van de organisatie en de kwetsbare functies binnen die organisatie.
In dit kader ook zorgen voor een heldere functieopdracht en functieomschrijving, functiescheiding functieroulatie en het vermijden van solofuncties.
– Met behulp van de opsomming van risicofactoren in de modelaanpak basisnormen kan elke organisatie zelf bekijken welke factoren voorkomen in welke functies, en derhalve welke functies te kwalificeren zijn als kwetsbare functies. De opsomming van risicofactoren heeft primair tot doel dat men zich bewust wordt van mogelijke integriteitsrisico's in bepaalde functies. Nadat de kwetsbare functies binnen de organisatie in kaart zijn gebracht zijn er drie manieren om de organisatie zo in te richten dat de risico's die het hebben van kwetsbare functies met zich mee brengt worden geminimaliseerd. Dit zijn functiesroulatie, functiescheiding, en screening van kandidaten.

– Het vragen van een verklaring omtrent gedrag is een aanstellingsvoorwaarde en (waar nodig en mogelijk) het instellen van een antecedentenonderzoek.

– Regelmatig bespreken van morele dilemma's (in het werkoverleg).
– Integriteitstrainingen waarin aandacht wordt geschonken aan morele dilemma's.

– Het bevoegd gezag zal in zijn integriteitsbeleid aandacht geven aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden. Een professioneel en onpartijdig opererende ambtenaar zal beslissingsbevoegdheden niet gebruiken voor andere doeleinden of belangen dan waarvoor die bevoegdheden geschapen zijn.
– Het integriteitsbeleid moet erop gericht zijn dat iedere vorm van belangenverstremgeling en zelfs de schijn daarvan wordt voorkomen. De ambtenaar moet onvooroordeeld en objectief zijn taak kunnen uitvoeren.

INTEGRITEITSWIJZER

Checklist vormgeven integriteitsbeleid

In de gedragscode zijn de begrippen goed ambtenaarschap en goed werkgeverschap nader uitgewerkt.

Binnen de organisatie bestaat inzicht in de volwassenheid van het eigen integriteitsbeleid, waardoor het te voeren beleid op dit gebied goed kan worden geformuleerd.

In een schriftelijk document is het samenhangend integriteitsbeleid vastgelegd. In dit document is de visie en zijn de ambities van de organisatie op het gebied van integriteit terug te vinden.

De organisatie heeft een integriteitsfunctionaris/coördinator aangesteld.

De organisatie heeft een integriteitsfunctionaris/coördinator aangesteld.

Op centraal niveau wordt informatie beschikbaar gesteld voor ambtenaren over het gevoerde integriteitsbeleid.

De organisatie heeft in haar integriteitsbeleid aangegeven hoe zij haar beleid blijft bewaken en evalueren.

De organisatie heeft integriteit een plaats gegeven in de normale bedrijfsvoeringsinstrumenten.

Dit onderwerp wordt aan de hand van andere normen al specifiek behandeld.

De organisatie heeft een actueel overzicht van kwetsbare handelingen, functies en processen.

De organisatie treft aan de hand van voornoemd overzicht maatregelen ter voorkoming van integriteitsschendingen bijvoorbeeld door middel van een heldere functieomschrijving, functiescheiding en roulatie en het vermijden van solofuncties.

De organisatie draagt er zorg voor dat alvorens een ambtenaar wordt aangesteld een actuele verklaring omtrent het gedrag is overgelegd.

De organisatie heeft het onderwerp integriteit een vaste plek gegeven in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De organisatie zorgt dat alle ambtenaren getraind zijn in het omgaan met dilemma's.

Op alle afdelingen in de organisatie vinden structureel integriteitsoverleggen plaats volgens de met de top van de organisatie gemaakte afspraken.

Leidinggevenden zijn getraind op het begeleiden van deze integriteits-overleggen.

Dit onderwerp wordt aan de hand van andere normen al specifiek behandeld.

Ondersteuning BIOS

Instrumenten, Handreikingen en Opleidingen³

– Uitwerking van deze begrippen is terug te vinden in de diverse handreikingen en leidraden van BIOS, aangezien deze begrippen in vele aspecten van het integriteitsbeleid voorkomen.

– De visie van BIOS op een evenwichtig en samenhangend integriteitsbeleid wordt weergegeven in het model van de **Integriteitsinfrastructuur**.

– Instrumenten voor de organisatie om zicht te krijgen op stand van zaken op het gebied van integriteit:

– **I-inzicht**; Een online instrument om de volwassenheid van het integriteitsbeleid te bepalen. Het geeft aanbevelingen om het beleid verder te versterken en onderhouden op de zes aandachtsgebieden.

– **Handreiking Integriteitsbeleidsplan**; Helpt organisaties het integriteitsbeleid te structureren (samenhang), te borgen en te vertalen naar een schriftelijk plan.

– **Leergang Integriteitsmanagement: Naar een samenhangend integriteitsbeleid**; Een meerdaagse (basis- en verdiepings)opleiding, onder meer om integriteitsbeleid te ontwikkelen en vorm te geven.

– **Leidraad De integriteitsfunctionaris & de relatie met het (top)management**; Stelt de rollen en verantwoordelijkheden van de integriteitsfunctionaris en het (top)management van de organisatie centraal.

– **Leidraad Integriteit gewaarborgd**; Geeft antwoord op de vraag hoe integriteitsbeleid binnen de organisatie kan worden verankerd.

– **Handreiking Integriteitsrapportage**; Gaat over de keuzes waar de organisaties voor staan, wanneer zij over integriteit gaan rapporteren.

– **Handreiking Integriteitsbeleidsplan**; Helpt organisaties bij het structureren van hun integriteitsbeleid en dit te borgen en te vertalen naar een schriftelijk plan.

– **SAINT**; Self Assessment Integriteit voorziet in een methodiek voor het doorlichten van uw organisatie op kwetsbare processen en integriteitsrisico's.

– **Handboek Integriteitsonderzoek (versie politie)**; Met behulp van het handboek Integriteitsonderzoek kan het management zelf de eigen organisatie doorlichten op kwetsbare taken, processen en handelingen. De politie-specifieke kwetsbaarheden rechtvaardigen een sectorspecifieke versie van het handboek.

– **F-ctrl**; Een instrument dat op een snelle manier de bewustwording met betrekking tot fraude vergroot.

– **Handreiking Kwetsbare functies** (verwacht in 2010)

– **Handreiking HRM en integriteit**; Voorziet in handvatten voor een praktische inbedding van integriteit binnen de HRM-praktijk van de eigen organisatie.

– **Leidraad Integriteit gewaarborgd** (zie hiervoor).

– **Leidraad Integriteitsoverleg**; Geeft concrete handvatten om een leeroverleg – het overleggen over integriteitsthema's – vorm te geven.

– **Handreiking Integriteit in functionerings- en beoordelingsgesprekken**; (verwacht in 2010). Incl. aandacht voor kwetsbare functies

– **Integriteitskubus**; Biedt een handvat om zelfstandig dilemma's te analyseren, te wegen en tot een beslissing te komen. De kubus bevordert de discussie over integriteit en traint het integriteitsbesef.

– **Opleidingsmodule Train de trainer**; Eendaagse opleiding om kubus-trainer te worden.

– **Leidraad Integriteitsoverleg** (zie hiervoor).

– **Dilemmatraining**; Een training om beter om te kunnen gaan met dilemma's in het werk.

– **Modelgedragscode Integriteit Sector Rijk**; Biedt uitleg en inzicht over het ontwikkelen van een gedragscode.

- Het bevoegd gezag draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen.
- De overheidsorganisatie beschikt over een gedragscode, die goed kenbaar is voor ambtenaren.
- Voor het aannemen van geschenken of uitnodigingen is een regeling getroffen. De regeling bevat een meldplicht voor het aannemen van geschenken en uitnodigingen.
- De organisatie stelt voorschriften vast over het kennisnemen van of omgang met vertrouwelijke informatie. Er worden maatregelen getroffen die beogen te voorkomen dat onbevoegde derden vertrouwelijke gegevens kunnen bezitten, raadplegen of beschadigen.

- Er worden voorschriften vastgesteld betreffende; De verplichte aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn aanstelling.

- Er worden voorschriften vastgesteld betreffende; De melding en registratie van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling kunnen raken.
- De organisatie houdt een geactualiseerd overzicht bij van de gemelde nevenwerkzaamheden.
- Er worden voorschriften vastgesteld betreffende; De openbaarmaking van de geregistreerde nevenwerkzaamheden van ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.
- Er worden voorschriften vastgesteld betreffende; Het verbieden van nevenwerkzaamheden waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

- Er worden voorschriften vastgesteld betreffende; De melding van financiële belangen respectievelijk van het bezit van en transactie in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken voor ambtenaren aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
- Er worden functies aangewezen waarvoor deze meldplicht geldt.

- Er worden voorschriften vastgesteld betreffende; Een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij werkzaam is. De ambtenaar die ter goeder trouw de bij hem levende vermoedens van misstanden meldt volgens deze procedure zal als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure.
- De regeling bevat de toegang tot een onafhankelijke instantie.
- Er wordt een vertrouwenspersoon of instantie voor integriteitkwesities aangesteld. De vertrouwenspersoon kan tevens belast zijn met vertrouwenstaken voor ongewenst gedrag.

- De organisatie stelt een inkoop- en aanbestedingsbeleid vast. Het beleid bevat richtlijnen voor het aantal aan te vragen offertes en de vastlegging van keuzen voor bepaalde procedures van aanbesteding.
- 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 integriteitsschending) gemeld is.

- Het bevoegd gezag stelt in overeenstemming met de Tweede kamer, onderscheidenlijk provinciale staten, de raad of het algemeen bestuur, vast op welke wijze jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het ingevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode.

- Het integriteitsbeleid moet gericht zijn op het voorkomen van discriminatie. De ambtenaar dient zich ten opzichte van zowel collega's als burgers te onthouden van discriminerend gedrag.

- In een gedragscode legt de organisatie zijn normen en waarden vast, zodat de ambtenaar een goed referentiekader heeft en waarop de organisatie de ambtenaar ook kan aanspreken.
- Voor wat betreft informatiebescherming kan gedacht worden aan maatregelen, zoals clean-deskbeleid, toegangsbeveiliging en een pasjessysteem. Informatiebescherming heeft ook betrekking op beveiliging van communicatie- en computerapparaat.
- Voor wat betreft het aannemen van relatiegeschenken is het gebruikelijk om geschenken van meer dan € 50 in ieder geval niet mogen worden geaccepteerd. Een meldplicht houdt in dat indien een ambtenaar een geschenk of uitnodiging heeft ontvangen, deze binnen de organisatie moet worden gemeld.

- Het bij de aanstelling van nieuwe ambtenaren laten afleggen van de eed of de belofte kan gebruikt worden om het bewustzijn over integriteit te bevorderen.

- In het kader van een goede functionering van de openbare dienst en ter voorkoming van belangenverstremgeling bestaat de behoefte aan een meldingsplicht van nevenwerkzaamheden van ambtenaren.
- In het beleid met betrekking tot het melden van nevenwerkzaamheden kan worden aangegeven aan de hand van welke criteria de toelaatbaarheid van nevenwerkzaamheden, getoetst aan de hoofdfunctie, wordt beoordeeld.
- Openbaarmaking moet in verband met de privacy niet in zijn algemeenheid gelden, maar moet beperkt blijven tot die gevallen waarin dat een wezenlijke bijdrage levert aan een transparant en deugdelijk overheidsoptreden. De plicht tot actieve openbaarmaking geldt voor een beperkt aantal functies. Het gaat hierbij vooral om functies in de hogere managementfeer, die dicht bij de politiek staan.

- Het begrip financieel belang is zeer divers. Het kan gaan om het bezit van effecten, vorderingsrechten, onroerend goed etc. ook negatieve financiëlebelangen, zoals schulden uit hypothecaire vorderingen, kunnen i.v.m. mogelijke belangenverstremgeling relevant zijn. Het ligt in de rede dat een regeling voor de melding van financiële belangen wordt toegesneden op de aard van de functie of het ambt.
- Het melden van financiële belangen ligt gevoeliger dan het melden van nevenwerkzaamheden. Voor het in ontvangst nemen van de eerstbedoelde meldingen wordt dan ook specifiek een functionaris aangewezen.

- Inkoop- en aanbestedingsprocedures zijn vanuit integriteitsoogpunt vaak kwetsbare procedures. Het doel is om de processen transparant, objectief en non-discriminair te laten verlopen.

- Aandacht voor toezicht op en de aanpak van integriteitsschendingen, de wijze waarop onvolkomenheden in de uitvoering worden opgespoord en gecorrigeerd en de wijze waarop maatregelen getroffen worden om deze onvolkomenheden in de toekomst te voorkomen.
- Ter bevordering van het lerend vermogen van de organisatie kan in een centrale registratie informatie worden vastgelegd over in organisatie geconstateerde integriteitsschendingen, toegankelijk voor het leidinggevend management.

- Extern toezicht vindt plaats door middel van een rapportage-plicht aan het geëigende democratisch gekozen orgaan (Tweede Kamer, provinciale staten, de gemeenteraad, het algemeen bestuur).

- De organisatie beschikt over een goed kenbare en actuele gedragscode, met daarin minimaal de onderwerpen misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling, discriminatie, de omgang met vertrouwelijke informatie en het aannemen van geschenken en uitnodigingen.
- Voor ambtenaren die functioneel veel met vertrouwelijke informatie werken worden nadere voorschriften bepaald, bijv. het verplicht ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring.
- Het bevoegd gezag informeert de Ondernemingsraad (OR) over het gevoerde integriteitsbeleid.

– **Modelgedragscode Integriteit Sector Rijk** (zie hiervoor)

- De organisatie laat nieuwe ambtenaren zo spoedig mogelijk na aanstelling de eed of de belofte afleggen.

– Zie **website www.integriteitoverheid.nl** voor best practices.

- Er is een regeling voor het melden van nevenwerkzaamheden, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling kunnen raken.
- Er is een geactualiseerd overzicht van de gemelde nevenwerkzaamheden.
- In de regeling voor het melden van nevenwerkzaamheden is opgenomen dat de nevenwerkzaamheden van bepaalde ambtenaren openbaar gemaakt worden, namelijk daar waar dit voor de bescherming van de integriteit van de openbare dienst noodzakelijk is.
- In de regeling met betrekking tot nevenwerkzaamheden is opgenomen dat nevenwerkzaamheden die de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst in de weg staat, zijn verboden.

- Er is een regeling voor de verplichte melding van financiële belangen en bezit van en transactie in effecten. De organisatie heeft een regeling voor de verplichte melding van financiële belangen.
- De organisatie heeft functionarissen/functies aangewezen voor wie deze meldplicht geldt.
- De organisatie heeft geregeld dat de melding van financiële belangen in verband met de vertrouwelijkheid hiervan bij een speciale functionaris kan worden gedaan bijvoorbeeld bij de integriteitscoördinator.

– **Handreiking Belangenverstrengeling en financiële belangen**; (verwacht in 2010)

- Er is een procedure voor het melden van (vermoedens van) misstanden (klokkenluidersregeling) met daarin waarborgen voor de melder die te goeder trouw meldt en toegang tot een onafhankelijke instantie.
- Er wordt een vertrouwenspersoon integriteit (VPI) aangesteld.

– **Handreiking Vertrouwenspersoon integriteit (VPI)**; Voorziet overheidsorganisaties van tips en adviezen voor het opzetten en inrichten van de VPI-functie.

– **Opleiding Vertrouwenspersoon integriteit (VPI)**; Een meerdaagse opleiding voor vertrouwenspersonen integriteit, en bevat ook voor de VPI zelf veel nuttige informatie.

– **Handreiking Melding integriteitsschending**; Geeft informatie over hoe om te gaan met meldingen van integriteitsschendingen.

– **Handreiking Onderzoek integriteitsschending**; Biedt organisaties praktische handvatten om op verantwoorde wijze onderzoek te doen naar vermoedens van integriteitsschendingen.

- De organisatie heeft beleid vastgesteld ten aanzien van inkoopbeleid.
- De organisatie heeft beleid vastgesteld ten aanzien van aanbestedingen.

- De organisatie heeft ter bevordering van het lerend vermogen van de organisatie op centraal niveau (geanonimiseerde) informatie beschikbaar voor managers over geconstateerde integriteitsschendingen.
- De organisatie beschikt over een onderzoeksprotocol voor het verrichten van onderzoek naar aanleiding van een misstand en/of integriteitsschending waarin onder meer de onderzoeksbevoegdheden en methoden en de rechten en plichten van alle bij het onderzoek betrokken partijen zijn vastgelegd.

– Zie ook **Handreiking Melding integriteitsschending**

– Zie ook **Handreiking Onderzoek integriteitsschending**.

– **Leidraad Communicatie anoniem melden integriteitsschendingen via M.**; Biedt organisaties adviezen en hulpmiddelen over anoniem melden van een integriteitsschending. (aanvulling op de 'Handreiking melding integriteitsschendingen')

– **Handreiking Juridisch afhandelen integriteitsschending**; Biedt inzicht in het proces van de juridische afhandeling van melding tot maatregel en in de weg van de maatregel.

– **Workshop Onderzoek**; Een eendaagse workshop voor organisaties die starten met het doen van onderzoek dan wel voor organisaties die hun onderzoek hebben uitbesteed, maar grip willen hebben op het proces.

– **Leidraad Schandaalmanagement**; Bevat aanbevelingen met betrekking tot de communicatie over integriteitsschendingen.

– **Jurisprudentie/rechterlijke uitspraken**; zie website www.integriteitoverheid.nl. Hier vindt u uitspraken over integriteitsonderwerpen.

- Het bevoegd gezag stelt in overeenstemming met het democratisch gekozen orgaan vast hoe er jaarlijks verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving ervan.
- Het bevoegd gezag legt vervolgens jaarlijks verantwoording af op de vastgestelde wijze aan het democratisch gekozen orgaan (resp. Tweede kamer, provinciale staten, de gemeenteraad, het algemeen bestuur).

– **Handreiking Integriteitsrapportage**; zie hiervoor. Tevens wordt in deze handreiking hulp geboden op welke wijze verantwoording kan worden afgelegd.



BIOS

Het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS), is een initiatief van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en onderdeel van het CAOP. BIOS stimuleert en ondersteunt het publieke domein bij het opzetten en implementeren van integriteitsbeleid. Daarmee heeft de inzet van BIOS vooral een preventief karakter.

CAOP BIOS

Postbus 556
2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 9
2514 EA Den Haag
T 070 - 376 57 65
F 070 - 345 78 28
E info@integriteitoverheid.nl
W www.integriteitoverheid.nl