

Integriteitsbeleid (voor ambtenaren) 2022

Inhoud

Aanleiding	3
Doelstelling	3
Het voeren van een integriteitsbeleid	4
1. Werving en selectie	6
2. Ambtseed of -belofte	6
3. Gedragscode	7
Giften, relatiegeschenken en uitnodigingen.....	8
Nevenfuncties	8
Gebruik van gemeentelijke voorzieningen, faciliteiten en middelen	9
Inkoop en aanbestedingen	9
Vertrouwelijke informatie	9
Omgangsvormen	10
Social media	10
Zorgvuldigheidseisen gelden ook.....	11
in privétijd en privéomgeving	11
4. Wetgeving en sanctiemogelijkheden integriteitsbeleid	12
5. Slot	12
Bijlagen	13
Bijlage A: Integriteitsverklaring	13
Bijlage B: Formulier eed of belofte	14

Dit beleidsdocument vormt de kapstok waaraan alle regelingen en instrumenten voor integriteit zijn opgehangen.

Aanleiding

Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), op 1 januari 2020 is ook de Ambtenarenwet 2017 (AW2017) van kracht gegaan. Dit is het nieuwe arbeidsrechtelijke kader voor overheidswerkgevers en werknemers. Ambtenaren vallen door de komst van de Wnra niet meer onder het ambtenarenrecht, maar onder het arbeidsrecht. Met betrekking tot integriteit verplicht de AW2017 overheidswerkgevers tot het volgende:

- Een overheidswerkgever voert een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie.
- Een overheidswerkgever zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit.
- Een overheidswerkgever draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen.
- Een overheidswerkgever maakt jaarlijks een verantwoording met betrekking tot de uitvoering van dit artikel openbaar. Artikel 4 Ambtenarenwet 2017.

Het huidige integriteitsbeleid stamt uit 2007. Met het oog op het nieuwe arbeidsrechtelijke kader en de maatschappelijke ontwikkelingen moeten we het integriteitsbeleid aanpassen.

Doelstelling

Doel van het integriteitsbeleid is het vastleggen van de kaders met betrekking tot integriteit binnen gemeente Heerde. Concreet betekent dit:

- a. het bevorderen van het integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord handelen van medewerkers, evenals medewerkers beschermen tegen misstappen door onnodige risico's en verleidingen weg te nemen;
- b. het versterken van het vertrouwen van medewerkers in elkaar;
- c. het versterken van het vertrouwen van de klanten (inwoners, bedrijven) in de gemeente Heerde;
- d. het borgen van de integriteit binnen de gemeente Heerde;
- e. zorgen voor een balans tussen het zelfstandig oordelen en handelen van medewerkers, en het voorkomen en zorgvuldig aanpakken van integriteitsschendingen.

Het voeren van een integriteitsbeleid

Waarom een integriteitsbeleid?

Medewerkers zijn met hun gedrag en handelen het gezicht van de gemeente Heerde. De manier waarop inwoners worden benaderd, is bepalend voor het beeld dat de samenleving van de gemeente heeft. Het is dan ook van groot belang dat het gedrag en handelen open zijn en zich kenmerken door integriteit en betrouwbaarheid.

Maar wat is integriteit en wanneer ben je betrouwbaar? Om dit voor iedereen duidelijk te maken is er een gedragscode voor medewerkers opgesteld. De gedragscode biedt houvast aan medewerkers over gewenst gedrag in situaties (zowel binnen de organisatie als daarbuiten) waarin de integriteit van medewerkers in gevaar gebracht kan worden en waarbij zelfs de schijn van belangenverstrengeling of ongeoorloofd gedrag vermeden moet worden.

We beseffen dat niet alle gedragingen en handelingen in richtlijnen en handreikingen te vatten zijn. Daarom wordt bij integriteit bovenal een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Er blijven altijd situaties bestaan waarin niet gemakkelijk te bepalen is of iets door de beugel kan, dit noemen we ook wel grijze gebieden. Integer handelen is namelijk niet een kwestie van het simpelweg toepassen van regels en richtlijnen. Ook is er vaak meer dan één oplossing voor een integriteitsprobleem.

Toepassingsgebied

Deze regeling integriteit is bestemd voor iedere medewerker van de gemeente Heerde en heeft toepassing op alle situaties waarbij sprake is van contacten tussen medewerkers onderling en personen/instanties buiten de organisatie. Voor het bestuur geldt een aparte regeling integriteit. Dit integriteitsbeleid is van toepassing op iedereen die op enige manier werkzaam is voor gemeente Heerde in welke vorm dan ook, vast of tijdelijk.

Integriteit in de praktijk

Een integriteitsbeleid opstellen en zeggen dat het zo voortaan moet, werkt niet. Mensen komen niet in beweging door papier, maar door overtuigingen. Discussies voeren, bewustzijn bevorderen, over dilemma's praten en samen de grijze gebieden verkennen is de meest effectieve strategie om integriteit te bevorderen en duurzaam in de organisatie te borgen. Het is tevens ook prettig en nodig om met elkaar te spreken over de soms lastige praktijk van verleidingen, risico's en morele vraagstukken en dilemma's. Zo kun je leren van elkaar. Twijfels met elkaar bespreken voorkomt vaak integriteitsschendingen en helpt bij het oordelen over hoe om te gaan met lastige situaties.

Je bent zelf als medewerker verantwoordelijk om je vragen, moeilijkheden, twijfels en overtredingen rond de naleving van het integriteitsbeleid bekend te maken. Dat 'bekend maken' kan op verschillende manieren: bij je collega's, bij jouw manager, in een persoonlijk gesprek of een werkoverleg. Belangrijk is dat je er niet mee blijft zitten. Samen kom je vaak tot goede oplossingen.

De manager heeft een voorbeeldfunctie en draagt het integriteitsbeleid uit. Het is erg belangrijk om regelmatig in de afdelingen te spreken over de praktische toepassing van de gedragscode. Het is allereerst de verantwoordelijkheid van de manager dat dit ook gebeurt. Als medewerker kan je hier natuurlijk ook om vragen. De manager zorgt ervoor dat het onderwerp integriteit tenminste één keer per half jaar in een overleg aan de orde komt om zo het integriteitsbewustzijn te bevorderen. Dit zorgt ervoor dat het onderwerp integriteit levend blijft, maar zorgt er ook voor dat er een cultuur gecreëerd wordt waarin het bespreken van integriteitsdilemma's een onderdeel wordt van de dagelijkse gang van zaken. Je kunt als medewerker zelf ook een integriteitsdilemma aankaarten, waar je graag over zou willen sparren in je team.

Daarnaast komt het onderwerp integriteit regelmatig terug in de Infomail en op intranet. Bij deze tools wordt de afdeling Communicatie betrokken. De bij de afdeling aanwezige kennis en kunde kan goed van pas komen. Het gaat erom medewerkers enthousiast en belangstellend te maken voor het onderwerp integriteit.

Integriteitselementen

Een integriteitsbeleid omvat meerdere elementen. De elementen die een onderdeel vormen van dit integriteitsbeleid worden hieronder benoemd en worden afzonderlijk uitgewerkt in de volgende hoofdstukken:

- Werving en selectie
- Ambtseed of belofte
- Gedragscode
- Klokkenluidersregeling (aparte regeling)
- Omgangsvormenbeleid (aparte regeling)

1. Werving en selectie

In de werving en selectie besteedt de gemeente Heerde aandacht aan integriteit, bijvoorbeeld via het controleren van originele diploma's en getuigschriften en het eventueel nagaan van referenties. Voor indiensttreding is het vereist dat iedere medewerker een recente Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) versterkt als bedoeld in de Wet Justitiële en Strafvorderlijke Gegevens. Integriteit kan tijdens selectiegesprekken aan de orde komen via het voorleggen van integriteitsdilemma's. Het beleid wordt verder tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek toegelicht aan nieuwe medewerkers. Ook wordt aangegeven dat zij -als onderdeel hiervan- de eed/belofte moeten afleggen.

Medewerkers die geen dienstverband hebben bij de gemeente Heerde nemen kennis van het integriteitsbeleid en tekenen de integriteitsverklaring.

2. Ambtseed of -belofte

Op basis van de AW2017 moeten alle nieuwe medewerkers de eed of belofte afleggen. Na het afleggen van de eed of belofte ondertekenen de medewerker en de afnemer (burgemeester) van de eed of belofte een formulier. Dit formulier wordt opgenomen in het personeelsdossier. Medewerkers die niet in dienst zijn bij gemeente Heerde, zoals inhuurkrachten en stagiaires, ondertekenen een integriteitsverklaring. Daarin staat dat zij de integriteitsregels zullen naleven.

De ambtseed is hét moment om het integriteitsbeleid opnieuw onder de aandacht te brengen van nieuwe medewerkers. Een goed moment hiervoor is tijdens de introductie van nieuwe medewerkers. De afname van de ambtseed wordt dan voorafgegaan door een korte toelichting op het integriteitsbeleid van de gemeente Heerde. De manier waarop de gemeente Heerde omgaat met dilemma's op het gebied van integriteit staat daarbij centraal. De nieuwe medewerkers zullen door de toelichting op het integriteitsbeleid een beter beeld krijgen van hun bijzondere positie als ambtenaar. Na de toelichting spreken de nieuwe medewerkers ten overstaan van de (loco)burgemeester de ambtseed of -belofte uit en ondertekenen de integriteitsverklaring.

De integriteitsverklaring heeft tot doel dat de medewerker zich bewust is van zijn positie en dat hij belooft zich daarnaar te gedragen. Hiertoe verklaart de medewerker het volgende:

'Ik ben in mijn contacten met burgers, klanten en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties een integere, zorgvuldige en betrouwbare vertegenwoordiger van de gemeente Heerde.

Ik voorkom dat mijn gedrag het aanzien van de gemeente Heerde schaadt. Ik ben mij ervan bewust dat ik geen geschenken of gunsten mag accepteren, dat ik de vertrouwelijke informatie die ik in mijn werk krijg alleen voor dat werk mag gebruiken, dat ik zorgvuldig zal omgaan met gemeentelijke eigendommen, dat ik mij houd aan de normen van fatsoenlijk gedrag en dat ik geen nevenfuncties vervul die het belang van de gemeente Heerde kunnen schaden.'

Deze tekst wordt voorgelezen door de burgemeester, waarop de bevestiging van de medewerker volgt met de keuze uit de volgende bekrachtigingformule:

- *Zo waarlijk helpe mij God almachtig*
- *Dat verklaar en belooft ik!*

Vervolgens tekent de medewerker de ambtverklaring.

3. Gedragscode

In deze gedragscode vinden medewerkers kaders met praktijkvoorbeelden. Ze laten zien hoe integriteit in ons werk, dus ook in het werk van de individuele medewerker, terugkomt. De voorbeelden zijn ook bedoeld om medewerkers aan het denken te zetten: Waar loop jij in je werk tegenaan en hoe ga je daarmee om? Welke afwegingen maak je bij het nemen van een beslissing? En hoe doen je collega's dat en waarom?

Medewerkers kunnen de voorbeelden dus ook gebruiken om - samen met collega's - eens kritisch te kijken naar wat hij doet en waarom hij dat doet.

Giften, relatiegeschenken en uitnodigingen

Waardering van de burger, de instelling of het bedrijf voor geleverde diensten en producten door de gemeente Heerde is een van de doelen waarnaar onze organisatie streeft. Wanneer deze waardering wordt gegeven in de vorm van geld of materiele tegenprestaties, stelt de gemeente Heerde daar voorwaarden tegenover. Er wordt namelijk iets gedaan of nagelaten waardoor direct of indirect financiële of andere voordelen worden verworven. Onder dit gedrag verstaan we ook het gebruiken van kennis of macht om voor zichzelf of anderen gunsten van derden los te krijgen. Ook voor uitnodigingen voor werkbezoeken, diners en excursies is het belangrijk om terughoudend te zijn.

Medewerkers moeten dergelijke situaties dus altijd overleggen met hun manager om te komen tot een juiste afweging tot het al of niet aannemen van giften, relatiegeschenken en/of uitnodigingen. Door openheid van zaken te geven kun je als medewerker nooit in een positie komen waarbij je integriteit in twijfel wordt getrokken. Waar grenzen liggen wordt in afstemming met het mt en de eigen manager bepaald.

Er is een uitnodiging voor een etentje bij de oplevering van een project door de aannemer. Een sober etentje wordt voorgesteld, maar bij aanvang blijkt dit toch uitgebreider te zijn. Hoe reageer je?

Nevenfuncties

Het vervullen van nevenwerkzaamheden wordt door de gemeente Heerde gestimuleerd als het de verdere professionele ontwikkeling van de persoon op welk vlak dan ook verder kan brengen.

Er zijn echter situaties waarin nevenwerkzaamheden kunnen leiden tot belangenverstrengeling met je werk binnen de gemeente Heerde. Het is daarom dan ook verboden een nevenbetrekking te aanvaarden of nevenwerkzaamheden te vervullen als dit schadelijk kan zijn voor een goede functie vervulling of het goed functioneren van de openbare dienst. Bij twijfel stem je af met je manager en moet er een college besluit genomen.

Wanneer de nevenwerkzaamheden niet in direct verband staan met de vervulling van de functie of op een andere manier de gemeentelijke belangen kunnen raken is het ook wenselijk dat je dit bespreekt met je manager. Simpelweg omdat je als medewerker niet altijd kan inschatten of het schadelijk kan zijn voor goede functie vervulling of het goed functioneren van de openbare dienst. Gemaakte afspraken kunnen vervolgens worden vastgelegd.

Gebruik van gemeentelijke voorzieningen, faciliteiten en middelen

Het gebruikmaken van gemeentelijke voorzieningen en faciliteiten voor privédoeleinden is in principe niet toegestaan. Het kan echter voorkomen dat de situatie dusdanig is dat het gebruik van faciliteiten en materialen voor privédoeleinden en het goed werknemerschap niet strijdig zijn. Lang privébellen in het bijzijn van je collega's, waarbij je het uitvoerig over je privésituatie hebt, is niet passend. Maar even naar huis bellen wanneer er een ziek kind aan de zorg van de oppas is toevertrouwd is geen enkel probleem. Alles daartussenin is grijs gebied en kan leiden tot een dialoog. Vanwege transparantie en verantwoording is het verplicht in dergelijke gevallen afspraken te maken wat wel en wat niet kan. Onderwerpen waarvoor dit al gebeurd is en waarvoor de gemeente Heerde al beleid heeft bepaald is de Privacyregeling e-mail en internetgebruik en het beleid Misbruik en Oneigenlijk gebruik 2020. Het M&O beleid is een uiteenzetting van belangrijke uitgangspunten van de gemeente Heerde om misbruik en oneigenlijk gebruik te bestrijden.

Je werkt op de gemeentewerf. Er komen soms collega's langs die gereedschap meenemen voor persoonlijk gebruik tijdens het weekend. Ze brengen het op maandagochtend weer netjes terug. Vind jij dat collega's gereedschap mogen lenen?

Inkoop en aanbestedingen

Medewerkers maken regelmatig zakelijke afspraken met andere overheden, bedrijven en instanties en dergelijke. Op dit soort momenten is de integriteit van de medewerker kwetsbaar. Beleid inzake dit onderwerp is nader uitgewerkt in het "Inkoopbeleid ISNV".

Vertrouwelijke informatie

Om te voorkomen dat er vertrouwelijke informatie naar buiten lekt, moeten medewerkers zorgvuldig met deze informatie omgaan. Informatie die niet openbaar is, wordt niet naar buiten gebracht. Je zorgt er als medewerker voor dat stukken met vertrouwelijke informatie goed worden opgeborgen wanneer je je werkplek verlaat, dat je je computer correct vergrendeld en je wachtwoord geheimhoudt. Je respecteert de privacy van cliënten, zakelijke relaties en collega's en raadpleegt alleen bestanden die functioneel van aard zijn. Je bent je ervan bewust dat informatie die via e-mail of internet verspreid wordt relatief eenvoudig toegankelijk is voor derden. Voor verdere gedragsrichtlijnen inzake het vertrouwelijk omgaan met informatie wordt verwezen naar wetten en voorschriften in het kader van de wet Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA), de Wet Persoonsregistratie (WPR) en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Onze gemeente start binnenkort een aanbestedingsprocedure bij uitzendbureaus voor de inhuur van uitzendkrachten. Verschillende bureaus sturen kleine cadeautjes onder de vijftig euro. Wat doe je?

Omgangsvormen

Van medewerkers van de gemeente Heerde wordt er verwacht dat ze elkaar met respect behandelen en elkaar in hun waarde laten. Je hebt oog voor elkaars kwaliteiten en stimuleert elkaar tot het inzetten daarvan in het werk. Je vermijdt in de omgang met elkaar vormen van ongewenst gedrag. Daarbij moet je denken aan grensoverschrijdend gedrag, zoals verbaal of fysiek geweld, discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie.

We zijn ons ervan bewust dat iedereen de werkelijkheid door zijn eigen bril ziet en dat dat er gemakkelijk toe kan leiden dat je andermans gedrag veroordeelt of dat er meningsverschillen ontstaan. Door met

elkaar te praten kan er duidelijkheid ontstaan en kunnen geschillen worden opgelost. Beleid inzake dit onderwerp is nader uitgewerkt in de het Omgangsvormenbeleid 2022.

Op je werkplek worden regelmatig grapjes gemaakt ten koste van een bepaalde groep (bv. vrouwen/werklozen/homo's). Wat doe je?

Mocht je te maken krijgen met ongewenste omgangsvormen, dan kun je contact opnemen met de vertrouwenspersoon van ArboNed. Dit is Marijke Beerlage (06-20612235). Zij is ook bedrijfsmaatschappelijk werker.

Social media

Door de digitale media, zoals bijvoorbeeld Facebook, Twitter en LinkedIn, is de beheersbaarheid van de communicatie sterk veranderd. Iedereen kan genoegens of ongenoegens uiten. Voor medewerkers is het van belang dat ze zich ervan bewust blijven dat ze ook ambassadeur zijn van de gemeente Heerde.

Bij het plaatsen van een bericht, filmpje of foto is het belangrijk om helder te maken of je een persoonlijk standpunt ventileert of een officieel standpunt vanuit de gemeente. Bedenk dat het publiekelijk stelling nemen tegen een onderwerp mogelijk in tegenspraak is met de belangen van de gemeente. Dit kan een conflict veroorzaken, met alle gevolgen van dien.

Medewerkers moeten daarom verstandig en correct omgaan met digitale media: je mening geven mag natuurlijk, maar laat je hierbij niet ongenueanceerd of onbehoorlijk uit over de gemeente, je werk of collega's. Social media is namelijk voor iedereen openbaar. Wees je er dus van bewust dat je geen controle hebt over de verspreiding van informatie die jij via social media publiceert. Pas vooral op met het geven van informatie over plannen en stukken die nog niet 'definitief' zijn. Doordat de berichten op social media vaak kort en krachtig zijn, verliest het oorspronkelijke bericht snel de noodzakelijke nuanciering. Laat onderwerpen van gevoelige of omstreden aard over aan de afdeling Communicatie en vermijd de verleiding om zelf (impulsief) te reageren.

Zorgvuldigheidseisen gelden ook in privétijd en privéomgeving

Door de mogelijkheid tot thuiswerken loopt privé en werk meer door elkaar dan ooit. Afspraken over geheimhouding en omgaan met informatie, gebruik van bedrijfsmiddelen, voorkomen van belangenverstrengeling en omgaan met anderen gelden ook in privétijd, privéomgeving en openbare ruimtes.

Als de medewerker thuis of in de openbare ruimte werkt, moet hij bijvoorbeeld zeker weten dat de server en netwerkverbindingen voldoen aan de gemeentelijke veiligheidseisen: je bent en blijft altijd verantwoordelijk voor het gebruik van bedrijfsmiddelen, ook als je ze thuis gebruikt. Daarnaast kunnen medewerkers bijvoorbeeld niet alles wat ze meemaken op of in het werk, thuis of op een feestje vertellen.

Op het familiefeest wordt flink afgegeven op één van onze wethouders. Vervolgens wil iedereen jouw mening.

Wat doe je?

4. Wetgeving en sanctiemogelijkheden integriteitsbeleid

En wat als het dan toch onverhoopt misgaat en er sprake is van een integriteitsschending? Als een medewerker de integriteits- en gedragsregels overtreedt of anderszins niet integer werkt, wordt dit beschouwd door de gemeente Heerde als een tekortkoming in het nakomen van de plichten die de arbeidsovereenkomst of andersoortige rechtsverhouding de medewerker oplegt. Staat het vast dat het gaat om een overtreding van de gedragscode en/of dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten? Dan gaat gemeente Heerde over tot een (disciplinaire) maatregel, variërend van bijvoorbeeld het geven van een officiële waarschuwing tot indiening van een verzoek bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan wel ontslag op staande voet.

Overtreding van de gedragscode kan dus leiden tot ontslag. Bij een strafbaar feit volgt er aangifte bij de politie volgens het BW (Burgerlijk Wetboek). Tegelijk met het disciplinaire onderzoek kan er dan een strafrechtelijk onderzoek volgen. De ambtenaar krijgt van de rechter de straf opgelegd die volgt uit het strafrecht.

Alle opgelegde (disciplinaire) sancties worden opgenomen in het personeelsdossier.

5. Slot

Als medewerkers vragen hebben over het integriteitsbeleid, kunnen ze contact opnemen met P&O. Ook suggesties voor verbeteringen zijn zeer welkom, evenals leuke ideeën om integriteit onder de aandacht te brengen. Een verbetering kan betekenen dat de gedragscode voor alle medewerkers een prettiger hulpmiddel wordt. Ook zijn er voortdurend ontwikkelingen binnen en buiten onze organisatie die wellicht vragen om aanpassingen van de gedragscode. Zo kunnen we samen verantwoordelijkheid nemen voor een integere organisatie waar burgers vertrouwen in hebben. De integriteit van de gemeente wordt bepaald door de integriteit van haar medewerkers. Wij geven elkaar daarin het goede voorbeeld, zodat het publiek het vertrouwen in ons behoudt als ambtenaar en als gemeente.

Bijlagen

Bijlage A: Integriteitsverklaring

In het kader van het integriteitsbeleid is de ambtenaar verplicht een integriteitsverklaring te ondertekenen. Voor nieuw personeel geschiedt dit bij de aanstelling. De tekst van deze verklaring luidt:

INTEGRITEITSVERKLARING

“Hierbij verklaart ondergetekende kennis te hebben genomen van de regels met betrekking tot integriteit zoals vastgelegd in de toepasselijke (wettelijke en rechtspositionele) bepalingen en het integriteitsbeleid van de gemeente Heerde, welke laatste aan de ambtenaar is uitgereikt.

Ondergetekende verklaart zich te zullen houden aan deze regels en zich te gedragen volgens het integriteitsbeleid van de gemeente Heerde. Ondergetekende verklaart voorts zich steeds als een goed werknemer te zullen gedragen.

Datum:

Plaats:

Medewerker:

Handtekening:

Ondergetekende heeft ten overstaande aan de burgemeester van de gemeente Heerde op [datum] de belofte \ ambtseed afgelegd

Burgemeester:

Medewerker:

Bijlage B: Formulier eed of belofte

In het kader van het integriteitsbeleid is de ambtenaar verplicht de eed of belofte af te leggen. De tekst van de eed of belofte luidt:

Ik ben in mijn contacten met burgers, klanten en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties een integere, zorgvuldige en betrouwbare vertegenwoordiger van de gemeente Heerde. Ik voorkom dat mijn gedrag het aanzien van de gemeente Heerde schaadt. Ik ben mij ervan bewust dat ik geen geschenken en gunsten mag accepteren, dat ik de vertrouwelijke informatie die ik in mijn werk krijg alleen voor dat werk mag gebruiken, dat ik zorgvuldig zal omgaan met gemeentelijke eigendommen, dat ik mij houd aan de normen van fatsoenlijk gedrag en dat ik geen nevenfuncties vervul die het belang van de gemeente Heerde kunnen schaden.

Ondergetekende verklaart zich te zullen houden aan deze regels en zich te gedragen volgens het integriteitsbeleid van de gemeente Heerde. Ondergetekende verklaart voorts zich steeds als een goed werknemer te zullen gedragen.”

Datum:

Plaats:

Ondergetekende heeft ten overstaande aan de burgemeester van de gemeente Heerde op de belofte \ ambtseed **(1) (Doorhalen wat niet van toepassing is)** afgelegd

Burgemeester:

Ambtenaar: