

## Integriteitsbeleid Veiligheidsregio Utrecht

Artikel 125quater Ambtenarenwet stelt dat de VRU een integriteitsbeleid heeft waar een gedragscode onderdeel van uit maakt. Dit om te kunnen sturen op het 'goed ambtelijk handelen' en om het 'integriteitsbewustzijn' te bevorderen. Een deel van deze regels over gedrag staat uitgewerkt in hoofdstuk 15 CAR. Een gedragscode geeft nadere toelichting op deze artikelen en geeft daarnaast richtlijnen over gedrag als het gaat om discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten.

Het verbinden van alle regelingen die te maken hebben met het zich 'gedragen als een goed ambtenaar betaamt' gebeurt onder de kapstok 'Integriteitsbeleid'. De volgende regelingen van de VRU zorgen samen dat er duidelijk is wat gewenst gedrag is, hoe we daarmee om gaan en bij wie of welke instantie je als medewerker terecht kunt met vragen of meldingen van incidenten met ongewenst gedrag, in de verschillende vormen.

Het integriteitsbeleid van de VRU bestaat uit:

- de gedragscode;
- de regeling 'afleggen eed of belofte VRU';
- de klachtenregeling ongewenst gedrag;
- de regeling vertrouwenspersoon;
- de regeling melden vermoeden misstand (klokkenluidersregeling).

### Invoering en borging

Het integriteitsbeleid wordt gedeeld met de medewerkers via verschillende communicatiekanalen. Het doel van deze communicatie is steeds het onderhouden van het bewustzijn bij medewerkers wat het betekent om integer te handelen.

### Handhaving

Gemaakte afspraken en regelingen over integriteit moeten worden nageleefd door alle medewerkers van de VRU. Als een medewerker de regelingen overtreedt of anderszins niet integer werkt, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim. Ook gedragingen in privétijd kunnen plichtsverzuim opleveren. Het moet dan gaan om gedrag waardoor het aanzien van de VRU wordt geschaad of waardoor diens integriteit, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, in het geding is. Dit kan een disciplinaire straf tot gevolg hebben.

De gekozen maatregel is vanzelfsprekend afhankelijk van de ernst en omvang van de schending van de regelingen. Wanneer het gaat om overtreding van de wet, doet de VRU aangifte bij de politie. Het gaat dan om een strafbaar feit, dat beoordeeld moet worden door het Openbaar Ministerie.

### Evalueren

De VRU evalueert het integriteitsbeleid en de onderliggende gedragscode en bespreekt dit met de ondernemingsraad. Dit kan aanleiding zijn tot het bijstellen van het beleid.



# Gedragcode VRU

## Zo doen we dat bij de VRU!

Alle medewerkers worstelen wel eens met de vraag of ze caedaus van relaties mogen aannemen. Het kan verleidelijk zijn om in het weekend even de auto op de post te wassen. Daarnaast vinden we het ook vervelend als 'collega's' negatief in het nieuws komen.

Om beter en bewust met dit soort integriteitsvragen te kunnen omgaan heeft de VRU deze gedragscode ingevoerd. Deze is onderdeel van het integriteitsbeleid, waartoe ook de ambtseede behoort. In de ambtseede zweren (of beloven) nieuwe medewerkers zorgvuldigheid, onkreukbaarheid en betrouwbaarheid. De VRU-gedragscode geeft weer wat dit concreet voor de medewerker betekent. Daarnaast staan er regels in die aangeven wat kan en wat niet kan en wat ongewenst gedrag kan zijn.

Integriteit is niet slechts een simpel setje regels waaraan de medewerkers zich moeten houden. Het gaat verder: integriteit ligt besloten in de houding en het gedrag van mensen. Het gaat om normen en waarden.

De regels in de VRU-gedragscode gelden voor alle medewerkers van de VRU: ambtenaren en vrijwilligers. Waar in de gedragscode wordt gesproken over de medewerker(s), worden zowel ambtenaren als vrijwilligers bedoeld. Het dagelijks bestuur (DB) en het algemeen bestuur (AB) hebben een specifieke gedragscode: zij zijn politieke ambtsdragers.

Naleven van de regels uit deze gedragscode ligt natuurlijk in de eerste plaats bij elke medewerker zelf. Met elkaar bespreken wat je ziet gebeuren kan zorgen dat vervelende situaties worden voorkomen. Lukt het niet om een situatie zelf bespreekbaar te maken, dan kun je ook altijd terecht bij jouw leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon als het gaat om een vermoeden van een misstand.

Naast het naleven van de in deze gedragscode gestelde regels, moet je je natuurlijk ook gewoon aan de wet houden. Van strafbare feiten wordt aangifte gedaan bij de politie. Ander normoverschrijdend gedrag kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

### Houding en gedrag

Je ontvangt in de kerstperiode een relatiegeschenk van een burger of een bedrijf. Een collega gebruikt de kopieermachine van de VRU om het 20 bladzijden tellende werkstuk van een familielid in zeventvoud te kopiëren. Een hoogwerker van de VRU wordt een uurtje in het weekend gebruikt om die grote boom uit de tuin te takelen.

Op zich zijn dit geen wereldschokkende zaken: in het bedrijfsleven worden zulke 'voordelen' voor werknemers niet zelden

als gebruikelijk en normaal ervaren. Het verschil is echter dat de VRU een overheidsinstantie is, betaald door en werkend voor de burger. Van de VRU mag worden verwacht dat ze bij de uitvoering van haar overheidstaak verantwoord omgaat met de belastinggelden. Onpartijdigheid is daarbij vanzelfsprekend. Terecht dus dat aan de integriteit van de overheid zware eisen worden gesteld.

Deze gedragscode biedt de gehele VRU regels voor een aantal concrete situaties. Onvermijdelijk zullen er in de praktijk steeds weer nieuwe, concrete discussiepunten ontstaan. Dat is ook niet erg, zolang de discussies maar tijdig en open worden gevoerd. Bespreekbaarheid van integriteitsvraagstukken en een open en eerlijke communicatie tussen collega's en met leidinggevenden is een must. Hanteer daarom als vuistregel: je zit fout zit als je het niet meer aan je collega's durft te vertellen.

Met als belangrijkste aanbeveling: bij twijfel, altijd overleggen met collega's en leidinggevende.

*Ik ben loyaal ten opzichte van de bestuursorganen van de Veiligheidsregio Utrecht en het door hen vastgestelde beleid*

### Eigen verantwoordelijkheid

Er is in de gedragscode geprobeerd een balans te vinden tussen regels en de zogenoemde grijze gebieden die niet goed in regels zijn te vangen. Er zijn immers altijd situaties te bedenken die niet volledig volgens vaststaande regels zijn op te lossen. Maar, of er nu regels over zijn of niet, iedere medewerker heeft als het om integriteit gaat zijn eigen verantwoordelijkheid. Met andere woorden, de integriteit van de organisatie wordt bepaald door de integriteit van haar medewerkers. Wij geven elkaar daarin het goede voorbeeld! Zeker van leidinggevenden wordt verwacht dat zij het goede voorbeeld geven.

*Ik zal me een zelfstandig oordeel vormen over de morele juistheid van mijn handelen*

### Zweren of beloven

Het staat medewerkers vrij om al naar gelang hun gelovigheid te kiezen tussen de eed of de belofte. In de ambtseede zweren of beloven medewerkers trouw aan de Koning en zweren of beloven ze de Grondwet te eerbiedigen. Wie zweert legt de eed af en sluit deze af met een plechtig: 'Zo waarlijk helpe mij God Almachtig. Wie de belofte aflegt zegt aan het slot: 'dat verklaar ik en belooft ik!'

# VRU-Gedragscode

De gedragscode van de VRU is ondergebracht in 17 aandachtspunten. Deze geven een beeld van de normen en waarden op het gebied van de integriteit van medewerkers van de VRU. Het feit dat er regels zijn, betekent helaas niet dat alle gevallen in de praktijk altijd gelijke uitkomsten kennen. Zo werkt dat niet met dit soort regels. Het is dus de kunst om per situatie je gezond verstand te gebruiken. Neem bij vragen of onduidelijkheden contact op met je leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

## 1. Discriminatie

*Art. 1 Grondwet: Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

Iedereen verdient het dat er respectvol met hem of haar wordt omgegaan. We behandelen elkaar eerlijk en zorgvuldig, handelen doordacht en zullen in de omgang met elkaar en bij de uitvoering van onze taken niet discrimineren.

Discriminatie in de zin van het werkelijk achterstellen, anders behandelen of uitsluiten van iemand vanwege zijn sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, leeftijd, religie, levensovertuiging, gender, afkomst, handicap of in algemene zin omdat iemand anders is dan jij, is ongewenst gedrag. 'Anderen' betekent iedereen waar je vanuit jouw functie contact mee hebt. Dat kunnen collega's zijn, maar ook burgers, leveranciers en andere samenwerkingspartners.

*Iedereen is anders en heeft andere talenten en overtuigingen. Juist door die verschillen presteren wij beter!*

## 2. Pesten

Iedereen die werkt bij de VRU moet zich prettig en veilig kunnen voelen op het werk. Daarom pesten en treiteren we elkaar niet. Wie gepest wordt, voelt zich niet meer prettig op het werk, wordt bang en voelt zich onzeker.

Plagen kan één keer leuk zijn. Maar als het vaker gebeurt kan het heel vervelend worden. Vervelende en kleinerende opmerkingen en handelingen tegenover steeds dezelfde persoon maken, die op een gegeven moment niet (meer) in staat is zichzelf goed te verdedigen en daar last van ondervindt, kan gewoon niet. Ook het structureel negeren van iemand kan hieronder worden verstaan. Roddelen, pesten en treiteren hebben een negatief effect op de werksfeer, het onderling vertrouwen en de werkmotivatie.

## 3. Seksuele intimidatie

Binnen de VRU is geen plek voor seksuele intimidatie. Het is lastig om te omschrijven wanneer er sprake is van seksuele intimidatie, maar uitgangspunt is dat seksuele intimidatie elke vorm van seksueel gedrag omvat dat iemand als ongewenst of gedwongen ervaart. Het gaat er dus niet om hoe iemand het bedoelt, maar om hoe de ander het ervaart. Het kan zijn dat de 'pleger' zich niet bewust is van het ongemak dat hij de ander bezorgt.

Het is daarnaast een misverstand te veronderstellen dat bij seksuele intimidatie altijd sprake zou moeten zijn van intimiteiten of fysiek contact. Bij (seksuele) intimidatie kunnen de persoonlijke omstandigheden, zoals de leeftijd van de geïntimideerde, eerdere ervaringen, de mate waarin iemand er met anderen over kan praten, de opvoeding en de cultuur, een grote rol spelen. Wat voor een collega van twintig jaar oud in de eerste werkring zeer intimiderend kan werken, heeft soms geen enkele invloed op de ervaren collega met dertig dienstjaren.

## *Ik zal zorgvuldig omgaan met informatie*

### 4. Omgaan met vertrouwelijke gegevens en datalekken

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht en onze rechtspositie geldt voor alle medewerkers (ook externen) de geheimhoudingsplicht. Deze geheimhouding is nodig omdat medewerkers van de VRU toegang hebben tot veel informatie, ook vertrouwelijke informatie. Informatie kan politiek gevoelig, of privacygevoelig zijn. Het is de bedoeling dat zulke informatie bij medewerkers veilig is. Daarom is er de geheimhoudingsplicht. De geheimhoudingsplicht blijft ook na uitdiensttreding gelden.

Dit betekent niet alleen dat er geen vertrouwelijke informatie 'gelekt' wordt, maar ook dat informatie niet rondslingert of je anderen daartoe toegang verschaft. Dit vereist een zorgvuldige omgang met informatie en informatiedragers (zoals tablet, smartphone, usb-stick) en dat rekening gehouden wordt met specifieke (informatie)beveiligingsregels. Bewustzijn van de risico's, letten op je spullen en let op je woorden; wat vertel je thuis over het werk? Wie kan je horen als je over het werk praat? Wie kan er meekijken op jouw scherm als je in de trein of op een openbare plek zit te werken? Wie heeft er toegang tot je computer, je tablet of je smartphone van het werk? Ligger er vertrouwelijke stukken op je bureau?

Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van kracht. Hierdoor moeten we (nog) zorgvuldig(er) omspringen met het gebruiken en bewaren van persoonsgegevens. Als persoonsgegevens in handen komen van iemand die deze niet mag hebben, is er sprake van een datalek. Hiervoor is een meldprocedure. Deze meldprocedure en meer informatie over datalekken vind je via deze link [link](#) op intranet. Je kunt met vragen ook terecht bij [privacy@vru.nl](mailto:privacy@vru.nl). Oneigenlijk gebruik van kennis die de medewerker in de functie opdoet is niet toegestaan.

Bij contacten met de pers wordt verwacht dat de medewerker zich realiseert welke externe impact uitlatingen kunnen hebben. Overleg altijd van tevoren met je leidinggevende en met de afdeling Communicatie.

Ga je uit dienst, dan zijn de gegevens die je voor je functie hebt verzameld van de werkgever en mogen dus niet meegenomen worden. De geheimhoudingsplicht blijft ook na uitdienst gaan van kracht.

### 5. Privégebruik van de digitale devices en diensten

Hierbij moeten we bijvoorbeeld denken aan privégebruik onder werktijd van de computer, het internet en de emailservice en ook aan het kopiëren van software en verspreiden van teksten en plaatjes voor privédoeleinden. Het privégebruik in werktijd van de computer, internet, e-mail en sociale media is

in beperkte mate toegestaan. In de pauze even een kwartiertje op internet zoeken naar privé-informatie is geen probleem. Maar urenlang onder werktijd surfen naar vakantie websites kan niet. Voor het grijze gebied daartussen is geen harde regel te geven: een discussie tussen collega's, bijvoorbeeld tijdens het werkoverleg, kan hier verhelderend werken.

Het is uitdrukkelijk niet toegestaan via het VRU computernetwerk teksten en plaatjes te downloaden of te verspreiden die kwetsende humor, kwetsende teksten, porno of (extreme) politieke uitingen bevatten of die kunnen aanzetten tot haat en/of geweld. Hiertegen zal na ontdekking direct worden opgetreden.

En natuurlijk is het illegaal kopiëren van software uit den boze: dit is gewoon diefstal en dus een strafrechtelijk delict. Verschillende instanties voeren hierop ook in toenemende mate controles uit. Niet doen dus.

Voor het gebruik van communicatiemiddelen en internet op de werkplek zijn gedetailleerde regels opgesteld. Het gaat te ver deze regels (met een deels technisch karakter) in deze brochure integraal weer te geven. Ze zijn (uiteraard) te vinden op het intranet.

Het gebruik van de kopieermachine en de printer voor privédoeleinden is in bescheiden mate toegestaan. Het is onzin om voor een paar privékopietjes naar de supermarkt te moeten. Wordt het duidelijk meer, dan is het tijd om naar een reprowinkel te gaan. Omvangrijke privéwerkstukken in veelvoud afdraaien kan niet. Ook hier geldt weer dat er geen scherpe grens is te trekken. Overleg met leidinggevende of collega's biedt in de praktijk een goed houvast. Voor telefoongebruik, ook voor de GSM 'van de zaak', geldt hetzelfde principe: beperkt privégebruik is toegestaan.

#### 6. Gebruik van VRU-eigendommen thuis

Het is niet toegestaan thuis voor privédoeleinden gebruik te maken van VRU-eigendommen en eigendommen van externe opdrachtgevers of opdrachtnemers, zoals gereedschappen en auto's. Er kan een uitzondering worden gemaakt als er een duidelijke en voor iedereen binnen de afdeling kenbare uitleenregeling geldt.

Gebruik van VRU-eigendommen bij het uitvoeren van nevenwerkzaamheden voor derden mag nooit. Het thuis gebruiken van VRU-eigendommen om er daar voor de VRU mee te kunnen werken is uiteraard wel toegestaan. Een bescheiden privégebruik van kantoormaterialen thuis (bijvoorbeeld een pen) is evenmin een probleem. Een pak kopieerpapier meenemen voor privéprintjes thuis gaat echter weer te ver.

Voor medewerkers van de VRU die voor hun werk verschillende locaties moeten bezoeken, beschikt de VRU over poolauto's. Deze auto's zijn na reservering voor iedereen te gebruiken, wanneer het openbaar vervoer of de fiets zich niet lenen om naar een werkafpraak te gaan. Het is uiteraard niet toegestaan om deze poolauto's privé te gebruiken. Voor het naar school brengen van de kinderen op weg naar werk, even snel boodschappen doen uit werk of overige soortgelijke situaties, heb je een ander vervoersmiddel nodig!

#### 7. Privé-activiteiten in de tijd van de baas

Ook hier geldt weer dat activiteiten in bescheiden mate zijn toegestaan. Het is algemeen aanvaard dat een medewerker af en toe telefonische contacten heeft met bijvoorbeeld privé-

veranciers (van bijvoorbeeld de nieuwe keuken) of –reparateurs (van zoiets als de kapotte wasmachine). Het uitoefenen van eigen bedrijfsactiviteiten in de tijd en met middelen van de VRU is uiteraard niet toegestaan.

Het door medewerkers van de VRU tijdens werktijd laten verichten van diensten in de privésfeer is ook over de grens.

#### 8. Nevenwerkzaamheden

De lijn is helder: de medewerker dient - betaalde of onbetaalde – nevenwerkzaamheden op te geven. Uitdrukkelijk geldt hierbij: ook bestuursfuncties worden als nevenwerkzaamheden aangemerkt. Toestemming voor nevenwerkzaamheden wordt geweigerd als er sprake is van belangenverstrengeling of belangenconflicten of als (naar buiten toe) de indruk kan ontstaan dat de eigen taak niet langer zorgvuldig kan worden uitgevoerd. Ook is het denkbaar dat de nevenwerkzaamheden zo omvangrijk zijn dat de combinatie met de eigen taak tot praktische problemen zal leiden. In overleg zijn er echter mogelijkheden. Ook hier geldt dat openheid essentieel is. Een voorbeeld van wat niet kan: een bouwkundig tekenaar adviseert derden bij het indienen van een vergunningsaanvraag en beoordeelt vervolgens deze aanvraag zelf. Wat kan wél? Een technisch medewerker werkt, met schriftelijke toestemming, bij een garage een paar uur per week als monteur.

#### 9. Aannemen van geschenken

Bedrijven en burgers laten nogal eens hun waardering blijken voor de contacten met de medewerkers via het geven van cadeaus. Op zich is daar niets mis mee. Integendeel zelfs, zo lijkt het: tevreden klanten, wie wil dat nu niet? In sommige delen van het bedrijfsleven is dit een normale gang van zaken. Maar wij zijn nu eenmaal een overheidsorganisatie.

Tot elke prijs moet worden voorkomen dat ook maar de indruk ontstaat dat het geven van een geschenk leidt tot bevoorrechtiging van de gulle gever. Als handhaver van regelgeving en controleur op de naleving ervan is het aannemen van geschenken van te controleren bedrijven in ieder geval uitgesloten.

Aan de andere kant kan het consequent weigeren van elk relatiegeschenk als een belediging worden ervaren. De gever van minder kostbare geschenken (zoals kerstrelatiegeschenken of de cadeaubon na het houden van een lezing) heeft in de regel niet de uitdrukkelijke bedoeling een bevoorrechte positie te verkrijgen. Van het weigeren kan de vervelende suggestie uitgaan dat deze kwalijke bedoeling bij de gever vermoed wordt.

Daarom is gekozen voor de middenweg. Het aannemen van geschenken is toegestaan tot een waarde van 50 euro per geschenk. Voorwaarde is wel dat het geschenk wordt aangemeld bij de direct leidinggevende. Het cadeau wordt vervolgens ingeleverd bij de managementassistent van de algemeen directeur en wordt rond de jaarwisseling verloot onder alle medewerkers van de VRU.

Dit om te voorkomen dat de verdeling erg onevenwichtig wordt. Het ontvangen van geschenken of diensten op het privéadres mag daarom niet. Ook het aannemen van geld is uitdrukkelijk niet toegestaan.

*Ik zal mij ook voor het overige als een goed ambtenaar en volgens de geldende normen op het gebied van integriteit gedragen*

Het bovenstaande is een vuistregel. Het is bijvoorbeeld in onderhandelingsituaties goed mogelijk dat het accepteren van elk geschenk verkeerde verwachtingen wekt over de uitkomst. Het is in zo'n geval verstandig geen enkel geschenk te accepteren.

Ook hier geldt weer: bespreek de zaak open met collega's en je leidinggevende en minimaliseer daarmee het risico op vervelende consequenties – voor jezelf en de VRU. Per cliënt of functie kunnen afwijkende regels gelden. Informeer daarnaar bij je leidinggevende.

#### 10. Diners, lunches en borrels

Het is mogelijk om met externe relaties in overlegsituaties gezamenlijk de lunch of het diner te gebruiken. Het is daarbij niet normaal dat de externe partij dan altijd betaalt. Er moet hierin een evenwicht zijn. Het laten sponsoren van afdelingsborrels en –uitjes door derden kan niet. Dit geeft al snel weer de indruk van belangenverstremming.

#### 11. Het gebruik van kortingsregelingen

Vaak krijgt de VRU, als grote klant, inkoopvoordelen van leveranciers. Het is niet de bedoeling dat medewerkers deze voordelen ook privé genieten. Dit kan leiden tot belangenverstremming. En zelfs maar de schijn van belangenverstremming is voor een overheidsorganisatie al schadelijk. Immers, een bedrijf kan beweren dat de keuze van de VRU voor een concurrent is bepaald door de hoogte van de korting voor één of meer medewerkers in de privé sfeer.

Een andere vorm van korting betreft de inkoop via personeelsverenigingen. Dit kan zolang het hier gaat om algemene en niet op het individu gerichte kortingen.

#### 12. Evenementen, reizen

Het komt voor dat bedrijven hun relaties trakteren op een bezoek aan een evenement. Bijvoorbeeld Sail 2000-zoveel of een interlandvoetbalwedstrijd. Voorstelbaar is dat het voor een medewerker, als vertegenwoordiger van de VRU, goed is een evenement bij te wonen. Als echter individuele medewerkers of groepen medewerkers persoonlijk worden uitgenodigd is er reden om goed te kijken of die uitnodiging kan worden aangenomen. Overleg met je leidinggevende is dan geboden. Bij twijfel geldt dat het beter is om niet te gaan. Hetzelfde criterium geldt voor reizen. Deelname moet in het belang van de VRU zijn en de privécomponent in het reisprogramma mag niet al te groot zijn.

Uitnodigingen voor evenementen en reizen moeten altijd worden gemeld bij je leidinggevende. Als het gaat om binnen- of buitenlandse reizen dan beslist de directeur van jouw organisatieonderdeel.

#### 13. Gebruik van alcohol en drugs

Het is niet toegestaan gedurende werktijd alcohol of drugs te gebruiken, of op enige wijze onder invloed daarvan te verkeren. Dat betekent dat het ook niet is toegestaan in privé tijd alcohol of drugs te gebruiken, indien de invloed daarvan (mogelijk) nog nawerkt tijdens werktijd.

Tijdens sociale aangelegenheden gedurende werktijd, waaronder bijvoorbeeld bedrijfsborrels of zakelijke diners, is het in uitzondering op het verbod van alcoholgebruik, toegestaan om (gematigd) alcohol te nuttigen. In deze gevallen dient de medewerker te allen tijde er voor te zorgen dat zijn of haar beoordelingsvermogen niet negatief beïnvloed is en dient de

medewerker zich ervan te vergewissen dat het gebruik van alcohol niet leidt tot onbehoorlijk en ongewenst gedrag. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de medewerker. Tevens dient de medewerker er zorg voor te dragen dat hij toegang heeft tot vervoer, waarbij hij niet als bestuurder aan het wegverkeer hoeft deel te nemen indien hij meer alcohol heeft gebruikt dan de wettelijk toegestane limiet.

De VRU draagt een verantwoordelijkheid voor een veilige werkomgeving. Het gebruik van alcohol en/of drugs kan hieraan in de weg staan doordat het risico van bedrijfsongevallen door het gebruik van deze middelen toeneemt. Het leidt tevens tot productie- en kwaliteitsverlies en ook kan het imago van werkgever schaden.

Met dit beleid beoogt de werkgever de negatieve gevolgen van misbruik van alcohol en/of drugs te voorkomen.

*Ik zal mij ook voor het overige als een goed ambtenaar en volgens de geldende normen op het gebied van integriteit gedragen.*

#### 14. Medicijngebruik

Het kan voorkomen dat een arts medicijnen aan je voorschrijft. De VRU mengt zich daar uiteraard niet in omdat dat privé is.

Indien het gebruik van medicijnen echter de rijvaardigheid of de manier van werken beïnvloed, meld je dit bij je direct leidinggevende. Het is namelijk belangrijk om de veiligheid van jezelf, je collega's en de burgers te waarborgen. Samen wordt bekeken of en hoe dit de uitoefening van de functie beïnvloed en welke (tijdelijke) maatregelen nodig zijn.

#### 15. Relaties op werk

In het geval een relatie ontstaat tussen twee medewerkers is het de taak van de betrokkenen om ervoor te zorgen dat de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid gehandhaafd blijven. Van betrokkenen wordt verwacht dat zij zo snel mogelijk een leidinggevende (of indien een van de betrokkene leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) van één van de betrokkenen informeren. Met betrokkenen wordt bekeken of er zaken geregeld moeten worden om de combinatie van werk en relatie goed te laten verlopen.

#### 16. Waarnemen normoverschrijdend gedrag en strafbare feiten van burgers

Collega's kunnen tijdens de uitoefening van hun beroep in aanraking komen met burgers die het niet zo nauw met de wet nemen. Te denken valt aan misstanden in de huiselijke sfeer of een vermoeden van milieudelicten. Het is niet wenselijk dat je als medewerker met deze kennis moet rondlopen. De hoofdregel is hierbij dan ook dat je als medewerker je waarneming van mogelijke strafbare feiten meldt bij je directe leidinggevende. Indien noodzakelijk zorgt je leidinggevende voor aangifte bij de politie. In de meeste gevallen is het hiermee voor de medewerker afgelopen. In een enkele situatie kun je nog als getuige worden opgeroepen.

#### 17. Misdragingen buiten werktijd

De VRU bemoeit zich niet met jouw privéleven, maar vraagt jou wel ook in je privéleven bewust te zijn van jouw speciale status als ambtenaar. De VRU kan immers wel hinder ondervinden van handelingen van jou buiten diensttijd (bijvoorbeeld als het imago van de VRU hierdoor geschaad wordt).

Daarom verzoekt de VRU je om te waken voor een privéhandeling die de VRU direct of indirect schade zou kunnen toebrengen. Bijvoorbeeld als hierdoor het benodigde vertrouwen tussen jou en je collega's op het spel komt te staan.

>> Wil je meer informatie over de onderwerpen uit deze gedragscode of wil je weten bij wie je terecht kunt, kijk dan op de tegel integriteit op intranet! [*LINK intranet plaatsen zodra die er is*]