



## Gedragscode Integriteit Rijk

### Voorwoord

*Deze gedragscode is een geactualiseerde versie van de Modelgedragscode Integriteit Sector Rijk uit 2006, die destijds als model en minimumkader diende voor de ministeries en hun uitvoeringsorganisaties om hun eigen, op de organisatie toegespitste gedrags-codes op te stellen. Inmiddels is hieraan invulling gegeven en zijn er vele organisatie-specifieke gedragscodes opgesteld en geïmplementeerd.*

*Sindsdien hebben zich belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. De samenleving verandert en het krachtenveld waarbinnen de rijksambtenaar opereert, is complexer geworden. Het werk is niet langer tijd en plaats gebonden. De rijksambtenaar heeft meer contact met burgers en maatschappelijke organisaties, heeft meer eigen initiatief en verantwoordelijkheid en moet ook steeds vaker verantwoording afleggen over zijn gedrag. Dit vraagt veel van iedere rijksambtenaar en veronderstelt een hoog integriteitsbewustzijn.*

*Dit gegeven, alsmede de beleidsmatige ontwikkelingen op het gebied van integriteit sinds 2006, maakten een aanpassing van de Modelgedragscode Integriteit als rijksbreed kader noodzakelijk.*

*De rijksoverheid wil als één werkgever optreden en streeft rijksbrede samenwerking en harmonisering na, waar dat kan. Waar nodig blijft de invulling per organisatie specifiek. Met deze nieuwe gedragscode wordt een goede stap in die richting gezet. De code is bedoeld als een levend instrument, dat zal worden geactualiseerd, zodra daar aanleiding voor is. De code beschrijft het kader dat rijksbreed geldt en als basismodel kan worden gehanteerd voor de organisatiespecifieke codes. Het geeft, naast een minimumnormering, ook algemene handvatten over hoe wij binnen het Rijk omgaan met integriteit, welke waarden en uitgangspunten wij gezamenlijk binnen het Rijk hanteren en welke rollen medewerkers, vertrouwenspersonen, leidinggevenden en het topmanagement hierin vervullen.*

*Er wordt daarbij veel waarde gehecht aan het bespreekbaar maken van integriteit binnen de organisatie. Het is belangrijk dat dit op een veilige manier kan gebeuren en dat de organisatie er niet verkrampd op reageert. Ambtenaren moeten zich gesteund voelen in hun streven het goede te doen, ook als dit hen in een loyaliteitsconflict brengt binnen de organisatie: trouw aan de publieke taak staat voorop en dient beloond te worden.*

*Het management en met name het topmanagement heeft daarin een belangrijke functie. Dit betekent dat ik leidinggevenden, op alle hiërarchische niveaus, oproep deze gedragscode te omarmen en in woord en daad uit te dragen. Want ze is opgesteld voor alle rijksambtenaren.*

*De Minister voor Wonen en Rijksdienst,  
S.A. Blok*



Inhoudsopgave		Pag.
<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
1.1.	Waarom deze gedragscode?	2
1.1.1.	<i>Het belang van een integere overheid</i>	2
1.1.2.	<i>Integriteitsbewustzijn en de functie van de gedragscode</i>	2
1.2.	Status en werkingssfeer van deze gedragscode	3
1.2.1.	<i>Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes</i>	3
1.2.2.	<i>Voor Rijksambtenaren. Maar ook voor externen!</i>	4
<b>2.</b>	<b>Goed werkgeverschap en goed ambtenaarschap</b>	<b>4</b>
2.1.	Goed werkgeverschap	4
2.1.1.	<i>Zorgplicht, integriteitsbeleid en personeelsbeleid</i>	4
2.1.2.	<i>Leiderschap: de dubbele pet van leidinggevendenden</i>	4
2.2.	Goed ambtenaarschap	5
<b>3.</b>	<b>Waarden integriteit</b>	<b>5</b>
3.1.	Onafhankelijkheid en onpartijdigheid	5
3.2.	Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid	6
3.3.	Eigen verantwoordelijkheid	6
<b>4.</b>	<b>Specifieke normen en regels</b>	<b>7</b>
4.1.	Belangenverstrengeling	7
4.1.1.	<i>Geschenken, diensten en andere voordelen</i>	7
4.1.2.	<i>Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring</i>	7
4.1.3.	<i>Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies</i>	9
4.1.4.	<i>Financiële belangen en handel in effecten</i>	10
4.1.5.	<i>Inkoop, inhuur en aanbesteding</i>	10
4.2.	Informatie en communicatie	11
4.2.1.	<i>Omgaan met informatie; geheimhouding en onderzoeksinformatie</i>	11
4.2.2.	<i>Meningsuitingen en externe contacten</i>	12
4.2.3.	<i>De bijzondere risico's van online communicatie en social media</i>	13
4.3.	Zorgvuldig omgaan met mensen en middelen	14
4.3.1.	<i>Gebruk van middelen en voorzieningen; verlenging dienstreezen</i>	14
4.3.2.	<i>Omgangsvormen en privérelaties</i>	15
<b>5.</b>	<b>Preventie en handhaving</b>	<b>16</b>
5.1.	Aanstellingsbeleid en afleggen eed of belofte	16
5.2.	Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren	17
5.3.	De rol van de vertrouwenspersoon	17
5.4.	Integriteitsschendingen	18
5.5.	Nadere informatie en advies	18

## 1. Inleiding

### 1.1 Waarom deze gedragscode?

#### 1.1.1 Het belang van een integere overheid

Nederland is een democratische rechtsstaat. Het motto van de Rijksoverheid is: 'De Rijksoverheid. Voor Nederland.' Als rijksambtenaar lever je een bijdrage aan het functioneren van ons land en dat is iets om trots op te zijn.

Vertrouwen is noodzaak

Burgers moeten op de overheid kunnen vertrouwen. Burgers zijn in veel opzichten afhankelijk van de overheid. Bovendien kunnen overheidsbesluiten diep ingrijpen in het leven van burgers. Daarom moet de overheid integer zijn. Dat wil zeggen dat de overheid in haar functioneren eerlijk en betrouwbaar is, de burgers correct behandelt en respectvol bejegt. Bovendien moet de overheid zichzelf ten voorbeeld stellen: als je wilt dat burgers zich fatsoenlijk gedragen, zul je dat als overheid ook moeten doen.

#### 1.1.2 Integriteitsbewustzijn en de functie van de gedragscode

Integriteit van de overheid komt tot uiting in gedrag van *bestuurders en ambtenaren*. Dus ook in jouw gedrag als rijksambtenaar. Daarvoor is nodig dat je weet wat het betekent om voor de rijksoverheid te werken en vanuit welke beginselen je hoort te handelen om integer te zijn. Maar dat is niet genoeg. Integriteit gaat pas werkelijk leven in de dagelijkse praktijk en in de gesprekken die je met elkaar



hierover voert. Waar loop je in jouw functie tegenaan en welk gedrag wordt er in die situatie van je verwacht?

#### Integriteit is mensenwerk

Het is heel normaal dat je daarbij soms twijfelt. Normen en waarden zijn niet altijd duidelijk toepasbaar en kunnen ook strijdig zijn met elkaar. Ook kan jouw persoonlijke integriteit in conflict komen met jouw ambtelijke integriteit. Je bent en blijft zelf verantwoordelijk voor je gedrag. Maar je hebt wel een kader nodig waaraan je jouw gedrag kunt toetsen.

#### Gedragscode als kader voor integer handelen

De gedragscode integriteit Rijk geeft je een kader voor integer handelen. Maar de gedragscode kan nooit in elke denkbare situatie voorzien. Bovendien wijzigen de omstandigheden voortdurend door nieuwe ontwikkelingen. Je moet dus altijd zelf blijven nadenken en je bewust blijven van wat het betekent om 'in het hier en nu' rijksambtenaar te zijn.

De gedragscode maakt transparant wat wij met elkaar onder integriteit en integer handelen verstaan. Hierdoor wordt helder wat wij van elkaar verwachten en wat burgers en externe partijen van ons kunnen verwachten, zodat zij daar rekening mee kunnen houden. De gedragscode heeft daarmee ook een beschermende functie: deze helpt je om risico's te onderkennen, weerstand te bieden aan verleidingen en druk van buitenaf te weerstaan. Je kunt immers zowel intern als extern persoonlijk op jouw integriteit worden aangesproken en ter verantwoording worden geroepen.

Ten slotte gelden er allerlei concrete regels en verplichtingen die betrekking hebben op integriteit en schrijft de Ambtenarenwet het gebruik van een gedragscode voor. Met de gedragscode wordt aan die regels meer bekendheid gegeven en gestreefd naar een uniforme uitleg en toepassing daarvan. Dit kan worden bereikt door aan de hand van de gedragscode dilemma's en vraagstukken over integriteit met elkaar te bespreken.

#### Praat erover!

In deze gedragscode wordt veel waarde gehecht aan het bespreekbaar maken van integriteit. De invulling van wat onder integer gedrag moet worden verstaan, is iets wat wij met elkaar moeten doen. Je hebt elkaar hiervoor nodig. Het is daarbij erg belangrijk dat dit op een veilige manier kan gebeuren en dat de organisatie daar niet verkrampd op reageert. Dit vraagt veel van zowel medewerkers als leidinggevenden, zowel op de werkvloer als met name ook in de ambtelijke top. Velen denken – ten onrechte – al snel aan klokkenluiden als er een integriteitsvraagstuk aan de orde wordt gesteld en bij ambtenaren bestaat nog teveel het schrikbeeld van de klokkenluider met wie het uiteindelijk niet goed afloopt. En dat is jammer. Want hoe makkelijker wij er met elkaar over kunnen praten, hoe normaler het wordt om integriteit bij al onze beslissingen bewust te betrekken. Dit geldt zowel voor beslissingen in ons werk, als voor beslissingen over de organisatie van ons werk.

## 1.2 Status en werkingssfeer van deze gedragscode

### 1.2.1 Relatie tot integriteitsbeleid en organisatiegedragscodes

Deze gedragscode voor de rijksoverheid beschrijft het kader dat rijksbreed als *minimumkader* geldt. De rijksbrede gedragscode is dus niet vrijblijvend.

Organisaties binnen de rijksoverheid kunnen deze gedragscode overnemen, of als basismodel hanteren en waar nodig nader specificeren. Organisaties mogen daarbij wel strikter, maar niet minder strikt zijn in hun normering dan het rijksbrede kader aangeeft.

Veel organisaties hebben zelf een gedragscode die meer is toegespitst op hun werkveld, functies en cultuur. Dit is nuttig, omdat integer handelen altijd in de context van de organisatie moet worden geplaatst en de ambtenaren die daar werkzaam zijn zich in de gedragscode moeten kunnen herkennen. Wel is het van belang dat de organisatiegedragscode goed aansluit op de rijksbrede code en dat deze aan het minimumkader voldoet.

Wanneer organisaties de noodzaak voelen om strikter te zijn dan de rijksbrede gedragscode voorschrijft, is het goed om dat zichtbaar te maken en uit te leggen waarom dat dan nodig is. Integriteitsbeleid omvat meer dan het bevorderen van goed ambtelijk handelen. De gedragscode richt zich, als onderdeel van integriteitsbeleid, vooral op het *gedrag* van ambtenaren en geeft ambtenaren essentiële informatie. Het gaat ook om omgangsvormen van ambtenaren met elkaar. Daarbij is de



gedragscode aanvullend op bestaande regelgeving en vervangt die niet. De gedragscode kan worden gezien als een hulpmiddel voor verdere invulling van die regelgeving.

### 1.2.2 Voor rijksambtenaren. Maar ook voor externen!

Deze gedragscode is van toepassing op alle ambtenaren die zijn aangesteld in dienst van de rijksoverheid. Daar waar wordt gesproken over ambtenaar wordt dus de rijksambtenaar bedoeld.

Voor iedereen die werkt voor het rijk

Behalve rijksambtenaren zijn er ook andere mensen werkzaam voor de rijksoverheid, bijvoorbeeld als stagiair, als uitzendkracht of als extern ingehuurd opdrachtnemer.

Het zal voor een burger niet duidelijk zijn en ook niet uitmaken of hij te maken heeft met een rijksambtenaar, of met een externe medewerker die de overheid op dat moment toevallig vertegenwoordigt. Daarom moet de gedragscode ook bij externen nadrukkelijk onder de aandacht worden gebracht.

In feite is deze gedragscode er dus voor iedereen die werkt voor het rijk.

## 2. Goed werkgeverschap en goed ambtenaarschap

Artikel 125ter Ambtenarenwet:

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

Artikel 125quater Ambtenarenwet (integriteitsbeleid).

Artikel 50, eerste lid ARAR:

De ambtenaar is gehouden de plichten uit zijn functie voortvloeiende nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 51 ARAR en Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken, Stcrt. 18 mei 1998, nr. 92 (eed of belofte).

### 2.1 Goed werkgeverschap

#### 2.1.1 Zorgplicht, integriteitsbeleid en personeelsbeleid

De overheidswerkgever heeft, net als iedere andere werkgever, een zorgplicht voor zijn werknemers, de ambtenaren. Een goede overheidswerkgever gedraagt zich ten opzichte van zijn ambtenaren behoorlijk, maakt geen misbruik van bevoegdheden, respecteert de rechten en het privéleven van ambtenaren, zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Een volwaardig integriteitsbeleid is eveneens onderdeel van de zorgplicht van de overheidswerkgever. Dit betekent onder andere dat de werkgever zijn ambtenaren beschermt tegen integriteitsrisico's, door de organisatie en werkprocessen daarop in te richten (bijvoorbeeld functiescheiding), voorzieningen te treffen (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon) en een gedragscode op te stellen voor goed ambtelijk handelen. Het scheppen van een veilig klimaat voor ambtenaren is een belangrijke verantwoordelijkheid van de werkgever en een absolute voorwaarde om integriteitsvraagstukken binnen de organisatie bespreekbaar te maken.

Integriteit als speerpunt van personeelsbeleid

Integriteit moet bij elke ambtenaar 'tussen de oren zitten' en het management heeft daarin het voortouw. Voortdurende aandacht voor integriteit is nodig. Integriteit hoort thuis in alle aspecten van het werk, de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid: werving, selectie en introductie van personeel, werkinstructies, werkoverleg, opleiding en training, functionerings- en exitgesprekken. Bij de organisatie van het werk hoort integriteit bewust te worden meegewogen.

Het zal duidelijk zijn dat het management hierin een belangrijke rol speelt en tot taak heeft om het integriteitsbeleid uit te dragen in woord en daad.

#### 2.1.2 Leiderschap: de dubbele pet van leidinggevenden

De werkgever wordt in de praktijk vertegenwoordigd door het management, de leidinggevenden. Zij vervullen een dubbele rol, namelijk als goed ambtenaar en als goed werkgever. Leidinggevenden behoren medewerkers in staat te stellen om aan de gestelde (integriteits)verwachtingen te voldoen, waar onder de verwachting dat zij elkaar aanspreken op gedrag. Daarnaast hebben leidinggevenden een zelfstandige taak om medewerkers aan te spreken op niet integer gedrag en zo nodig maatregelen te treffen. Zij kunnen daarbij alleen geloofwaardig zijn als zij zelf het goede voorbeeld geven.

Dit betekent nogal wat voor leidinggevenden. Van hen wordt inspirerend leiderschap en voorbeeldge-



drag verlangd met betrekking tot integriteit. Zij moeten zich hier voortdurend van bewust zijn, laten zien dat integriteit belangrijk is en zich in het onderwerp verdiepen. Het is van belang dat zij integriteitsrisico's tijdig herkennen, benoemen en vervolgens op de juiste manier aanpakken. Dat zij dilemma's in alle openheid bespreken, positief gedrag belonen en de medewerkers met raad en daad terzijde (kunnen) staan. Daarbij horen zij de medewerkers die niet integer gedrag aan de orde stellen ook te steunen en waar nodig te beschermen. Alleen dan kunnen medewerkers zich veilig genoeg voelen om elkaar en de leiding aan te spreken op niet integer gedrag.

Voorbeeldfunctie leidinggevenden: dit gaat niet vanzelf!

Bovenstaande betekent dat de werkgever ook nadrukkelijk een verantwoordelijkheid heeft naar leidinggevenden toe, namelijk hen in staat moet stellen en waar nodig moet begeleiden om hun rol naar behoren te kunnen vervullen. Verder is collegiaal beraad tussen leidinggevenden onderling belangrijk om te toetsen of er op een juiste manier invulling wordt gegeven aan de rol van het management.

Ter versterking van het integriteitsbewustzijn van medewerkers en leidinggevenden kan de gedragscode worden gebruikt bij training en opleiding.

## **2.2 Goed ambtenaarschap**

Van jou wordt ambtelijk vakmanschap verwacht. Als goed ambtenaar hoor jij je werk goed, betrokken én gewetensvol doen. Trouw aan de publieke taak staat hierbij voorop en stijgt uit boven loyaliteit: je hoort je bewust te zijn van je verantwoordelijkheden en, ook als het moeilijk is, het juiste te doen. Zelfs als dit je in een loyaliteitsconflict brengt binnen de organisatie.

Dit doet een groot beroep op jouw oordeelsvermogen, omdat iedere situatie weer anders is. Daarbij dien je het algemeen een belang en houd je rekening met de gerechtvaardigde belangen van degenen die een beroep op jou doen. Dit vereist betrokkenheid, wijsheid en moed. Betrokkenheid bij jouw organisatie en bij het algemene belang dat je dient. Wijsheid om in moeilijke situaties de juiste afweging te kunnen maken en moed om daadkrachtig te zijn en je morele oordeel om te zetten in moreel handelen. Verwacht wordt dat jij hierin jouw eigen verantwoordelijkheid neemt en bereid bent om jouw keuzes vooraf of achteraf te laten toetsen.

Bij het nemen van je eigen verantwoordelijkheid hoort ook dat je integriteitsvraagstukken bespreekt met collega's en met je leidinggevende, of eventueel met de vertrouwenspersoon. Dit is geen teken van zwakte of onkunde maar juist van ambtelijke professionaliteit.

Goed gedrag binnen en buiten diensttijd

Je werk gewetensvol doen gebeurt in de dagelijkse praktijk en is niet werkplek en werktijd gebonden. We leven in een digitale wereld, waarbij sprake is van flexibele werkvormen met een dunne scheidingslijn tussen werk en privé. Het is belangrijk om je dit te realiseren, omdat ook je privégedrag van invloed kan zijn op jouw goed ambtenaarschap. Dit komt in deze gedragscode herhaaldelijk naar voren.

Gedragscode als hulpmiddel

Deze gedragscode helpt je om integer te handelen en zo mede invulling te geven aan het goed ambtenaarschap. Door vooral te letten op de achterliggende bedoeling van de gedragscode en de hierna te bespreken waarden, word je ook geholpen om de juiste keuzes te maken in situaties waarin de code niet direct voorziet. Kom je er zelf niet uit, maak het dan aan de hand van deze gedragscode met elkaar bespreekbaar.

## **3. Waarden integriteit**

### **3.1 Onafhankelijkheid en onpartijdigheid**

Burgers en externe partijen moeten erop kunnen vertrouwen dat de overheid niet bevooroordeeld of partijdig is en dat beslissingen op objectieve gronden worden genomen. Het algemeen belang dat je dient staat voorop en jouw persoonlijk belang is daaraan ondergeschikt. Je mag je niet laten leiden door eigen belang of oneigenlijke motieven. Eigen belang is bijvoorbeeld dat je persoonlijk voordeel hebt bij een bepaalde beslissing die je als ambtenaar neemt. Van oneigenlijke motieven is bijvoorbeeld sprake als je bij jouw beslissing discrimineert.



#### Geen belangenverstrengeling en geen vriendjespolitiek

Je moet als ambtenaar dus onafhankelijk en onpartijdig zijn. Belangenverstrengeling treedt op als je zelf direct of indirect belanghebbende of partij bent bij een beslissing waar je als ambtenaar invloed op hebt. Dit kan ook het geval zijn als niet jijzelf, maar jouw partner, vriend of kennis belang heeft bij die beslissing. Belangenverstrengeling, of zelfs de schijn ervan, moet je zien te voorkomen. Door op tijd in te grijpen neem je jezelf en de organisatie in bescherming.

### 3.2 Betrouwbaarheid en zorgvuldigheid

De burger moet er op kunnen vertrouwen dat de overheid, dus ook de ambtenaar, zijn afspraken of toezeggingen nakomt of waarmaakt en hem correct behandelt.

#### Zeg wat je doet en doe wat je zegt

Dit heeft te maken met geloofwaardigheid: van jou en van de overheidsorganisatie die jij vertegenwoordigt. Betrouwbaarheid komt eveneens tot uitdrukking in zorgvuldigheid met betrekking tot mensen en middelen. Bijvoorbeeld, door het – al dan niet bewust – lekken van (gevoelige of vertrouwelijke) informatie, wordt het vertrouwen in de overheid geschaad.

#### Gebruik bevoegdheid, middelen en informatie zorgvuldig

Je gebruikt bevoegdheden en informatie alleen voor het doel waarvoor je ze hebt verkregen. Je deelt vertrouwelijke informatie niet met anderen. Je gaat zuinig en efficiënt om met overheidsmiddelen, waaraan door de belastingbetaler wordt bijgedragen. En bij besluitvorming weeg je alle relevante belangen af.

#### Wees zorgvuldig in de omgang met anderen

Van ambtenaren mag worden verwacht dat zij zich naar de ander correct, fatsoenlijk, en respectvol gedragen, dat zij de ander serieus nemen en diens privacy respecteren. Dit geldt zowel voor de relatie tot burgers en externe partijen, als voor de relatie tot collega's, waaronder begrepen leidinggevenden en ondergeschikten.

### 3.3 Eigen verantwoordelijkheid

Tegenwoordig is sprake van steeds meer direct contact tussen ambtenaren en burgers, de overheid is toegankelijker geworden en er wordt gebruik gemaakt van allerlei netwerken en snelle en moderne communicatiemiddelen. Als ambtenaar ben je daarbij steeds zichtbaarder voor het publiek. De keerzijde hiervan is dat incidenten snel worden uitvergroot en politiek worden gemaakt. Dit stelt hoge eisen aan jouw vaardigheden en veronderstelt een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid in jouw handelen.

#### Je bent aanspreekbaar en legt verantwoording af

Je zult je bewust moeten zijn van je zichtbaarheid en van het feit dat je voortdurend aanspreekbaar bent op jouw gedrag. Dit maakt dat je verantwoordelijkheid moet nemen voor jouw gedrag en daarover ook (achteraf) verantwoording aflegt.

Maar er wordt ook verantwoordelijkheid van je verwacht voor de integriteit van de organisatie als geheel. Dit vergt dat je niet afzijdig blijft, de ander steunt bij het maken van de juiste afwegingen en zo nodig de ander aanspreekt als sprake is van niet integer gedrag.

De hierboven besproken waarden geven een algemene richting aan ons handelen. Voor sommige onderwerpen gelden echter meer specifieke normen en regels. Die worden hierna behandeld.



## 4 Specifieke normen en regels

### 4.1 Belangenverstrengeling

#### 4.1.1 Geschenken, diensten en andere voordelen

Artikel 64 ARAR:

1. Het is de ambtenaar in zijn ambt verboden, anders dan met goedvinden van het bevoegd gezag, vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen.
  2. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk en ten strengste verboden.
- Circulaire Aanvaarding van geschenken door rijksambtenaren van 14 juli 1999.

Soms wil een zakelijke relatie je iets aanbieden, of kun je door je werk gebruik maken van bepaalde voordelen. Het kan gaan om een tastbaar geschenk, een dienst, of om voordelen zoals een spaar- of kortingsregeling (bijvoorbeeld airmiles of frequent flyer punten verkregen bij dienstreizen). Hier zijn integriteitsrisico's aan verbonden. Een belangrijk risico is dat van beïnvloeding en belangenverstrengeling. Kernpunt daarbij is dat je als ambtenaar jouw onafhankelijkheid moet waarborgen. Ook de schijn van beïnvloeding moet je zien te voorkomen. Accepteer daarom niet zomaar een geschenk.

Laat je niet verleiden door geschenken en voordelen

#### **Wat is de achtergrond van het aanbod?**

Denk na over wie jou op welk moment iets aanbiedt, en wat de achtergrond daarvan kan zijn. Soms is gewoon sprake van een beleefdheidsuitwisseling, bijvoorbeeld een bedankje voor een gegeven presentatie met bijvoorbeeld een flesje wijn of een bloemetje. Zonder bijbedoelingen. Maar wat als een vaste externe relatie je jaarlijks op jouw huisadres een kerstattentie zou willen sturen? In dat geval heeft de aanbieder misschien wel bijbedoelingen, wil hij je gunstig stemmen en beïnvloeden voor toekomstige beslissingen. En het ligt ook heel anders als jouw contactpersoon bij een externe relatie je een fles wijn aanbiedt, terwijl die relatie meedingt in een aanbestedingsprocedure voor een opdracht. Op dat soort momenten is je onafhankelijkheid als ambtenaar in het geding.

#### **Uitgangspunten voor geschenken, diensten en voordelen:**

- **bespreek het met je leidinggevende;**
- **aanvaard geen geschenken met een waarde van meer dan € 50,-;**
- **ontvang geen geschenken van derden op je huisadres;**
- **gebruik uit oogpunt van betrouwbaarheid en zorgvuldigheid via het werk verkregen voordelen, zoals spaarpunten e.d., niet privé.**

#### **Ga het gesprek erover aan**

Of je een geschenk kunt aannemen en mag behouden, zal niet altijd meteen duidelijk zijn. Je leidinggevende kijkt dan samen met jou wat je te doen staat. In sommige gevallen zal er niets aan de hand zijn. De conclusie kan echter ook zijn dat je het aanbod of geschenk beleefd weigert of terugstuurt. Of dat je het aanvaardt, maar niet voor jezelf houdt en beschikbaar stelt voor algemeen gebruik of voor een goed doel. Vooral in buitenlandse relaties zul je rekening moeten houden met de toepasselijke gebruiken en omgangsvormen en kan het onbeleefd zijn om een geschenk te weigeren. In dat geval neem je het wel aan en bespreek je met je leidinggevende wat er vervolgens mee gebeurt. Ga er in elk geval open mee om en bespreek dilemma's zowel met je leidinggevende als met je collega's. Openheid en transparantie helpen niet alleen om verleidingen te herkennen en de juiste afweging daarin te maken, maar bevorderen ook het vertrouwen in elkaar.

#### 4.1.2 Uitnodigingen, commerciële activiteiten en sponsoring

##### **Uitnodigingen**

Netwerken kan deel uitmaken van je functie. Daarbij kan het voorkomen dat je uitnodigingen krijgt van externe partijen. Daar mag je best op ingaan, zolang je er maar verstandig mee omgaat en de omstandigheden in het oog houdt. Het ingaan op uitnodigingen moet functioneel, sober en doelmatig zijn. Ook de wederkerigheid van uitnodigingen is een aspect om rekening mee te houden.

Laat jezelf niet fêteren

Evenals bij het aannemen van geschenken, geldt voor het ingaan op uitnodigingen dat de context



waarbinnen dit plaatsvindt van belang is. Een zakelijke bespreking combineren met een etentje? Dat hoeft niet verkeerd te zijn. Maar het op uitnodiging van een externe zakenrelatie bijwonen van een sportevenement in de vloungelicht gevoelig. En als die zakenrelatie toevallig ook meedingt naar een opdracht, heb je echt een probleem.

**Uitgangspunten voor uitstapjes, reizen, etentjes en evenementen:**

- **bespreek uitnodigingen vooraf;**
- **vraag je af of het voldoende functioneel is;**
- **betaal (zoveel mogelijk) zelf;**
- **declareer gemaakte kosten conform de daarvoor bestaande regels.**

Om je niet onnodig in de problemen te brengen geldt de afspraak dat uitnodigingen met elkaar worden besproken, met je leidinggevende en met collega's in het werkoverleg. Zo kun je van elkaar en van voorkomende situaties leren.

Het is niet zo dat je nooit iets op kosten van de ander mag accepteren: dat hangt helemaal af van de situatie, de voor die situatie algemeen aanvaarde omgangsvormen en de omvang van de kosten. Waar het om gaat is dat je, als je een uitnodiging van een externe partij accepteert, jouw onafhankelijkheid bewaakt en jezelf niet op ongepaste wijze laat 'fêteren'.

**Commerciële activiteiten**

Het komt regelmatig voor dat ambtenaren vanuit hun deskundigheid worden uitgenodigd om op te treden als spreker, of bijvoorbeeld als lid van een deskundigenpanel, op een commercieel georganiseerd congres of symposium. Anderen, onder wie ook weer collega-ambtenaren, komen daar dan tegen betaling van (soms hoge) toegangsgelden naar luisteren. Dat wringt. In de eerste plaats omdat de rijksoverheid streeft naar kennisdeling, zonder dit te commercialiseren. In de tweede plaats omdat efficiënt moet worden omgegaan met de besteding van overheidsmiddelen.

Aan de andere kant is een dergelijke samenwerking van deze tijd en kan het zeker nuttig en wenselijk zijn om dit, soms ook op commercieel gebied, te doen. Bijvoorbeeld als de activiteit belangrijk is voor het ontwikkelen, uitleggen, of uitdragen van beleid. Het management bepaalt of dit het geval is. Ook hier geldt dat transparantie en openheid noodzakelijk zijn om een goede afweging te kunnen maken.

Geen commercialisering van overheidskennis

**Uitgangspunten voor commerciële activiteiten binnen de ambtelijke functie, zoals het spreken op congressen e.d.:**

- **geen medewerking tenzij uitdrukkelijk anders wordt afgesproken;**
- **je bespreekt het vooraf met je leidinggevende;**
- **je laat je er niet voor betalen.**

Commerciële activiteiten kunnen ook plaatsvinden als nevenactiviteit. In dat geval gelden de regels voor nevenwerkzaamheden. Ook heb je te maken met de regels voor externe communicatie. Beide onderwerpen worden in deze gedragscode behandeld.

**Sponsoring**

Voorzichtigheid is geboden ten aanzien van sponsoring en fondswerving van personeelsactiviteiten. Bij sponsoring valt te denken aan externe financiering van activiteiten van sportclubs, of andere personeelsverenigingen of -stichtingen waarvan het lidmaatschap is voorbehouden aan rijksambtenaren. Hoewel dergelijke verenigingen en stichtingen niet onder de rijksoverheid vallen, kunnen zij wel met de rijksoverheid in verband worden gebracht.

Wil ik mij met deze sponsor inlaten?

Externe financiering kan (de schijn van) belangenverstrengeling met zich meebrengen, bijvoorbeeld als die sponsor een belangrijke opdracht voor de rijksoverheid uitvoert, een raamcontract met (een onderdeel van) de rijksoverheid heeft afgesloten, of een opdracht uitvoert bij het dienstonderdeel waar ook de personeelsactiviteit plaatsvindt.

Ook kan sponsoring van personeelsactiviteiten een ongewenst effect hebben op het imago van de rijksoverheid of een onderdeel daarvan. Het is belangrijk om je van deze risico's bewust te zijn.

Interne fondswerving of sponsoring komt ook voor, zoals bijvoorbeeld bij een privé-initiatief van een ambtenaar die voor een goed doel deelneemt aan een run of tour.

Voor zover hieraan een bijdrage uit publieke middelen plaatsvindt, zal dit qua kosten zeer beperkt moeten blijven en bij voorkeur in de facilitaire sfeer (t-shirts/bidons) zijn.





#### **Uitgangspunten voor sponsoring:**

- **ga er verstandig en transparant mee om;**
- **voorkom belangenverstrengeling**
- **leg het bij twijfel voor aan de ambtelijke leiding.**

Op deze wijze voorkom je dat je ongewild in de problemen raakt.

#### **4.1.3 Nevenwerkzaamheden en onverenigbare functies**

*Artikel 125quinquies Ambtenarenwet (grondslag voor nadere regelgeving).*

*Artikel 61 ARAR (opgave en openbaarmaking van nevenwerkzaamheden, verboden nevenwerkzaamheden).*

*Artikel 63a ARAR (verrekening van ontvangen vergoedingen voor bepaalde nevenwerkzaamheden).*

*Zie verder:*

- *Besluit van 4 december 1997 (Stb. 655);*
- *Regeling vermindering bezoldiging bij nevenwerk tijdens diensttijd;*
- *Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement en de Circulaire Ontslag of terugkeerrecht rijksambtenaren na een periode van lidmaatschap Tweede Kamer of Europees Parlement.*

#### **Wat zijn nevenwerkzaamheden?**

De rijksoverheid moedigt ambtenaren aan om in hun vrije tijd vrijwilligerswerk te doen en om bijvoorbeeld bestuurlijke taken te vervullen in gemeenteraden, verenigingen of stichtingen. Daarnaast kunnen ambtenaren ook op commerciële basis extra werkzaamheden verrichten, of zelfs een tweede betaalde baan hebben. We noemen dit nevenwerkzaamheden. Hieronder worden alle werkzaamheden begrepen die je *naast* je werk als ambtenaar verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm waarin je dit doet. Ook bijvoorbeeld het eenmalig schrijven van een artikel of op persoonlijke titel spreken op een congres valt hier onder. Nevenwerkzaamheden vinden plaats in eigen tijd of tijdens verlof en maken geen deel uit van je werkzaamheden als ambtenaar.

#### **Is er een probleem?**

Meestal zal er niets aan de hand zijn. Maar soms kunnen nevenwerkzaamheden een integriteitsrisico zijn of worden. Vaak vanwege mogelijke belangenverstrengeling, maar er kan ook sprake zijn van een ongewenst effect op het imago van de dienst.

Daarom gelden er regels met betrekking tot nevenwerkzaamheden.

Nevenwerkzaamheden? Alleen als het kan.

#### **Uitgangspunten voor nevenwerkzaamheden:**

- **je meldt nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst kunnen raken;**
- **nevenwerkzaamheden die schadelijk zijn voor de dienst zijn verboden;**
- **gemelde, toegestane nevenwerkzaamheden van leden van de topmanagementgroep en de eventueel daaraan verbonden voorwaarden, worden openbaar gemaakt.**

#### **Meldplicht**

Voor de meldplicht geldt dat er een relatie moet zijn met jouw ambtelijke functie. Het gaat hierbij om het karakter van je nevenwerkzaamheden, de aard van je ambtelijke functie en hoe dit zich tot elkaar verhoudt. Kan er sprake zijn van een integriteitsrisico? Kun je als ambtenaar normaal blijven functioneren en kan de dienst dat ook?

Je wordt zelf verantwoordelijk gehouden voor een juiste beoordeling om nevenwerkzaamheden al dan niet te melden en zult dus in de eerste plaats zelf het risico moeten inschatten. Als je twijfelt, is het daarom raadzaam om jouw leidinggevende in te schakelen. Bij het inschatten van het integriteitsrisico kan het helpen bij onderstaande vragen stil te staan:

- vertonen je nevenwerkzaamheden overeenkomsten met je ambtelijke functie?
- heb je voor de nevenwerkzaamheden te maken met hetzelfde netwerk (personen, bedrijven en instanties) als in je ambtelijke functie?
- heb je door je ambtelijke functie de nevenwerkzaamheden verkregen?
- maak je in de nevenwerkzaamheden gebruik van informatie, kennis of vaardigheden uit je ambtelijke functie?
- heeft de organisatie of persoon waarvoor je de nevenwerkzaamheden verricht een bedenkelijke reputatie?

Als één of meer van de hiervoor genoemde omstandigheden op jou van toepassing zijn, kan het verstandig zijn om jouw nevenwerkzaamheden te bespreken met jouw leidinggevende en na te gaan of zich daadwerkelijk een integriteitsrisico voordoet. Als dat zo is, dan kunnen er misschien maatregelen worden getroffen om dat risico te vermijden. Zo nodig meld je de nevenwerkzaamheden officieel



bij jouw leidinggevende. Voor de registratie van nevenwerkzaamheden zijn speciale formulieren beschikbaar via P-Direkt.

#### **Onverenigbaarheid van functies (verboden nevenwerkzaamheden)**

Er geldt een verbod op nevenwerkzaamheden als deze onverenigbaar zijn met jouw ambtelijke functie. Dit is het geval als door jouw nevenwerkzaamheden het goed functioneren van jou als ambtenaar, of het goed functioneren van de dienst, niet langer is verzekerd. De nevenwerkzaamheden zijn dan schadelijk voor de dienst.

Onverenigbaarheid van functies kan verschillende gevolgen hebben. Het kan zijn dat je de nevenwerkzaamheden niet mag verrichten, of dat je ze alleen onder bepaalde voorwaarden mag verrichten. Er kunnen vanwege de nevenwerkzaamheden ook tijdelijke afspraken worden gemaakt over jouw ambtelijke functie.

Ten slotte is het goed om te weten dat wettelijk is vastgelegd dat rijksambtenaren hun functie niet kunnen vervullen in combinatie met het lidmaatschap van de Eerste of Tweede Kamer of het Europees Parlement (Wet incompatibiliteiten). Overige politieke functies zijn in beginsel wel mogelijk.

#### **4.1.4 Financiële belangen en handel in effecten**

*Artikel 125quinquies Ambtenarenwet (grondslag voor nadere regelgeving).  
Artikel 61a ARAR (meldplicht financiële belangen).*

Het kan zijn dat je financiële belangen hebt in een of meer bedrijven, of dat je handelt in effecten of van plan bent dat te gaan doen. Dit kan risico's opleveren. Bijvoorbeeld in verband met belangenverstrengeling, of voorkennis van koersgevoelige informatie. Jouw werkgever heeft de verantwoordelijkheid om functies aan te wijzen die op dit punt extra risicovol zijn.

#### **Uitgangspunten voor financiële belangen:**

- **de werkgever wijst risicovolle functies aan in de organisatie;**
- **je meldt financiële belangen die de belangen van de dienst kunnen raken;**
- **financiële belangen die schadelijk zijn voor de dienst zijn verboden;**
- **vertrouwelijke, koersgevoelige informatie waarover je als ambtenaar beschikt houd je geheim en gebruik je ook niet voor jezelf.**

Voor ambtenaren die een aangewezen functie vervullen is de meldplicht vastgelegd in het ARAR. Maar de uitgangspunten gelden voor alle ambtenaren. Voor de meldplicht geldt dat er wel een relatie moet zijn met jouw ambtelijke functie en er is pas sprake van een verbod als door de financiële belangen het goed functioneren van jou, of dat van de dienst, niet meer is verzekerd. Openheid en bespreekbaarheid zijn belangrijk. Denk ook aan financiële belangen van jouw partner, want zijn dat niet indirecte jouw belangen? Als je twijfelt of je moet melden, betrek dan je leidinggevende of een vertrouwenspersoon erbij. Sommige organisaties hebben hiervoor een speciaal aangestelde functionaris, de compliance officer.

#### **4.1.5 Inkoop, inhuur en aanbesteding**

*Artikel 62 ARAR (deelname aannemingen en leveringen).  
En verder:*

- *Besluit Regeling contractbeheer 1996 van het Ministerie van Financiën;*
- *Circulaire tegengaan draaideurconstructie binnen de rijksdienst van 13 september 1999;*
- *Inhuur Flexibele Arbeidskrachten Rijk, IFAR 2010;*
- *Algemene Rijksvoorwaarden bij IT-overeenkomsten 2014, ARBIT-2014;*
- *Algemene Rijksinkoopvoorwaarden 2014, ARIV-2014;*
- *Algemene Rijksvoorwaarden voor het verstrekken van opdrachten tot het verrichten van diensten 2014, ARVODI-2014;*
- *Circulaire afbouw van de inhuurvorm payroll bij de sector Rijk van 1 april 2014;*
- *Circulaire Grensbedragen voor procedures Aanbestedingswet 2012 onder de Europese drempelwaarde van 1 januari 2015;*
- *Aanbevelingen ADR-rapport van 7 januari 2015.*

#### **Wat zijn de regels?**

Over inkoop, inhuur en aanbesteding kun je informatie vinden op het rijksweb. Meestal hebben de departementen of diensten ook eigen regels en procedures hiervoor. Als je ermee te maken hebt, is het belangrijk goed op de hoogte te zijn van de regels en deze ook na te leven. Een dergelijk proces is namelijk zeer kwetsbaar op het gebied van integriteit, het gaat immers om de besteding van overheidsmiddelen. Dit moet zorgvuldig en onafhankelijk gebeuren en er moet sprake zijn van eerlijke concurrentie.



Tot een bepaald grensbedrag is één op één opdrachtverlening mogelijk, daarboven vindt aanbesteding plaats. Vanaf een bepaald grensbedrag is dan een openbare aanbesteding volgens Europese richtlijnen verplicht. Daarbij kunnen aanbesteders met elkaar concurreren op prijs en kwaliteit. Doel hiervan is gelijke kansen, keuzes op basis van zakelijke argumenten en geen verspilling van overheids-geld.

**Uitgangspunten voor inkoop, inhuur en aanbesteding:**

- **waak voor verleidingen en voorkom (de schijn van) bevoordeling, beïnvloeding of belangenverstrengeling;**
- **ga zorgvuldig om met beschikbare informatie;**
- **voorkom dat je onterecht toezeggingen doet of verwachtingen wekt, als je met (mogelijke) leveranciers in gesprek gaat.**

Blijf scherp!

Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling dat je invloed kunt uitoefenen op het proces als je bij de andere partij privécontacten hebt. Mocht je hier tegenaan lopen, dan meld je dit vooraf, zodat geregeld kan worden dat niet jij, maar een ander de kwestie behandelt.

Ook zakelijke contacten kunnen je op een onwenselijke manier beïnvloeden en je met allerlei lokkertjes (bijvoorbeeld geschenken, voordelen, uitnodigingen) verleiden. Vooral bij langdurige contacten is het van belang om alert te blijven.

Ter voorkoming van problemen behoren er meerdere personen betrokken te zijn bij de besluitvorming over inkoop, inhuur en aanbesteding en doe je gesprekken met leveranciers bij voorkeur met zijn tweeën. Dit neemt jouw eigen verantwoordelijkheid echter niet weg.

***Inhuur van ambtenaren voor en na ontslag; verbod op draaideurconstructie***

Zowel intern als extern moet elke schijn van belangenverstrengeling worden vermeden. Als ambtenaar mag je daarom niet zelf goederen of diensten verkopen aan jouw werkgever, tenzij je daarvoor toestemming krijgt. Die toestemming wordt zelden verleend.

En na ontslag? Ook na ontslag kan bij inhuur door het departement waar de ambtenaar heeft gewerkt al gauw (de schijn van) belangenverstrengeling, vriendjespolitiek en oneerlijke concurrentie ontstaan. Om dit tegen te gaan geldt binnen de rijksoverheid het zogenaamde verbod op de draaideurconstructie. Deze norm richt zich tot de werkgever en houdt in dat het departement waar de ambtenaar heeft gewerkt, hem gedurende een periode van twee jaar na ontslag op geen enkele wijze mag inhuren. Is de ambtenaar na ontslag bij een extern bureau gaan werken, dan mag hij tot twee jaar na ontslag niet via dat bureau bij zijn voormalig departement worden ingezet voor een opdracht.

Als enige en beperkte uitzondering hierop kan in het kader van een ontslagregeling ter overbrugging naar ander werk of zelfstandig ondernemerschap worden afgesproken om nog gedurende een bepaalde tijd werkzaamheden voor het ministerie te verrichten.

**4.2 Informatie en communicatie**

**4.2.1 Omgaan met informatie; geheimhouding en onderzoeksinformatie**

*Artikel 125a, derde lid Ambtenarenwet:*

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

*En verder:*

- *Besluit voorschrift informatiebeveiliging rijksdienst 2007 – VIR 2007; Beveiligingsvoorschrift Rijk 2013 – BVR 2013;*
- *Besluit voorschrift informatiebeveiliging Rijksdienst Bijzondere Informatie 2013 – VIR BI 2013;*
- *Circulaire Aanvulling Modelgedragscode Integriteit Sector Rijk en e-mailgedragslijn van 7 december 2009;*

*Zie ook: artikel 2:5 Algemene wet bestuursrecht; artikel 20 Wet op de ondernemingsraden; en de Wet openbaarheid van bestuur.*

**Geheimhoudingsplicht**

Als ambtenaar heb je toegang tot veel informatie, soms ook vertrouwelijke informatie. Informatie kan bijvoorbeeld politiek gevoelig, of privacy gevoelig zijn. Het is de bedoeling dat zulke informatie bij jou veilig is. Daarom heb je een geheimhoudingsplicht. De geheimhoudingsplicht blijft ook na uitdienst-treding gelden.

Vertrouwelijke informatie blijft geheim

Dit betekent niet alleen dat je geen vertrouwelijke informatie 'lekt', maar ook dat je die niet laat



rondslingeren of anderen daartoe toegang verschaft. Dit vereist dat je zorgvuldig omgaat met informatie en informatiedragers (zoals iPad, smartphone, usb-stick) en rekening houdt met specifieke (informatie)beveiligingsregels. Wees je bewust van de risico's, let 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 heeft er toegang tot je computer, je iPad of je smartphone van het werk? Liggen er vertrouwelijke stukken op je bureau? Heb je vertrouwelijke dossiers bij je?

#### **Uitgangspunten voor zorgvuldig omgaan met informatie:**

- **je bewaakt de vertrouwelijkheid van informatie;**
- **je gebruikt informatie alleen voor het doel waarvoor die is verstrekt;**
- **je deelt informatie voor zover je die hoort te delen.**

#### **Onderzoeksinformatie**

Zorgvuldig omgaan met informatie betekent ook dat je transparant bent en geen relevante informatie (bewust) achterhoudt of manipuleert als dat jou of je organisatie beter uitkomt. Als in de besluitvorming van de overheid bepaalde onderzoeksinformatie wordt betrokken, wordt het algemeen belang alleen gediend, als alle beschikbare informatie objectief in beeld komt en meeweegt. Indien er gegronde redenen zijn om bepaalde onderzoeksinformatie toch buiten beschouwing te laten, gebeurt dit openlijk en beargumenteerd en leg je dit vast. Achteraf kan dan altijd worden nagegaan waarom dit is gebeurd.

#### **4.2.2 Meningsuitingen en externe contacten**

*Artikel 125a, eerste lid Ambtenarenwet:*

*1. De ambtenaar dient zich te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens, of van de uitoefening van het recht tot vereniging, tot vergadering en tot betoging, indien door de uitoefening van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.*

*Artikel 82a ARAR:*

*De ambtenaar kan niet gestraft worden wegens overtreding van artikel 125a, eerste lid, van de Ambtenarenwet, dan nadat daarover advies is ingewonnen van de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren.*

*En verder:*

- *Aanwijzingen externe contacten rijksambtenaren van 19 mei 1998;*
- *Leidraad voor de toepassing van deze aanwijzingen van 23 januari 2007;*
- *Publicatie Uitgangspunten online communicatie rijksambtenaren op Rijksportal.*

#### **Meningsuitingen**

Voor elke burger geldt het grondrecht van vrije meningsuiting. Dus ook voor ambtenaren. Maar voor jou als ambtenaar is dit recht, in relatie tot jouw ambtelijk functioneren, begrensd. Dit betekent dat je voorzichtig moet zijn met het openlijk ventileren van jouw persoonlijke opvattingen en dus niet zomaar alles kunt zeggen, schrijven of twitteren. Dit geldt ook voor het plaatsen van foto's en afbeeldingen.

#### **Uitgangspunten voor communicatie en meningsuitingen, in welke vorm dan ook:**

- **realiseer je voor alles dat je ambtenaar bent;**
- **houd je aan de geheimhoudingsplicht;**
- **communiceer op fatsoenlijke en respectvolle wijze;**
- **doe geen uitlatingen die schadelijk zijn voor jouw functioneren, of voor het functioneren van de dienst.**

Daarbij maakt het verschil wat je positie is binnen de organisatie en welke afstand je hebt tot het onderwerp waar het over gaat. Hoe verder je van het betreffende beleidsterrein af staat en hoe lager je positie is in de hiërarchie van de organisatie, hoe meer vrijheid je hebt. Ook zijn de actualiteit en politieke gevoeligheid van het onderwerp van belang. Bij onderwerpen die in het nieuws zijn, of waarvoor bij belangengroepen (lobbyisten) bijzondere belangstelling bestaat, zul je extra alert moeten zijn. Het moment en de manier waarop je de uitlating doet zijn eveneens van belang. Welke bevoor- dingen en welk middel gebruik je? Weten anderen waar je werkt en wat je beroepsmatig doet?

**Eerst denken, dan doen!**

Als er door jouw uitlatingen problemen zijn ontstaan voor de dienst, kun je achteraf ter verantwoording worden geroepen en eventueel bestraft worden. Zeker als die problemen ernstig zijn en je dit had kunnen voorzien. Gebruik daarom je gezonde verstand en sta, voordat je een bepaalde uitlating doet, stil bij de mogelijke consequenties daarvan. Realiseer je dat het gevaar ook kan zitten in kleine dingen, zoals het privé plaatsen van een grappig bedoelde opmerking of afbeelding op twitter of facebook, die vervolgens een eigen leven gaat leiden en jouw werk ineens in een verkeerd daglicht kan stellen.



## Externe contacten vanuit je functie

In je functie heb je regelmatig contacten met anderen, ook buiten de organisatie. De mate waarin dat zich voordoet, hangt af van de functie die je vervult. Communicatie en wederzijdse uitwisseling met de buitenwereld zijn een goede zaak en passen in deze tijd.

Als ambtenaar in functie spreek je niet voor jezelf

Het maakt wel verschil of je als privépersoon of als ambtenaar communiceert. Als rijksambtenaar ben je (uiteindelijk) werkzaam voor de minister en in de uitoefening van je ambtelijke functie vertegenwoordig je (uiteindelijk) de minister in jouw externe contacten. Realiseer je dus altijd dat je als ambtenaar in functie spreekt namens de minister.

Wees bij contacten met de **media** extra voorzichtig. Gewoonlijk lopen deze contacten via de collega's van Voorlichting. Het is niet de bedoeling dat je zelf journalisten te woord staat. Word je toch een keer rechtstreeks benaderd, verwijst dan door en informeer je collega's van Voorlichting.

## Contacten met Kamerleden

De bewindspersoon (minister of staatssecretaris) legt verantwoording af aan de Kamer over zijn gevoerde beleid en de Kamer heeft daarbij recht op inlichtingen en informatie. Voor deze contacten met de Kamer(leden) gelden specifieke richtlijnen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen actieve informatieverstrekking en informatieverstreking op verzoek. Actieve informatieverstrekking vindt altijd plaats via de bewindspersoon. Voor informatieverstreking op verzoek is van belang of de informatie openbaar is of niet en of de informatie van feitelijke aard is of niet. Als ambtenaar geeft je alleen feitelijke informatie, persoonlijke beleidsopvattingen zijn voorbehouden aan de bewindspersoon.

### Uitgangspunten voor contacten met Kamerleden:

- je neemt nooit zelf het initiatief;
- je verstrekt alleen feitelijke informatie en uit geen persoonlijke meningen of beleidsopvattingen en legt geen verantwoording af over gevoerd beleid;
- openbare informatie mag je rechtstreeks verstrekken, geadviseerd wordt om de bewindspersoon hier via de lijn en de parlementair contactpersoon over in te lichten;
- niet-openbare informatieverstreking loopt altijd via de lijn en de parlementair contactpersoon;
- je neemt de geheimhoudingsplicht in acht.

Ter verduidelijking en in aanvulling op de aanwijzingen voor externe contacten met Kamerleden is in 2007 een Leidraad opgesteld, die voor veel voorkomende soorten informatieverzoeken (bijvoorbeeld juridische en wetstechnische bijstand, parlementair onderzoek, rondetafelgesprek, werkbezoek) aangeeft hoe je daar mee om moet gaan. Voor deze gedragscode wordt volstaan met een verwijzing daarnaar.

### 4.2.3 De bijzondere risico's van online communicatie en social media

Online communicatie biedt veel voordelen. Dankzij internet en social media is het veel makkelijker geworden om te werken wanneer en waar je maar wilt, informatie is snel te vinden en makkelijk te delen, je kunt direct contact hebben met anderen en je kunt veel mensen tegelijk bereiken. Het internet biedt je een schat aan informatie, een welkom platform om standpunten te delen en is tegenwoordig onmisbaar voor de verbinding tussen 'binnen' en 'buiten'. Het is dan ook goed dat steeds meer ambtenaren het internet voor hun werk gebruiken. Maar ook privé worden internet en social media veel gebruikt.

Integriteit is essentieel zodra je naar buiten treedt. Juist vanwege de snelheid en directheid van de communicatie en het grote bereik ervan, loop je extra risico. Een gevaar daarbij is dat je als gebruiker lang niet altijd de risico's goed kunt overzien. Een waarschuwing is daarom op zijn plaats.

### Uitgangspunten voor online communicatie:

- als ambtenaar ben je een ambassadeur van je organisatie;
- de bestaande regels gelden ook online;
- bewaak het onderscheid tussen privépersoon en ambtenaar in functie;
- houd je deelname zorgvuldig, gericht en gedoseerd.

Iedereen kijkt mee

### Denk hierover na:

- je identiteit is makkelijk te achterhalen door profielen en informatiesporen te linken;



- berichten kunnen zich – ook onbedoeld – snel en uitvoerig verspreiden;
- berichten blijven beschikbaar, kunnen steeds opnieuw opduiken en je achtervolgen;
- wat voor foto's zet je op internet? Vinden jouw collega's het goed als zij herkenbaar op foto's staan die jij op het internet plaatst?

### **4.3 Zorgvuldig omgaan met mensen en middelen**

#### **4.3.1 Gebruik van middelen en voorzieningen; verlenging dienstreizen**

*Organisatiespecifieke regelingen voor het gebruik van internet, e-mail e.d.(nb. Deze worden rijksbreed geharmoniseerd).  
Publicatie Uitgangspunten online communicatie rijksambtenaren op Rijksportaal  
Regeling buitenlandse reizen BZ van 16 maart 2012 (verlenging buitenlandse dienstreizen)*

Voor je werk krijg je de beschikking over (overheids)middelen en -voorzieningen, zoals een computer, laptop of tablet, een smartphone, allerlei kantoorartikelen, print- en kopieerapparatuur. Ook krijg je toegang tot het internet en intranet, ontvang je een toegangspas en kun je voor je werk gebruik maken van bedrijfsvervoer of openbaar vervoer.

Van jou als ambtenaar wordt verwacht dat je daar op betrouwbare en zorgvuldige wijze mee omgaat en rekening houdt met eventuele bijzondere gebruiksvoorwaarden en beveiligingsvoorschriften, of contractvoorwaarden die zijn gesteld. Ook voor het gebruik van internet, e-mail en andere digitale middelen gelden vaak specifieke regels binnen jouw organisatie die je in acht moet nemen.

#### **Gepast gebruik**

Respecteer het feit dat het om overheidsmiddelen gaat die je voor het werk ter beschikking worden gesteld. Gebruik ze voor het doel waarvoor je ze hebt gekregen en ga er voorzichtig en zuinig, dus zonder onnodige verspilling, mee om.

Het downloaden van illegale software, het bekijken, downloaden of verspreiden van pornografische, racistische, discriminerende, beledigende, aanstootgevende of (seksueel) intimiderende teksten en afbeeldingen, of het versturen van berichten die (kunnen) aanzetten tot haat en/of geweld, is verboden.

Zorgvuldig gebruik van middelen en voorzieningen betekent ook dat je alleen zakelijk en werkelijk gemaakte kosten declareert die niet al op andere wijze vergoed worden (denk bijvoorbeeld aan representatiekostenvergoeding), de mobiliteitskaart niet voor privéreizen gebruikt en je toegangspas niet aan anderen uitleent.

**Geen verspilling van overheidsgeld**

#### **Privégebruik**

Bij moderne arbeidsverhoudingen past het niet privégebruik van bedrijfsmiddelen en -voorzieningen geheel te verbieden. Omgekeerd zul je ook wel eens eigen middelen gebruiken voor het werk. Gepast privégebruik mag. Misbruik, dat wil zeggen overmatig, uitbundig, onnodig, storend of schadelijk privégebruik, is echter niet toegestaan.

Voorbeelden van niet-toegestaan privégebruik:

- veelvuldig of onnodig op kosten van je werkgever privé bellen of internetten;
- doelbewust voor privégebruik downloaden op kosten van de werkgever;
- veelvuldig, langdurig of omvangrijk voor jezelf kopiëren op het werk;
- veelvuldig of langdurig privé chatten of privé internetsites bezoeken tijdens het werk;
- privé bestellingen plaatsen of boekingen doen via je werkaccount;
- zonder toestemming spullen van het werk voor jezelf mee naar huis nemen;
- het verhandelen of te koop aanbieden van spullen van het werk.

Het is ondoenlijk om vooraf precies aan te geven wanneer er sprake is van misbruik en wanneer niet. Dit doet dus een beroep op je eigen verantwoordelijkheid en oordeelsvermogen. Houd daarbij voor ogen dat het rijksmiddelen, dus publieke middelen betreft, die – uiteindelijk – uit belastinggeld worden gefinancierd. Er is altijd sprake van een grijs gebied: bespreek daarom in voorkomende gevallen met je leidinggevende wat wel of niet mag. Wees transparant en maak hierover afspraken.

#### **Verlenging dienstreizen**

Veel ambtenaren reizen regelmatig voor de dienst, soms ook naar het buitenland. Het kan dan aantrekkelijk zijn zo'n dienstreis om privéredenen te verlengen en daar verlof aan te koppelen. Daar is



op zichzelf niets mis mee, maar het dienstbelang staat altijd voorop en ook hier geldt dat er geen misbruik van gemaakt mag worden.

**Uitgangspunten voor verlenging van buitenlandse dienstreizen** (afgeleid van de ministeriële regeling van BZ):

- **incidenteel, voor maximaal 72 uur en alleen voor de plaats van bestemming;**
- **vooraf toestemming vragen en krijgen;**
- **alle meerkosten zijn voor eigen rekening.**

#### **Dienstauto's**

Als aan jou een auto van de dienst of via de dienst (leaseauto) ter beschikking is gesteld, ga hier dan zorgvuldig mee om en houd je aan de voorschriften. Een dienstauto kan soms als zodanig herkenbaar zijn, wees je daarvan bewust. Privégebruik is toegestaan indien en voor zover je daar schriftelijk toestemming voor hebt verkregen. Voor de privékilometers draag je een eigen bijdrage af.

#### **4.3.2 Omgangsvormen en privérelaties**

*Met betrekking tot ongewenste privécontacten:*

*Artikel 125a, eerste lid Ambtenarenwet (recht op vereniging, vergadering en betoging) en artikel 82a ARAR (Adviescommissie grondrechten).*

*Circulaire Ongewenste privécontacten rijksambtenaren van 23 juli 2013.*

#### **Respect voor anderen, correct gedrag en onderlinge collegialiteit**

Als ambtenaar wordt van je verwacht dat je op een respectvolle manier omgaat met anderen, zowel in je contacten binnen als buiten de organisatie. Dat betekent dat je de ander serieus neemt, naar elkaar luistert en fatsoenlijk met elkaar omgaat. Verwacht wordt dat je elkaar hierin steunt en zo nodig corrigeert.

**Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden**

Wij streven binnen de rijksoverheid collegialiteit na, samenwerking, teamgeest, openheid en een dienstverlenende instelling. Daarbij respecteer je elkaars privacy en houd je rekening met elkaar. Je klaagt en roddelt niet achter iemands rug. Je veroorzaakt geen overlast op het werk en houdt je bijvoorbeeld aan de regels met betrekking tot het rookbeleid.

Beledigingen, discriminatie, seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld zijn uitingen van ongewenste omgangsvormen en worden niet getolereerd binnen de Rijksoverheid. De uitingen kunnen zowel verbaal als non-verbaal zijn, mondeling of schriftelijk, of digitaal. Soms gebeurt het bewust, maar soms ook minder bewust.

Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen. Als slachtoffer van ongewenste omgangsvormen kun je naar een vertrouwenspersoon of je leidinggevende stappen en eventueel gebruik maken van een klachtprocedure.

Het management heeft een belangrijke voorbeeldfunctie. Medewerkers spiegelen zich aan het gedrag van hun leidinggevend en accepteren correctie op hun gedrag gemakkelijker als de leidinggevend zelf het goede voorbeeld geven.

#### **Privérelaties op het werk**

Overall waar mensen samen komen kunnen privérelaties ontstaan, dus ook op het werk.

Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een ambtenaar en een externe relatie.

Daar is niets mis mee, het kan zelfs heel prettig zijn. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan belangenverstremgeling, of aan het delen van vertrouwelijke informatie. Ook kan de schijn ontstaan van bevoordeling. Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen.

Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van een machtsverschil, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een ondergeschikte.

**Blijf professioneel**



Het is noodzakelijk om op het werk professioneel en objectief te blijven. Als de relatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico vormt, is het van belang hiervan melding te doen bij de leidinggevende(n). De leidinggevende die zo'n melding ontvangt, behoort hier discreet en met respect voor jouw privacy mee om te gaan en samen met jou te bekijken of er speciale maatregelen getroffen moeten worden. Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren, of goedkeuren. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of dienstonderdeel kan aan de orde zijn.

### **Ongewenste privécontacten**

Het publiek moet erop kunnen vertrouwen dat de overheid een fatsoenlijke en integere organisatie is. Jouw privécontacten kunnen dit vertrouwen beïnvloeden. Als ambtenaar heb je echter recht op bescherming van je privéleven. Ook heb je het recht op vrijheid van vereniging, zolang de uitoefening van dit recht jouw functioneren of het functioneren van de dienst niet schaadt.

Met wie ga je om?

Omgang met personen die de overheid in een negatief daglicht stellen, kan op gespannen voet komen te staan met goed ambtenaarschap. Hoe groot in een concreet geval het integriteitsrisico is, hangt af van de omstandigheden en van (de kwetsbaarheid van) je ambtelijke functie.

Voor sommige functies is het gevaar van negatieve beeldvorming groter dan voor andere functies, afhankelijk van de aard van je werk, je zichtbaarheid voor het publiek en je positie binnen de organisatie. Zeker voor toezichthouders, opsporingsambtenaren, of andere functies in het bredere domein van veiligheid, rechtshandhaving of rechtspraak, is het integriteitsrisico groter.

Welke privécontacten zijn ongewenst? Het gaat dan om contacten met personen waarvan je weet of kan weten dat die min of meer structureel normen en wetten overtreden (en dat soms zelfs ook verheerlijken). Dit geldt eveneens voor het lidmaatschap van verenigingen of de deelname aan groeperingen met een slechte reputatie die regelmatig in opspraak zijn wegens bijvoorbeeld criminaliteit en vandalisme. Ook als die vereniging of groepering op zichzelf niet verboden is.

Als je vermoedt dat sprake is van een onwenselijk privécontact, doe je er verstandig aan om dit te bespreken met je leidinggevende, of een vertrouwenspersoon. Als je er open over bent, kunnen er zo nodig maatregelen worden getroffen om jezelf en de dienst tegen de ongewenste effecten te beschermen.

## **5. Preventie en handhaving**

### **5.1 Aanstellingsbeleid en afleggen eed of belofte**

*Artikel 9 ARAR (voorwaarden voor aanstelling).*

*Artikel 51 ARAR en Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken, Stcrt. 18 mei 1998, nr. 92 (eed of belofte).*

*Wet veiligheidsonderzoeken (Wvo) en Leidraad Aanwijzing Vertrouwensfuncties van september 2014 (publicatie AIVD).*

Voordat je wordt aangesteld als rijksambtenaar, is integriteit al iets om rekening mee te houden. Zo moet je eerlijk zijn inde informatie die je bij je sollicitatie verstrekt en geen relevante informatie achterhouden. Blijkt achteraf dat je gelogen hebt, of iets verzwegen hebt, dan kan dat leiden tot je ontslag. Verder kan op diverse manieren worden nagegaan of er bezwaren zijn voor jouw aanstelling (screening). Er kan een 'verklaring omtrent het gedrag' worden gevraagd, waarbij wordt nagegaan of je een strafbaar feit hebt gepleegd dat relevant is voor de functie. Voor sommige functies geldt een zwaardere screening en wordt een zogenaamd 'onderzoek justitiële gegevens', of (voor aangewezen vertrouwensfuncties) een 'veiligheidsonderzoek' ingesteld.

De eed of belofte leg je niet zomaar af

Na indiensttreding leg je de eed of belofte af. Hiermee spreek je uit dat je beseft wat het betekent om rijksambtenaar te zijn en dat je je daarnaar zult gedragen. Het eedsformulier wordt door jou ondertekend en in je personeelsdossier opgeslagen.





Met de eed of belofte beloof je het volgende:

- 'dat ik trouw zal zijn aan de Koning en dat ik de Grondwet en alle overige wetten van ons land zal eerbiedigen'
- 'dat ik noch direct, noch indirect in welke vorm dan ook valse informatie heb verstrekt in verband met het verkrijgen van mijn aanstelling'
- 'dat ik tot het verkrijgen van mijn aanstelling aan niemand iets heb geschonken of beloofd en dat ik dit ook niet zal gaan doen'
- 'dat ik tot het verkrijgen van mijn aanstelling van niemand giften heb aanvaard en aan niemand beloften heb gedaan en dat ik dit ook niet zal gaan doen'
- 'dat ik plichtsgetrouw en nauwgezet de mij opgedragen taken zal vervullen en zaken die mij uit hoofde van mijn functie vertrouwelijk ter kennis komen of waarvan ik het vertrouwelijke karakter moet inzien, geheim zal houden voor anderen dan die personen aan wie ik ambtshalve tot mededeling verplicht ben'
- 'dat ik mij zal gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, dat ik zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar zal zijn en dat ik niets zal doen dat het aanzien van het ambt zal schaden.'

## 5.2 Aandacht voor kwetsbare functies en kwetsbare ambtenaren

Er is sprake van een kwetsbare functie als door het uitoefenen van je functie jouw integriteit snel in het geding kan komen. Voorbeelden van specifieke functies met een extra integriteitsrisico zijn vertrouwensfuncties, toezichthoudende functies, of opsporingsfuncties en functies in het bredere domein van veiligheid, rechtshandhaving of rechtspraak. Meer in het algemeen kun je denken aan functies waarin je extra zichtbaar bent als ambtenaar, waarin je werkt met gevoelige informatie, waarin je langdurig te maken hebt met bepaalde externe contacten, zoals bepaalde leveranciers, of waarin je gelijktijdig over hetzelfde onderwerp betrokken raakt bij zowel advisering als controle.

Er is sprake van een kwetsbare ambtenaar als er, los van jouw functie, omstandigheden zijn die maken dat jouw integriteit snel in het geding kan komen, bijvoorbeeld omdat je gevoeliger bent voor chantage. Je kunt kwetsbaar zijn als je financiële problemen hebt, lijdt aan een verslaving, bepaalde privécontacten hebt (denk daarbij ook aan partner en familieleden), een liefdesrelatie hebt op het werk, of als je bepaalde nevenwerkzaamheden vervult. Ook als jijzelf, of jouw naaste familie in verband kan worden gebracht met wetsovertredingen, ben je als ambtenaar kwetsbaar.

Met openheid kun je problemen voorkomen

Het is de verantwoordelijkheid van een goed werkgever om je waar mogelijk tegen integriteitsrisico's te beschermen. Anderzijds is het jouw verantwoordelijkheid als goed ambtenaar om je werkgever daartoe in de gelegenheid te stellen. Het is daarom aan te raden eventuele risico's en kwetsbaarheden bespreekbaar te maken. Dit vergt openheid en wederzijds vertrouwen. Wil je niet direct naar je leidinggevende stappen, bijvoorbeeld in verband met privacygevoeligheid, bespreek het dan met een vertrouwenspersoon. Ingrijpen kan op verschillende manieren gebeuren, zoals door functiescheiding, functieroulatie of functieruil en soms kan een interne overplaatsing de oplossing zijn. Bij functiescheiding worden sommige taken aan anderen toegewezen, bij functieroulatie wissel je met enige regelmaat van takenpakket en bij functieruil wissel je van takenpakket met een collega. In geval van een interne overplaatsing ga je jouw functie, of wellicht zelfs een andere functie, op een andere plek in de organisatie vervullen. Voor financiële, of andere privé gerelateerde problemen kan je terecht bij een bedrijfsmaatschappelijk werker of een speciale schuldhulpverlener.

## 5.3 De rol van de vertrouwenspersoon

Handreiking vertrouwenspersoon integriteit: [www.integriteitoverheid.nl/infrastructuur/incidenten](http://www.integriteitoverheid.nl/infrastructuur/incidenten)

Heb je vragen over integriteit, zit je met een dilemma, signaleer je een mogelijk integriteitsrisico of een integriteitsschending, of heb je te maken met ongewenste omgangsvormen? Dan kun je altijd een vertrouwenspersoon benaderen. Binnen de organisatie zijn één of meer vertrouwenspersonen aangewezen. Voor ongewenste omgangsvormen is er vaak een aparte vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt je in vertrouwelijkheid een luisterend oor, verstrekt informatie en geeft je advies. Een vertrouwenspersoon is onafhankelijk. Alle vragen, twijfels of vermoedens moet je vertrouwelijk kunnen bespreken. Zorgvuldigheid en betrouwbaarheid vormen de basis van het functioneren van een vertrouwenspersoon. Bij een vermoeden van een (ernstige) integriteitsschending kan de vertrouwenspersoon je informeren over de meldprocedure en je desgewenst hierin begeleiden.

Je blijft zelf verantwoordelijk voor je melding. In bepaalde situaties geldt de plicht tot melden van ambtsmisdriven, als er ook aangifte moet worden gedaan (zie hiervoor het onderwerp 'integriteitsschendingen').



## 5.4 Integriteitsschendingen

*Artikel 125 quinquies Ambtenarenwet en Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie, Stb. 2009, 572 (klokkenluiders).*  
*Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijkspersoneel van 22 juli 1994, Stcrt. 1994, nr. 151 en departementale klachtenregelingen ongewenste omgangsvormen.*  
*Model Gedragscode Rijksoverheid tegen rassendiscriminatie 2001.*  
*Artikel 44 en Titel XXVIII Wetboek van strafrecht (ambtsmisdriven) en artikel 162 Wetboek van strafvordering (aangifte van ambtsmisdriven).*  
*Artikel 80 tot en met 84 ARAR (disciplinaire straffen).*  
*Zie ook Handreiking Zorgvuldige handhaving*  
[http://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Factsheets/handreiking\\_zorgvuldige\\_handhaving.pdf](http://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Factsheets/handreiking_zorgvuldige_handhaving.pdf)

### **Bespreken, signaleren en melden**

Als sprake is van een integriteitsschending kun je dat niet zomaar (blijven) negeren. Van jou wordt verwacht dat je er iets mee doet als je vermoedt dat er iets mis is. Allereerst door het bespreekbaar te maken en anderen aan te spreken op normoverschrijdend gedrag. In ernstiger situaties, of als aanspreken niet helpt, kan dat onvoldoende zijn en wordt van je verwacht dat je het vermoeden op zijn minst signaleert, of er formeel melding van doet. Je signaleert de integriteitsschending in eerste instantie bij voorkeur bij je leidinggevende. Eventueel kun je naar een vertrouwenspersoon. In overleg kan dan bekeken worden wat er verder mee wordt gedaan en of het als formele melding wordt opgepakt. In geval van een ambtsmisdrif is melding verplicht en moet er aangifte worden gedaan. Meestal loopt dat via je leidinggevende. Een ambtsmisdrif is een misdrijf dat specifiek voor ambtenaren strafbaar is, of waar een hogere straf op staat als een ambtenaar het pleegt omdat gebruik wordt gemaakt van door het werk verkregen macht, gelegenheid of middelen. Voorbeelden hiervan zijn: verduistering van geld, vervalsing van boeken of registers, vernietiging van bewijsmateriaal, omkoping, misbruik van gezag, of opzettelijk iemand laten ontsnappen. Op het rijksweb kun je nadere informatie vinden over integriteitsschendingen en het melden daarvan. Organisaties hebben ook hun eigen procedures voor het melden van integriteitsschendingen. Informeer daarnaar binnen jouw organisatie. Voor klachten over ongewenste omgangsvormen of (seksuele) intimidatie bestaan aparte procedures. Rijksbreed is er een klachtenregeling seksuele intimidatie. Daarnaast hebben de departementen en dienstonderdelen vaak ook eigen klachtenregelingen voor ongewenste omgangsvormen en seksuele intimidatie.

### **Klokkenluidersregeling**

Voor het melden van misstanden geldt een rijksbrede procedure, ook wel bekend als de klokkenluidersregeling. Van misstanden is sprake bij een ernstige schending van wettelijke voorschriften of beleidsregels, een gevaar voor de gezondheid, veiligheid of het milieu, of een ernstige onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten met gevaar voor het goed functioneren van de openbare dienst.

De melder, of klokkenluider, mag door zijn melding niet benadeeld worden. Je meldt in eerste instantie bij je direct leidinggevende, of anders bij de hogere leidinggevende(n), of bij de vertrouwenspersoon. Er kan ook extern melding worden gedaan bij de Onderzoeksraad integriteit overheid (OIO). Dit kan als je ontevreden bent over de interne afhandeling van je melding, of zo nodig rechtstreeks, bijvoorbeeld als meerdere leidinggevendenden bij de misstand zijn betrokken.

### **Onderzoek en sancties**

Als je de regels met betrekking tot integriteit overtreedt, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim. Ook in de privésfeer kan hiervan sprake zijn. Dit kan verschillende sancties tot gevolg hebben, afhankelijk van de aard en ernst van het vastgestelde plichtsverzuim. Voordat tot het opleggen van een sanctie wordt overgegaan, zal altijd eerst gedegen onderzoek moeten plaatsvinden. De feiten moeten op deugdelijke wijze worden vastgesteld en er moet rekening worden gehouden met relevante omstandigheden. Daarbij moet sprake zijn van hoor en wederhoor, zorgvuldige verslaglegging en – voor zover van toepassing – een evenredige inzet van onderzoeksmiddelen.

## 5.5 Nadere informatie en advies

Durf te vragen

Er blijven altijd situaties bestaan waarin het onduidelijk is wat je moet doen. Integer handelen is namelijk zoveel meer dan het toepassen van regels en richtlijnen. Het is een kwestie van je bewust zijn van belangen en mogelijke effecten, van afwegen en keuzes maken. Ook met collega's en leidingge-



---

venden zul je er niet altijd meteen uitkomen. En vaak is er meer dan één oplossing voor een integriteitsprobleem.

Daarom is het goed dat je binnen je organisatie bij mensen terecht kunt die zich specifiek met integriteit bezighouden, zoals de vertrouwenspersoon, compliance officer en de integriteitscoördinator. Maak gebruik van hun ervaring en deskundigheid. Zij zullen je vaak verder kunnen helpen. Verder is er op het rijksweb (onder personeel/integriteit) veel algemene informatie te vinden. Organisatiespecifieke informatie is eveneens te vinden op het rijksweb, of op de website van jouw eigen organisatie. Bekijk voor meer informatie over integriteit bij de overheid ook eens de website van het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS), [www.integriteitoverheid.nl](http://www.integriteitoverheid.nl).