

Gedragscode

Integriteit

2025

Samen werken aan een sterker Senzer



www.senzer.nl

Colofon

Titel	Gedragcode Integriteit
Ingangsdatum	1 oktober 2025
Versie	3.2
Datum	1 september 2025
Beheer	HR

Versie	Datum	Auteurs	Omschrijving
3.2	September 2025	Bas Lassing (A&O)	Herschreven met aanvullingen uit de lijn-organisatie.
3.1	Juni 2025	Bas Lassing (A&O) Mark Bruins (HR)	Gedragcode toegankelijker formuleren, relatie naar organisatie document en sociale veiligheid. Volgorde van de onderwerpen aangepast
3.0	Mei 2025	Remmert-Jan Heutink (BJZ)	Update van de versie uit 2021. Toevoegingen o.a. informatie veiligheid en AVG
2.0	September 2021	Suzanne Beelen (BJZ)	Vastgestelde versie September 2021 en verder

Inhoud

Inleiding	4
Goed medewerkerschap bij Senzer	5
Omgang met medewerkers en klanten	6
Discriminatie en racisme	7
Seksuele en intieme relaties	8
Vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie	9
Gebruik van sociale media	10
Geschenken, aanbiedingen en vergoedingen	11
Uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners	12
Verantwoord omgaan met goederen van Senzer en personeelsregelingen	13
Nevenfuncties en andere privé-activiteiten	14
Belangen van familieleden, vrienden en ex-collega's	15
Reageren op niet-integere zaken	16
Leidinggeven aan integriteit	17
Slotbepaling	18

Inleiding

“Integriteit betekent dat je eerlijk, betrouwbaar en zorgvuldig handelt, in lijn met onze waarden en afspraken ook als niemand meekijkt.”

Integriteit als gedeeld fundament

Bij Senzer vormt integriteit de basis van ons dagelijks handelen. Samen bouwen we aan een organisatie waarin vertrouwen, openheid en verantwoordelijkheid centraal staan. Daar hoort bij dat we met elkaar in gesprek blijven over integer gedrag en wat dat betekent in onze dagelijkse praktijk.

Deze gedragscode is een hulpmiddel om dat gesprek te voeren en richting te geven aan onze keuzes. Het is niet alleen een verzameling regels, maar vooral een uitnodiging om morele dilemma's bespreekbaar te maken. Want integer handelen begint bij bewustzijn en dialoog.

De gedragscode is bedoeld als leidraad voor professioneel handelen. Het document geeft duidelijke afspraken mee, maar biedt ook ruimte voor eigen afwegingen. Zo kunnen collega's hun deskundigheid inzetten en verantwoordelijkheid nemen voor hun keuzes. De code helpt ons om het gesprek over integriteit te voeren, richting te geven aan ons handelen en samen verantwoordelijkheid te dragen. Alleen zo versterken we Senzer van binnenuit.

Deze code geldt voor iedereen die werkt bij of voor Senzer. Daar waar medewerker staat, is dit ook van toepassing op inhuurkrachten en stagiaires. Waar 'hij' staat, wordt vanzelfsprekend ook 'zij' of 'diegene' bedoeld.

De gedragscode en de leidende principes van Senzer versterken elkaar: waar de gedragscode invulling geeft aan het hoe je integer handelt, bieden de leidende principes het waarom — de fundamentele overtuigingen die Senzer als publieke organisatie drijven.

Goed medewerkerschap bij Senzer

Samen werken aan vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbinding

Als medewerker van Senzer vertegenwoordig je niet alleen jezelf, maar ook onze organisatie, onze missie en onze waarden. Integer handelen begint bij bewust zijn van je rol en verantwoordelijkheid. Goed medewerkerschap betekent daarom:

- Je handelt in het belang van Senzer en draagt met jouw gedrag actief bij aan het vertrouwen dat collega's, inwoners, partners en opdrachtgevers in ons stellen. Een medewerker van Senzer houdt zich aan de wettelijke voorschriften en aan algemeen aanvaarde gedragsregels.
- Je houdt je aan wet- en regelgeving en handelt volgens breed gedragen normen en waarden.
- Je treedt respectvol en gelijkwaardig op tegenover collega's, inwoners en externe partners. Je discrimineert niet en behandelt iedereen eerlijk, zonder voorkeur of vooroordeel.
- Je voert je werk professioneel uit, met zorg voor kwaliteit, betrouwbaarheid en integriteit. Je deelt tijdig relevante, juiste en volledige informatie met collega's, leidinggevenden en anderen binnen je werkproces.
- Je maakt dilemma's bespreekbaar. Wanneer je knelpunten ervaart in het uitvoeren van je werk volgens je professionele standaarden, kaart je dit actief aan bij je leidinggevende.
- Je bent aanspreekbaar op je gedrag en gaat op een open, collegiale manier met anderen om. Je draagt bij aan een veilige en prettige werkomgeving.
- Je gaat zorgvuldig en verantwoordelijk om met de middelen van Senzer, zoals geld, eigendommen, diensten, kennis en tijd.
- Je staat achter je keuzes en kunt jouw handelen uitleggen en verantwoorden vanuit de missie en waarden van Senzer.
- Je ondersteunt je leidinggevende door hem of haar actief, tijdig en volledig te informeren over zaken die van belang zijn voor goed functioneren en besluitvorming.
- Je leeft de kerngedragingen van Senzer na en draagt deze uit in jouw dagelijks werk. Daarmee geef je zichtbaar invulling aan wie wij willen zijn als organisatie: open, veerkrachtig en betrokken.

Toelichting:

Met 'goed medewerkerschap' bedoelen we het professioneel, verantwoordelijk en integer handelen van iedere medewerker van Senzer. Deze term sluit aan bij de wettelijke begrippen goed werknemerschap (zoals vastgelegd in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek) en goed ambtenarschap (zoals beschreven in artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017).

Wanneer deze gedragsnormen structureel niet worden nageleefd, kunnen daar passende maatregelen tegenover staan. Maar bovenal is goed medewerkerschap een uitnodiging tot professioneel bewustzijn, onderlinge aanspreekbaarheid en het dagelijks waarmaken van de waarden van Senzer.

Omgang met medewerkers en klanten

Professioneel, respectvol en met oog voor veiligheid

Als medewerker van Senzer werk je dagelijks met en voor mensen. Dat vraagt om een professionele houding, duidelijke grenzen en een veilige werkcultuur waarin respect, integriteit en openheid centraal staan. Sociale en psychologische veiligheid zijn hierin onmisbaar: iedereen moet zich gehoord, gezien en veilig voelen – zowel medewerkers als klanten. Daarom geldt:

- Je bewaart altijd voldoende professionele afstand bij het begeleiden van medewerkers, klanten en samenwerkingspartners. Dit draagt bij aan objectiviteit, betrouwbaarheid en respectvolle verhoudingen.
- Je staat open voor gevoelens die kunnen ontstaan in werkrelaties, zowel positief als negatief. Deze gevoelens bespreek je – wanneer ze invloed (kunnen) hebben op je functioneren – in vertrouwen met je leidinggevende. Senzer stimuleert een open werkcultuur waarin dit onderwerp veilig bespreekbaar is, bijvoorbeeld in team- of werkoverleggen.
- Je handelt nooit vanuit persoonlijk belang in werkrelaties, ook niet buiten werktijd of buiten de begeleidingssituatie. Contacten met ondergeschikte medewerkers of klanten mogen geen ander doel dienen dan professioneel en passend bij je rol.
- Je draagt actief bij aan een veilige werkomgeving voor jezelf en voor anderen, waarin grensoverschrijdend gedrag, intimidatie of machtsmisbruik geen plaats hebben – en waarin het melden van zorgen of signalen veilig en serieus genomen wordt.

Toelichting

Senzer is er voor mensen die begeleiding nodig hebben bij bestaanszekerheid en naar werk en naar participatie. Dit vraagt van onze medewerkers een zorgvuldige en integere houding. In functionele relaties, of het nu gaat om klanten, collega's in een afhankelijkheidspositie of samenwerkingspartners, is het belangrijk dat er heldere grenzen zijn. Persoonlijke gevoelens of belangen mogen niet vervlochten raken met het professionele contact.

Iedereen binnen Senzer moet zich veilig voelen om zichzelf te zijn, om vragen te stellen, gevoelens te uiten en dilemma's bespreekbaar te maken. Leidinggevendenden hebben hierin een voorbeeldrol en medewerkers worden aangemoedigd om signalen tijdig te delen. Door open te zijn, voorkom je misverstanden en bescherm je zowel de kwaliteit van onze dienstverlening als het onderlinge vertrouwen.

Discriminatie en racisme

Geen tolerantie voor uitsluiting en ongelijkheid

Senzer staat voor een inclusieve samenleving waarin iedereen meetelt en mee mag doen. Discriminatie en racisme staan haaks op deze missie en zijn onder geen enkele omstandigheid acceptabel. Daarom hanteren we duidelijke normen:

- Discriminerend of racistisch gedrag wordt beschouwd als ernstig grensoverschrijdend gedrag en is onder geen beding geoorloofd.
- Wanneer dergelijk gedrag wordt gemeld, wordt dit direct onderzocht. Het onderzoek vindt plaats met hoor en wederhoor en kan – afhankelijk van de uitkomst – leiden tot maatregelen zoals vastgelegd in het sanctiereglement, waaronder beëindiging van het dienstverband.
- Ook het niet melden van discriminatie of racisme door collega's wordt als ernstig verwijtbaar gedrag gezien. Medewerkers zijn verplicht binnen twee werkdagen melding te maken bij hun leidinggevende, die de directie van Senzer direct informeert. Voor vertrouwenspersonen geldt een aanvullende regeling.

Toelichting

Discriminatie en racisme veroorzaken schade, uitsluiting en onveiligheid – voor collega's, klanten én de organisatie als geheel. Senzer wil een werkomgeving zijn waarin iedereen zichzelf kan zijn en met respect wordt benaderd, ongeacht:

- geslacht of genderidentiteit
- afkomst, huidskleur of nationaliteit
- religie of levensovertuiging
- seksuele oriëntatie
- fysieke, verstandelijke of psychische beperking
- leeftijd of andere persoonlijke kenmerken

Discriminerend of racistisch gedrag uit zich in woorden, gedragingen of vooroordelen die mensen buitensluiten, kwetsen of ongelijk behandelen. Ook als dit buiten werktijd of buiten de werkplek plaatsvindt, blijft het ontoelaatbaar als het de veiligheid of het vertrouwen in Senzer raakt.

Door discriminatie actief te signaleren en te melden, dragen we allemaal bij aan een veilige, rechtvaardige en respectvolle werkomgeving.

Bij twijfel geldt altijd: meld het. Veiligheid begint bij helderheid, aanspreekbaarheid en het serieus nemen van signalen.

Seksuele en intieme relaties

Heldere grenzen voor veiligheid en vertrouwen

Senzer is een organisatie waar iedereen zich veilig, gerespecteerd en beschermd moet kunnen voelen. Intimiteit en seksualiteit horen niet thuis in een werkrelatie waarin sprake is van afhankelijkheid of begeleiding. Daarom gelden hierover heldere en ondubbelzinnige afspraken:

- Seksuele of intieme toenadering tot klanten of ondergeschikte medewerkers is onder geen enkele omstandigheid toegestaan. Ook als de ander daar zelf om vraagt of uitnodigt, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om die grens niet te overschrijden.
- Relaties of handelingen van seksuele of intieme aard met klanten of met medewerkers die in een afhankelijkheidsrelatie of onder directe begeleiding vallen, worden beschouwd als seksueel misbruik. Dit geldt voor de volledige duur van de begeleidings- of gezagsrelatie en heeft disciplinaire gevolgen, waaronder mogelijk beëindiging van het dienstverband.
- Wanneer seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt vermoed en gemeld, wordt direct een zorgvuldig onderzoek gestart met hoor en wederhoor. Afhankelijk van de uitkomst kunnen maatregelen volgen conform het sanctiereglement.
- Ook het niet melden van seksueel misbruik door een collega wordt als ernstig beschouwd. Alle medewerkers zijn verplicht zo snel mogelijk melding te doen bij hun leidinggevende, die de directie onmiddellijk informeert. Voor vertrouwenspersonen geldt een aanvullende regeling.
- Intieme relaties tussen collega's op dezelfde werkplek of afdeling worden als niet-wenselijk gezien. Dergelijke relaties moeten daarom gemeld worden bij de leidinggevende, zodat de situatie zorgvuldig kan worden beoordeeld. Waar nodig kan in overleg een passende maatregel worden genomen, zoals overplaatsing. Als dat niet mogelijk blijkt en de belangen van kwetsbare medewerkers of klanten in het geding zijn, kan dit in uiterste gevallen gevolgen hebben voor het dienstverband.
- Wanneer klanten of medewerkers die begeleiding ontvangen een relatie met elkaar aangaan, wordt – indien mogelijk – via overplaatsing gezorgd dat zij niet op dezelfde werkplek of in dezelfde afdeling werken.

Toelichting

Grensoverschrijdend gedrag op seksueel of intiem gebied schaadt de veiligheid, het vertrouwen en het welzijn van klanten en medewerkers. Senzer beschouwt dit als ernstig ongewenst gedrag, ongeacht of het op de werkplek, tijdens werktijd of daarbuiten plaatsvindt.

Seksueel misbruik is elke vorm van seksueel of seksueel geladen gedrag waarbij sprake is van een ongelijke machtsverhouding. Deze situaties zijn onverenigbaar met de professionele, veilige en respectvolle werkomgeving die Senzer nastreeft.

Bij twijfel geldt altijd: meld het. Veiligheid begint bij helderheid, aanspreekbaarheid en het serieus nemen van signalen.

Vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie

Een kwestie van zorgvuldigheid en vertrouwen

Als medewerker van Senzer heb je in je werk toegang tot persoonlijke, vertrouwelijke of gevoelige informatie. Met die toegang komt ook verantwoordelijkheid. Vertrouwen van klanten, collega's en partners is een fundament onder onze dienstverlening. Daarom geldt:

- Je gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie en bent terughoudend met het delen hiervan, zowel binnen als buiten je werk. Dit geldt voor persoonsgegevens van klanten en collega's, informatie over bedrijven, politiek gevoelige kwesties en andere gegevens die – als ze bij derden terechtkomen – de belangen van Senzer kunnen schaden.
- Je gebruikt financiële gegevens of beleidsinformatie uitsluitend in het kader van je werk. Persoonlijk of oneigenlijk gebruik is uitgesloten.
- Je deelt geen vertrouwelijke informatie met derden. Je laat buitenstaanders niet meeluisteren, meekijken of meelesen wanneer je werkt met vertrouwelijke informatie en houdt ook in gesprekken buiten het werk en op sociale media rekening met de vertrouwelijkheid van informatie.
- Je verwijst media altijd door naar de algemeen directeur of de afdeling Communicatie, in lijn met de geldende Procedure Perscontacten.
- Je bent je bewust van je digitale verantwoordelijkheid. Je bent alert op digitale risico's en handelt volgens de richtlijnen voor informatiebeveiliging. Je zorgt ervoor dat gevoelige informatie veilig is opgeborgen en digitaal goed beschermd is. Bij het verlaten van je werkplek sluit je je computer af en laat je geen laptops, gegevensdragers of telefoons onbeheerd achter – ook niet in de auto of op andere locaties.
- Je houdt vertrouwelijke informatie geheim, zeker als er sprake is van een wettelijke geheimhoudingsplicht of als je redelijkerwijs kunt vermoeden dat het om vertrouwelijke informatie gaat.

Toelichting:

In je werk bij Senzer kun je te maken krijgen met informatie die vertrouwelijk of privacygevoelig is. Denk aan persoonsgegevens die vallen onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), interne communicatie tussen collega's, informatie over klanten of relaties van Senzer, of andere vertrouwelijke stukken. Zorgvuldig omgaan met deze informatie is essentieel.

Het beschermt de belangen van de mensen voor wie we werken én de betrouwbaarheid en geloofwaardigheid van Senzer als publieke organisatie. Medewerkers, klanten en samenwerkingspartners moeten erop kunnen vertrouwen dat hun informatie bij ons in veilige handen is.

Gebruik van sociale media

Bewust delen, met oog voor vertrouwen en verantwoordelijkheid

Sociale media is een verzamelnaam voor alle internet-toepassingen waarmee het mogelijk is om informatie met elkaar te delen. Bekende voorbeelden zijn LinkedIn, Facebook, Instagram, YouTube, TikTok, Snapchat en X. Sociale media bieden kansen om kennis te delen, verbinding te maken en in contact te blijven met de wereld om ons heen. Tegelijkertijd vragen ze om bewust handelen, zeker wanneer werk en privé elkaar raken. Als medewerker van Senzer ben je je ervan bewust dat jouw gedrag online invloed kan hebben op het vertrouwen in onze organisatie. Ook wanneer je op persoonlijke titel actief bent, handel je vanuit goed werknemerschap. Dat betekent dat je online uitingen passen bij de kernwaarden van Senzer en geen schade toebrengen aan de organisatie.

- Je houdt je aan de aan de professionele en vertrouwelijke kaders van Senzer zoals in dit document beschreven, als je actief bent op sociale media.
- Je deelt alleen informatie die niet vertrouwelijk is en die Senzer of collega's niet schaadt. Voor het publiceren van gesprekken, geluidsopnamen, foto's of video's van collega's, klanten of partners vraag je altijd vooraf toestemming van de betrokkenen en – indien relevant – van je leidinggevende of de afdeling Communicatie.
- Je verstrekt geen informatie over collega's, klanten, partners of leveranciers zonder hun voorafgaande, expliciete toestemming.
- Je gaat niet online in discussie met inwoners, klanten of partners. Misverstanden of ongefundeerde berichten kunnen schade toebrengen aan de relatie met het imago van Senzer.
- Je maakt altijd duidelijk dat je op persoonlijke titel spreekt. Wanneer je vanuit je functie namens Senzer communiceert, vermeld je dat duidelijk. In functies met een publieke rol (zoals bestuursleden of directieleden) is het belangrijk om extra zorgvuldig af te wegen of persoonlijke publicaties gepast zijn.
- Je bent verantwoordelijk voor wat je publiceert. Realiseer je dat wat online staat, langdurig beschikbaar en vindbaar blijft – met mogelijke impact op je privacy en professionele reputatie.
- Als je merkt dat een online gesprek dreigt te escaleren, neem je contact op met je leidinggevende of de afdeling Communicatie voor overleg en ondersteuning.
- Bij twijfel over een publicatie of mogelijke raakvlakken met Senzer, overleg je vooraf met je leidinggevende of de afdeling Communicatie.
- Digitale vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals cyberpesten, worden niet getolereerd. Dergelijk gedrag leidt tot onderzoek en, indien nodig, tot passende maatregelen volgens het sanctiereglement. In ernstige gevallen kan dit leiden tot beëindiging van het dienstverband.

Toelichting

Sociale media zijn niet meer weg te denken uit ons dagelijks leven. Als je als medewerker van Senzer hier actief bent, ga dan zeer zorgvuldig om met informatie die het werk en de organisatie raakt. Wat je deelt over privéonderwerpen zoals hobby's of familie en dat géén verband houdt met je werk, valt buiten deze richtlijn. Toch is het goed om je bewust te zijn van je rol. Uitingen kunnen zich snel verspreiden en – positief of negatief – effect hebben op het beeld dat anderen van Senzer hebben. Juist daarom is bewust gebruik van sociale media, met oog voor vertrouwen en verantwoordelijkheid, essentieel.

Geschenken, aanbiedingen en vergoedingen

Eerlijk en onafhankelijk

Bij Senzer werken we samen aan een organisatie die betrouwbaar, transparant en onafhankelijk is. Dat betekent ook dat we zorgvuldig omgaan met geschenken, aanbiedingen en andere vormen van waardering van externe partijen. Want hoe goed bedoeld ook – een cadeau kan verwachtingen scheppen. Daarom hanteren we duidelijke afspraken, zodat we samen het vertrouwen in Senzer blijven versterken.

- Kleine attenties zijn meestal prima, zolang je onafhankelijk blijft en er geen verplichtingen ontstaan. Een bos bloemen na een presentatie, een kalender of pen als blijk van waardering – zulke geschenken zijn vaak onschuldig en passen binnen een goede samenwerking.
- Ontvang je een geschenk in verband met je werk? Meld het dan altijd bij je leidinggevende – ook als je het niet accepteert. Zo deel je de waardering en houden we samen zicht op de aard van onze relaties met externe partijen.
- Is een geschenk meer waard dan € 50,-? Dan accepteer je het niet. Twijfel je over de waarde? Overleg dan met je leidinggevende.
- Geschenken aan huis neem je niet aan. Wordt er iets naar je huisadres gestuurd? Neem het niet aan en bespreek het met je leidinggevende. Werkgerelateerde geschenken hoor je op de werkplek te ontvangen en niet thuis.
- Geldbedragen accepteer je nooit. Als een derde je iets wil vergoeden voor jouw inzet, gebeurt dat altijd via een factuur aan Senzer.
- Vanzelfsprekend vraag je zelf geen gunsten aan derden voor jezelf.

Toelichting

Als medewerker van Senzer handel je onafhankelijk en onpartijdig. Geschenken kunnen – bewust of onbewust – invloed uitoefenen op die onafhankelijkheid. Of de schijn daarvan wekken. Daarom is het belangrijk om altijd stil te staan bij de bedoeling van de gever, het moment waarop iets wordt aangeboden en hoe het overkomt op anderen.

Een jaarlijkse kerst attentie is vaak prima. Maar een cadeau tijdens een lopend project kan de indruk wekken dat er iets tegenover moet staan. Door dit soort situaties te bespreken en te melden, zorgen we samen voor transparantie en vertrouwen.

Door open te zijn over wat je aangeboden krijgt, helpen we elkaar om integer te blijven handelen. Zo bouwen we aan een organisatie waar eerlijkheid en onafhankelijkheid vanzelfsprekend zijn.

Uitnodigingen voor reizen, congressen, evenementen en diners

Samen professioneel zichtbaar

Als medewerker van Senzer ben je regelmatig het gezicht van onze organisatie. Je bezoekt bijeenkomsten, neemt deel aan evenementen en onderhoudt relaties met externe partners. Dat is waardevol – zolang het doel helder is en het belang van Senzer vooropstaat. Daarom maken we duidelijke afspraken over hoe we omgaan met uitnodigingen voor reizen, congressen, diners en andere gelegenheden. Wat verwachten we van jou?

- Je beoordeelt of een uitnodiging bijdraagt aan je werk of aan de doelen van Senzer. Denk aan kennisdeling, netwerken of het versterken van de samenwerking. Je bespreekt bij twijfel de uitnodiging vooraf met je leidinggevende.
- Ook tijdens informele momenten – zoals een receptie of diner waar alcohol wordt geschonken – blijf je je bewust van je rol als vertegenwoordiger van Senzer. Je handelt professioneel en met respect voor de relatie die het evenement heeft georganiseerd.
- Je houdt je leidinggevende op de hoogte van je aanwezigheid bij bijeenkomsten. Blijkt achteraf dat een uitnodiging meer inhoud dan vooraf gedacht? Dan meld je dat alsnog. Zo blijven we samen transparant en betrouwbaar.

Toelichting

Bijeenkomsten en evenementen zijn vaak waardevol: ze bieden kansen om kennis op te doen, ervaringen te delen en relaties te versterken. Maar niet elke uitnodiging is passend. Ontbreekt het functionele doel, dan slaan we beleefd af. Ook ontspannende activiteiten kunnen functioneel zijn – denk aan een etentje na een succesvol project of een lunch tijdens een onderhandeling. De afweging maak je altijd samen met je leidinggevende.

Door bewust om te gaan met uitnodigingen laten we zien waar Senzer voor staat: een organisatie die professioneel, transparant en betrouwbaar is. Zo bouwen we samen aan sterke relaties én een sterk imago.

Verantwoord omgaan met goederen van Senzer en personeelsregelingen

Zorg voor wat van ons allemaal is

Als medewerker van Senzer draag je samen met je collega's verantwoordelijkheid voor de zorgvuldige omgang met de middelen, voorzieningen en regelingen die de organisatie beschikbaar stelt. Dit vraagt om bewust, transparant en eerlijk handelen. Daarom geldt:

- Je gebruikt voorzieningen van Senzer – zoals e-mail, internet, (mobiele) telefoon en kopieerapparatuur – alleen voor privégebruik als dat beperkt, terughoudend en passend is. Het mag je eigen werk of dat van collega's niet hinderen.
- Privégebruik van werkapparatuur houd je tot een minimum en maak je bespreekbaar. Door dit open te delen, blijf je aanspreekbaar en voorkom je onduidelijkheid of misverstanden.
- Het lenen van eigendommen van Senzer voor privégebruik is alleen toegestaan na voorafgaande toestemming van je leidinggevende.
- Je doet geen privébestellingen op naam van Senzer en verzendt ook geen ongefrankeerde privépost via de postkamer of andere interne systemen.
- Je declareert alleen kosten die je daadwerkelijk hebt gemaakt. Ook bij het gebruik van personeelsregelingen – zoals de thuiswerkvergoeding, het fietsplan of kinderopvangregelingen – handel je eerlijk en binnen de gestelde kaders.
- Verantwoord omgaan met personeelsregelingen betekent ook dat je je houdt aan de afgesproken werktijden en de regels rondom ziekte en verzuim.

Toelichting

Senzer stelt als werkgever verschillende middelen en voorzieningen beschikbaar om het werk goed en veilig te kunnen uitvoeren. Daar hoort ook bij dat we als medewerkers zorgvuldig, transparant en professioneel omgaan met deze faciliteiten. De regelingen rond e-mail- en internetgebruik, het huishoudelijk reglement, de werktijdenregeling en het ziekteverzuimbeleid vormen hierbij het formele kader.

Verantwoord gebruik van wat ons gezamenlijk toebehoort, draagt bij aan een cultuur van vertrouwen, eerlijkheid en onderlinge verantwoordelijkheid.

Nevenfuncties en andere privéactiviteiten

Bewust en transparant handelen

Als medewerker van Senzer ben je je ervan bewust dat nevenactiviteiten of privéactiviteiten invloed kunnen hebben op jouw werk en op het functioneren van onze organisatie. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om bestuursfuncties, commissariaten, vrijwilligerswerk, een eigen onderneming, aandeelhouderschap of politieke betrokkenheid.

- Je meldt (voorgenomen) nevenactiviteiten altijd. Hiervoor gebruik je het daarvoor bestemde formulier 'opgave nevenwerkzaamheden'.
- Je realiseert je dat het oordeel van de buitenwereld telt. Ook als jij je eigen 'petten' goed kunt scheiden, kan de schijn van belangenverstrengeling het vertrouwen van collega's, klanten en partners schaden.
- Je stelt het belang van Senzer voorop. Dit betekent dat je zorgvuldig omgaat met mogelijke belangenconflicten en ook de schijn daarvan vermijdt. Overlap tussen je werkzaamheden binnen Senzer en je privéactiviteiten kan de objectiviteit beïnvloeden of zo ervaren worden.
- Je blijft alert op veranderingen. Situaties en omstandigheden kunnen in de loop van de tijd wijzigen, waardoor belangen kunnen botsen waar dat eerder niet het geval was.

Toelichting

Ook privéactiviteiten die niet direct verband houden met je werk, kunnen risico's opleveren. Bijvoorbeeld wanneer een hobby zoveel tijd en energie vraagt dat je reguliere werk eronder lijdt. Of wanneer activiteiten maatschappelijk als ongewenst worden gezien en daarmee de reputatie van Senzer kunnen schaden.

Nevenactiviteiten kunnen ook positieve effecten hebben, zoals het uitbreiden van je netwerk, vaardigheden of maatschappelijke betrokkenheid, die je functioneren bij Senzer versterken.

Belangen van familieleden, vrienden en ex-collega's

Professioneel, transparant en zonder voorkeursbehandeling

Als medewerker van Senzer kom je soms in situaties waarin privérelaties raken aan je werk. Juist dan is het belangrijk om alert, open en professioneel te handelen, zodat belangen niet verstrengeld raken – en ook de schijn daarvan wordt voorkomen. Dat is essentieel voor het vertrouwen van inwoners, collega's en partners in onze organisatie. Daarom geldt:

- Je bent alert op situaties waarin je in je werk te maken krijgt met bekenden, familieleden of andere privérelaties. Als er sprake is van een aanvraag, offerte of samenwerking waarbij vrienden, familie of hun bedrijven betrokken zijn, meld je dit direct bij je leidinggevende.
- Je voorkomt iedere vorm van vriendjespolitiek of de schijn daarvan. Je behandelt zelf geen aanvragen van privérelaties en bent terughoudend met het geven van professioneel advies in privésituaties. Je weegt belangen zorgvuldig af en bespreekt eventuele twijfels met je leidinggevende.
- Bij de inzet van ex-collega's als zelfstandig professional volg je de geldende inhuur- en aanbestedingsprocedures. Je kunt motiveren waarom deze inzet noodzakelijk is, bespreekt mogelijke risico's en reputatiegevoeligheid met je leidinggevende, en handelt transparant.

Specifiek voor familie- en gezinsbanden op het werk:

Familie- en gezinsbanden binnen Senzer zijn op zichzelf niet ongewenst, maar vragen wel om openheid en zorgvuldigheid. Daarom geldt dat dergelijke relaties altijd gemeld worden bij de leidinggevende. Op die manier kan worden beoordeeld of er risico's bestaan op belangenverstrengeling of afhankelijkheid. Waar nodig worden maatregelen genomen om de onafhankelijkheid en het vertrouwen binnen de organisatie te waarborgen.

Toelichting

Het is heel normaal om in je werk mensen tegen te komen die je ook privé kent: vrienden, familieleden, kennissen of voormalige collega's. In een publieke organisatie als Senzer is het echter van groot belang dat iedereen gelijke kansen krijgt en dat het handelen van medewerkers niet leidt tot (de indruk van) belangenverstrengeling.

Openheid en zorgvuldigheid zijn hierin leidend. Door vooraf te melden wanneer privérelaties of ex-collega's een rol spelen, houd je het gesprek open en houd je de integriteit van je eigen handelen en die van de organisatie overeind. Dit versterkt het vertrouwen van zowel de binnen- als buitenwereld in onze werkwijze.

Reageren op niet-integere zaken

Samen zorgen voor een integere organisatie

Integriteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In een organisatie als Senzer hoort daarbij dat medewerkers zich vrij en veilig voelen om vermoedens van niet-integer gedrag te bespreken en te melden. Openheid, aanspreekbaarheid en het serieus nemen van signalen versterken onze betrouwbaarheid en het onderlinge vertrouwen. Daarom geldt:

- Je spreekt collega's aan wanneer je twijfels hebt over hun gedrag of integriteit. Als een open gesprek niet mogelijk is of niets oplevert, meld je je zorgen bij je leidinggevende of, indien nodig, bij HR of rechtstreeks bij de directie.
- Je bent ook zelf aanspreekbaar op je gedrag en uitlatingen. Anderen – collega's of klanten – kunnen jouw handelen anders ervaren dan jij bedoelt. Daarom is reflectie en open communicatie belangrijk.
- Je meldt signalen van misstanden, fraude, corruptie of ander mogelijk grensoverschrijdend gedrag altijd bij je leidinggevende of de directie. Senzer neemt deze meldingen serieus en is verplicht om daarop te reageren.

Toelichting

Een integere organisatie ontstaat niet vanzelf: die bouw je samen. Het is daarom van groot belang dat medewerkers zich veilig voelen om misstanden of twijfelachtige situaties intern aan te kaarten. Dit kan gaan over uiteenlopende zaken, zoals:

- vermoedens van fraude of corruptie
- belangenverstremgeling of vriendjespolitiek
- diefstal van eigendommen
- ongepaste beïnvloeding bij werving, selectie of beloning
- het bewust achterhouden van relevante informatie

Senzer waardeert het wanneer medewerkers het gesprek aangaan of melding maken. Daarmee laat je zien dat je bijdraagt aan een open, betrouwbare en eerlijke werkomgeving. Je staat er niet alleen voor: meldingen worden zorgvuldig behandeld en leiden tot passende opvolging.

Integer werken doen we samen – door elkaar aan te spreken, te luisteren én te handelen.

Leidinggeven aan integriteit

Zichtbaar, aanspreekbaar en richtinggevend

Integriteit vraagt om voorbeeldgedrag. Leidinggevendenden binnen Senzer hebben daarin een bijzondere verantwoordelijkheid: zij zetten de toon, creëren een veilige werkomgeving en helpen medewerkers bij het maken van verantwoorde keuzes. Integer leiderschap betekent zichtbaar zijn, open communiceren en handelen in lijn met de waarden van Senzer. Daarom geldt:

- Leidinggevendenden geven het goede voorbeeld. Hun gedrag, keuzes en communicatie zijn transparant, zorgvuldig en in lijn met het de gedragscode integriteit.
- Een leidinggevende is aanspreekbaar op zijn werkwijze, houding en keuzes. Hij of zij creëert een open sfeer waarin collega's zich veilig voelen om vragen of twijfels te delen.
- Medewerkers kunnen bij hun leidinggevende terecht voor overleg bij morele dilemma's of vragen over de juiste handelwijze. Leidinggevendenden luisteren actief en ondersteunen bij het maken van professionele afwegingen.
- Een leidinggevende maakt integriteit bespreekbaar in het werkoverleg. Hij stimuleert medewerkers om signalen, twijfels en dilemma's met elkaar te delen en ervan te leren.
- Een leidinggevende is alert op situaties waarin medewerkers onder druk kunnen komen te staan. Hij draagt bij aan de weerbaarheid van het team door risico's te benoemen en openheid te stimuleren.
- Bij ongewenst gedrag spreekt de leidinggevende medewerkers aan, maakt heldere afspraken en treft indien nodig passende maatregelen.

Toelichting

Iedere medewerker is verantwoordelijk voor het eigen gedrag. Leidinggevendenden hebben daarbovenop de taak om een veilige en integere werkomgeving te waarborgen. Een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid helpt om integriteit te versterken én ongewenst gedrag te voorkomen.

Leidinggevendenden bevorderen bewustwording binnen hun team, ondersteunen bij gevoelige vraagstukken en nemen verantwoordelijkheid voor opvolging bij meldingen of signalen. Dat vraagt niet om perfectie, maar om zichtbaarheid, betrouwbaarheid en het lef om lastige onderwerpen niet uit de weg te gaan.

Integer leiderschap begint bij het voorbeeld – en groeit in de ruimte die je biedt aan anderen.

Slotbepaling

Duidelijkheid over geldigheid en naamgeving

Een gedragscode vraagt om heldere afspraken én formele verankering. Dat versterkt de betrouwbaarheid en toepasbaarheid ervan in de praktijk. Deze slotbepaling legt vast vanaf wanneer de code geldt, en onder welke naam deze officieel wordt aangehaald.

- Deze gedragscode is vastgesteld door de algemeen directeur van Senzer, met instemming van de ondernemingsraad, en treedt in werking per 1 oktober 2025. Daarmee komen eerdere gedragscodes van Senzer te vervallen.
- Deze gedragscode wordt officieel aangehaald als: “Gedragscode Integriteit Senzer 2025”.

