

ROC Ter AA

Integriteitscode

COLOFON	
Versie	20150210.1.CVB.DEF
Geldig tot	20190101
Auteur	Antoinette Knoet, College van Bestuur
Soort document	beleidsdocument
Datum vaststelling	1-1-2015
Datum plaatsing Plaza	Klik hier als u een datum wilt invoeren.
Opdracht plaatsing	Inge Woensdregt, directiesecretaresse
Document naamcode	20150210.1.HOINCVBINTEGRITEITSCODE
Opmerkingen	Instemming OR 04-02-2015 / SR 10-02-2015
Cloud tag	Integriteit gedragslijnen regels vertrouwenspersonen

Inleiding

ROC Ter AA realiseert beroepsonderwijs, algemeen vormend onderwijs voor volwassenen en volwasseneneducatie. In onze colleges begeleiden wij mensen naar de toekomst. Dat doen we door samen met hen de passie en het succes te zoeken in vakmanschap en werk, deelname aan de maatschappij en verdere studie. Wij onderscheiden ons door onze persoonlijke manier van werken en onze gerichtheid op kwaliteit. Wij zijn (pro)actief bij alles wat we doen en betrokken bij iedereen voor wie we dat doen. In nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen bieden wij een samenhangend en overzichtelijk opleidingsaanbod dat past bij de arbeidsmarkt in onze omgeving. We doen daarbij vijf beloftes:

1. Wij leiden op voor een beroep.
2. Wij bieden diploma's van waarde.
3. Onze docent kent de student en de cursist.
4. Onze docent kent de praktijk en de arbeidsmarkt.
5. Je weet bij ons waar je aan toe bent.

Onze identiteit wordt mede tot uiting gebracht in de drie kernwaarden die de basis vormen voor het strategisch handelen: persoonlijk, kwaliteit en passie in vakmanschap . Alle medewerkers van ROC Ter AA doen hun werk binnen de organisatie vanuit die kernwaarden en in intensieve interactie met onze maatschappelijke omgeving.

Het is van groot belang dat medewerkers en studenten van ROC Ter AA rekening houden met elkaar, aandacht hebben voor elkaar en elkaar respecteren en kunnen vertrouwen.

Net zo belangrijk is het dat al onze belanghebbenden vertrouwen hebben in onze organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van ROC Ter AA bepalen. Deze code geldt daarom niet alleen voor medewerkers van onze eigen organisatie, maar ook voor medewerkers van bedrijven en instanties die werken in opdracht van ROC Ter AA. Waar in dit document wordt gesproken van 'de medewerker', wordt dus tevens bedoeld College van Bestuur, Raad van Toezicht of 'representant' van ROC Ter AA.

Deze code is niet primair bedoeld als een opsomming van regels en sancties. We hopen ook een bewustwording en dialoog op gang te brengen. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin de juiste afwegingen? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen en dat voldoende laten zien?

Deze code bevat diverse thema's die van belang zijn wanneer we het hebben over gedrag en integriteit.

Deze integriteitcode is een openbaar document. Medewerkers van ROC Ter AA zijn te allen tijde aanspreekbaar op het naleven van de code. Medewerkers, deelnemers, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen deze code vinden op www.rocteraa.nl > Verantwoording – Goed bestuur

Medewerkers van ROC Ter AA worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels wij elkaar, en zij die in opdracht van ROC Ter AA werken en handelen, zullen houden.

Algemeen

Medewerkers van ROC Ter AA worden geacht elke gedraging die afbreuk doet aan hun integriteit, achterwege te laten. Dit betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze code, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat ze situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen de organisatie zou kunnen keren.

We doen zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken.

We houden ons aan ons woord. Als een afspraak toch op belemmeringen stuit, leggen wij dat tijdig uit en gaan we proactief in gesprek om tot een goede oplossing te komen. Totdat een nieuwe afspraak is gemaakt, blijft de oude in stand.

Omgaan met deelnemers en relaties

De relatie met onze directe klanten, de studenten en cursisten, dient gebaseerd te zijn op integriteit en wederzijds respect in woord, houding en gedrag, e.e.a. ongeacht hun politieke overtuiging, religie, geslacht, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een intimiderend, agressief, seksistisch of discriminerend karakter. Ditzelfde geldt voor de omgang met onze klanten en relaties, zowel in als buiten werktijd. Elke medewerker dient zich bewust te zijn van het feit dat studenten zich ten opzichte van hem in een afhankelijkheidsrelatie bevinden en maakt daar geen misbruik van. De relatie tussen medewerker en student of cursist dient uitsluitend een professionele relatie te zijn.

Omgaan met collega's

Medewerkers gaan professioneel, verantwoordelijk en respectvol met elkaar om en communiceren open en duidelijk met elkaar. Professionaliteit uit zich in deskundig opereren, resultaatgericht werken, flexibel optreden, representatief handelen en het tonen van betrokkenheid. Medewerkers gaan op een integere en professionele manier om met dilemma's waarvoor zij zich gesteld zien.

Medewerkers aanvaarden de verantwoordelijkheid die samenhangt met de plaats, functie en rol die

een ieder inneemt binnen ROC Ter AA. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid uit zich in het hebben van respect en aandacht voor elkaar: zaken als discriminatie, agressie en het vertonen van intimiderend gedrag horen daar niet bij. Medewerkers communiceren open en helder met elkaar, zijn voor elkaar bereikbaar, spreken elkaar aan en leggen over en weer verantwoording af.

Omgaan met publieke middelen

Medewerkers van ROC Ter AA zijn zich bewust van de publieke taak van ROC Ter AA, de bijbehorende publieke financiering en de verantwoordelijkheid die die taak met zich meebrengt.

Het College van Bestuur ziet er op toe dat publieke middelen binnen de in wet gestelde kaders zo efficiënt en effectief mogelijk worden ingezet voor de taken die met de toekenning van de middelen zijn beoogd. Het College van Bestuur, directieleden en teamleiders hebben een voorbeeldfunctie in de organisatie. Dat blijkt uit de manier waarop zij omgaan met publieke middelen.

Publieke middelen worden alleen ingezet voor het doel waarvoor ze zijn of worden verworven.

Medewerkers van ROC Ter AA halen geen persoonlijk voordeel uit transacties of andere handelingen die zij namens de ROC Ter AA verrichten en sluiten uit dat zij aan derden voordelen verstrekken. Daarnaast leven medewerkers de werktijden en regels bij ziekteverzuim na en declareren zij uitsluitend kosten die daadwerkelijk gemaakt zijn voor ROC Ter AA.

Nevenfuncties

Het uitvoeren van nevenwerkzaamheden die een negatieve invloed hebben op de vervulling van de functie of niet verenigbaar zijn met het belang van ROC Ter AA, is niet toegestaan.

Bij indiensttreding verstrekt P&O een formulier aan de nieuwe medewerker waarop nevenfuncties vermeld moeten worden.

Nevenwerkzaamheden zijn geregeld in artikel 10.5 van de CAO. In het arbeidscontract wordt hiernaar verwezen. In artikel 10.5 CAO staat dat werknemer de werkgever in kennis stelt van het aanvaarden dan wel wijzigen van nevenwerkzaamheden en dat de werkgever mag besluiten deze nevenwerkzaamheden niet toe te staan.

Indien de medewerker kan inschatten dat er mogelijk sprake is van belangenverstrengeling bij uitoefening van een (on)betaalde nevenfunctie is het de verantwoordelijkheid van de medewerker dit z.s.m. te melden aan zijn/haar leidinggevende. De betreffende leidinggevende neemt vervolgens in overleg met de medewerker besluit over het al dan niet toestaan van de betreffende nevenfunctie. Leden van het College van Bestuur zorgen ervoor dat er geen strijdigheid, of de schijn hiervan, ontstaat tussen persoonlijke belangen en de belangen van ROC Ter AA. Een dreigende belangenverstrengeling wordt gemeld aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. Voor het aanvaarden van een betaalde of onbetaalde nevenfunctie door een lid van het College van Bestuur wordt goedkeuring gevraagd aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht toetst of de nevenfunctie niet in strijd is met het belang van de stichting ROC Ter AA.

Leden van het management van ROC Ter AA vragen voor het aanvaarden van een betaalde of onbetaalde nevenfunctie toestemming aan het College van Bestuur.

Scheiding werk en privé

Medewerkers waken ervoor dat er binnen en buiten de organisatie een ongewenste vermenging plaats vindt tussen het onderhouden van privérelaties en het onderhouden van zakelijke relaties. Kennis waarover medewerkers uit hoofde van hun functie of rol beschikken, wordt gebruikt voor het doel waarvoor deze kennis bestemd is. Medewerkers mogen geen vertrouwelijke informatie aan derden verstrekken.

Om te voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde dienst c.q. te leveren dienst, zijn medewerkers terughoudend in het aannemen van geschenken en melden ze aanneming van geschenken ten allen tijde aan hun leidinggevende. Uitsluitend het aannemen van geschenken van immateriële of geringe waarde (max. € 25,-; bijv. bloemetje of fles wijn) is toegestaan en worden bij voorkeur gedeeld in de organisatie. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker om aanneming van geschenken aan de leidinggevende te melden. Het bijwonen van excursies, etentjes, evenementen e.d. waarvoor een medewerker door derden wordt uitgenodigd, dient uitsluitend plaats te vinden in het kader van de uitoefening van de functie en wordt vooraf gemeld bij de leidinggevende. Leidinggevende mag het accepteren/deelnemen van de medewerker aan een specifiek evenement weigeren.

Social media

ROC Ter AA heeft vertrouwen in het vermogen van medewerkers om op een verantwoorde manier met social media om te gaan, aan de hand van de interne 'Richtlijn voor het gebruik van social media'. In het kort: medewerkers van ROC Ter AA zorgen ervoor dat online activiteiten in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving en niet botsen met regels van ROC Ter AA op het gebied van privacy en vertrouwelijkheid. Medewerkers van ROC Ter AA blijven altijd fatsoenlijk en professioneel en respecteren andermans mening, cultuur, normen en waarden. Zij waken voor taalgebruik dat als beledigend of kwetsend kan worden ervaren. Zij zijn voorzichtig met het aangaan van discussies en bewaren in al hun uitingen een professionele afstand.

Naleving

Het naleven van deze integriteitscode is primair een eigen verantwoordelijkheid, het toezicht op de naleving van deze code is een zaak van alle medewerkers. Bij twijfel of een gedraging mogelijk in strijd is met deze code kan dit worden voorgelegd aan de leidinggevende. Indien een medewerker zich bezwaard voelt om dit rechtstreeks te doen, kan hij/zij gebruikmaken van de procedure die wij hebben vastgelegd in de Klokkenuidersregeling of kan hij/zij zich wenden tot de vertrouwenspersonen van ROC Ter AA.

De Klokkenuidersregeling en de vertrouwenspersonen kunt u vinden op de website van ROC Ter AA en op Plaza.

Indien een medewerker in strijd met deze integriteitscode handelt, beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid die kan leiden tot corrigerend handelen dan wel het treffen van rechtspositionele maatregelen.

Alle medewerkers worden door hun direct leidinggevende op de hoogte gesteld van het bestaan van deze code en ontvangen een exemplaar. Daarnaast gaat iedere leidinggevende bij actuele thema's rondom integer handelen in gesprek met medewerkers over risico's en afwegingen. Nieuwe medewerkers ontvangen de code bij de arbeidsovereenkomst. De integriteitscode is opgenomen op intranet.

Deze integriteitscode is door het College van Bestuur, na overleg met de Ondernemingsraad, vastgesteld op 4 februari 2015.