

ROC Ter AA

Integriteitscode

COLOFON	
Versie	2019
Geldig tot	Januari 2025
Soort document	Beleidsdocument
Datum instemming DO	17 mei 2019
Datum instemming OR	2 oktober 2019
Plaatsing Plaza	8 oktober 2019
Opmerking	Expiratie van deze integriteitscode is gerelateerd aan de looptijd van de Koers 2019 – 2024; herziening van de code dient te worden overwogen bij de vaststelling van een nieuwe koers.
Cloud tag	Integriteit; Integriteitscode; gedragslijnen; regels; reglement; vertrouwenspersoon

Waarom een integriteitscode?

Het antwoord kan simpel zijn: omdat “de branchecode goed bestuur” van de MBO-raad dat voorschrijft! Maar uiteraard herkennen wij de noodzaak en wenselijkheid om een integere organisatie te zijn; een organisatie die boven iedere discussie is verheven omdat haar medewerkers zich “integer” gedragen. Wat wij onder “integer” verstaan, wordt in deze code “geschetst”. Het woord “geschetst” geeft al aan dat wij niet de pretentie hebben een sluitende definitie te bieden van wat wij wel of niet onder integer verstaan. Soms is het helder dat we iets wel of niet integer vinden, in andere gevallen kan dat ter discussie staan en soms kan het zelfs afhankelijk zijn van de situatie waarin zich iets afspeelt. Centraal bij de afweging staat altijd waar wij als ROC Ter AA voor willen staan.

Kenmerken en cultuur van ROC Ter AA

In onze Koers 2019-2024 is te lezen waar wij als onderwijsorganisatie voor willen staan. Onderstaand elementen uit deze Koers:

Waar wij voor staan; onze missie:

ROC Ter AA is opleider voor jongeren en volwassenen. Zij geven zelf hun toekomst en ambities vorm, enthousiast begeleid door onze medewerkers.

Voor, tijdens en na de opleiding werken wij structureel samen met andere scholen, bedrijven en instellingen. Dat is cruciaal om onze studenten en cursisten succesvol te laten zijn in vakmanschap en werk, in deelname aan onze internationaal georiënteerde samenleving en in een leven lang ontwikkelen.

ROC Ter AA onderscheidt zich door de persoonlijke manier van werken en de gerichtheid op sfeer en kwaliteit.

Waar wij voor gaan:

- Opleiden van iedereen die vooruit wil komen in studie, loopbaan en burgerschap;
- Gelijke kansen; we zijn er voor kwetsbare jongeren én we steunen studenten die hun studie extra inhoud willen geven;
- Wendbare vakmensen. Naast actuele branchespecifieke kennis en vaardigheden bieden wij studenten een brede kijk op werk, de eigen ontwikkeling en de wereld om hen heen;
- De best passende begeleiding;
- Maatwerk;
- Wij bieden oriëntatiemogelijkheden voor iedereen die zoekende is;
- Aan (nieuwe) relaties bieden wij passende opleidingen/ opleidingen die bij ons passen.

Waar we in geloven:

- Samenwerken met elkaar, bedrijven, gemeenten, instellingen en onderwijs;
- Investeren in stevige en stabiele relaties met oud-studenten, bedrijven, scholen en andere samenwerkingspartners;
- Bieden van een hechte en veilige community waar je bij wil horen als student, medewerker en samenwerkingspartner;
- Een klantgerichte instelling bij iedere medewerker. Wie de student centraal stelt, maakt altijd goede keuzes;
- Docenten maken bij ons het verschil. Als zij hun werk kunnen doen op een manier die gewaardeerd wordt door studenten, bedrijven en inspectie, zijn we goed bezig.
- Less is more. We doen dingen goed of we doen ze niet;
- Continue verbeteren. Studenten ontwikkelen zich tot wendbare professionals. Medewerkers geven het goede voorbeeld;
- Sfeer als doorslaggevend argument om voor ons te kiezen.

Wat wij beloven:

- We kennen elkaar: we zorgen dat we elkaar echt kennen. We komen er samen achter waar je nu staat en waar je naartoe wilt. Door goed te luisteren kunnen we je goed begeleiden en maatwerk bieden;
- Met ons kom je verder: we brengen de praktijk naar binnen. Zo leer je meer. Samen met organisaties in de regio bekijken we wat jij nodig hebt om succesvol te zijn en te blijven. Vakmanschap telt!
- Je weet bij ons waar je aan toe bent: we houden van duidelijkheid. Daarom maken we goede afspraken met jou, met bedrijven en met de andere organisaties waarmee we samen werken.

Bovenstaande citaten uit onze Koers geven gevoel bij de *cultuur* die kenmerkend is voor ROC Ter AA. Binnen deze cultuur krijgt “integriteit” zijn invulling.

Hierna geven wij op basis van een aantal onderwerpen een schets hoe deze zich verhouden tot het onderwerp “integriteit”.

In algemene zin:

Als ROC Ter AA willen wij een studie- en werkomgeving bieden waarin het prettig is om te studeren en te werken. Wij zijn open, naar buiten gericht en zoeken samenwerking met anderen op. Wij kennen elkaar, onze studenten en degenen waarmee we samenwerken.

Dit alles doen we in een omgeving en sfeer die door iedereen als *veilig* en *respectvol* wordt ervaren. Dat is te merken aan het feit dat wij in onze samenwerking eerlijk en betrouwbaar zijn en het gesprek op een open manier met elkaar aangaan.

Door deze houding zijn wij ambassadeurs van ROC Ter AA: een organisatie waar je van op aan kunt, die zich houdt aan zijn afspraken! Komen we belemmeringen tegen dan wordt dat proactief met elkaar besproken.

Wij houden ons aan de regels en regelingen die ROC Ter AA kent en handelen naar de letter en de geest van deze regels en regelingen.

Omgang met onze studenten en relaties:

Van die open en respectvolle omgang met studenten en relaties is sprake, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, etniciteit, seksuele geaardheid en dergelijken. Zaken die daar zeker *niet* bij passen zijn intimidatie, agressie, seksisme of discriminatie. Dergelijke uitingen nemen wij afstand van. Als wij daarmee worden geconfronteerd gaan wij daar wel het gesprek met de ander over aan. Naar studenten en relaties zijn wij toegankelijk en professioneel.

Het uiten van een mening in het gesprek met studenten wordt gebracht als een uitnodiging tot gesprek en mag nooit bedoeld zijn als het opleggen van een mening aan de ander.

Wij zijn er ons van bewust dat studenten zich ten opzichte van ons in een afhankelijkheidsrelatie bevinden. Daar maken wij geen misbruik van. Wij bieden een luisterend oor waar een student dat nodig heeft en bieden in voorkomende gevallen troost. Dat doen wij altijd vanuit een professionele houding doordat wij ons bewust zijn van de grenzen waar onze positie om vraagt: zorg, aandacht en troost zal daarbij nooit de grens van intimiteit raken of overschrijden. Denkt één van ons dat hij/ zij of ikzelf mogelijk in een dergelijke situatie terecht komt, dan zullen wij dit collegiaal bespreken en ondersteunen wij elkaar, hoe om te gaan met deze situatie.”

Wij, de medewerkers van ROC Ter AA:

Ook wij als medewerkers van ROC Ter AA gaan professioneel, verantwoordelijk en respectvol met elkaar om en communiceren open en duidelijk met elkaar. Die professionaliteit uit zich in deskundigheid, resultaatgerichtheid en flexibiliteit. Wij zijn als vertegenwoordigers van ROC Ter AA ook op passende wijze representatief en tonen betrokkenheid. Wij gaan op een integere en professionele manier om met vraagstukken waar wij ons voor zien gesteld.

Bij onze functie in de organisatie horen taken, rollen en verantwoordelijkheden. Wij gaan daar evenwichtig mee om en zijn er gezamenlijk voor de organisatie.

In ons onderlinge gedrag past geen discriminatie, agressie of intimiderend gedrag. Zijn wij het niet met elkaar eens, dan gaan we daar in openheid het gesprek met elkaar over aan.

Omgaan met publieke middelen:

Als medewerkers van ROC Ter AA zijn wij ons bewust van de publieke taak die wij hebben, het feit dat wij werken met publieke middelen en de verantwoordelijkheid die dat met zich meebrengt. Het College van Bestuur ziet erop toe dat publieke middelen wetmatig worden ingezet. Het College van Bestuur, directieleden en teamleiders hebben een voorbeeldfunctie in de organisatie. Dat blijkt ook uit de manier waarop zij omgaan met de publieke middelen. Wij, de medewerkers van ROC Ter AA, halen geen persoonlijk voordeel uit financiële handelingen die wij namens ROC Ter AA verrichten en verstrekken ook geen voordelen aan anderen. Wij declareren uitsluitend kosten die wij daadwerkelijk gemaakt hebben voor ROC Ter AA. Om afspraken helder met elkaar vast te leggen, heeft ROC Ter AA een inkoop- en aanbestedingsbeleid vastgesteld.

Nevenfuncties:

De cao voor het mbo, artikel 10.5, verwijst naar het aanvaarden van werkzaamheden **waarvoor men inkomen ontvangt**. In deze cao staat dat *“...de werknemer de werkgever in kennis moet stellen van het aanvaarden dan wel wijzigen van nevenwerkzaamheden. Zijn deze werkzaamheden strijdig met het belang van de werkgever, dan kan de werkgever besluiten dat ze niet toegestaan zijn”*. Om aan bovenstaande vorm te geven verstrekt de afdeling HR, bij indiensttreding, een formulier aan de nieuwe medewerker waarop eventuele nevenfuncties vermeldt worden.

Kunnen wij bij het uitvoeren van betaalde nevenfunctie inschatten dat er mogelijk sprake is van belangenverstrengeling met ons werk bij ROC Ter AA dan is het onze eigen verantwoordelijkheid dit meteen te melden aan onze leidinggevende. In onderling overleg wordt vervolgens besloten of deze nevenfunctie voor ROC Ter AA aanvaardbaar is.

Voor het College van Bestuur en directieleden geldt dat zij *voorafgaande* aan het aanvaarden van een nevenfunctie, toestemming vragen. Dat geldt in hun geval *niet enkel voor betaalde, maar ook voor onbetaalde nevenfuncties*.

Het College van Bestuur zorgt 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.

Leden van de directie van ROC Ter AA vragen voor het aanvaarden van een nevenfunctie toestemming aan het College van Bestuur.

Scheiding werk en privé:

Wij zorgen ervoor dat er een helder onderscheid is tussen zakelijk en privé. Kennis waarover wij uit hoofde van onze functie of rol beschikken, wordt alleen gebruikt voor het doel waarvoor deze kennis is bestemd. Wij delen in de privésfeer ook geen vertrouwelijke informatie met collega's waarmee wij een vriendschappelijke relatie in de privésfeer hebben.

Binnen het werk zijn wij terughoudend met het regelen en organiseren van zaken die te maken hebben met de privésfeer: kleine dingen zijn in de regel geen probleem maar het moet dus wel beperkt (“proportioneel”) blijven.

Aan persoonlijke relaties of familie verstrekken wij geen opdrachten. Dat is de richtlijn. Er kunnen redenen zijn om hiervan af te wijken. In dat geval zijn wij daar altijd helder en transparant over en wordt binnen ons inkoop- en aanbestedingsbeleid gehandeld. Doet zich een dergelijke situatie voor, dan bespreken wij dit altijd met onze leidinggevende.

Verstrekken wij in de privésfeer een opdracht aan een bedrijf waarmee wij ook een zakelijke relatie hebben, dan levert het feit dat er een zakelijke relatie is, ons geen voordelen op in de privésfeer. Wij zijn er ons in dergelijke situaties van bewust dat dit maatschappelijk niet aanvaardbaar is.

Eigendommen van ROC Ter AA, zijn van onze organisatie. Deze worden enkel in de privésfeer gebruikt als hiervoor expliciet toestemming is gegeven door de organisatie of onze leidinggevende.

Relaties tussen collega's:

Het kan uiteraard voorkomen dat tussen collega's een intieme relatie ontstaat. Als dit zich voordoet, dan zijn wij hierover open naar de organisatie. Deze relatie zal geen invloed hebben op de verhoudingen binnen het werk en met andere collega's; ook in een dergelijke situatie hebben wij een professionele houding.

Ontstaat er een intieme relatie tussen collega's die een onderlinge gezagsverhouding hebben, dan wordt dit besproken met de leidinggevende. In de regel zal het betekenen dat voor één van beiden een nieuwe werkplek binnen de organisatie zal worden gezocht.

Relatiegeschenken:

Om te voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde dienst dan wel te leveren dienst, zijn wij terughoudend in het aannemen van geschenken. Hebben wij een relatiegeschenk aangenomen, dan melden wij dit altijd aan onze leidinggevende. Wij nemen uitsluitend geschenken van geringe waarde (maximaal € 25,-; bijv. bloemetje of fles wijn) aan. Indien mogelijk delen wij dit geschenk bij voorkeur met de organisatie.

Worden wij door zakelijke relaties uitgenodigd voor excursies, etentjes, evenementen en dergelijken, dan aanvaarden wij dit alleen als het past binnen de uitoefening van onze functie. Zijn er twijfels dan overleggen wij dit met onze leidinggevende.

Social media:

Wij gaan op een verantwoorde manier om met social media. Wij handelen daarbij in lijn met de interne richtlijnen zoals vastgelegd in "*privacy, websites en social media*" (zie Plaza en website). Wij zorgen ervoor dat onze online activiteiten in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving en dat deze niet botst met regels van ROC Ter AA op het gebied van privacy en vertrouwelijkheid. In ons privégebruik van social media zijn wij er ons steeds van bewust dat onze studenten en zakelijke relaties eveneens gebruik maken van deze media. Wij zijn ook hier zorgvuldig in de scheiding tussen zakelijk en privé.

Privacy:

Op 25 mei 2018 is in de Europese Unie de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. Door de komst van deze AVG hebben wij de privacyverklaringen van ROC Ter AA aangepast.

In onze privacyverklaringen hebben wij vastgelegd wat voor ROC Ter AA de randvoorwaarden zijn. Daarbij is het uitgangspunt dat wij op een zorgvuldige, veilige en vertrouwelijke manier met persoonsgegevens omgaan. Daarnaast maken we niet onnodig inbreuk op iemands privacy en als we gegevens uitwisselen met externe organisaties en systemen, dan doen wij dit aan de hand van de in onze privacyverklaringen vastgelegde richtlijnen.

Ook van onze medewerkers in relatie tot elkaar en in relatie tot onze zakelijke contacten, verwachten wij dat zij uiterst zorgvuldig handelen en in lijn met de AVG met elkaar omgaan.

Naleving:

Deze integriteitscode beoogt aan te geven in welke situaties of bij welk gedrag de integriteit in het geding kan zijn. De code is hiermee geen vrijblijvend advies, tegelijkertijd realiseren we ons dat het ondoenlijk is een sluitend document op te stellen dat in alle voorkomende gevallen antwoord geeft op de vraag of de integriteit al dan niet in het geding is.

Het naleven van deze integriteitscode is primair een eigen verantwoordelijkheid. Het toezicht op de naleving van deze code is een zaak van ons allemaal. Handelt iemand in onze organisatie in strijd met belangrijke uitgangspunten uit onze integriteitscode, dan beschouwen wij dat als een ernstige zaak die kan leiden tot corrigerend handelen dan wel het treffen van rechtspositionele maatregelen. Heb je het idee dat een collega in strijd met de code handelt, dan is het goed als je hierover het gesprek met elkaar aangaat.

Houdt deze gedraging aan of twijfel je of een gedraging in strijd is met deze code, dan kun je dit ook voorgeleggen aan je leidinggevende.

Ben je van mening dat er sprake is van ernstige misstanden, dan kun je je wenden tot onze Klokkeluidersregeling. Deze is te vinden op de intranetsite van ROC Ter AA (Plaza).