

Gedragscode ROC Midden Nederland

INLEIDING

Een open en transparante bedrijfscultuur is belangrijk om plezierig samen te werken. Iedereen kan daaraan bijdragen door middel van zelfreflectie, het goede voorbeeld te geven en elkaar feedback te geven. Fouten/dilemma's zijn bespreekbaar, zodat we met elkaar kunnen leren en verbeteren.

Gezond verstand, normaal gedrag, respect, vertrouwen, gelijkwaardigheid, transparantie.....het zijn zomaar een paar begrippen die heel vanzelfsprekend lijken. Toch kunnen er lastige situaties ontstaan waarin de integriteit van onze organisatie in het geding kan komen. Juist voor die situaties hebben we een Gedragscode geschreven. Deze Gedragscode biedt houvast en geeft duidelijkheid over hoe wij omgaan met integriteitsdilemma's. Als gulden regelt geldt: behandel een ander zoals jij zelf ook behandeld wilt worden.

We roepen leidinggevenden op de Gedragscode met hun teams te bespreken en vragen medewerkers om zaken die in de praktijk twijfel oproepen met hun leidinggevenden te bespreken. Met elkaar kunnen we integriteitsdilemma's helder maken. Daardoor zijn we individueel en met elkaar nog beter in staat om in ons dagelijks handelen de juiste beslissingen te nemen op een zorgvuldige en uitlegbare manier.

Als school hebben we ons daarnaast verbonden aan de code *Goed Bestuur mbo*. Deze leven wij na en geven we invulling mede door deze gedragscode.

College van Bestuur

RESPECTVOL SAMENWERKEN



Wij discrimineren, intimideren en pesten nooit

ROC Midden Nederland (hierna: ROC MN) wil een organisatie zijn waar alle medewerkers¹ prettig en veilig kunnen werken en de studenten kunnen leren. Iedereen moet met plezier naar zijn werk/school kunnen gaan. We roddelen niet over elkaar, maar spreken elkaar aan op ongewenst gedrag. We behandelen elkaar zoals we zelf behandeld willen worden en gaan respectvol met elkaar om. Ook wanneer we elkaars mening niet delen, worden we niet persoonlijk en blijven we professioneel in opstelling en communicatie. We bevorderen het goede gesprek door de samenwerking op een hoger niveau te brengen. We verplichten onszelf om bij meningsverschillen eerst met elkaar en met relevante belanghebbenden op een constructieve en oplossingsgerichte wijze in gesprek gaan.

¹ Waar in deze beleidsnotitie de term "medewerker" wordt gebruikt, worden alle personen bedoeld die bij en/of namens ROC Midden Nederland werkzaamheden verrichten, ongeacht de aard van hun contractuele relatie, dus ook inhuurkrachten, vrijwilligers en leidinggevenden.

Agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterijen of andere vormen van ongewenst gedrag jegens collega's of studenten staan we niet toe. Nooit! Mocht je er toch mee te maken krijgen, dan kun je terecht bij je leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon. Zie hiervoor ook het beleid en de klachtenregeling ongewenst gedrag.



Wij zijn transparant over relaties op het werk

Verliefd, verloofd, getrouwd, gescheiden, kinderenhet komt allemaal voor op de werkvloer, ook tussen collega's onderling. Dit is natuurlijk in principe privé. Er kunnen echter situaties ontstaan waarin de relatie een negatieve invloed heeft op het werk of (de schijn van) belangenverstrengeling met zich meebrengt, zoals bijvoorbeeld een relatie tussen een medewerker en diens leidinggevende of tussen twee samenwerkende medewerkers (bijvoorbeeld in teamverband). Dit willen we te allen tijde voorkomen. Wees bewust van het risico van bevoordelen, voortrekken, vriendjespolitiek en/of voorkennis; voorkom de schijn hiervan. Geef je ook rekenschap van de effecten van een affectieve relatie op je (directe) werkomgeving. Wees open over vriendschappelijke, romantische of familiale relaties op het werk of met partijen waarmee ROC MN zaken doet. Bespreek het met je leidinggevende en betrek zo nodig de Ombudsvrouw zodat we een passende oplossing kunnen bespreken.



Wij houden de relatie met studenten functioneel en professioneel

In de omgang met studenten zijn we extra alert op de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid. We nemen de nodige afstand in acht en houden de betrekkingen zakelijk en professioneel. Dit houdt in dat een relatie tussen een medewerker en een minderjarige student(e) niet geaccepteerd wordt. Een dergelijke relatie zal vrijwel altijd leiden tot einde dienstverband (waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten).

Een relatie tussen een medewerker en een meerderjarige student(e) wordt als ongewenst beschouwd. Mocht dit aan de orde zijn, meld dit dan direct aan je leidinggevende, zodat er naar een passende oplossing gekeken kan worden.

Gezien het belang dat ROC MN hecht aan de professionaliteit van de betrekking tussen medewerker en student, hanteren wij het begrip "relatie" in ruime zin; daarvan is ook sprake als deze zich (nog) beperkt tot niet-fysiek, digitaal contact, bijvoorbeeld via social media e.d.



Alcohol, drugs en andere middelen gebruiken wij niet onder werktijd

Wij dienen het goede voorbeeld te geven aan onze studenten en aan onze toekomstige generatie in het algemeen. ROC MN hanteert daarom het volgende uitgangspunt:

Onze schoolterreinen zijn rookvrij en we gebruiken geen alcohol, drugs of andere verslavende en maatschappelijk ongewenste (genots-)middelen onder werktijd.

Op deze manier stellen we (mede uit hoofde van onze voorbeeldfunctie) een gezonde én verantwoorde norm voor studenten en medewerkers. Voor specifieke praktijklessen van het Horeca & Toerisme College is het schenken en nuttigen van alcohol toegestaan.



Wij zijn altijd representatief en vervullen een voorbeeldfunctie

Ook buiten de fysieke gebouwen/terreinen en in online lessen representeer je als medewerker ROC MN, zowel in gedrag als voorkomen. De onderhavige regels gelden dus ook in geval van buitenschoolse activiteiten zoals excursies e.d., maar ook in het kader van functionele contacten in eigen tijd.

ZORGVULDIG OMGAAN MET INFORMATIE



We gaan verantwoord om met gevoelige en vertrouwelijke informatie van ROC MN

ROC MN verwacht van medewerkers (en studenten en relaties) dat ze veilig en zorgvuldig omgaan met informatie. Iedereen draagt actief bij aan de veiligheid van applicaties en de daarin opgeslagen informatie.

De uitgangspunten en richtlijnen zijn te vinden op de [Safe-pagina op Intranet](#). Daar staat het [Informatiebeveiliging- en privacybeleid](#). Ook wordt er uitgelegd hoe de AVG invloed heeft op onze werkzaamheden.

DAAROM VERWACHTEN WIJ DIT VAN JOU:

- Houd wachtwoorden voor jezelf, dus niet delen met iemand anders
- Wees extra zorgvuldig als je buiten een ROC MN locatie werkt (thuis of onderweg), Vergrendel je device als je je werkplek verlaat (ook thuis)
- Gebruik alleen applicaties die beschikbaar worden gesteld door ROC MN
- Ga zorgvuldig om met het delen van persoonsgegevens en andere vertrouwelijke gegevens met collega's en derden (inspectie, gemeente, bedrijven, onderzoekers, zorgverleners, etc.) Bij twijfel neem je contact op met de Functionaris Gegevensbescherming (fg@rocmn.nl)
- Meld incidenten en mogelijke datalekken via [Fixit](#) of de CSD
- Spreek elkaar aan bij onzorgvuldige omgang met vertrouwelijke informatie. Zo houden we elkaar scherp!

Wil je iets melden of heb je vragen? Mail naar de security officer: safe@rocmn.nl



Wij zijn zelf verantwoordelijk voor ons digitale gedrag

Sociale media zijn niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Vrijheid van meningsuiting, ook via sociale media, vinden wij zeer belangrijk. Er is wel een 'maar' als de belangen van ROC MN, collega's, studenten, klanten of werkrelaties in het geding komen. Zo deel je bijvoorbeeld geen vertrouwelijke informatie op social media. Communiceren over gevoelige kwesties met ouders of studenten doe je niet via social media. Deze bespreek je één op één. Daarnaast doe je geen kwalificerende uitspraken over ROC MN of daaraan verbonden functionarissen die schadelijk zijn voor de belangen van ROC MN of de reputatie van collega's, studenten, klanten of werkrelaties. We praten *met* en niet *over* elkaar (zie ook "respectvol samenwerken" hiervoor).

Twijfel je over je publicaties op social media, raadpleeg dan je leidinggevende. Online posten of publiceren is uitsluitend jouw verantwoordelijkheid en daar dien je ook aanspreekbaar op te zijn.

INTEGER ZAKEN DOEN



ROC MN is een betrouwbare partner en school

ROC MN vervult een publieke rol. Dit betekent dat wij altijd rechtmatig en doelmatig handelen en dat we ons houden aan wet- en regelgeving.

We zorgen ervoor dat we onze onafhankelijkheid waarborgen en dat wij (de schijn van) belangenverstremgeling vermijden. Dit doen we door 'het juiste doen en het niet-juiste laten' en 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen'. Wij maken daarvoor realistische afspraken met onze opdrachtgevers en opdrachtnemers, en we bevoordelen of beïnvloeden niemand met gunsten. Het betekent ook dat we geen persoonlijk financieel belang hebben bij samenwerkingspartners c.q. derde partijen met wie ROC MN zaken doet. Wij houden ons aan gemaakte afspraken. Mocht dat niet lukken, dan stemmen wij dat intern en extern tijdig af; dit is integer zaken doen.

Naar studenten toe nemen we onze verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit en de randvoorwaarden die een goede kwaliteit mogelijk maken.



Wij blijven in verbinding met de maatschappij en onze partners

We vinden samenwerking met het werkveld en andere partners belangrijk. We tonen lef om te kunnen blijven voldoen aan de steeds sneller veranderende vragen die de samenleving en de arbeidsmarkt aan ons stellen. Hiervoor organiseren we de dialoog om zowel de onderwijskwaliteit te stimuleren en te borgen en tegelijk in te kunnen spelen op de vragen van de omgeving. We zorgen daarnaast actief voor informatie om duidelijk te maken waar ROC MN voor staat en wat we bereiken. Zo geven wij openheid en kunnen ook andere belanghebbenden bijdragen aan de koers van de school.



Wij zijn terughoudend bij het accepteren van relatiegeschenken

Het aannemen van geschenken of giften van derden kan bij hen de verwachting scheppen dat er een tegenprestatie door jou dan wel ROC MN geleverd wordt. Daarom is het aannemen van geschenken of giften in principe ongewenst.

Wanneer je uit hoofde van je functie toch een geschenk of gift aanneemt, dien je daar melding van te maken bij je leidinggevende wanneer dit de waarde van 50 euro overstijgt.

Ook deelname aan lunches, diners en recepties kan verwachtingen wekken bij derden. Wanneer overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn, is het verstandig om diners etc. te mijden, tenzij deelname in het belang is van ROC MN en de onafhankelijke opstelling van de onderhandelaar(s) niet wordt aangetast. Ga er sober mee om. Dat geldt eveneens voor deelname aan excursies, (buitenlandse) werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen. Deelname aan dergelijke activiteiten moet altijd een functioneel karakter hebben en in het belang zijn van ROC MN. Het aanvaarden van uitnodigingen hiervoor doe je in overleg met je leidinggevende en nooit in ruil voor een tegenprestatie. Tenzij je bij de organisatie van de activiteit betrokken bent en/of daarbij een onderdeel van het programma voor je rekening neemt. Bij deelname aan de activiteit doe je verslag bij je leidinggevende zodat er eventueel kennisdeling/-overdracht kan plaatsvinden.

Raadpleeg de manager Compliance als je twijfelt of een geschenk of uitnodiging gepast is en schakel deze ook in als je mogelijke misstanden vermoedt in verband met het accepteren van relatiegeschenken en uitnodigingen.



Wij zijn transparant over nevenwerkzaamheden

Ten aanzien van betaalde nevenwerkzaamheden zijn regels opgenomen in de cao mbo, maar ook bij onbetaalde nevenfuncties is het zaak om alert te zijn. Nevenwerkzaamheden die in strijd zijn met de belangen van ROC MN of die op welke wijze dan ook negatieve effecten kunnen hebben op je werk bij ROC MN zijn niet toegestaan. Wees daarom open en transparant over nevenwerkzaamheden en

bespreek dit met je leidinggevende. Het is jouw taak ook hierin (de schijn van) belangenverstremgeling volledig te vermijden.



We respecteren elkaars eigendom

In het kader van je functioneren wil ROC MN je waar mogelijk faciliteren, ook door beschikbaarstelling van bedrijfsmiddelen, zowel op school als thuis (denk aan devices e.d.). Wij vertrouwen erop dat je met zaken van ROC MN omgaat als waren het jouw eigen zaken: zorgvuldig en voor functioneel gebruik. Bedrijfsmiddelen blijven eigendom van ROC MN en kunnen ook te allen tijde weer worden ingenomen in geval van (vermoeden van) misbruik.

Dezelfde normen van zorgvuldigheid en integriteit hanteren we voor eigendommen van collega's en studenten.



We waken voor elke vorm van fraude

Het kan zijn dat je in het kader van je functie bent belast met financiële transacties c.q. administratie en/of de beschikking hebt over geld of anderszins zaken van waarde. Of dat er bepaalde uren of onkosten (extra) gedeclareerd kunnen worden. Of dat je anderszins in de positie bent om jezelf op een of andere wijze ten onrechte te bevoordelen. Wat de situatie ook is: we doen er alles aan om (de schijn van) zelfbevoordeling te vermijden, of dit nu in materiele of immateriële zin is.

Let op: de door ROC MN voorgestane integriteitsnormen strekken zich ook uit tot de uitoefening van onze werkzaamheden in brede zin. Onder meer onze reputatie als instelling en de kwaliteit van ons onderwijs laat geen mindere maatstaf toe. In al ons administratief handelen (bijvoorbeeld toetsingsresultaten, ondertekening van verslagen en diploma's) opereren we waarheidsgetrouw en eerlijk.

Deze waarborgen tegen elke vorm van fraude of welke opzettelijke onregelmatigheid dan ook zijn voor ROC MN dusdanig fundamenteel dat schending van deze norm te allen tijde leidt tot einde van het dienstverband (waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten). In geval van een niet opzettelijke onregelmatigheid zal per individueel geval (afhankelijk van feiten en omstandigheden) bekeken worden welke maatregelen getroffen worden.



Wij gaan eerlijk en zorgvuldig om met vastlegging van informatie

Wij zorgen ervoor dat informatie inhoudelijk juist wordt vastgelegd. Dit betekent dat wij bijvoorbeeld geen documenten zoals facturen, offertes, contracten, gespreksverslagen en (financiële) rapportages maken of accepteren van derden die feitelijk onjuist zijn en/of de lading van de levering, dienst of hetgeen besproken is niet dekken.

Informatie moet actueel en vindbaar zijn in de daarvoor bestemde systemen en applicaties. Dit is van belang voor onze eigen bedrijfsvoering en voor situaties waarin we moeten kunnen aantonen dat wij wet- en regelgeving naleven.

NALEVING GEDRAGSCODE

Voor wie geldt de Gedragscode?

De Gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van ROC MN (werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn), stagiairs, inhuurkrachten (mensen die op contractbasis voor ROC MN werken, waaronder in ieder geval inbegrepen: uitzendkrachten, zzp'ers en gedetacheerden), vrijwilligers en relaties.

Voor studenten geldt het Studentenstatuut en de aanvullende huisregels op onze colleges.

We publiceren de Gedragscode op intranet en onze website. Op deze manier is iedereen op de hoogte van de integere wijze waarop ROC MN wil werken. Ook wordt er in de arbeidsovereenkomst expliciet op gewezen en brengen we tevens bij gelegenheid op andere wijze (het belang van) de code onder de aandacht.

Wat wordt er van ons verwacht?

De Gedragscode is niet vrijblijvend. ROC MN verwacht dat je kennis neemt van de inhoud van de Gedragscode en dat je daar altijd naar handelt. Jij bent verantwoordelijk voor je eigen gedrag en daarop steeds aanspreekbaar. Overtreding van de Gedragscode zal door ROC MN te allen tijde worden gesanctioneerd. De zwaarte van de sanctie is afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding en alle overige omstandigheden van het geval. De toepassing van arbeidsrechtelijke sancties wordt begrensd door de cao mbo (Disciplinaire Maatregelen) en door de wet (boek 7, titel 10 BW) en varieert van bijvoorbeeld een waarschuwing of berisping tot ontslag (al dan niet op staande voet). ROC MN ziet in dit verband handhaving van de Gedragscode als een zware verantwoordelijkheid, gezien het belang ervan - zowel naar jou persoonlijk toe als ook naar alle andere betrokkenen. Ruimte om zaken door de vingers te zien, te negeren of anderszins te laten gaan is er daarmee niet.

Regeling Melden van vermoede misstanden

ROC MN hecht waarde aan integriteit. Gevaarlijke, immorele of illegale praktijken waarbij het maatschappelijk belang in het geding is en die onder verantwoordelijkheid van ROC MN plaatsvinden, dienen gemeld te worden.

Wij vinden het belangrijk dat alle medewerkers van ROC MN vermoede misstanden op een veilige en adequate manier kunnen melden, zonder dat je bang hoeft te zijn voor nadelige gevolgen voor je rechtspositie. Deze rechtsbescherming is wettelijk vastgelegd in de wet Huis voor klokkenluiders. Voor het – te goeder trouw – melden van vermoede misstanden hebben we een Regeling Melden van vermoede misstanden met daarbij een Onderzoeksprotocol.

Akkoordverklaring en inwerkingtreding

Het College van Bestuur van ROC MN heeft deze Gedragscode op 14 juli 2021 vastgesteld en deze treedt per deze datum voor onbepaalde tijd in werking.

Het CvB publiceert de Gedragscode op intranet en op de website van ROC MN.