

# **Integriteitscode voor medewerkers ROC Nijmegen**

April 2020

# Integriteitscode voor medewerkers

## ROC Nijmegen

### Preambule

ROC Nijmegen wil zich profileren als een krachtige kennisonderneming die ondernemend en innovatief is en daarbij een sterke verankering in de regio heeft. Wij willen een open en veilige ontmoetingsplaats zijn, een professionele leergemeenschap, waarin studenten zichzelf en de wereld om hen heen leren kennen, en op maat hun ambities waar kunnen maken. Hierbij ziet ROC Nijmegen elk van haar medewerkers als ambassadeur.

Om bovenstaande ambitie te kunnen realiseren dienen medewerkers<sup>1</sup> van ROC Nijmegen integer te handelen. Vanuit onze Gedragscode verwachten wij dat onze medewerkers respectvol handelen, door respect te tonen voor de ander en voor zichzelf, de ander aan te spreken en zelf aanspreekbaar te zijn. Met integer handelen bedoelen wij dat onze medewerkers onafhankelijk zijn in de uitoefening van hun werk, en dat zij zich niet laten beïnvloeden of onder druk laten zetten door anderen die daar belang bij hebben. Zij handelen eerlijk en betrouwbaar, en zijn in staat over eigen gedrag en keuzes verantwoording af te leggen. Onze stakeholders en relaties moeten vertrouwen hebben in ROC Nijmegen en de medewerkers die het gezicht zijn van ons roc.

In deze integriteitscode staan daarom spelregels over het omgaan met publieke middelen, medewerkers in de organisatie, onderhandelingspartners, invitaties en geschenken van derden.<sup>2</sup> Een ieder die werkzaam is bij of voor ROC Nijmegen, wordt geacht deze integriteitscode te onderschrijven en ernaar te handelen. Deze code geldt dus niet alleen voor medewerkers, managers, directeuren, leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, maar ook voor personen en bedrijven die werken in opdracht van ROC Nijmegen. Om die reden dient in deze code onder 'medewerker' deze brede kring van personen en bedrijven te worden verstaan.

Het is niet mogelijk voor elke concrete situatie sluitende spelregels op te stellen waarmee kan worden beoordeeld of van integer handelen sprake is. Dat is ook niet de bedoeling van deze code. Deze integriteitscode dient als leidraad en is bedoeld om handvatten te bieden bij integriteitsvraagstukken.

In die gevallen waarin deze code geen direct antwoord biedt op de vraag of integriteit is gewaarborgd, kan met behulp van de gedachte achter de integriteitscode worden geprobeerd dit antwoord te vinden. Indien getwijfeld kan worden aan de aanvaardbaarheid van bepaald gedrag, is overleg hierover met de leidinggevende gewenst. Ook indien de gedraging reeds heeft plaatsgevonden.<sup>3</sup>

Bij het vermoeden van niet naleven van deze integriteitscode verwachten wij van onze medewerkers dat zij collega's hier op aanspreken. Bij een ernstige integriteitsschending verwachten wij dat onze medewerkers hiervan melding maken bij hun leidinggevende.

Aangezien integer handelen hoort bij de professionaliteit die ROC Nijmegen van haar medewerkers verwacht, kan niet-integer handelen (arbeidsrechtelijke) consequenties hebben.

---

<sup>1</sup> Daar waar over medewerker(s) wordt gesproken kan ook medewerkster(s) worden gelezen en vice versa.

<sup>2</sup> Indien er discrepantie zit tussen Gedragscode en Integriteitscode gaat de meest verstrekkende bepaling voor.

<sup>3</sup> Indien het de eigen leidinggevende betreft dient voor 'leidinggevende' gelezen te worden de 'naast-hogere leidinggevende'. Voor het College van Bestuur dient voor 'leidinggevende' gelezen te worden 'Raad van Toezicht'.

## Algemeen

1. Medewerkers van ROC Nijmegen dienen elke gedraging achterwege te laten die afbreuk doet aan hun integriteit. Zij dienen hiervoor niet alleen te handelen in de geest van deze integriteitscode, maar moeten ook elke situatie mijden waarin de schijn van niet-integer handelen door hen, of ROC Nijmegen, zou kunnen ontstaan.
2. Er wordt gehandeld op basis van professionaliteit, eerlijkheid, vertrouwen, transparantie en duidelijke afspraken. Medewerkers gaan bij hun handelen uit van het belang van de studenten, hun collega's en de organisatie. Hierbij dient sprake te zijn van een herkenbaar verband tussen het handelen en de functie van de medewerker.
3. Medewerkers representeren ROC Nijmegen en zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie. Zij stemmen hun gedragingen hier dan ook op af.

## Omgang met studenten

4. De relatie die een medewerker met studenten onderhoudt dient een professionele relatie te zijn. Een medewerker mag geen misbruik maken van de afhankelijkheidspositie van de student en alle schijn dat van misbruik sprake kan zijn dient te worden vermeden.

## Omgang met collega's

5. ROC Nijmegen vindt collegialiteit erg belangrijk omdat dit de werksfeer en de bereidheid tot samenwerken ten goede komt. Medewerkers dienen met elkaar om te gaan op basis van professionaliteit, verantwoordelijkheid en respect (zowel in houding, woord, als gedrag).
6. Indien er een intieme relatie met een collega ontstaat, kan dit gevolgen hebben voor ROC Nijmegen. Het is daarom belangrijk om, wanneer van een intieme relatie sprake is, hiervan altijd melding te maken bij de leidinggevende. De consequenties van het bestaan van een dergelijke relatie zijn per situatie verschillend. Hierbij speelt bijvoorbeeld mee of de functie meebrengt dat er dagelijks met de betreffende medewerker wordt omgegaan, of er sprake is van een hiërarchische werkverhouding en of één van beiden beschikt over vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Indien het beëindigen van de relatie er toe leidt dat één van beiden zijn of haar werkzaamheden niet meer kan uitvoeren zal in principe de hoogstgeplaatste medewerker van afdeling of werkzaamheden moeten veranderen.

## Omgang met publieke middelen

7. Als bekostigde onderwijsinstelling hebben wij een verantwoordelijkheid voor een doelmatige en rechtmatige besteding van de rijksbijdrage. Wij leggen hier jaarlijks verantwoording over af middels onze jaarstukken.
8. Publieke middelen worden alleen ingezet voor het doel waarvoor ze zijn of worden verworven/toegekend.

## Omgang met externe relaties van ROC Nijmegen

9. Medewerkers stellen bij de omgang met externe relaties altijd het roc-belang voorop.
10. Externe relaties van ROC Nijmegen dienen op een zakelijke wijze te worden benaderd
11. Medewerkers van ROC Nijmegen houden zich bij de flattering van aanvragen, orders en contracten aan de geldende Mandateringsregeling<sup>4</sup>.
12. Te allen tijde dient (de schijn van) belangenverstremgeling en/of bevoordeling te worden voorkomen. Bij vermenging van persoonlijke (financiële) belangen met het belang van ROC Nijmegen dient dit zo snel mogelijk bij de leidinggevende te worden gemeld.

---

<sup>4</sup> 2013-06 besluit CvB Verdeling taken en bevoegdheden binnen ROC Nijmegen

Ook wanneer een medewerker een vriendschappelijke of familiale relatie heeft met (eventueel toekomstige) aanbieders van diensten of producten dient hiervan melding te worden gemaakt aan de leidinggevende. Uitgangspunt is dat de medewerker niet betrokken kan zijn bij de besluitvorming over de (vervolg) opdracht(en).

13. Medewerkers van ROC Nijmegen dienen geen persoonlijke giften van (toekomstige) klanten en of samenwerkingspartners aan te nemen. Voorkomen moet worden dat deze (kunnen) worden gezien als tegenprestatie voor geleverde dan wel nog te leveren diensten. Een incidenteel geschenk als blijk van waardering (zoals een bos bloemen, een fles wijn), met een geldwaarde van niet meer dan € 50,- mag wel worden aangenomen, mits hiervan melding wordt gemaakt aan de leidinggevende en partijen uit hoofde van hun functie niet in onderhandeling of overleg zijn. Leden van de Raad van Toezicht is het niet toegestaan geschenken in ontvangst te nemen.
14. Op uitnodigingen voor excursies, etentjes, congressen, workshops, evenementen en andere bijeenkomsten, die zowel tijdens als buiten werktijd plaatsvinden, mag - voor zover de werknemer de uitnodiging ontvangt uit hoofde van zijn functie bij ROC Nijmegen of de uitnodiging anderszins gelieerd is aan ROC Nijmegen - alleen worden ingegaan wanneer dit voor ROC Nijmegen functioneel is en de uitnodiging niet als (vooruitlopende) prestatie kan worden opgevat. Bovendien dient de uitnodiging te allen tijde aan de leidinggevende te worden gemeld en met hem te worden besproken. Wanneer het een uitnodiging voor een (buitenlandse) dienstreis met partner betreft, komen de reiskosten van de partner te allen tijde voor rekening van de medewerker.

### Omgang met vertrouwelijke informatie

15. Informatie en kennis betreffende privacygevoelige student- of medewerkersgegevens of vertrouwelijke bedrijfsinformatie waarover medewerkers vanuit hun functie beschikken, wordt alleen gebruikt voor dat doel waarvoor deze informatie ter beschikking is gesteld. Dit houdt dus in dat de informatie nooit voor privédoeleinden mag worden gebruikt. Indien informatie vertrouwelijk is gegeven, wordt deze informatie niet gedeeld met derden. Ook niet na afloop van het dienstverband. Bovendien dient zorgvuldig met deze informatie te worden omgegaan, zodat wordt voorkomen dat informatie per ongeluk bij derden terechtkomt.

### Vrijheid van meningsuiting en omgang met social media

16. Iedere burger heeft recht op vrijheid van meningsuiting. In de onderlinge verhouding met ROC Nijmegen is die vrijheid niet onbegrensd. Zo dienen medewerkers zich aan de op hen rustende geheimhoudingsplicht te houden, op fatsoenlijke en respectvolle wijze te communiceren, en geen uitlatingen te doen die schadelijk (kunnen) zijn voor collega's, externe relaties e.d. of voor ROC Nijmegen als geheel.

Social media bieden kansen om kennis te delen en te laten zien dat wij trots zijn op onze organisatie. Positieve berichtgeving over de organisatie wordt vanzelfsprekend gestimuleerd. Werknemers dragen een eigen verantwoordelijkheid bij gebruik van sociale media en moeten zich ook op social media als goed werknemer gedragen. Dat betekent onder andere dat werknemers geen zaken mogen publiceren/schrijven die schadelijk zijn voor de organisatie. Als de werknemer informatie wil verspreiden die vertrouwelijk is of kan zijn, of die (reputatie)schade aan ROC Nijmegen of haar medewerkers zou kunnen veroorzaken, is voor publicatie vooraf toestemming van de leidinggevende nodig. Het schrijven over collega's, andere werknemers, leerlingen en leidinggevendens dient te worden voorkomen. Het staat de werknemer vrij een klacht in te dienen mocht deze het niet eens zijn met een gedraging of besluit, of een vermoeden van een misstand te melden.

### Nevenwerkzaamheden

17. Nevenwerkzaamheden worden uitsluitend verricht in de vrije tijd en alleen voor zover de nevenwerkzaamheden niet in strijd zijn met de belangen van ROC Nijmegen. De werknemer is verplicht ROC Nijmegen te informeren over nevenwerkzaamheden waarvoor salaris of

waarmee anderszins inkomen uit arbeid wordt gegenereerd. De nevenwerkzaamheden worden geregistreerd in het personeelsdossier van de medewerker. Als nevenwerkzaamheden naar het oordeel van ROC Nijmegen redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.

## Naleving

In onze cao staat het volgende met betrekking tot functievervulling door de medewerker (artikel 2.5): "De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels die, ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever, door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt."

De integriteitscode is één van die reglementen. Het is de verantwoordelijkheid van eenieder op elk niveau binnen de organisatie van ROC Nijmegen, om zich aan deze code te houden. Medewerkers die een integriteitsschending waarnemen, zijn gehouden daar iets mee te doen (door de betrokkene daarop aan te spreken, of, in ergere situaties of als dat niet helpt, daarvan formeel melding te maken).

Bij het niet nakomen van de integriteitscode kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd (zie de cao mbo artikel 2.8).

De integriteitscode wordt:

1. geplaatst op de portal en website van ROC Nijmegen;
2. aan alle medewerkers bij aanvang van de werkzaamheden - in geval van indiensttreding geschiedt dit tijdens het intakegesprek - besproken en uitgereikt.