

Integriteitscode

Onderwerp:	Integriteitscode <i>Wijze van omgaan met opmerkingen, nieuwe of aanvullende inzichten:</i> Deze code is een handreiking om de integriteit van het eigen handelen binnen een specifieke context goed te kunnen interpreteren, beoordelen en af te wegen. De intentie van deze code is om een proces op gang te brengen van bewustwording van handelen en gedrag. De code zoals nu verwoord is de basis hiervoor. Door in de organisatie bekendheid te geven aan de code en het proces van bewustwording ten aanzien van ons handelen en gedrag op gang te brengen krijgt de code invulling en betekenis. Opmerkingen, nieuwe of aanvullende inzichten uit de organisatie worden serieus genomen. In samenspraak tussen Bureau CvB en HRM wordt bekeken of eventuele opmerkingen, nieuwe en aanvullende inzichten vragen om een tussentijdse aanpassing van de code of dat ze mee worden genomen in de jaarlijkse review die op initiatief van het bureau CvB plaatsvindt.		
Status:	Vastgesteld	Versie:	2.3
Laatst bewerkt:	12-05-2022	Pagina's:	12
Auteur(s):	Afdeling Veiligheid Bureau CvB Afdeling HRM		
Bijlagen:	Relatiecode Summa College		

Versie	Datum	Omschrijving	Door
1.0	24-07-2015	Vastgestelde versie	F. van der Ploeg
1.9		Revisie van versie uit 2015. Revisie is uitgevoerd door: Renate Reijmers, Kim Delfgouw, Nadine de Win, Eveline van Gelder, Karin van Dommelen en Bart Janssen.	K. van Dommelen E. van Gelder B. Janssen
2.0	21-12-2021	Vastgesteld door College van Bestuur	K. van Dommelen E. van Gelder B. Janssen
2.1	01-04-2022	Opmerkingen vanuit OR-Commissies Arbo & Facilitaties en HRM verwerkt	B. Janssen
2.2	13-04-2022	Opmerkingen vanuit informele bespreking OR d.d. 07-04-2022 verwerkt. Versie ter instemming aangeboden aan OR d.d. 21-04-2021	B. Janssen
2.3	12-05-2022	Finale vaststelling door College van Bestuur	B. Janssen

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
Uitgangspunten Integriteitsbeleid Summa College	5
Reikwijdte van de code.....	5
Aanvullend beleid.....	6
Integriteitscode in de dagelijkse praktijk	6
Voorbeelden als handreiking voor gesprekken	6
Naleving	11
Slotbepaling	11
Bijlage: Relatiecode Summa College	12

Integriteit is een voortdurend bewustzijn, een uitdrukking geven aan onze normen en waarden in dagelijkse houding en gedrag.

Voorwoord

Wij vinden het belangrijk dat het Summa College een veilige omgeving is, waar je kunt ontdekken wie je zelf bent, je talenten kunt ontwikkelen en jezelf als mens kunt ontplooien. Een veilige omgeving creëer je met elkaar. Onze omgangsvormen, onze houding en ons gedrag zijn hierin bepalend. De waarden respect, waardering en vertrouwen vinden wij belangrijk. In ons dagelijkse werk geven wij vorm en inhoud aan deze waarden. Ze zijn echter geen vanzelfsprekendheid, net zomin als dat een veilige werkcultuur een vanzelfsprekendheid is. Beide vragen blijvende aandacht.

Deze integriteitscode is een expliciete vertaling van hetgeen wij belangrijk vinden bij het Summa College. Het is een handreiking om de integriteit van het eigen handelen binnen een specifieke context goed te kunnen interpreteren, beoordelen en af te wegen. De code is een opgefriste versie van Summa's eerste integriteitscode uit 2015.

We streven er middels een goede communicatie naar dat studenten en medewerkers met elkaar de waarden en normen voorleven die het fundament van onze integriteit en veiligheid vormen. Dit doen we door met elkaar over thema's uit deze code in dialoog te zijn en iedereen bij Summa, zowel studenten als medewerkers, de ruimte te geven zich hierover uit te spreken.

Ook bij individuele twijfel over aan veiligheid gerelateerde thema's hoef je als student of medewerker van Summa geen drempel te ervaren om je zorg bespreekbaar te maken bij onze interne of externe vertrouwenspersonen. Deze code is de basis. Laten we hem samen verder invulling en betekenis geven.

Laurent en Henk
College van Bestuur

Inleiding

Summa is een ontmoetingsplek. Een open leergemeenschap, waar ruimte is om fouten te maken en te groeien. Om te ontdekken wie je bent, je eigen pad te bewandelen en even stil te staan als dat nodig is. Summa is de plek waar je terugkeert als je klaar bent voor je volgende stap, waar je jouw talenten ontwikkelt die je nodig hebt om te participeren, om te worden wie je wilt zijn en te kunnen doen waar je écht gelukkig van wordt. Met deze integriteitscode geven wij uitdrukking aan onze normen en waarden waarmee wij in onze dagelijkse houding Summa tot een open leergemeenschap maken.

Deze code is een handreiking om de integriteit van het eigen handelen binnen een specifieke context goed te kunnen interpreteren, beoordelen en af te wegen. De intentie van deze code is ook om een proces op gang te brengen van bewustwording van handelen en gedrag.

Integriteit behelst bij het Summa College: een voortdurend bewustzijn, een mindset én het structureel blijven voeren van het gesprek over onze normen en waarden in de dagelijkse praktijk. Dat is veel meer dan je houden aan voorgeschreven regels. Waar het vooral om gaat is dat medewerkers en bestuurders zich bewust zijn van situaties waarbij de integriteit in het geding komt of kan komen en dat zij zich steeds voor hun gedrag kunnen en willen verantwoorden. Antwoorden zijn dan soms het beste te vinden door de situatie bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken. Deze integriteitscode is er op gericht gewenst gedrag te stimuleren.

Doel en inhoud van de integriteitscode zijn niet vrijblijvend. Van iedereen werkzaam voor het Summa College wordt verwacht dat zij deze code naleven en voorleven. Het bestuur, medewerkers, inclusief management en leidinggevendenden zijn voor elkaar en voor externen aanspreekbaar op de naleving ervan. Voor studenten kan deze code een handreiking zijn bij vragen over 'de manieren' van het Summa College.

Uitgangspunten Integriteitsbeleid Summa College

De uitgangspunten van onze normen en waarden in dagelijkse houding en gedrag zijn:

1. Wij gaan met elkaar om op basis van respect, waardering en wederzijds vertrouwen. Discriminatie, ongewenste intimiteiten, pesten, buitensluiten, agressie of geweld, verbaal of non-verbaal, zijn onacceptabel.
2. Wij gaan zeer zorgvuldig om met vertrouwelijke, persoonlijke of gevoelige informatie.
3. Wij doen wat we zeggen en zeggen wat we doen en komen dus afspraken en verplichtingen na. We zijn daarop toetsbaar en aanspreekbaar. Transparant zijn is daarbij voorwaarde.
4. Wij voorkomen belangenverstremgeling én de schijn van belangenverstremgeling.
5. Wij gaan verantwoord om met door de overheid ter beschikking gestelde gelden voor het realiseren van de maatschappelijke opdracht voor het onderwijsdoel dat wij dienen.
6. Wij streven duurzaamheid na en gaan zorgvuldig om met mensen, middelen en materialen.
7. Wij zijn ons bewust van een zekere machtsverhouding van de leidinggevendenden ten opzichte van medewerkers en medewerkers ten opzichte van studenten.
8. Als zich een situatie voordoet die niet integer is of mogelijk niet integer zou kunnen zijn dan kaarten wij dit aan en maken het bespreekbaar.

Reikwijdte van de code

Deze code is van toepassing op het handelen en de activiteiten van medewerkers en management die bij de het Summa College zijn betrokken op grond van een arbeids-, detacherings-, uitzend- of stageovereenkomst of een overeenkomst als ZZP-er. De code is tevens van toepassing op het handelen en de activiteiten van het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en van (leden van)

andere organen van het Summa College. Daarnaast wordt ook van studenten verwacht dat zij in overeenstemming met de uitgangspunten en de bedoelingen van deze code handelen.

Aanvullend beleid

Summa College kent naast deze integriteitscode ook andere interne regelingen met daarin gedragsregels. Zonder daarbij uitputtend te zijn, kunnen in dit verband worden genoemd: het privacyreglement, de klokkenluidersregeling, verzuimprotocol, de arbeidsovereenkomst, de gedragscode internet- en emailgebruik, de relatiecode, de SIDAG-regeling en de notitie integrale veiligheid. Ook in deze regelingen worden regels beschreven die bedoeld zijn om gewenst gedrag te bevorderen of ongewenst gedrag te voorkomen. Deze regelingen zijn te vinden op het Summa intranet.

Uiteraard zijn ook andere regelingen, wetten, overeenkomsten en codes van toepassing, zoals: de CAO MBO (voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie), het Burgerlijk Wetboek, de Branchecode Goed Bestuur en het Wetboek van Strafrecht. In deze regelingen worden de formele verhoudingen beschreven. Deze zijn bedoeld om ongewenst gedrag te voorkomen en, als ongewenst gedrag zich toch voordoet, er volgens duidelijke regels mee om te gaan.

Integriteitscode in de dagelijkse praktijk

Voor het Summa College is deze integriteitscode kaderstellend. In onze dagelijkse praktijk betekent dit dat we ons aan de integriteitscode houden en dat we bereid zijn verantwoording af te leggen over ons handelen.

Om elkaar aan te kunnen spreken, is een open cultuur en vertrouwen essentieel zodat medewerkers, bestuurders en studenten met elkaar in gesprek kunnen gaan over de praktische vraagstukken van integriteit. Hiervoor zijn we met elkaar verantwoordelijk. Die verantwoordelijkheid dragen we samen. Daarbij kan het gaan om relaties met externen, onderlinge verhoudingen en om relaties met studenten. Het actueel houden en vergroten van bewustzijn ten aanzien van integriteitsvalkuilen en integriteitsdilemma's zijn een verantwoordelijkheid van ons allen.

Daarbij is een geschreven kader van belang maar zijn de waarden die daaraan ten grondslag liggen en de wijze van beleven en voorleven daarvan bepalend. Omdat niet alles uitputtend kan worden vertaald gaat het erom dat eenieder oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Een aantal voorbeelden van waar onze manieren in bepaalde situaties uit bestaan volgt hieronder ter illustratie. Waar in de dagelijkse praktijk blijkt dat werkafspraken wenselijk of noodzakelijk zijn om integriteit te waarborgen worden deze aanvullend gemaakt, bekrachtigd en gecommuniceerd.

Voorbeelden als handreiking voor gesprekken

Hieronder worden de acht uitgangspunten van ons integriteitsbeleid uitgewerkt met een aantal voorbeelden van relevante onderwerpen voor het bespreken van integriteitsvraagstukken. Deze uitwerkingen behoren niet als 'harde regelgeving' tot onze code, maar zijn bedoeld om het gesprek over wat wel of niet aanvaardbaar gedrag is te ondersteunen. Het zijn dus richtinggevende voorbeelden, adviezen en overdenkingen over hoe concrete afspraken eruit zouden kunnen zien maar zeker geen in beton gegoten voorschriften.

1. Wij gaan met elkaar om op basis van respect, waardering en wederzijds vertrouwen. Discriminatie, ongewenste intimiteiten, (seksuele) intimidatie, pesten, buitensluiten, agressie of geweld, verbaal of non-verbaal, zijn onacceptabel.

Wederzijds respect

Wij verwachten van onze medewerkers dat ze zich professioneel en integer gedragen. Wederzijds respect is de basis in de omgang met collega's, studenten, ouders van studenten en externe partners. Dit wederzijds respect komt tot uiting in woord én gedrag, ongeacht de politieke overtuiging, religie, geardeerdheid, etniciteit, afkomst en al dan niet aanwezige gezagsrelatie. Iedere werknemer draagt bij aan inclusieve bedrijfscultuur voor lhbtqia+'ers. Medewerkers van het Summa College kunnen ook buiten werktijd door studenten, ouders van studenten en externen gezien en aangesproken worden als medewerker/vertegenwoordiger van het Summa College. Dit vraagt extra alertheid.

(Seksuele) intimidatie

Intimidatie is iemands gedrag beïnvloeden door hem een onbehagelijk gevoel of angst aan te jagen door te dreigen met negatieve gevolgen.

Seksuele intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onbedoeld. Dit maakt het soms een lastig te herkennen probleem. Medewerkers dienen alert te zijn dat ze de grenzen hierin niet overschrijden. Seksuele intimidatie kan op verschillende manieren tot uiting komen:

- Verbale intimidatie: Denk hier aan seksueel getinte opmerkingen, grappen, intieme vragen stellen of toespelingen;
- Gebaren, gezichtsuitdrukking (non-verbaal): Bijvoorbeeld staren, seksueel gerichte gebaren, of het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via mail, WhatsApp of sms);
- Direct lichamelijk contact (fysiek): Hieronder worden alle vormen van ongewenst lichamelijk contact verstaan. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.



Er sprake is van (seksuele) intimidatie als het slachtoffer het gedrag als ongewenst ervaart. Wat voor één onschuldig is, kan voor een ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden. De perceptie van het slachtoffer wordt serieus genomen en er vindt altijd opvolging en/of onderzoek plaats. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een dialoog, een gesprek tussen leidinggevende en medewerker of een gesprek met of melding bij de interne of externe vertrouwenspersoon. De uitkomsten van het onderzoek dienen voor de organisatie als basis voor eventuele maatregelen.

2. Wij gaan zeer zorgvuldig om met vertrouwelijke, persoonlijke of gevoelige informatie.

Omgaan met gevoelige informatie

Er is sprake van gevoelige informatie:

- Als deze valt onder de reikwijdte van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- Als het gaat om vertrouwelijke informatie over het Summa College en/of relaties van het Summa College;
- Als het gaat om functioneel vertrouwelijke berichtgeving tussen medewerkers en/of de organen van het Summa College;
- Als het gaat om vertrouwelijke informatie over medewerkers en/of studenten van het Summa College.

Elke medewerker van het Summa heeft dagelijks met gevoelige informatie te maken. Denk bijv. aan informatie over studenten die tussen collega's wordt besproken en/of waarvan een notitie in Eduarte wordt gemaakt. Ga met gevoelige informatie zorgvuldig en functioneel om en gebruik deze alleen waar ze voor bedoeld is, dus alleen indien de medewerker hier professioneel iets mee te maken heeft en het noodzakelijk is dat deze op de hoogte is. Deze informatie wordt uiteraard niet beschikbaar gesteld aan derden, tenzij wettelijke bepalingen daartoe verplichten of het College van Bestuur of - ingeval het een aangelegenheid betreft die (leden van) het College van Bestuur aangaa(n)t - de Raad van Toezicht toestemming geeft de gevraagde informatie te verstrekken, met - voor zover van toepassing - inachtneming van de wetgeving die de persoonlijke levenssfeer beoogt te beschermen.

3. Wij doen wat we zeggen en zeggen wat we doen en komen dus afspraken en verplichtingen na. We zijn daarop toetsbaar en aanspreekbaar. Transparant zijn is daarbij voorwaarde.

Professioneel handelen

Doen wat wij zeggen en zeggen wat we doen is onderdeel van ons professioneel handelen. Het nakomen van afspraken en verplichtingen bepalen de mate van vertrouwen tussen: collega's onderling en tussen medewerkers en (ouders van) studenten. Vertrouwen, dat belangrijk is om de studenten écht te leren kennen en er te kunnen zijn voor hen.

4. Wij voorkomen belangenverstremgeling én de schijn van belangenverstremgeling.

Tegenstrijdige belangen, belangen van bekenden en belangenverstremgeling

Bij de uitvoering van je werk voor het Summa College staat het belang van het Summa College voorop, ook indien dat belang niet strookt met je persoonlijke belang. Ingeval van een tegenstrijdig belang kan besloten worden om je niet te belasten met de activiteiten die het tegenstrijdige belang veroorzaken. Maak het daarom altijd bespreekbaar. Zo kun je discutabele situaties voorkomen.

Onthoud je van bemoeienissen die ertoe leiden dat je persoonlijk betrokken bent bij leveringen, aannemingen of diensten ten behoeve van de stichting of het Summa College. Als je wel persoonlijk bij voorgenoemde activiteiten betrokken bent, zorg er dan voor dat je de belangen van de stichting of het Summa College niet schaadt en dat je leidinggevende instemt met je betrokkenheid.

Zorg ervoor dat je ook de schijn van belangenverstremgeling voorkomt. Laat geen situaties ontstaan die de indruk geven dat er sprake is van bewuste bevoordeling. Voor werkrelaties met geliefden, familieleden of vrienden of bekenden wordt verwezen naar de relatiecode in de bijlage.

Wanneer sprake is van financiële of andere belangen in ondernemingen of organisaties waarmee het Summa College zakelijke betrekkingen onderhoudt, dan dien je dit te melden bij de leidinggevende.

Eigen bedrijf en nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn betaalde of onbetaalde activiteiten die je naast de werkzaamheden voor het Summa College verricht in het kader van: een arbeidsovereenkomst; een stage-, uitzend-, detachings- of ZZP-overeenkomst; een bestuursfunctie of een commissariaat; vrijwilligerswerk; de uitoefening van een vrij beroep; de exploitatie van een eigen onderneming, ongeacht de rechtsvorm; aandeelhouderschap. Nevenactiviteiten moeten verenigbaar zijn met de functie die je bij het Summa hebt. Dat geldt voor de inhoud, maar ook voor de belasting in uren. Activiteiten die bestuursleden, leidinggevend en medewerkers verrichten mogen op geen enkele manier belangenverstremming of de schijn daarvan veroorzaken. Meld nevenactiviteiten altijd bij leidinggevende en laat ze registreren. Niet alleen bij aanvang van je werkzaamheden voor het Summa College, maar ook tijdens je werkrelatie.

Geen inhuur vanuit eigen bedrijf

Medewerkers in dienst van het Summa College worden niet ingehuurd vanuit hun eigen bedrijf. Ondanks dat er in de praktijk legitieme uitzonderingen mogelijk zijn, wordt bewust voor het scherpe kader gekozen zoals hier verwoord. We willen als Summa College bijv. niet dat medewerkers tegen een commercieel tarief ingehuurd worden voor werkzaamheden die vergelijkbaar zijn met hun functie en/of ingehuurd worden voor werkzaamheden die zij mede dankzij de ervaring en opgedane kennis binnen Summa College extern inzetten. Wanneer het kader “niet ingehuurd worden vanuit het eigenbedrijf” knelt met de praktijk wordt afstemming gezocht met HR.

Voor hybride docenten, die zowel werkzaam zijn bij het Summa College als een bij een onderneming (>50 medewerkers en geen eigenaar zijn), geldt dat zij zelf geen werkzaamheden vanuit het bedrijf binnen Summa mogen verrichten. Wanneer een medewerker gebruik wil maken van deze bedrijven wordt afstemming gezocht met Inkoop en HR.

Intellectueel eigendom

Kennis opgedaan bij het Summa College behoort tot het intellectueel eigendom van het Summa College en mag niet gebruikt worden voor het bedrijf van de medewerker.

Social media

Voorkom dat privéuitingen op social media de belangen van het Summa College schaden. Respecteer algemene omgangsvormen en plaats dus nooit bedreigende of racistische berichten. Dit geldt voor zowel voor platformen waar je je profileert als Summa medewerker (bijv. LinkedIn) als voor bijv. Facebook waar je jezelf als privépersoon uit. Het niet respecteren en/of schaden van de belangen van Summa kan reden zijn voor maatregelen.

Lunches, diners en recepties

Voor uitnodigingen voor lunches, diners en recepties geldt dat het raadzaam is deze alleen te aanvaarden als zij functioneel zijn. Zorg bij lunches en diners - waar mogelijk - voor wederkerigheid. Vermijd deelname aan lunches, diners en recepties zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn, tenzij de deelname in het belang is van het Summa College en de deelname de onafhankelijke opstelling van de onderhandelaar(s) niet aantast. Verzeker jezelf ervan dat er geen ruis of beeldvorming over ontstaat en dat er geen tegenprestatie voor wordt verwacht.

5. Wij gaan verantwoord om met door de overheid ter beschikking gestelde gelden voor het realiseren van de maatschappelijke opdracht voor het onderwijsdoel dat wij dienen.

Aannemen van geschenken en giften

Bij het ontvangen van een geschenk of een gift, is het verstandig om hierover transparant te zijn en dit te melden bij je leidinggevende. Het gaat hier natuurlijk niet over een blocnote of een balpen. Maar bij cadeaus en giften waarvan de waarde een bedrag van circa €50, - te boven gaat is het verstandig om deze niet aan te nemen. Dit bedrag wordt vaak in overheidsorganisaties genoemd. Een bedrag als richtlijn is altijd discutabel en kan veel vragen oproepen. Gaat het in de praktijk om een geschenk per dag, per week per jaar? Een geschenk van meer dan €50, - kan niet. Ditzelfde geldt voor bijvoorbeeld 3 geschenken van €25, - in één jaar. Het is van belang om met elkaar het gesprek te blijven voeren over concrete situaties waarin zich morele dilemma's kunnen voordoen.

Het advies is om in ieder geval nooit iets aan te nemen:

- Als daardoor je onafhankelijk oordeel in gevaar kan brengen;
- In ruil voor een (toekomstige) tegenprestatie;
- Zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn er “ruis” over kan ontstaan;
- Op je huisadres.

Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen

Bij excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen is de vraag of deze functioneel zijn en in het belang van het Summa College.

Is een evenement niet in alle opzichten in het belang van het Summa College, dan is het verstandig om daar alleen aan deel te nemen als meerdere personen of instanties daarvoor zijn uitgenodigd en openbaarheid is gegarandeerd. Dit laatste geldt niet als de medewerker bij de organisatie van een van deze activiteiten is betrokken en/of daarbij een onderdeel van het programma voor zijn of haar rekening neemt. Uitnodigingen voor excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen zijn feitelijk ook geschenken. Beoordeel de vraag of je een uitnodiging wel of niet aanneemt ook op die manier en stem deze af met je leidinggevende

Afspraken na uitdiensttreding

Na uitdiensttreding bij het Summa College wordt een ex-medewerker voor een minimale periode van één jaar niet meer ingehuurd (bijv. vanuit eigen het bedrijf van ex-medewerker) door het Summa College. Er kunnen zich situaties voordoen dat werkgever en werknemer bij het uit elkaar gaan afspraken maken over de condities waaronder de beëindiging van de arbeidsrelatie plaatsvindt. Deze worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Afspraken over tijdelijke inhuur (binnen één jaar na beëindiging contract) kunnen onderdeel zijn van de vaststellingsovereenkomst.

6. Wij streven duurzaamheid na en gaan zorgvuldig om met mensen, middelen en materialen.

Gebruik van voorzieningen

Met eigendommen van het Summa College wordt uiteraard zorgvuldig omgegaan. Zonder uitdrukkelijke toestemming van je leidinggevende is het niet toegestaan eigendommen van de het Summa College in de privésfeer (functioneel) te gebruiken. Voorbeelden die ondersteunend kunnen zijn in wat wel kan en wat niet: het maken we een enkele print voor privédoeleinden is geen bezwaar, hele boeken kopiëren voor je studerende kinderen is niet toegestaan; je wilt naar huis fietsen en je merkt dat de batterij van je voorlamp leeg en je vraagt bij de facilitaire medewerker een batterij is toegestaan, vragen of je een kloppoor machine mee naar huis mag nemen voor je verbouwing niet. Heb je twijfels of vragen bespreek ze. Voorkom aansprakelijkheidsproblemen en het gebruik van spullen voor andere doeleinden dan dat ze

aangeschaft zijn. De regels omtrent privégebruik van door Summa beschikbare telefoons en laptops zijn opgenomen in de bruikleenovereenkomst.

Het is overigens niet toegestaan om uitsluitend ten behoeve van privégebruik via het Summa College goederen of diensten in te kopen.

7. Wij zijn ons bewust van een zekere machtsverhouding van de leidinggevenden ten opzichte van medewerkers en medewerkers ten opzichte van studenten.

Machtsverhouding tussen leidinggevende en medewerker

Leidinggevenden binnen het Summa College zijn zich bewust van de grote verantwoordelijkheid die zij hebben. Vanuit coachend leiderschap geven zij invulling aan hun rol. Dit neemt echter niet weg dat er tussen een leidinggevende en een medewerker altijd sprake is van een machtsverhouding. Zij beoordelen medewerkers, mogen instructies geven en hebben invloed op hun beloning. Leidinggevenden zijn aanspreekbaar op hun handelen, reflecteren op hun handelen, vragen tegenspraak en zijn zich bewust van het gevaar van machtsmisbruik.

Professionele relatie en voorbeeldfunctie

De relatie tussen een medewerker en student dient een professionele relatie te zijn. Een medewerker maakt geen misbruik van de afhankelijke positie die de student ten opzichte van hem heeft. Medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie zowel binnen als buiten werktijd en gedragen zich hiernaar.

8. Als zich een situatie voordoet die niet integer is of mogelijk niet integer zou kunnen zijn dan kaarten wij dit aan en maken het bespreekbaar. Wij blijven structureel het gesprek voeren en houden elkaar scherp ten aanzien van integriteit.

Niet altijd even gemakkelijk

Het bespreken van een (mogelijk) niet integere situatie is in de praktijk soms niet zo makkelijk. Wanneer je het lastig vindt om zaken bespreekbaar te maken kun je jezelf wenden tot je leidinggevende, een interne of externe vertrouwenspersoon of een HRM-adviseur.

Altijd serieus genomen en altijd terugkoppeling

Maak je een (mogelijk) niet integere situatie bespreekbaar en/of doe je een melding dan wordt er altijd serieus aandacht aan geschonken en krijg je altijd terugkoppeling.

Naleving

Integer handelen kan nooit uitputtend worden vastgelegd in een code. Als regels ontbreken of niet eenduidig of voldoende helder zijn, dan wordt verwacht dat eenieder oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen en waarden. Daarbij hoort het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen handelen, aanspreekbaar zijn op gedrag en het aanspreken van anderen hierop. Wanneer een medewerker handelt in strijd met deze integriteitscode dan wordt dat beschouwd als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen dan stappen worden ondernomen. In het uiterste geval kan dat een disciplinaire maatregel betekenen, zoals beschreven in de CAO MBO (voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie).

Slotbepaling

De Integriteitscode van het Summa College is vastgesteld door het College van Bestuur op 21-12-2021 met instemming van de OR d.d. 21-04-2022.

Bijlage: Relatiecode Summa College

Algemeen

Het Summa College heeft regels over relaties op de werkvloer vastgelegd in deze gedragscode. Niet met als doel om liefdesrelaties te verbieden, want we gunnen iedereen zijn of haar persoonlijk geluk. Tegelijkertijd hebben wij rekening te houden met de mogelijk onbedoelde invloed ervan op collega's en het werk.

Deze gedragscode omvat het beleid betreffende relaties op de werkvloer. De code heeft tot doel te voorkomen dat een affectieve relatie negatieve gevolgen krijgt voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf.

Een relatie tussen werknemers kan leiden tot belangenverstremming en het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie. Ook kan de schijn van oneerlijk verkregen voordelen worden gewekt. Dit is een situatie die voor alle partijen nadelig werkt. Het Summa College heeft daarom de bevoegdheid om aan een affectieve relatie rechtspositionele consequenties te verbinden en in het uiterste geval tot ontslag over te gaan.

In deze gedragscode wordt beschreven hoe om te gaan met relaties op de werkvloer en welke consequenties hieraan verbonden worden.

Reikwijdte:

Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van het Summa College, zowel op medewerkers met een Summa dienstverband als uitzendkrachten.

Relatie:

Met relatie wordt in de context van deze gedragscode bedoeld het hebben of hebben gehad van een affectieve relatie met een andere medewerker.

Melden:

In het geval dat een relatie ontstaat tussen twee medewerkers is het de taak van de betrokkenen om ervoor te zorgen dat de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid blijven gehandhaafd. Van betrokkenen wordt verwacht dat zij zo snel mogelijk een leidinggevende (of indien een van de betrokkene leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) van één van de betrokkenen informeren. Deze melding zal met de grootst mogelijke discretie worden behandeld. De leidinggevendenden besluiten of een gesprek met een HRM-adviseur en elk van de betrokkenen noodzakelijk is.

Afspraken:

Betrokkenen committeren zich om de gemaakte afspraken en de genomen maatregelen na te komen en uit te voeren. De afspraken tussen betrokkenen worden schriftelijk vastgelegd.

Consequenties en maatregelen:

De maatregelen die kunnen worden genomen bij het constateren van een relatie zijn het overplaatsen naar een andere eenheid of afdeling binnen het Summa College, het staken van bepaalde werkzaamheden en in het uiterste geval ontslag. Overplaatsing is in het geval van een hiërarchische relatie het uitgangspunt, tenzij de specifieke aard van het vakgebied dit niet mogelijk maakt. In dat geval wordt er gezocht naar een andere passende oplossing zoals het afsplitsen van de inhoudelijke aansturing van de rechtspositionele leidinggevende. Indien de relatie resulteert in een overplaatsing dan zal dit gebeuren met de intentie de rechtspositie te handhaven. Over de maatregelen die worden genomen wordt ook het College van Bestuur geïnformeerd.

Vertrouwenspersoon en advies:

Voor belanghebbende of betrokkene bestaat er de mogelijkheid om contact op te nemen met de externe vertrouwenspersoon van het Summa College. Medewerkers die niet zeker zijn of hun relatie valt onder de hier beschreven begripsbepalingen kunnen in vertrouwen advies vragen aan de vertrouwenspersoon of bij HRM terecht.