INTEGRITEITSCODE

Vastgesteld RvT 25.06.2013

OPLEGGER Integriteitscode

Raad van Toezicht, vastgesteld 25-06-2013

Bedoeling

De integriteitscode van ROC TOP betreft de uitgangspunten voor het gedrag van dat van medewerkers en studenten van ROC TOP wordt verwacht. Het gaat dan zowel om de wijze waarop men met elkaar en met instanties en personen buiten ROC TOP omgaat, als om de gedragsregels die men in acht dient te nemen.

Achtergrond

BVE-instellingen behoren volgens de Code `Goed Bestuur in de BVE-sector' over een integriteitscode te beschikken.

Het College van Bestuur draagt zorg voor een integriteitscode. Daarin kunnen de spelregels worden opgenomen over het omgaan met publieke middelen, collega's en medewerkers in de organisatie, andere bve-instellingen, onderhandelingspartners, public-relations en public affairs, invitaties en geschenken van derden met zakelijk belang bij de instelling en het uitsluiten van voordelen aan derden. De inhoud van de integriteitscode wordt bepaald door het College van Bestuur, na overleg met de ondernemingsraad.
Uit: Branchecode Goed bestuur in de BVE-sector, 3.1.5 Integriteitscode

In haar brief van 19-04-2013 inzake `Versterking bestuurskracht onderwijs' verwijst de minister naar drie beginselen voor wenselijk bestuurlijk gedrag die in het rapport van de Commissie financiële problematiek Amarantis zijn geformuleerd:

1. De bestuurder staat voor kwaliteit van het onderwijs.
2. De bestuurder handelt professioneel en ethisch verantwoord.
3. De bestuurder is aanspreekpunt op zijn gedrag.

Deze zinsnede betreft onder andere de integriteit van de bestuurder. In de bedrijfscultuur die ROC TOP voorstaat is `integriteit' een kenmerk van de organisatie als geheel en van de individuele werknemers.

Integriteitscode

Gedrag van alle betrokkenen

Het gedrag van medewerkers en studenten van ROC TOP kenmerkt zich door:

1. Betrouwbaarheid.
    a. *de instelling is betrouwbaar: open, geloofwaardig, consistent.*
    b. *gegevens van opdrachtgevers, medewerkers en studenten worden zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld.*
    c. *er wordt zorgvuldig omgegaan met de middelen van de organisatie, die vooral uit publieke middelen bestaan.*
2. Integriteit.
    a. *het aannemen of geven van giften die de zakelijke besluitvorming kunnen beïnvloeden, is niet toegestaan.*
    b. *vermenging van privébelangen met organisatiebelangen of de schijn daarvan is niet geoorloofd.*
3. Respectvol optreden.
    a. *de onderlinge omgang in ROC TOP van medewerkers en studenten onderling en tussen medewerkers en studenten getuigt steeds van respect.*
    b. *er wordt zorgvuldig omgegaan met de gebouwen en voorzieningen van ROC TOP.*

Verantwoordelijkheid van de organisatie

ROC TOP is zich bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid:

1. ROC TOP houdt zich alleen met activiteiten bezig, die de waardigheid van betrokkenen niet aantasten.
2. ROC TOP is zich bewust van de maatschappelijke gevolgen van haar activiteiten en houdt hier rekening mee.
3. ROC TOP heeft oog voor duurzaamheid en gaat zorgvuldig om met materialen en het gebruik van energie.
4. ROC TOP legt in het openbaar rekenschap af van de wijze waarop zij haar publieke taken vervult en de resultaten van haar werkzaamheden.

Naleving

Van medewerkers en studenten wordt verwacht dat zij zich verantwoordelijk voelen voor het gedrag dat van hen wordt verwacht én waar nodig, voor het aanspreken van de ander op zijn gedrag.

Aparte thema's

<u>Omgang met publieke middelen</u>

De medewerkers van ROC TOP zijn zich bewust van de publieke taak van ROC TOP en bijbehorende publieke financiering en de verantwoordelijkheid die die taak met zich meebrengt.
Het CvB 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.
Bij de besteding van middelen sluit het CvB aan bij `Doel, middelen en grondslag' van de stichting ROC TOP zoals vastgelegd in de statuten.
De leden van het CvB hebben een voorbeeldfunctie in de organisatie. Dat blijkt uit de wijze waarop zij omgaan met publieke middelen.

Collega's en medewerkers in de organisatie
De medewerkers van ROC TOP dragen, ieder vanuit de eigen rol en positie, bij aan het realiseren van kwalitatief goed onderwijs voor deelnemers aan de opleidingen. Dat vraagt om een open, eerlijke en nieuwsgierige opstelling in contacten met anderen en de bereidheid om van anderen te leren
Leden van het CvB zijn zich bewust van hun positie en zijn in hun gedrag een voorbeeld voor anderen.

Omgang met derden
Collega-organisaties, onderhandelingspartners, public-relations en public affairs
De medewerkers stellen zich open en eerlijk op in contacten die zij namens ROC TOP met andere organisaties hebben. Daarbij zijn zij zich er van bewust, dat zij gezien worden als vertegenwoordiger van ROC TOP. Dat geldt evenzeer voor leden van het CvB.

Invitaties en geschenken van derden met zakelijk belang bij de instelling, het verschaffen van voordelen aan derden
De medewerkers van ROC TOP accepteren geen geschenken, uitgezonderd in situaties waarin de medewerker een inspanning voor een derde heeft geleverd zoals het organiseren van een werkgroep of het houden van een lezing. Zo'n geschenk wordt altijd gemeld aan de eigen manager. Die bepaalt in overleg met de medewerker of het geschenk ten goede komt aan de medewerker, het eigen team dan wel terug wordt gegeven.
Leden van het CvB krijgen soms geschenken of faciliteiten aangeboden waarbij het de intentie is om een goede relatie met ROC TOP te onderhouden. Daartoe behoren geschenken die verband houden met hun optreden bij officiële gelegenheden én geschenken en faciliteiten die alleen zijdelings verband houden met de uitoefening van de functie. Geschenken die belangenverstrengeling kunnen betekenen, worden niet geaccepteerd. Geschenken die de waarde van € 50,= overstijgen worden altijd gemeld aan de voorzitter van de RvT. Die bepaalt in overleg met het CvB-lid of het geschenk ten goede komt aan de medewerker, het eigen team dan wel terug wordt gegeven.
Het is een lid van het CvB op geen enkele wijze toegestaan een voordeel te verschaffen aan een derde.

Nevenfuncties
Medewerkers behalen persoonlijk geen voordelen uit transacties of andere handelingen die zij namens de stichting ROC TOP verrichten. Evenmin bieden zij oneigenlijke voordelen aan personen met wie zij transacties namens zijn organisatie verrichten.
Medewerkers melden –voorafgaand aan aanvaarding- van een betaalde of onbetaalde nevenfuncties hun voornemen aan hun direct leidinggevende, tenminste als de nevenfunctie direct verband houdt met de werkzaamheden van ROC TOP. Ingeval de leidinggevende van mening is, dat er (mogelijk) sprake is van belangenverstrengeling, kan hij het College van Bestuur vragen de betreffende medewerker toestemming te onthouden.
Teammanagers melden –voorafgaand aan aanvaarding- van een betaalde of onbetaalde nevenfuncties hun voornemen aan het CvB, tenminste als de nevenfunctie direct verband houdt met de werkzaamheden van ROC TOP. Ingeval het CvB van mening is, dat er (mogelijk) sprake is van belangenverstrengeling, kan het College van Bestuur de betreffende teammanager toestemming te onthouden.
Leden van het CvB zorgen er voor dat er geen strijdigheid, of de schijn hiervan, ontstaat tussen persoonlijke belangen en de belangen van de stichting. Een dreigende belangenverstrengeling wordt terstond gemeld aan de voorzitter van de RvT.
Voor het aanvaarden van een betaalde of onbetaalde nevenfunctie door een lid van het CvB wordt goedkeuring gevraagd aan de RvT. Hierbij wordt tevens gemeld of er sprake is van een geldelijke vergoeding voor het uitvoeren van de nevenfunctie. De RvT toetst of de nevenfunctie niet in strijd is met het belang van de stichting ROC TOP.