

Kom
verder



Saxion Gedragscode

Vastgesteld op 30 november 2010 en bijgewerkt d.d. 9 februari 2015.
Kenmerk: 20100002971

INLEIDING

Wij werken in een maatschappelijke organisatie, die kennis en vaardigheden ontwikkelt en beschikbaar stelt aan haar omgeving. Wij doen dat door het opleiden van mensen tot gewetensvolle en verantwoordelijke beroepsbeoefenaren, door het plegen van onderzoek en het uitvoeren van transferactiviteiten. Dat stelt hoge eisen aan onze eigen gedragingen.

Deze gedragscode heeft meerdere functies. Hij geeft helderheid over de heersende normen en regels en vergroot het bewustzijn daarover binnen onze organisatie. De gedragscode heeft een sturende functie en biedt de mogelijkheid elkaar aan te spreken op de naleving van de geformuleerde normen of regels. Ook naar buiten toe geeft de gedragscode helderheid. Wij geven aan welke gedragsnormen worden gehanteerd en wat van de personen die onder de reikwijdte van de gedragscode vallen verwacht mag worden. Ook de omgeving kan ons dus aanspreken op het gedrag dat in de gedragscode omschreven is.

De Saxion Gedragscode die de Raad van Bestuur in 2004 heeft vastgesteld kreeg als motto mee: "Handelen met voorkennis". We constateren dat we als organisatie een aantal jaren verder zijn en dat we bepaalde accenten beter naar voren kunnen laten komen door de gedragscode puntsgewijs te formuleren waardoor ze aan helderheid wint en daardoor ook beter toetsbaar wordt.

Tot slot: de gedragscode is van toepassing op allen, die op enigerlei wijze een werkrelatie met Saxion hebben en is openbaar.

DE UITGANGSPUNTEN:

1. Saxion speelt, als onderwijs- en onderzoeksinstituut, een belangrijke rol bij de voorbereiding op het toekomstige functioneren van haar studenten. Daarbij geldt dat studenten bij uitstek goed onderwijs genieten in een omgeving waar ethisch verantwoord handelen de praktijk is.
2. Saxion vervult haar maatschappelijke taak in nauwe relatie met externe partners waarbij ze bekend wil staan als een eerlijke en integere partner.
3. Saxion bestaat uit een verscheidenheid van medewerkers. In alle geledingen dient sprake te zijn van een werkomgeving waarin mensen elkaar met vertrouwen en respect bejegenen en waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en de reputatie van onze Stichting.
4. We stellen vast dat ethisch handelen geen vanzelfsprekendheid is en dat het zicht erop door een toename aan complexe processen soms wordt bemoeilijkt. Eenieder beseft de noodzaak om sturing en beleid binnen de organisatie als vanzelfsprekende noodzaak te beschouwen om te kunnen studeren en werken in een transparante en vertrouwenwekkende organisatie. Een organisatie die in staat is haar integriteit ook op haar klanten en relaties over te brengen en hierin een voorbeeldfunctie te vervullen.

5. Alle Saxion medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en nemen het voortouw en de verantwoordelijkheid voor het bovenstaande door het zichtbaar maken daarvan in termen van eigen gedrag.
6. Alle bij Saxion betrokkenen weten wat Saxion verstaat onder ethisch handelen en dat zij daar op aangesproken kunnen worden.

DE GEDRAGSCODE

1. We houden ons aan wet- en regelgeving. Bij onduidelijkheid van de bepalingen in de regelgeving wordt gehandeld in de geest van die regelgeving en actief onderzocht welke interpretatie de juiste is. Datzelfde geldt voor de verhouding tussen werkgever en medewerker en medewerkers onderling. Wij zijn loyale partners, die, met het oog op gerechtvaardigde wederzijdse belangen, de doelstellingen van Saxion realiseren door samen te werken. We doen dat volgens regels van fair play waarbij, uitgaande van het Saxion belang, in ons handelen de benodigde openheid en eerlijkheid in acht wordt genomen.
2. Als het om de onderwijsuitvoering gaat, handelen we in overeenstemming met regelgeving binnen Saxion vastgelegd in documenten zoals het studentenstatuut en de onderwijs- en examenregelingen.
3. Gegevens, die noodzakelijk zijn voor een juiste uitvoering van bedrijfs- en onderwijsprocessen, leggen we, conform daarvoor geldende procedures, vast. Zij zijn inzichtelijk en controleerbaar. Geheimhouding met betrekking tot privacygevoelige gegevens is vanzelfsprekend.
4. Het kunnen en willen uitleggen van onze eigen handelswijze aan degene met wie we werken of studeren en andersom, dat wil zeggen dat we ook aan een ander durven en kunnen vragen naar diens handelwijze, is een (ongeschreven) stelregel.
5. Niet toegestaan is (opsomming niet limitatief):
 - Het aannemen of geven van geschenken en/of gunsten, die de onafhankelijkheid of de vrijheid van de ontvanger aantasten. Dit geldt eveneens voor uitnodigingen voor reizen en evenementen.
 - Het accepteren van geld, cheques, onkostenvergoedingen of kortingsregelingen.
 - Het uitvoeren van en aanzetten tot handelingen, die strijdig zijn met de toekomstige beroepscode van studenten, die aan de zorg van de betreffende functionaris zijn toevertrouwd.
 - Het declareren van kosten, die al op andere wijze zijn vergoed of op andere wijze dan de daarvoor voorgeschreven procedure.
 - Het gebruik maken van voorzieningen van Saxion voor privé-doeleinden.
 - Het verrichten van nevenwerkzaamheden, die in conflict zijn met de belangen van Saxion.
 - Het misbruik maken van je positie en kennis als docent ten opzichte van studenten.

- Het misbruik maken, in welke vorm dan ook, van je positie en kennis als leidinggevende ten opzichte van collega's en medewerkers.
6. Wanneer een medewerker kennis heeft van de overtreding van deze gedragscode door een of meerdere medewerkers van Saxion, dan wel twijfelt over de vraag of een gedraging integer is, dan verdient het de voorkeur eerst de medewerker in kwestie daar op aan te spreken. In het geval het rechtstreeks aanspreken om moverende redenen als bezwaarlijk wordt ervaren, kan van de vermeende schending van de gedragscode melding worden gedaan bij de direct leidinggevende of de integriteitfunctionaris (zie hiervoor reglement Integriteit).
 7. Als een medewerker de gedragscode overtreedt, kan de werkgever passende maatregelen, conform de CAO of andere van toepassing zijnde regelgeving, treffen.
 8. Uit werkrelaties kunnen relaties ontstaan met een meer persoonlijk karakter. Wanneer binnen de werksfeer een liefdesrelatie ontstaat waarbij sprake is van afhankelijkheid (bijvoorbeeld leidinggevende/ medewerker; docent/student), of waarbij op andere wijze de bedrijfsvoering in het geding zou kunnen komen, wordt van de betrokkenen verwacht hiervan melding te doen bij de leidinggevende zodat beoordeeld kan worden of en in hoeverre sprake is van een situatie die mogelijk schade kan toebrengen aan het bedrijfsproces. Wanneer naar het oordeel van de leidinggevende, hiervan sprake is, wordt van de betreffende medewerkers vervolgens verwacht dat ze in redelijkheid zullen meewerken aan een passende oplossing die het beoordeelde risico opheft.

KLACHTENMANAGEMENT SAXION

Voor een goed functioneren van de organisatie is het belangrijk dat men met klachten, signalen over vermeende onregelmatigheden of in geval van een geschil op eenvoudige manier terecht kan binnen de organisatie.

Onze visie daarbij is dat problemen over het algemeen het beste worden opgelost wanneer ze zo dicht mogelijk "bij de bron" worden aangepakt. Dat geldt niet alleen voor vragen over integriteit, maar ook voor vragen met betrekking tot geschillen tussen medewerker en werkgever, klachten over ongewenst en intimiderend gedrag en voor klachten over beslissingen op onderwijs- en onderzoekgebied.

Ook is het belangrijk dat er coördinatie is en dat er snel overzicht nodig is wanneer bepaalde klachten en geschillen voortkomen uit (structurele) tekortkomingen binnen de organisatie. Vandaar dat het Meldpunt Klacht & Geschil (het "MKG") is ingesteld.

Het MKG is zowel digitaal (mkg@saxion.nl) als schriftelijk (Saxion Hogeschool, t.a.v. het MKG, Postbus 70.000, 7500 KB Enschede) bereikbaar voor iedereen die vragen heeft op het gebied van integriteit of klachten. Het MKG heeft een regisserende en coördinerende rol voor wat betreft de binnenkomende klachten en geschillen en heeft tot taak de afhandeling daarvan te monitoren.

Het MKG is gepositioneerd zo dicht mogelijk bij het College van Bestuur en wordt bemenst door de klachtencoördinator.

In hoofdlijnen heeft het MKG tot doel:

- Het doorgeleiden van alle klachten, bezwaar- en beroepschriften naar de persoon/instantie die, op grond van de binnen Saxion geldende regelingen, belast zijn met de afhandeling daarvan.
- De monitoring van de voortgang en afhandeling van de klacht, het bezwaar of beroep.
- De geanonimiseerde jaarlijkse registratie van alle klachten, bezwaar- en beroepschriften. De klachtencoördinator ontvangt daartoe de informatie van de betreffende instanties.
- De verslaglegging over klachten en geschillen (en aanpak daarvan) aan het College van Bestuur.
- Advisering aan het College van Bestuur met betrekking tot beleid, wanneer sprake is van (structurele) tekortkomingen in de organisatie.

Op het gebied van klacht, bezwaar en beroep bestaan binnen Saxion de volgende regelingen:

1. reglement Integriteit
2. reglement Klachten Studenten
3. reglement Ongewenst Gedrag
4. reglement Bescherming Persoonsgegevens
5. reglement Bezwarenprocedure (medewerkers)
6. reglement melding (vermoeden van een) misstand (klokkenluidersregeling)
7. reglement van Orde College van Beroep
8. reglement Geschillenadviescommissie

COMMUNICATIE

- Deze geactualiseerde gedragscode wordt ter instemming voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.
- De Raad van Toezicht neemt kennis van de gedragscode.
- De nieuwe gedragscode wordt op de website van Saxion geplaatst.