

# CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 11 november 2015  
Commissievergadering : FPB  
Agendapunt : Integriteitscode Universiteit Twente  
Bijgevoegde stukken : CvB UIT - 932

Betrokken dienst: HR

Secretaris: mr. H.J. van Keulen

Portefeuillehouder: dr. W.D. Bult

paraaf: 

paraaf: 

paraaf: 

---

## 1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- Ter informatie
- Ter advisering
- Ter instemming
- Anders:

---

## 2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB vergadering

Datum behandeling: 11 mei en 24 augustus 2015

Naam agendapunt: Integriteitscode Universiteit Twente

Conclusie toen: Het CvB gaat akkoord met de integriteitscode UT en draagt HR op om in samenwerking met M&C de diverse integriteitsregelingen en -codes beter te ontsluiten.

---

## 3. Toelichting/samenvatting:

The Integrity Code is the result of an observation from the Hoffman report concerning an issue that confronted Procurement. The observation was that the UT lacked an overarching code, which could serve as an 'umbrella' for the existing regulations and codes.

The UT has various regulations and codes that relate to integrity; these are not easy to trace on the UT website, however.

The integrity code provides a framework ('umbrella') that contains the various existing regulations and codes related to integrity. Integrity is not something that can be organised 'on paper'; it is an integral part of everyday conduct. To further facilitate integrity as daily conduct, a number of steps will be taken:

- An 'Integrity Page' will be created on the UT website, which brings together all the relevant regulations and focuses on the relationship between them.
- In addition, a Dilemma Game will be developed, in which real dilemmas are formulated from the (scientific) practice. This Dilemma Game will be made available to the organization so that it can be jointly discussed by (academic) staff and students.

---

## 4. (Voorgenomen) besluit CvB:

Gezien

Gehoord  
Overwegende  
Besluit het CvB de integriteitscode Universiteit Twente voor te leggen aan de UR.

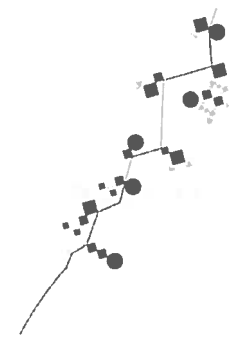
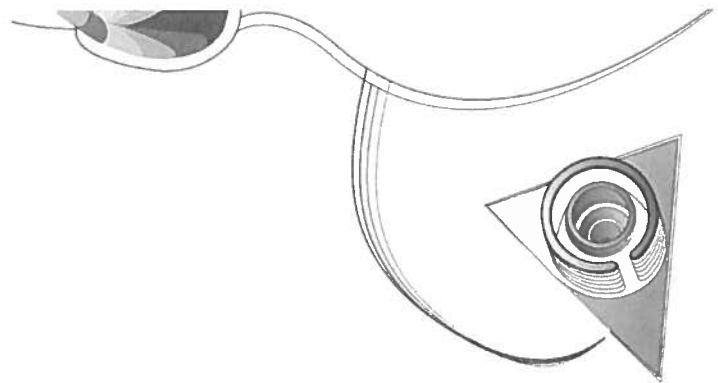
---

**GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)**  
**Eerder in URaad aan de orde geweest?**

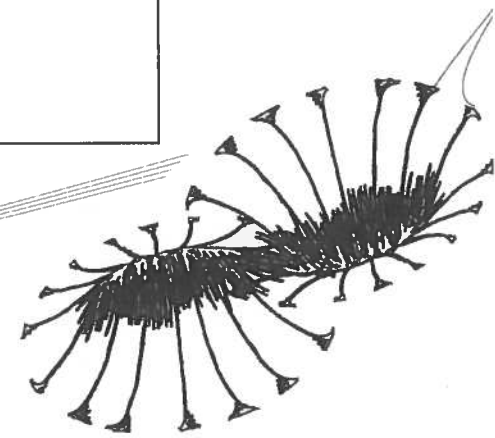
- Nee.
- Ja, op  
Conclusie toen:

**Nadere toelichting:** (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

.....  
.....



**CODE OF ETHICS /  
GEDRAGSCODE  
Universiteit Twente**



**UNIVERSITEIT TWENTE.**

**Kenmerk: CvB UIT-932  
Datum: 02-10-2015  
Auteur: Duijnstee**

# Inhoudsopgave

1	INLEIDING .....	2
2	UNIVERSITEIT TWENTE: KERNWAARDEN EN GEDRAG .....	2
3	ROLLEN EN PARTIJEN .....	3
3.1	UT .....	3
3.1.1	Persoonlijke ontwikkeling .....	3
3.1.2	Synergie .....	3
3.1.3	Goed werkgeverschap .....	3
3.1.4	Goed leermeesterschap .....	4
3.1.5	Informatie en participatie .....	4
3.2	Studenten .....	4
3.2.1	Wetenschappelijke integriteit.....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
3.2.2	Actieve participatie .....	4
3.2.3	Sociale houding en gedrag.....	5
3.2.4	Onderwijsmiddelen.....	5
3.3	Medewerkers .....	5
3.3.1	Leidinggevende posities en rollen .....	5
3.3.2	Wetenschappelijk personeel.....	5
3.3.3	Ondersteunend personeel.....	6
3.3.4	Universitaire middelen.....	6
3.3.5	Nevenwerkzaamheden.....	6
3.3.6	Klokkenluiders.....	6
4	AANVULLENDE CODES .....	6

# 1 Inleiding

Deze Code of Ethics is van toepassing op de Universiteit Twente (UT) en moet worden beschouwd als richtlijn voor iedereen die deel uitmaakt van de gemeenschap van de UT.

Deze code bevat de uitgangspunten voor integriteit van ieder die als medewerker of student deel uitmaakt van de Universiteit Twente en/of de Universiteit Twente vertegenwoordigt, en geeft richting aan de wijze waarop de Universiteit Twente optreedt naar opdrachtgevers, studenten, partners, medewerkers en de samenleving in het algemeen.

Het gaat hierbij niet om een nieuw reglement, maar om de bundeling van reeds bestaande regelingen. Uiteindelijk gaat het om een betere ontsluiting van alles van reeds geregeld is en om het creëren van een grotere bewustwording van het aspect integriteit.

De voorliggende Code of Ethics is geen nieuwe regeling; zij is een 'paraplu' voor de reeds bestaande regelingen en codes. Het voornemen is om alles met betrekking tot integriteitsvraagstukken beter en meer integraal te ontsluiten. Ook zal onder meer door middel van een spelelement (b.v. het bespreken van (wetenschappelijke) dilemma's) in de introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers hier aandacht aan worden gegeven.

## 2 Universiteit Twente: de kernwaarden

De ambities en kernwaarden van de Universiteit Twente zijn verwoord in Visie 2020. De kernwaarden zijn richtinggevend voor het gedrag en de gewenste cultuur van medewerkers en studenten. Ze moeten inspireren en leiden bij het realiseren van de doelstellingen en ambities.

De kernwaarden zijn:

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| • <b>Maatschappijgericht:</b>         | Relevant, impact, daadwerkelijk verschil maken |
| • <b>Synergie gedreven:</b>           | Excellent in combinaties                       |
| • <b>Ondernemend en pionierend:</b>   | De beste van Europa                            |
| • <b>Internationaal georiënteerd:</b> | Global citizens van morgen                     |

**Om de kernwaarden te realiseren zal het gedrag herkenbaar moeten zijn en de volgende kenmerken moeten vertonen:**

- De Universiteit Twente wil niet betrokken zijn bij activiteiten die de waardigheid van de mens aantasten.
- De Universiteit Twente heeft oog voor de directe en indirecte maatschappelijke gevolgen van haar activiteiten.
- In het licht van haar streven naar een duurzame ontwikkeling van welvaart en welzijn hecht de Universiteit Twente aan een zorgvuldige omgang met natuur en leefmilieu. Dit vertrekpunt geldt zowel voor haar eigen bedrijfsmatig functioneren als voor activiteiten die zij ontplooit/verricht.
- In relaties met opdrachtgevers en studenten staat betrouwbaarheid van de Universiteit Twente voorop. Daarom wordt gestreefd naar openheid, overleg, geloofwaardigheid en consistentie.
- Gegevens van en over opdrachtgevers, medewerkers, sollicitanten, studenten en de organisatie worden vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld.
- Elke handeling die vermenging van conflicterende zakelijke en privébelangen met zich mee kan brengen, of op zijn minst de schijn ervan, dient achterwege te blijven.
- In interne en externe contacten wordt - zonder privé belang - deskundig, eerlijk en betrouwbaar gehandeld.
- Het aannemen of geven van (persoonlijke) giften die de zuiverheid in de zakelijke besluitvorming zouden kunnen beïnvloeden, is niet toegestaan.
- De Universiteit Twente geeft rekenschap van haar publieke taken die voor een groot deel uit overheidsmiddelen worden gefinancierd. Hierbij zijn de vereiste transparantie over de

besteding van overheidsmiddelen, de juiste besteding daarvan en soberheid in de bedrijfsvoering het uitgangspunt.

- De Universiteit Twente werkt alleen met leveranciers en partijen die handelen in de geest van deze Code of Ethics.

Medewerkers en studenten van de Universiteit Twente treden elkaar met respect tegemoet. Medewerkers en studenten maken met zorgvuldigheid gebruik van (zowel door de Universiteit Twente als door subsidiegevers) ter beschikking gestelde middelen als gelden, apparatuur en meubilair. Deze middelen worden ingezet voor het doel waarvoor deze zijn bestemd.

Professionaliteit vereist dat wet- en regelgeving, interne voorschriften, richtlijnen en afspraken bekend zijn bij medewerkers en studenten en worden nageleefd.

De Universiteit Twente streeft naar een brede vertegenwoordiging van de samenleving in haar werkgemeenschap. Diversiteit leidt tot een hogere kwaliteit van werkklimaat en dienstverlening.

Elke vorm van ongelijke behandeling van medewerkers en studenten zonder dat daarvoor een objectieve en redelijke rechtvaardiging bestaat wordt afgewezen.

De Universiteit Twente zet zich in voor zorgvuldig beheer van grondstoffen, energie en middelen in haar bedrijfsvoering.

### **3 Rollen en partijen**

In hoofdstuk 2 zijn de kernwaarden geformuleerd die leidend zouden moeten zijn voor het gedrag van iedereen die deel uitmaakt van de UT-gemeenschap. In dit hoofdstuk worden deze kernwaarden doorvertaald naar de UT als organisatie, de medewerkers van de UT en de studenten van onze universiteit.

#### **3.1 UT**

De UT is verantwoordelijk voor de omstandigheden waarin medewerkers en studenten werken en verantwoordelijkheid dragen. In dit kader dient de universiteit zich proactief op te stellen en zich te realiseren dat het beleid en de beloningsstructuren die worden geïmplementeerd, van essentieel belang zijn voor het stimuleren van het gewenste gedrag.

##### **3.1.1 Persoonlijke ontwikkeling**

Iedereen die werkt of studeert aan de UT, wordt door middel van trainingen en persoonlijke ontwikkeling in staat gesteld bij de tijd te blijven in een dynamische omgeving. De universiteit respecteert de autonomie en privacy van medewerkers en studenten vanuit de overtuiging dat deze bijdragen aan zelfreflectie, zelfbeoordeling en persoonlijke groei.

##### **3.1.2 Synergie**

Om gezamenlijke doelen te realiseren en synergie tot stand te brengen tussen verschillende onderdelen van de organisatie, moedigt de universiteit samenwerking aan tussen haar medewerkers en tussen medewerkers en studenten. Kennis neemt toe in een open sfeer waarin gezamenlijk aan onderzoek wordt gedaan. Wetenschap is in belangrijk opzicht een gemeenschappelijke, maatschappelijke onderneming waarbij vertrouwen, samenwerking en het uitwisselen van kennis en informatie van cruciaal belang zijn om tot topprestaties te komen.

##### **3.1.3 Goed werkgeverschap**

Het bestuur en leidinggevenden:

- geven inspirerend leiding,
- handelen vanuit vertrouwen,
- handelen transparant,
- stimuleren voortdurende ontwikkeling en
- creëren een constructief en innovatief klimaat waarin verantwoordelijkheden van werkgever en medewerkers in evenwicht zijn.

Medewerkers worden uitgedaagd om zichzelf te ontwikkelen en te professionaliseren en hun vaardigheden te verbeteren. Performance management geeft een goed inzicht in prestaties en vooruitzichten. Medewerkers worden rechtvaardig beloond, zowel financieel als qua professionele aandacht voor hun werk. Het universiteitsbestuur streeft naar gelijke behandeling bij vacatures en is bereid tot positieve discriminatie wanneer nog geen gelijkheid is bereikt, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal vrouwen in wetenschappelijke functies.

De UT is verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen van een geschikte werkplek en studieomgeving. Duurzame oplossingen verdienen in alle gevallen de voorkeur.

De universiteit biedt haar studenten en medewerkers:

- Gelijke kansen voor persoonlijke ontwikkeling en samenwerking.
- Een duurzame werkomgeving en een stimulerende studieomgeving.
- Betrokkenheid en inspraak bij besluitvorming.

*(N.B.: De formulering is niet uitputtend; immers onder goed werkgeverschap vallen veel zaken die de UT goed geregeld heeft, van diverse verzekeringen tot arbeidsinstelling, etc.)*

### **3.1.4 Goed leermeesterschap**

De UT biedt haar studenten kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat is geworteld in toonaangevend wetenschappelijk onderzoek. Wij leiden onze studenten op in kritisch denken, het ontwikkelen van initiatieven, onafhankelijk optreden en samenwerken in multidisciplinaire projectteams. Tijdens hun studie ontwikkelen de studenten inzicht in ethische en sociale ontwikkelingen en verbanden. Docenten dagen hun studenten uit, motiveren hen en stimuleren hun nieuwsgierigheid. Informatie over de studieprogramma's en faciliteiten van de UT is helder, volledig en goed toegankelijk.

### **3.1.5 Informatie en participatie**

De UT verschaft medewerkers en studenten duidelijke informatie en mogelijkheden om zich te uiten en gehoord te worden. Ze worden tijdig geïnformeerd zodat ze aan hun verantwoordelijkheden kunnen voldoen en hun doelen kunnen realiseren.

## **3.2 Studenten**

Studenten aan de UT bereiden zich voor op een loopbaan en een verantwoordelijke functie in de maatschappij. Dit vereist intellectuele nieuwsgierigheid, actieve deelname aan onderwijs en extra-curriculaire activiteiten en een optimale inzet om goede studieresultaten te boeken.

### **3.2.1 Wetenschappelijke integriteit**

Studenten van alle niveaus zijn bekend met het gepubliceerde beleid op het gebied van plagiaat en fraude aan de universiteit.

Promovendi worden de normen voor wetenschappelijke integriteit geleerd en zij worden geacht deze normen toe te passen in hun werkzaamheden.

### **3.2.2 Sociale houding en gedrag**

In de communicatie tussen studenten en medewerkers is respect van het grootste belang. Dit komt tot uitdrukking in de stijl, toon en vorm van e-mails en directe contacten. Studenten zijn bereid elkaar te helpen zonder dat ze bang hoeven te zijn oneerlijk te worden beoordeeld door anderen. Ze gedragen zich zo dat andere studenten niet worden gehinderd en de kwaliteit van het onderwijs niet in het gedrang komt. Ze respecteren elkaars eigendommen en onthouden zich van psychisch en fysiek geweld, discriminatie en pesterijen.

### 3.2.3 Onderwijsmiddelen

Studenten gaan zorgvuldig om met universitaire middelen, zoals computers, de bibliotheek, collegezalen, enzovoort. Zie ook de Gedragsregels bij het gebruik van ICT-faciliteiten door studenten en de Regeling gebruik gebouwen, terreinen en voorzieningen door studenten en bezoekers ('Huisregels UT').

## 3.3 Medewerkers

Alle medewerkers vertonen voorbeeldgedrag voor hun collega's, studenten en gasten van de UT met betrekking tot open communiceren, elkaar aanspreken op gedrag en verantwoord omgaan met ethische aspecten van de beroeps- en studiepraktijk.

- Medewerkers hebben aandacht voor de zorgen van anderen en anticiperen hierop.
- Medewerkers zetten zich in om anderen actief te informeren; medewerkers tonen betrokkenheid en bieden ondersteuning waar dat nodig is.
- Medewerkers streven naar hoge kwaliteit en streven altijd naar verbetering.
- Medewerkers hebben een ondernemende attitude en stimuleren ondernemerschap.
- Medewerkers zijn proactief, staan open voor feedback en zijn altijd bereid feedback te geven.

### 3.3.1 Leidinggevende posities en rollen

Degenen met leidinggevende posities en rollen zijn in hun gedrag een voorbeeld voor iedereen. Ze stellen duidelijke doelen, ze stimuleren medewerkers om goed te presteren, ze scheppen een omgeving voor synergie tussen teams en spreken medewerkers aan op onacceptabel gedrag. Ze verwelkomen feedback en suggesties van medewerkers.

### 3.3.2 Wetenschappelijk personeel

Wetenschappelijk personeel hanteert in hun rol van onderzoeker de kernwaarden in hun onderzoek, en ook in hun interactie met studenten en collega's. Ze streven ernaar uitmuntende, innovatieve bijdragen te leveren aan hun onderzoeksgebied en deze bijdragen onder de aandacht te brengen van collega-wetenschappers en een groter publiek. Ze zijn zich bewust van de dilemma's en maatschappelijke aspecten van het werk op hun vakgebied en doen hun uiterste best hun onderzoek zorgvuldig uit te voeren. Ze streven ernaar om potentiële belangenverstrengeling te vermijden en brengen een dergelijke verstrengeling onder de aandacht van de universiteit zodra ze deze opmerken.

Academische vrijheid is gewaarborgd binnen de nationale kaders van de wet, geformuleerde strategieën, onderzoeksprogramma's en het onderwijsaanbod. Integriteit en open informatievergarig zijn van essentieel belang voor de goede naam van de wetenschap, en de onderzoeker handelt dienovereenkomstig.

Wetenschappelijke medewerkers streven in hun rol van docent zowel naar een goede cursusinhoud als naar goede didactische vaardigheden. Studenten hechten veel belang aan de kwaliteit van het onderwijs en het enthousiasme van de docent. Docenten streven er dan ook voortdurend naar om zichzelf te verbeteren. Docenten behandelen studenten met respect. Ze geven duidelijk aan wat er van studenten wordt verwacht en zij spreken studenten aan in geval van ongewenst gedrag.

Docenten zorgen ervoor dat alle opdrachten en examens aansluiten op de doelstellingen van het vak en dat studenten op een zorgvuldige manier worden beoordeeld. Docenten voorkomen zoveel mogelijk dat studenten meeliften op de prestaties van anderen. Ze houden zich aan hun collegerooster en hun afspraken, staan positief tegenover constructieve feedback en zijn op redelijke tijdstippen te benaderen door studenten, zowel persoonlijk als via e-mail.

Ons wetenschappelijk personeel is bekend met de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening, andere beroepscode die van toepassing kunnen zijn in hun vak- of onderzoeksgebied en de Code of Ethics van de UT in het algemeen, zoals gepubliceerd op de website en in relevante publicaties en handelen ook dienovereenkomstig. De uitgangspunten die



daarin zijn uiteengezet, kunnen worden opgevat als algemene richtlijnen voor de manier waarop wetenschap zou moeten worden bedreven, en voor de transparantie van de wetenschapsbeoefening.

### 3.3.3 Ondersteunend personeel

Voortdurende aandacht voor mogelijkheden voor verbetering, het vergroten van de efficiëntie en een resultaatgerichte aanpak staan centraal, evenals individuele ontwikkeling en persoonlijke motivatie. Bij deze nadruk op de kernwaarden wordt vooral gestreefd naar expertise op hun vakgebied, klanttevredenheid en service excellence.

### 3.3.4 Universitaire middelen

Medewerkers zijn zorgvuldig en doelmatig in het gebruik, behoud en onderhoud van universitaire middelen, zoals budgetten, computers en netwerken (zie ook Gedragscode ICT- en internetgebruik). Ook met vertrouwelijke informatie wordt zorgvuldig omgegaan.

### 3.3.5 Nevenwerkzaamheden

Medewerkers die andere (betaalde) functies en vergoedingen aannemen, zorgen ervoor dat deze niet ten koste gaan van of strijdig zijn met hun professionele verplichtingen jegens de UT en dat ze hun onpartijdigheid en onafhankelijkheid niet ondermijnen. Nevenwerkzaamheden mogen geen negatieve gevolgen hebben voor de wetenschappelijke of zakelijke belangen van de universiteit. Procedures voor het verkrijgen van toestemming voor verschillende soorten nevenwerkzaamheden maken deel uit van de gepubliceerde regelingen van de UT ('Regeling Nevenwerkzaamheden').

### 3.3.6 Klokkenluiders

Er zijn geaccepteerde en vastgelegde procedures om te waarborgen dat ernstige schendingen van de ethische richtlijnen op de juiste wijze worden afgehandeld (Regeling melding onregelmatigheden UT). Deze procedures maken deel uit van de gepubliceerde regelingen van de UT. Deze procedures zijn niet in tegenspraak met het principe en de praktijk van wederzijds vertrouwen, maar zijn opgesteld als middel tegen onrechtvaardigheden en schendingen van wet- en regelgeving, gedragscodes en deze Code of Ethics, die anders mogelijk onopgemerkt zouden blijven. Deze mechanismen zijn bedoeld om zowel de persoon te beschermen die naar aanleiding van deze schending stappen onderneemt als degene die de ethische richtlijnen vermoedelijk heeft geschonden. Omwille van de autonomie en de zuiverheid van het klachtenproces moeten mensen die van overtredingen worden verdacht, in eerste instantie als onschuldig en met respect worden behandeld. De klachten- en inlichtingenprocedure moet vertrouwelijk zijn totdat een formele reactie wordt gegeven. Iedereen houdt zich aan het formele proces en draagt de ethische richtlijnen uit, zowel in de informele, alledaagse praktijk als bij formele onderzoeks- en arbitrageprocedures.

## 4 Aanvullende codes

Naast deze code is de UT gebonden aan een aantal andere specifieke codes die zijn vastgesteld door de vereniging van universiteiten (VSNU). Deze Code of Ethics vormt hierop een aanvulling.

De volgende codes zijn van toepassing:

- Code goed bestuur universiteiten (juni 2012)
- Gedragscode internationale student in het Nederlandse hoger onderwijs (februari 2006)
- Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek (december 2005)
- Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening (januari 2005, met wijzigingen 2012)
- (Seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie, volgens artikel 2, CAO Nederlandse Universiteiten (januari 2000)

**Binnen de Universiteit Twente wordt de Code of Ethics verder geconcretiseerd in onder meer de volgende regelingen:**

- de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Universiteit Twente

- de Regeling melding onregelmatigheden Universiteit Twente
- de Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit
- de Regeling Nevenwerkzaamheden Universiteit Twente
- het Reglement bescherming persoonsgegevens
- de Gedragscode Leverancierscontract(en)
- het Inkoopbeleidsplan Universiteit Twente
- de richtlijn screening bij aanstelling OBP personeel
- de NVP sollicitatiecode
- Regeling Ethiek BMS
- Gedragscode ICT-functionarissen
- Gedragscode (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie
- Gedragscode ICT- en internetgebruik
- Huisregels UT