

CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 3 oktober 2018
Commissievergadering : FPB
Agendapunt : Gedragscode persoonlijke relaties op de werkvloer
Bijgevoegde stukken : Gedragscode persoonlijke relaties op de werkvloer

Betrokken dienst: HR Joost Sluijs

A.M. Baars (i.o.v.)

paraaf: 

Secretaris: Suzanne Wichman

paraaf: 

Portefeuillehouder: Mirjam Bult-Spiering

paraaf: 

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

X Ter instemming

We hebben het CvB gevraagd een besluit te nemen over het zogenaamde Eéntafelprincipe. Rekening houdende of in lijn zijn met de route omtrent de gedragscode ongewenst gedrag, het in deze gedragscode ook gaat om ongewenst gedrag en het feit dat de onderhavige gedragscode ook betrekking heeft op studenten, komt het CvB tot de conclusie dat het OPUT de URaad adviseert en de URaad instemmingsrecht heeft.

2. Eerder behandeld in: n.v.t.

Naam gremium:

Datum behandeling:

Naam agendapunt:

Conclusie toen:

3. Toelichting/samenvatting:

Integrity is an important issue in academia. The University of Twente expects their staff to omit behavior with a potential negative impact on society, the university and the function. Therefore, the UT introduced or adopted several integrity regulations like the code of conduct on misbehaviour, codes of conduct on ICT and the use of internet and the Netherlands code of conduct on scientific integrity. However, and despite the fact many employees seem to demand clarity, a code of conduct on personal relationships at work was missing. The presented code aims to fill this gap.

4. (Voorgenomen) besluit CvB:

Gezien de Gedragscode Persoonlijke Relaties op de Werkvloer en het gesprek met de uitvoerders besluit het CvB in te stemmen met de aangepaste gedragscode.

CvB legt het plan ter instemming voor 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)

.....
.....



Gedragscode Persoonlijke Relaties op de Werkvloer

UNIVERSITEIT TWENTE.

Kenmerk: CvB UIT - 3263
Datum: 13-07-2018
Auteur: N. Torka/HR

Inhoudsopgave

1	DE GEDRAGSCODE PERSOONLIJKE RELATIES OP DE WERKVLOER IN RELATIE TOT ANDERE CODES EN REGULINGEN	2
2	BEGRIPSBEPALINGEN	2
2.1	Soorten relaties	2
2.2	Mogelijke integriteitsrisico's van persoonlijke relaties op de werkvloer	3
3	REIKWIJDTE	4
4	MELDPLICHT	4
4.1	Plaats van melding	4
4.2	Tijdstip melding	4
4.3	Onduidelijkheid over meldplicht en/of integriteitsrisico's	4
5	VOORTGANG NA MELDING BIJ LEIDINGGEVENDE OF RVT	4
5.1	Relatiehebber(s) die geen CvB lid is/zijn	4
5.2	Relatiehebber is CvB lid	5
6	KLACHTEN	5
7	MAATREGELEN	5

Preambule

Voor de Universiteit Twente zijn aandacht voor de ander, eerlijkheid, respect en integriteit de fundamenten van een sociaal veilige omgeving en gezonde menselijke relaties. Overal waar mensen samen werken kunnen naast functionele relaties ook persoonlijke relaties bestaan of ontstaan. Er kan sprake zijn van familierelaties, vriendschapsrelaties of liefdesrelaties. Ook is het mogelijk dat partners, familieleden of vrienden voor externe partijen werken die een bestaande of beoogde zakelijke relatie hebben met de Universiteit Twente. Echter, in sommige gevallen kunnen persoonlijke relaties op de werkvloer een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan belangenverstremgeling of het delen van vertrouwelijke informatie met niet-geautoriseerde personen. Ook kan de schijn ontstaan van bevoordeling. Daarnaast kan een verstoorde of verbroken relatie leiden tot ongewenste verstoringen van de werkverhoudingen of benadeling. Het risico is groter als de functies elkaar op de ene of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van een machtsverschil, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een ondergeschikte¹. Uitgangspunt van de UT is dat belangenverstremgeling moet worden voorkomen. Wanneer sprake is van schijnbare, feitelijke of mogelijke belangenverstremgeling is het de insteek van de UT om dit zo snel mogelijk te bespreken met leidinggevende of vertrouwenspersoon. In welke mate er sprake is van acceptabele of onwenselijke belangenverstremgeling zal per situatie moeten worden bekeken. Uitgangspunt hierbij is dat wat als onwenselijke belangenverstremgeling wordt gezien wordt ingegeven door toepasselijke gedragscodes (zoals wetenschappelijke integriteit e.a.).

Van belang is dat medewerkers en de organisatie adequaat omgaan met persoonlijke relaties op de werkvloer. Wanneer dit op de juiste manier gebeurt, kan (toekomstige) schade voor de organisatie en betrokkenen worden voorkomen of beperkt. Daarom wordt in deze gedragscode beschreven hoe om te gaan met persoonlijke relaties op de werkvloer.

1 De Gedragscode Persoonlijke Relaties op de Werkvloer in relatie tot andere codes en regelingen

Een integere UT medewerker laat zich niet leiden door oneigenlijke belangen. Hij of zij laat gedragingen na die een nadelige invloed kunnen hebben op belangen van de samenleving, de belangen van de Universiteit Twente en de vervulling van de eigen functie. Dat integriteit een groot goed binnen de academie is blijkt uit landelijke regelingen van de VSNU en UT regelingen, zoals de Code Wetenschappelijke Integriteit, de Code Goed Bestuur, de Regeling Nevenwerkzaamheden en de Gedragscode ongewenst gedrag: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. In deze en andere regelingen staat de sfeer van het werk voorop: wat mag wel en wat niet in mijn functie of professie. In tegenstelling tot de genoemde regelingen onderkent de Gedragscode Persoonlijke Relaties op de Werkvloer expliciet dat privé- en werksfeer vaak moeilijk te scheiden zijn en dat daardoor integriteitsrisico's kunnen ontstaan. Integriteitsrisico's die gelegen zijn in de vervaging van grenzen tussen privé- en werksfeer kunnen ook codes en regelingen ten aanzien van andere integriteitsterreinen raken, zoals de Regeling Nevenwerkzaamheden of de Gedragscode ongewenst gedrag.

2 Begripsbepalingen

2.1 Soorten relaties

Beschadigde persoonlijke relatie: een verbroken of verstoorde relatie tussen familieleden, vrienden of partners.

Derden: personen die buiten de persoonlijke relatie staan en in beginsel daarmee niets mee te maken hebben.

Functionele of professionele relatie: het doel van de relatie ligt buiten de persoonlijke sfeer en de een zoekt de ander op in verband met zijn functie. Een functionele of professionele relatie kan tussen UT

¹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZA, 2016), Gedragscode Integriteit Rijk 2016 (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/richtlijnen/2016/10/01/gedragscode-integriteit-rijk-2016>)

medewerkers bestaan of tussen UT medewerkers en medewerkers van externe partijen met een (voorgenomen of bestaande) zakelijke relatie met de UT.

Intacte persoonlijke relatie: een onbeschadigde relatie tussen familieleden, vrienden of partners.

Persoonlijke relatie: een verbroken/verstoorde of intacte relatie tussen familieleden, vrienden of partners.

Relatiehebber(s): mensen in een intacte persoonlijke relatie en mensen in een beschadigde persoonlijke relatie.

2.2 Mogelijke integriteitsrisico's van persoonlijke relaties op de werkvloer

Belangenverstrengeling: een mogelijk conflict tussen de privébelangen en de functionele of professionele belangen van een medewerker. Het gaat om situaties waarbij de medewerker privébelangen heeft die op gespannen voet kunnen staan met de uitvoering van taken en verantwoordelijkheden en deze op nadelige wijze kunnen beïnvloeden².

Potentiële belangenverstrengeling: de privébelangen van een medewerker kunnen bij een wijziging van taken of verandering van functie in conflict komen met diens functionele of professionele belangen.

Schijnbare belangenverstrengeling: de privébelangen van een medewerker lijken op onjuiste wijze de uitvoering van zijn/haar taken te beïnvloeden, terwijl dat niet het geval is.

Daadwerkelijke belangenverstrengeling: de privébelangen van een medewerker en diens functionele of professionele belangen zijn met elkaar in conflict.

Financiële en niet-financiële belangenverstrengeling: heeft betrekking op het financieel of anderszins bevoordelen van een bepaalde persoon of organisatie met wie een relatie bestaat, ten nadele van degenen met wie deze relatie niet bestaat of het benadelen van een bepaalde persoon of organisatie met wie een relatie bestaat of heeft bestaan, ten voordele van degenen met wie deze relatie niet bestaat of heeft bestaan.

Benadeling: iemand ongeoorloofd minder geven dan anderen en het daardoor ondervonden verlies of nadeel.

Bevoordeling: iemand ongeoorloofd meer geven dan anderen ofwel bijzondere gunsten aan iemand verlenen.

Integriteitsrisico's: mogelijke potentiële, schijnbare of daadwerkelijke belangenverstrengeling en het mogelijk ongeoorloofd delen van informatie met personen die er geen recht op hebben ofwel niet-geautoriseerd zijn.

Ongeoorloofd delen van informatie: het delen van informatie met personen die er geen recht op hebben ofwel niet-geautoriseerd zijn.

Vertrouwelijkheidsaspect van informatie: gaat om de vraag met wie informatie mag worden gedeeld en hoe ervoor kan worden gezorgd dat informatie alleen terecht komt bij personen die er recht op hebben.

² Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS, 2010), Handreiking Belangenverstrengeling (https://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Toolbox/Handreikingen/BIOS_Belangenverstrengeling_handreiking.pdf).

3 Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van de Universiteit Twente (UT). Medewerkers zijn werknemers, gastmedewerkers, medewerkers van derden en personen zonder dienstverband maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB van de Universiteit Twente. Zie voor de definities van deze categorieën de Gedragscode ongewenst gedrag: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie.

4 Meldplicht

In de volgende situaties moeten medewerkers hun persoonlijke relaties melden:

- a. Medewerkers met een functionele relatie die tevens een persoonlijke relatie met elkaar hebben of met een medewerker van een externe partij met een (voorgenomen of bestaande) zakelijke relatie met de UT;
- b. Medewerkers die een functionele relatie met een student hebben en tevens met deze student een persoonlijke relatie hebben;
- c. Medewerkers die andere taken of een andere functie krijgen of op laatstgenoemde solliciteren en door deze verandering in taken of functie een functionele relatie zullen hebben met een persoon waarmee ze tevens een persoonlijke relatie hebben.

Ook derden die mogelijke integriteitsrisico's verband houdend met persoonlijke relaties op de werkvloer opmerken moeten dit melden.

4.1 Plaats van melding

- a. Medewerkers moeten melding maken bij hun leidinggevende(n).
- b. CvB leden moeten melding maken bij de voorzitter van de RvT van de UT en aan de overige leden van het CvB.
- c. Derden moeten melding maken bij hun leidinggevende, het CvB³ of de RvT.

4.2 Tijdstip melding

Indien de meldplicht van toepassing is moet(en) de relatiehebber(s) bij de aangewezen persoon/personen terstond melding doen (zie paragraaf 4.1).

4.3 Onduidelijkheid over meldplicht en/of integriteitsrisico's

Indien relatiehebbers of derden twijfelen over de toepassing van de meldplicht en/of het bestaan van integriteitsrisico's kunnen zij voor vertrouwelijke advisering een beroep doen op een vertrouwenspersoon of de HR manager van hun dienst/faculteit. Indien de vertrouwenspersoon of HR manager concludeert dat er geen sprake is van integriteitsrisico's, kunnen medewerkers vragen dit schriftelijk vast te leggen.

5 Voortgang na melding bij leidinggevende of RvT

5.1 Relatiehebber(s) die geen CvB lid is/zijn

Een leidinggevende zal, in aanwezigheid van een HR, een gesprek voeren met de relatiehebber(s). Dit gesprek heeft drie doeleinden:

- 1) Het bepalen of er sprake is van integriteitsrisico's;
- 2) Het, indien van toepassing, nader identificeren van deze integriteitsrisico's (om welke taken en bevoegdheden gaat het?) en
- 3) Het bepalen van maatregelen om integriteitsrisico's tegen te gaan.

De gemaakte afspraken zullen worden vastgelegd en in het vertrouwelijke dossier van de medewerker(s) worden bewaard. Medewerker(s) moet/moeten ondertekenen voor de gemaakte afspraken.

³ Zie de UT Regeling Melding Onregelmatigheden

5.2 Relatiehebber is CvB lid

- a. De RvT bespreekt buiten aanwezigheid van het betrokken lid van het CvB het mogelijk bestaan van een tegenstrijdig belang en de wijze van beëindiging daarvan.
- b. Een lid van het CvB neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij hij een tegenstrijdig belang heeft⁴.

6 Klachten

- a. Relatiehebber(s) die zijn/hun persoonlijke relatie heeft/hebben gemeld, maar het niet eens is/zijn met de afhandeling (zie paragraaf 5.1 en paragraaf 7a) kunnen een klacht indienen. (Zie https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/cao_regelingen_gedragscodes/regelingen/klachtenregeling.pdf).
- b. Klager(s) kan/kunnen een beroep doen op een vertrouwenspersoon (bijvoorbeeld ter ondersteuning bij het voorbereiden van een klacht) (zie <https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/>).
- c. Derden die het niet eens zijn met de afhandeling van de melding kunnen een klacht indienen en ook zij kunnen een beroep doen op een vertrouwenspersoon.

7 Maatregelen

- a. Indien blijkt dat er sprake is van integriteitsrisico's mag/mogen relatiehebber(s) bevoegdheden en/of taken, die als risicovol zijn geïdentificeerd (zie paragraaf 5.1 en paragraaf 5.2) niet meer uitoefenen. Er zal worden gezocht naar redelijke oplossingen.
- b. Indien relatiehebbers zich niet aan schriftelijke afspraken houden, niet meewerken aan een redelijke oplossing of een persoonlijke (intacte of beschadigde) relatie niet melden terwijl er integriteitsrisico's bestaan, zal een disciplinaire maatregel worden opgelegd⁵.

⁴ Code goed bestuur universiteiten versie 2017 en in het bijzonder artikelen 2.3.2 en 2.3.3.

⁵ CAO NU artikelen 6.10, 6.12, 6.14, 6.15 en 6.16; Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW) artikel 9.3 lid 6 en Regeling Disciplinaire Maatregelen Universiteit Twente 2010.