

Gedragscode werknemers



HRM
NHL STENDEN

Citeertitel	Gedragscode werknemers
Datum inwerkingtreding	5 juli 2022
Vastgesteld door College van Bestuur	5 juli 2022
Instemming Hogeschoolmedezeggenschapsraad	5 juli 2022
Rechtsgrondslag	Art. 7:660 BW
Bijzonderheden	---
Korte omschrijving	De Gedragscode werknemers geeft regels voor het gedrag van werknemers. Deze regels zijn een invulling van het goed werknemerschap.

Inhoud

INLEIDING	4
1. ALGEMENE BEPALINGEN	5
1.1. BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN.....	5
1.2. WERKINGSSFEER	5
1.3. GRONDSLAG.....	5
2. ALGEMENE GEDRAGSREGELS.....	5
2.1. GEDRAGSGRONDSLAGEN.....	5
2.2. GEDRAGSREGELS.....	5
3. BIJZONDERE GEDRAGSREGELS.....	6
3.1. ICT-TOEGANGSCODES	6
3.2. ICT-FACILITEITEN	6
3.3. PERSOONSGEGEVENS	6
3.4. AFFECTIEVE RELATIES	6
3.5. NEVENWERKZAAMHEDEN	7
3.6. TEGENSTRIJDIGE BELANGEN	7
3.7. CADEAUS.....	7
3.8. COMMUNICATIE.....	7
3.9. BEELDPROTOCOL.....	7
3.10. ACCEPTABEL USE POLICY	7
3.11. DIENSTREIZEN.....	7
3.12. MANDATERING	8
3.13. PARKEREN / STALLEN VAN VOERTUIGEN	8
3.14. ROKEN	8
3.15. ALCOHOL.....	8
3.16. DRUGS.....	8
3.17. WAPENS EN MUNITIE	8
3.18. ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN.....	8
3.19. ZIEKTE.....	8
3.20. VERMOEDEN MISSTAND.....	8
3.21. KLEDING.....	9
3.22. UITINGEN	9
3.23. RUIMTES EN MEUBILAIR.....	9
3.24. CALAMITEITEN, MILIEU EN VEILIGHEID	9
3.25. AFVAL.....	9
3.26. KINDEREN.....	9
3.27. DIEREN.....	9
4. SANCTIES EN AANGIFTE	9
4.1. SANCTIES.....	9
4.2. AANGIFTE STRAFBARE FEITEN	9
5. SLOTBEPALINGEN	10
5.1. BEKENDHEID MET DE CODE EN REGULINGEN	10
5.2. ONVOORZIENE GEVALLEN.....	10
5.3. WIJZIGINGEN.....	10
5.4. INWERKINGTREDING EN CITEERTITEL.....	10

Inleiding

NHL Stenden als werkgever verwacht van haar werknemers dat zij de belangen van NHL Stenden Hogeschool behartigen en ook overigens als goed werknemers handelen. Integriteit is daarvoor een belangrijke basis. Hieronder verstaat NHL Stenden dat werknemers hun functie consistent en zorgvuldig uitoefenen met respect voor mens en omgeving. Daarbij zijn de grondslag van NHL Stenden en de normen en waarden die voor NHL Stenden van wezenlijke waarde zijn, leidend.

Integriteit is voor NHL Stenden in het bijzonder van belang, omdat NHL Stenden een maatschappelijke opdracht heeft en een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt. Met name docenten hebben in dit kader een voorbeeldfunctie voor studenten.

Deze 'Gedragscode werknemers' geeft een algemene beschrijving van gedragsregels die voor medewerkers gelden (hoofdstuk 2). Voor een aantal specifieke integriteit gerelateerde situaties (hoofdstuk 3) geeft deze code aan welk gedrag gewenst wordt van de werknemer. Daar waar deze regeling niet in voorziet, wordt van de medewerker verwacht om volgens de geest van deze code te handelen.

Enkele specifieke gedragsregels hebben betrekking op ernstig afwijkend gedrag welke per definitie exceptioneel is. Deze gedragsregels zijn opgenomen om in voorkomende gevallen adequaat te kunnen optreden, mede in het belang van studenten en werknemers.

De code geldt met name voor op de terreinen en in de gebouwen van NHL Stenden, maar is mede van toepassing op werk-gerelateerde situaties buiten deze terreinen en gebouwen, zoals externe bijeenkomsten, stages en excursies. De werkingssfeer is verder in beginsel beperkt tot gedrag in de hoedanigheid van werknemer, maar ook gedragingen in privésituaties kunnen onder de werkingssfeer van de gedragscode vallen, indien door deze gedragingen de belangen van NHL Stenden geraakt kunnen worden of als een goed functioneren als werknemer hierdoor mede wordt bepaald.

Deze code geldt naast de eigen medewerkers ook zeker voor die mensen zonder een arbeidsovereenkomst met NHL Stenden, die in opdracht van NHL Stenden werkzaamheden verrichten.

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Begripsomschrijvingen

In deze code wordt verstaan onder:

- 1) ICT-faciliteiten: apparatuur, programmatuur, systemen voor elektronische informatie uitwisseling, gegevens, ruimtes en andere voorzieningen betreffende informatie- en communicatietechnologie die door werkgever aan werknemer ter beschikking worden gesteld.
- 2) NHL Stenden: Stichting NHL Stenden Hogeschool en in voorkomende gevallen NHL Stenden Hogeschool.
- 3) Werkgever: Stichting NHL Stenden Hogeschool.
- 4) Werknemer: degene die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.

1.2. Werkingsfeer

- 1) Deze code is van toepassing op alle werknemers van Stichting NHL Stenden Hogeschool in hun functie-uitoefening ongeacht plaats en tijd.
- 2) Deze code is mede van toepassing op alle werknemers buiten hun functie-uitoefening voor zover de belangen van werkgever daardoor geraakt kunnen worden of een goed functioneren als werknemer hierdoor mede wordt bepaald.
- 3) Deze code is van toepassing op al de mensen die op één of andere wijze verbonden zijn aan NHL Stenden en/of in opdracht van NHL Stenden werkzaamheden verrichten in de gebouwen of op de terreinen van NHL Stenden, of namens NHL Stenden elders werkzaamheden verrichten.
- 4) Deze regeling geldt voor de publieke onderdelen van Stichting NHL Stenden.
- 5) Deze regeling vervangt de regelingen van voorheen NHL en voorheen Stenden.
- 6) In geval kunnen per commerciële entiteit, naar analogie van deze regeling, nadere afspraken gemaakt worden over de uitwerking van deze regeling op die betreffende entiteit.

1.3. Grondslag

NHL Stenden is als organisatie gebaseerd op een algemene grondslag. Zij respecteert daarmee de verscheidenheid aan levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen, voor zover deze stoelen op waarden in de internationale en Nederlandse samenleving erkend.

2. ALGEMENE GEDRAGSREGELS

2.1. Gedragsgrondslagen

- 1) Werknemer zal zich integer gedragen. Integer gedrag houdt onder meer in:
 - a) in overeenstemming met de maatschappelijke opdracht, de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de grondslag van NHL Stenden handelen;
 - b) op een zorgvuldige en respectvolle wijze met elkaar omgaan, waarbij relaties, zowel intern als extern, zakelijk en transparant worden gehouden;
 - c) met de middelen en gegevens van NHL Stenden, andere werknemers, studenten en derden zorgvuldig omgaan.
- 2) Werknemer zal in gevallen waarvoor geen bijzondere gedragsregels gelden, handelen in overeenstemming met de bepalingen van dit hoofdstuk.

2.2. Gedragsregels

Werknemer zal:

- 1) de wettelijke voorschriften, de voorschriften op grond van de CAO-HBO en NHL Stenden voorschriften naleven;
- 2) niet in strijd handelen met hetgeen in het maatschappelijk verkeer wordt betaamt;
- 3) NHL Stenden en derden, met inbegrip van de goederen die hen toebehoren, direct of indirect geen schade toebrengen, niet blootstellen aan een maatschappelijk onaanvaardbaar risico op schade en geen maatschappelijk onaanvaardbare hinder toebrengen;
- 4) de orde en de goede gang van zaken op de terreinen en in de gebouwen van NHL Stenden niet verstoren;

- 5) de grondslag van NHL Stenden respecteren, geen gegronde vrees oproepen dat hij daaraan in ernstige mate afbreuk doet en daaraan niet in ernstige mate afbreuk doen;
- 6) geen inbreuk maken op een recht van NHL Stenden of van derden;
- 7) de voorzieningen en middelen ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van personen en het milieu gebruiken;
- 8) de veiligheid en gezondheid van personen niet in gevaar brengen.

3. BIJZONDERE GEDRAGSREGELS

3.1. ICT-toegangscodes

Werknemer zal een door werkgever verstrekte toegangscode voor ICT-faciliteiten uitsluitend zelf gebruiken en geheim houden en zal geen toegangscode van een ander gebruiken. Werknemer is aansprakelijk voor het gebruik van ICT-faciliteiten onder zijn toegangscode totdat hij bij werkgever heeft gemeld dat zijn toegangscode door een ander wordt gebruikt of is gebleken dat zijn toegangscode niet door hem kan zijn gebruikt.

3.2. ICT-faciliteiten

- 1) Werknemer zal ICT-faciliteiten niet storen, overbelasten of op andere wijze de functionaliteit of stabiliteit daarvan verstoren.
- 2) Werknemer zal in lijn met de bruikleenovereenkomst van ICT-faciliteiten handelen en de beveiliging niet uitschakelen, wijzigen of vermijden.
- 3) Werknemer zal er alert op zijn om niet bewust malware, waaronder virussen of spam, maken, verspreiden of op andere wijze verwerken met de ICT-faciliteiten.
- 4) Werknemer zal geen software van de ICT-faciliteiten kopiëren.
- 5) Werknemer zal bij het gebruik van de ICT-faciliteiten geen overlast of hinder veroorzaken voor andere gebruikers of derden.
- 6) Werknemer zal geen aanstootgevende, bedreigende, gewelddadige, beledigende, discriminerende, pornografische, racistische, xenofobische informatie of andere informatie die in strijd is met de openbare orde en de goede zeden downloaden, bewaren, bewerken, verspreiden of op een andere wijze verwerken met of via de ICT-faciliteiten.

3.3. Persoonsgegevens

Werknemer zal persoonsgegevens in overeenstemming met het van toepassing zijnde privacybeleid(splan) van NHL Stenden verwerken en zal daartoe onder meer:

- 1) persoonsgegevens verwerken in overeenstemming met de dataregisters van NHL Stenden;
- 2) persoonsgegevens vertrouwelijk verwerken en organisatorisch en technisch beveiligen;
- 3) datalekken melden bij het meldpunt datalekken van NHL Stenden.

3.4. Affectieve relaties

- 1) Werknemer houdt zich te allen tijde op een professionele wijze ten opzichte van studenten en collega's.
- 2) Een gewenste affectieve relatie tussen medewerkers onderling of tussen een medewerker en een meerderjarige student hoort thuis in de privésfeer. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer dat een dergelijke relatie op geen enkele wijze effect heeft op de werk- of onderwijssituatie van de betrokken werknemers, collega's, ondergeschikten en/of student(en).
- 3) Werknemer meldt een gewenste affectieve relatie altijd bij de leidinggevende, die deze melding uiterst vertrouwelijk behandelt. Afhankelijk van de situatie zal -naar het oordeel van de leidinggevende- worden gezocht naar een passende oplossing met zo min mogelijk gevolgen voor de werk- of onderwijssituatie van betrokkenen met hulp van de HRM-adviseur. Indien er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie zal die afhankelijkheidsrelatie bij voorkeur per direct, maar in ieder geval zo snel mogelijk, moeten worden weggenomen op een manier dat er geenszins meer sprake kan zijn van belangenverstrengeling of de schijn van belangenverstrengeling. Waarbij de leidinggevende het belang van betrokkenen gelijkwaardig zal wegen om tot een passende oplossing te komen.

3.5. Nevenwerkzaamheden

Werknemer zal handelen in overeenstemming met artikel E-4 'Nevenwerkzaamheden' van de CAO-HBO. Dit artikel geeft onder meer aan dat werknemer omvang en inhoud van aan zijn werk en professionaliteit gerelateerde nevenwerkzaamheden meldt aan werkgever en geen werkzaamheden zal verrichten die het vervullen van zijn functie en het belang van NHL Stenden aantoonbaar schaden.

3.6. Tegenstrijdige belangen

- 1) Werknemer zal functioneel handelen waarbij het belang van de hogeschool altijd voorop staat, ook als dat ingaat tegen het persoonlijk belang van de werknemer. Ingeval van (een) tegenstrijdig(e) belang(en) wordt dit direct bij de leidinggevende gemeld en kan in overleg met de leidinggevende besloten worden om de werknemer niet te belasten met de activiteiten die het tegenstrijdig belang veroorzaakt.
- 2) Werknemer onthoudt zich in de regel van bemoeienissen die ertoe leiden dat zij persoonlijk betrokken raken bij leveringen, aannemingen en diensten ten behoeve van de hogeschool. Persoonlijke betrokkenheid is alleen dan geoorloofd wanneer de belangen van de hogeschool niet in het geding komen en de leidinggevende hiertoe nadrukkelijk toestemming heeft verleend.
- 3) Werknemer neemt in de regel niet deel aan overleg- of onderhandelingsituaties waarbij familieleden of vrienden zijn betrokken. Deelname is alleen dan geoorloofd wanneer de belangen van de hogeschool niet in het geding komen en de leidinggevende hiertoe nadrukkelijk toestemming heeft verleend.

3.7. Cadeaus

- 1) Werknemer accepteert geen cadeaus, faciliteiten of diensten die een onafhankelijke opstelling in de weg staat of verplichtingen schept. Als richtlijn geldt dat cadeaus met een waarde van € 50,- euro of meer niet worden geaccepteerd.
- 2) Hierop zijn twee uitzonderingen, namelijk het weigeren of teruggeven ervan zou de gever ernstig kwetsen of in verlegenheid brengen of het weigeren, teruggeven of terugsturen is praktisch niet haalbaar. Afwijkingen op hetgeen bepaald in lid 1 worden gemeld bij de leidinggevende en zijn in principe dan eigendom van de werkgever. In overleg met de leidinggevende wordt bepaald wat de bestemming van het geschenk zal zijn.

3.8. Communicatie

- 1) Werknemer zal NHL Stenden als hogeschool in het Engels uitsluitend aanduiden als 'University of Applied Sciences'.
- 2) Werknemer zal geen graden of titels gebruiken waartoe hij niet gerechtigd is op grond van de Nederlandse wettelijke voorschriften.
- 3) Werknemer zal op professionele wijze communiceren met studenten, cursisten en andere relaties van de NHL Stenden.
- 4) Werknemer zal op gepaste wijze uitlatingen doen over NHL Stenden aan derden.
- 5) Werknemer zal de dienst Marketing en Communicatie betrekken bij contacten met de media.

3.9. Beeldprotocol

Werknemer zal het Beeldprotocol naleven. Dit protocol geeft onder meer aan of en op welke wijze beeldmateriaal waarop personen staan afgebeeld mag worden gemaakt en op welke wijze dit beeldmateriaal gebruikt en verspreid mag worden.

3.10. Acceptabel Use Policy

Werknemer zal de Acceptabel Use Policy naleven. In dit reglement worden regels gesteld omtrent het gewenst gebruik van ICT bedrijfsmiddelen. Het streven daarbij is een goede balans aan te brengen tussen verantwoord en veilig ICT- en internetgebruik en de privacy van de werknemer.

3.11. Dienstreizen

Werknemer zal de Regeling dienstreizen naleven. Deze regeling geeft onder meer aan dat werknemer onder de genoemde voorwaarden recht heeft op vergoeding van de kosten van dienstreizen.

3.12. Mandatering

Werknemer zal de Mandateringsregeling naleven. Deze regeling geeft aan welke personen welke bevoegdheden van NHL Stenden mogen uitoefenen en welke personen namens NHL Stenden rechtshandelingen mogen verrichten.

3.13. Parkeren / stallen van voertuigen

- 1) Werknemer zal een voertuig (auto, fiets, step, motor, etc.), welke gebruikt wordt voor woon- werkverkeer en dienstreizen, uitsluitend tijdelijk bij de gebouwen van NHL Stenden parkeren / stallen op een daarvoor bestemde plaats.
- 2) In geval een tarief wordt gevraagd voor de parkeerplek / stalling, zal de medewerker deze ook voldoen.
- 3) Voertuigen die op een niet daarvoor bestemde plaats worden gezet, of voor langere tijd onbeheerd geparkeerd / gestald zijn, kunnen worden verwijderd.

3.14. Roken

Werknemer zal binnen de gebouwen en op de terreinen van NHL Stenden niet roken.

3.15. Alcohol

- 1) Werknemer zal op de terreinen en binnen de gebouwen van NHL Stenden geen alcoholhoudende drank verkopen, afleveren of verstrekken, tenzij dit plaatsvindt als leerwerkactiviteit van een opleiding.
- 2) Werknemer zal op de terreinen en binnen de gebouwen van NHL Stenden geen alcoholhoudende drank gebruiken met uitzondering van gebruik van alcoholhoudende drank binnen de -tijdelijk door de werkgever aangewezen- horecalokaliteiten van NHL Stenden mits dit gebruik verenigbaar is met de functie-uitoefening.
- 3) Werknemer zal niet onder invloed van alcohol verkeren.

3.16. Drugs

- 1) Werknemer zal geen middel als bedoeld in de bij de Opiumwet behorende lijst I en lijst II dan wel aangewezen krachtens artikel 3a lid 5 van de Opiumwet aanwezig hebben, produceren, verkopen, afleveren, verstrekken, vervoeren of gebruiken.
- 2) Werknemer zal niet onder invloed van een middel als bedoeld in lid 1 van dit artikel verkeren.
- 3) De onderdelen a en b van dit artikel zijn niet van toepassing indien werknemer een middel aanwezig heeft, gebruikt of onder invloed daarvan verkeert op grond van een medisch voorschrift.

3.17. Wapens en munitie

Werknemer zal geen wapens en munitie als bedoeld in de Wet wapens en munitie dragen, produceren, verkopen, afleveren, verstrekken, vervoeren, bewaren of gebruiken.

3.18. Ongewenste omgangsvormen

Werknemer zal het beleid ongewenst gedrag naleven. Dit beleid geeft onder meer aan wat als ongewenst gedrag wordt beschouwd.

3.19. Ziekte

Werknemer zal in geval van ziekte het Protocol aanvraag ziekteverlof- en herstelmelding naleven. Dit protocol geeft onder meer aan dat werknemer afwezigheid wegens ziekte op de eerste dag bij de direct leidinggevende meldt.

3.20. Vermoeden misstand

Werknemer zal in geval hij een vermoeden van een misstand wil melden de Klokkenluideregeling naleven. Deze regeling geeft onder meer aan waar een vermoeden van een misstand kan worden gemeld en op welke wijze de melding wordt behandeld.

3.21. Kleding

Werknemer zal geen kleding dragen die het gezicht geheel bedekt of zodanig bedekt dat alleen de ogen onbedekt zijn, dan wel onherkenbaar maakt. Van de medewerker wordt gevraagd zich gepast te kleden, in overeenstemming met de functie die wordt vervuld.

3.22. Uitingen

Werknemer zal op de terreinen en in de gebouwen van NHL Stenden geen uitingen aanplakken, ophangen, neerleggen of op andere wijze verstrekken met uitzondering op de daarvoor bestemde plaatsen waarbij hij de overige regels in acht zal nemen.

3.23. Ruimtes en meubilair

- 1) Werknemer zal ruimtes en meubilair op de terreinen en in de gebouwen van NHL Stenden uitsluitend gebruiken overeenkomstig het doel waarvoor deze zijn bestemd.
- 2) Werknemer zal geen eigen meubilair of meubilair van derden meenemen, plaatsen en achterlaten op de terreinen en binnen de gebouwen van NHL Stenden.
- 3) Werknemer zal geen eigen zaken of zaken van derden aansluiten op het elektriciteitsnetwerk van NHL Stenden met uitzondering van gebruikelijke aansluitingen voor ICT-apparatuur en vervoersmiddelen.

3.24. Calamiteiten, milieu en veiligheid

- 1) Werknemer zal uitgangen en nooduitgangen niet blokkeren.
- 2) Werknemer zal in geval van calamiteiten de aanwijzingen van een bedrijfshulpverlener opvolgen.
- 3) Werknemer zal de veiligheid en gezondheid van personen niet in gevaar brengen.
- 4) Werknemer zal voorzieningen en middelen ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van personen en het milieu gebruiken en instructies daarvoor naleven.

3.25. Afval

Werknemer zal eigen afval meenemen of achterlaten op de daarvoor bestemde plaatsen op de terreinen en in de gebouwen van NHL Stenden.

3.26. Kinderen

Werknemer zal kinderen beneden de 12 jaar uitsluitend onder zijn permanente begeleiding de terreinen en gebouwen van NHL Stenden laten betreden.

3.27. Dieren

Werknemer zal geen (huis)dieren meenemen in de gebouwen van NHL Stenden met uitzondering van een geleide of assistentie hond die hij vanwege een functiebeperking dient te gebruiken.

4. SANCTIES EN AANGIFTE

4.1. Sancties

- 1) In geval werknemer in strijd handelt met deze code, kan werkgever disciplinaire maatregelen [te weten een schriftelijke berisping, overplaatsing of schorsing] op grond van de CAO-HBO of arbeidsrechtelijke maatregelen treffen waaronder ontslag op staande voet.
- 2) De sancties op grond van deze code laten onverlet de overige rechten en bevoegdheden van werkgever betreffende een handelen of nalaten van werknemer in strijd met deze code of een aan deze code verbonden regeling of wat in de geest van deze code van de medewerker gevraagd mag worden.

4.2. Aangifte strafbare feiten

Werkgever kan, als werknemer wordt verdacht van het begaan van een strafbaar feit, daarvan aangifte of klacht doen.

5. SLOTBEPALINGEN

5.1 Bekendheid met de code en regelingen

Werknemer kan deze code en de in deze code genoemde regelingen vinden op het intranet van werkgever op de pagina NHL Stenden regelingen. Nieuwe medewerkers krijgen deze informatie bewust aangereikt. Met enige regelmaat zal via interne communicatiekanalen aandacht gegeven worden aan de inhoud van de code en het naleven hiervan.

5.2 Onvoorziene gevallen

- 1) Daar waar deze code niet in voorziet, kan wel volgens 'de geest' van de code gehandeld worden.
- 2) Werkgever kan met inachtneming van het bepaalde in deze code nadere regels, richtlijnen of aanwijzingen geven.
- 3) In gevallen waarin deze code niet voorziet, beslist de werkgever.
- 4) Vertalingen van deze code zijn niet vastgesteld en er kunnen dan ook alleen rechten worden ontleend aan deze Nederlandstalige code.

5.3 Wijzigingen

- 1) Werkgever kan deze gedragscode en de hieraan verbonden regelingen te allen tijde wijzigen.
- 2) Werkgever maakt wijzigingen in deze gedragscode en de hieraan verbonden regelingen bekend aan werknemer op zijn NHL Stenden emailadres.

5.4 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze code treedt in werking op 5 juli 2022 en wordt aangehaald als: Gedragscode werknemers.