



Gedragcode voor medewerkers MBO Amersfoort

Colofon

Uitgave	: MBO Amersfoort
Instemming Ondernemingsraad	: 9 oktober 2019
Vastgesteld College van Bestuur	: 15 oktober 2019
Kenmerk CvB vastgesteld	: MBOA-15-3666
Afkomstig van	: afdeling P&O

Inleiding

MBO Amersfoort heeft beschreven wie we willen zijn als onderwijsorganisatie, wat we willen uitstralen en hoe we ons willen onderscheiden van anderen. Dit hebben we vastgelegd in een merkpaspoort met de kernwaarden *verbindend, kundig en ondernemend* en in onze strategische koers.

De kernwaarden komen tot uiting in het dagelijkse gedrag van de medewerkers. Als we het hebben over verbindend, kundig en ondernemend dan hebben we het onder andere over correct en discreet handelen, over zorgvuldig omgaan met elkaar én met de middelen en gegevens die tot onze beschikking staan. Door in een gedragscode vast te leggen welk gedrag we van elkaar verwachten, worden de kernwaarden transparant en kunnen we elkaar op ons gedrag aanspreken.

In dit document worden de volgende onderwerpen besproken:

1. doel van de gedragscode
2. gedragsregels
3. handhaving van de gedragscode.

Doel van de gedragscode

Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers van MBO Amersfoort en voor degenen die handelen uit naam van MBO Amersfoort ongeacht hun functie. Van een ieder wordt verwacht dat hij/zij voldoet aan wet- en regelgeving en handelt naar de geest van deze code. Voor gedrag naar de letter leent de code zich minder goed; daarvoor zijn er andere regelingen en reglementen zoals de Klachtenregeling ongewenst gedrag.

Het doel van deze gedragscode is *gewenst gedrag stimuleren!* Het is zeker niet de bedoeling om medewerkers in een keurslijf te dwingen en flexibiliteit, creativiteit etc. aan banden te leggen. Door in een gedragscode met een aantal gedragsrichtlijnen *gewenst gedrag* vast te leggen, willen we voorzien in duidelijkheid. De gedragscode bevordert het integriteitsbewustzijn en laat de gevoeligheid voor verleidingen en kwetsbare handelingen zien. Het maakt het mogelijk dat we elkaar aanspreken op gedrag. Dit kan in dagelijkse situaties zijn, maar ook formeel tijdens een resultaat- en ontwikkelingsgesprek. Het is daarbij de gezamenlijke taak van medewerkers, leidinggevend en bestuur om deze code levend te houden en integriteit te onderhouden, te versterken en te bewaken.

Gedragsregels

Het gewenste gedrag van medewerkers wordt per kernwaarde omschreven en vertaald in gedragsregels.

Verbindend

Ik ga respectvol met anderen om in houding, woord en gedrag. Ik onthoud mij van elke vorm van discriminatie, intimidatie en agressie.

Ik stel mij open, toegankelijk en aanspreekbaar op ten aanzien van studenten, collega's en externe relaties.

Ik communiceer helder en eerlijk.

Ondernemend:

Ik heb een professionele houding en ik werk blijvend aan mijn professionele ontwikkeling; hierin past het creëren van een werk- en studiesfeer waarbij ik het normaal vind om over de grenzen van mijn eigen werk heen te kijken.

Ik ben het visitekaartje van MBO Amersfoort en lever een positieve bijdrage aan de realisatie van de doelstellingen van MBO Amersfoort.

Ik leef de huisregels voor studenten na en houd actief toezicht op de naleving daarvan.

Ik vermijd (zelfs de schijn van) belangenverstrengeling.

Kundig:

Ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen gedrag en onderken het belang van voorbeeldgedrag. Ik gebruik geen alcohol en/of verdovende middelen die mijn functioneren onder werktijd kunnen beïnvloeden. Medicijngebruik dat invloed heeft op mijn werkprestatie meld ik via de bedrijfsarts aan mijn leidinggevende.

Mijn contacten met studenten, collega's en externe relaties zijn altijd professioneel en functioneel.

Ik ga zorgvuldig om met:

- tijd en middelen van MBO Amersfoort
- gegevens, die noodzakelijk zijn voor een juiste uitvoering van bedrijfs- en onderwijsprocessen.

Ik ben mij bewust van mijn individuele verantwoordelijkheid voor de geestelijke en lichamelijke veiligheid en gezondheid van studenten, collega's en bezoekers die bij MBO Amersfoort leren en werken en handel hiernaar.

Naleving

Het naleven van de gedragscode is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de individuele medewerker van MBO Amersfoort. De naleving van deze gedragscode is een zaak van een ieder die betrokken is bij MBO Amersfoort en het toezicht berust uiteindelijk bij het College van Bestuur. Niet-integer handelen kan leiden van 'het aanspreken van de medewerker' tot 'het treffen van rechtspositionele maatregelen'.

Na inwerkingtreding van de gedragscode bepaalt het College van Bestuur – in samenspraak met de ondernemingsraad en het hoofd bedrijfsveiligheid - eens per vier jaar of actualisatie ervan noodzakelijk dan wel gewenst is.