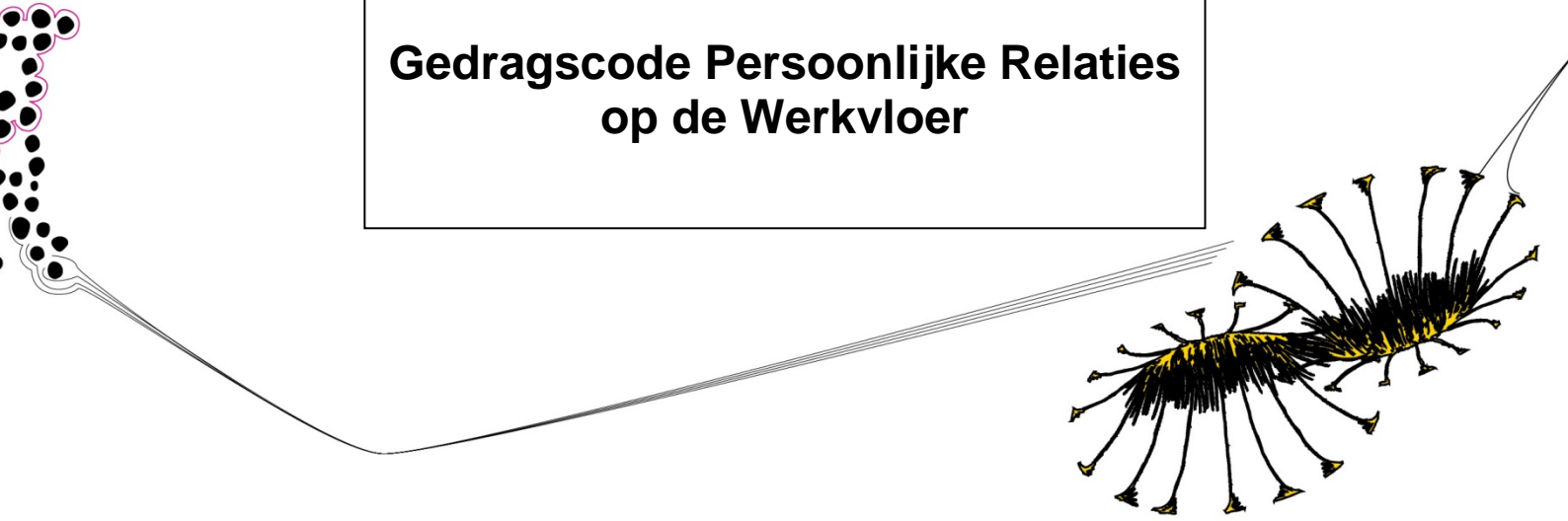


**Gedragscode Persoonlijke Relaties
op de Werkvloer**



Kenmerk: CvB UIT - 3263
Datum: 10-12-2018
Auteur: N. Torka/HR

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	2
2	REIKWIJDTE	2
3	RELATIES OP HET WERK	2
4	INTEGRITEITSRISICO'S.....	2
5	GEDRAGSNORMEN	3
6	RELATIES EN MELDPLICHT.....	3
7	RELATIES TUSSEN MEDEWERKERS EN STUDENTEN	3
8	RELATIES TUSSEN MEDEWERKERS ONDERLING.....	3
9	RELATIES TUSSEN MEDEWERKERS EN EXTERNE RELATIES	4
10	ONDUIDELIJKHEID OVER MELDPLICHT EN/OF INTEGRITEITSRISICO'S.....	4
11	OMGANG MET DE MELDING	5
12	CVB-LEDEN	5
13	MAATREGELEN.....	5
14	KLACHTEN.....	5
15	EVALUATIE	6

Inleiding

Voor de Universiteit Twente zijn aandacht voor de ander, eerlijkheid, respect en integriteit de fundamenten van een sociaal veilige omgeving en solide professionele relaties. De Universiteit Twente waardeert en vertrouwt op de integriteit van deze relaties. Overal waar mensen samen komen kunnen naast professionele relaties ook privérelaties bestaan of ontstaan. Het doel van deze gedragscode is om alle medewerkers van de Universiteit Twente te voorzien van informatie over hoe om te gaan met een mogelijke overlapping van professionele- en privérelatiesⁱ.

1 Reikwijdte

De reikwijdte van deze gedragscode strekt zich uit tot medewerkers van de Universiteit Twente in de ruimste zin van het woord. Hieronder vallen werknemers van de UT, maar ook gastmedewerkers (bijvoorbeeld contractpromovendi en buitenpromovendi) en personen zonder dienstverband maar met een hoogleraarsbenoeming van het CvB van de Universiteit Twente.

2 Relaties op het werk

Er kan sprake zijn van een familierelatie of liefdesrelatie tussen collega's of tussen een medewerker en een externe relatie.

Privérelaties kunnen dus overlappen met professionele relaties. In sommige gevallen kunnen zich echter omstandigheden voordoen waar het samengaan van professionele- en privérelaties kan leiden tot kwetsbaarheden oftewel integriteitsrisico's.

Een *professionele relatie* kan bestaan tussen UT-medewerkers onderling, tussen UT-medewerkers en medewerkers van externe partijen met een zakelijke relatie met de UT en tussen UT-medewerkers en studenten. Het doel van de professionele relatie ligt buiten de privésfeer. Met een *privérelatie* wordt bedoeld (intacte of verbroken dan wel verstoorde) familierelaties en liefdesrelaties.

Goede collegiale relaties zijn belangrijk op de werkvloer. Werkklimaat, productiviteit en creativiteit profiteren ervan. Uit zulke relaties kunnen ook vriendschappen ontstaan en daar is niks mis mee. Echter, voor vriendschapsrelaties geldt hetzelfde als voor familierelaties en liefdesrelaties: men moet zich onthouden van elke gedraging die afbreuk doet aan integriteit.

3 Integriteitsrisico's

Het recht op privacy en vrije partnerkeuze worden natuurlijk altijd gerespecteerd. Echter, indien de werksfeer eronder lijdt of er sprake is van (potentiele integriteitsrisico's), is deze gedragscode van toepassing. Integriteitsrisico's kunnen zich in verschillende vormen voordoen, zoals:

- Belangenverstrengeling. Medewerkers kunnen privébelangen hebben die op gespannen voet staan met de uitoefening van hun functie bij de universiteit en die deze op nadelige wijze kunnen beïnvloeden. Belangenverstrengeling zou zich kunnen voordoen in geval van financiële situaties, bevordering van iemands carrière opleiding of professionele reputatie, toegang tot vertrouwelijke informatie en toegang tot bepaalde faciliteitenⁱⁱ.
- Benadeling. Hierbij moet men denken aan de situatie van iemand ongeoorloofd minder geven dan anderen.
- Bevoordeling. Hierbij moet men denken aan de situatie van iemand ongeoorloofd meer geven dan anderen ofwel bijzondere gunsten aan iemand verlenen.
- Machtsmisbruik. Hieronder wordt verstaan het opzettelijk gebruiken van positie of bevoegdheden voor ongeoorloofde benadeling of bevoordeling van degene tot wie een vertrouwensrelatie, machtsrelatie of een gezagsrelatie bestaat.

Ook kan *de schijn van* belangenverstrengeling, bevoordeling of benadeling en machtsmisbruik ontstaan. Het integriteitsrisico is groter als functies van betrokkenen elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is ook groter als er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een ondergeschikte of een relatie tussen een medewerker en een student.

4 Gedragsnormen

De Universiteit Twente verwacht dat iedere medewerker, die deel uitmaakt van de UT-gemeenschap, zich onthoudt van elke gedraging die afbreuk doet aan zijn of haar integriteit. Onder integriteit wordt verstaan het handhaven van algemene en professionele sociale en ethische normen en waarden.

Medewerkers dienen te allen tijde te handelen in de geest van de "Gedragscode relaties op de werkvloer". Van hen wordt verwacht dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en situaties te vermijden waarin de schijn van integriteitsschending zich tegen hen en/of tegen de Universiteit Twente zou kunnen keren.

5 Relaties en meldplicht

Het is noodzakelijk om op het werk professioneel en objectief te blijven. Als de relatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico vormt, is het van belang hiervan melding te doen. De ontvanger van de melding behoort hier discreet en met respect voor jouw privacy mee om te gaanⁱⁱⁱ.

6 Relaties tussen medewerkers en studenten

De Universiteit Twente is van mening dat een goede professionele relatie tussen medewerkers en studenten van vitaal belang is voor de ontwikkeling van een student en stelt dat deze relatie gebaseerd moet zijn op vertrouwen. Elke professionele relatie tussen een medewerker en een student is naar haar aard een machts- en afhankelijkheidsrelatie^{iv}. In deze context wordt een professionele relatie gedefinieerd als een relatie waar de medewerker een rol heeft bij advisering, ondersteuning, beoordeling, begeleiding, besluitvorming en/of het leveren van administratieve of technische ondersteuning. Studenten hebben recht op gelijkheid van behandeling in gelijke gevallen en het is belangrijk dat een privérelatie tussen een medewerker en een student geen afbreuk doet aan die gelijkheid van behandeling.

Voor de duur van de professionele relatie mogen medewerkers (OBP en WP) geen privérelatie hebben met een student die de onpartijdigheid of objectiviteit van de professionele relatie in opspraak kan brengen.

Als er tussen een medewerker en een student die een professionele relatie hebben een privérelatie bestaat of ontstaat, ziet de medewerker erop toe dat hij/zij de betreffende student niet op diens onderwijs- en onderzoekprestaties hoeft te beoordelen dan wel op andere wijze beslissingen over deze student hoeft te nemen.

Meldplicht

Een medewerker die een professionele relatie en tevens een privérelatie heeft met een student, meldt deze relatie bij zijn/haar leidinggevende. Indien gewenst kan de medewerker zich voorafgaand aan een mogelijke melding door een vertrouwenspersoon laten adviseren (zie hier de lijst met vertrouwenspersonen: https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen_ut/).

Leden van het College van Bestuur (CvB) die een relatie hebben met een student, melden deze relatie bij de voorzitter van de Raad van Toezicht van de Universiteit Twente en bij de overige leden van het CvB.

De melding wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

7 Relaties tussen medewerkers onderling

Het kan voorkomen dat medewerkers van de Universiteit Twente (in de ruimste zin van het woord) onderling niet alleen een professionele relatie hebben maar ook een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie. Het is in deze gevallen belangrijk dat alle betrokkenen professioneel en objectief blijven handelen en zich bewust zijn van de integriteitsrisico's die deze privérelaties met zich meebrengen.

Situaties waarin vrienden, partners of familieleden in een hiërarchische relatie tot elkaar werken, elkaars werk beoordelen of controleren, elkaar certificeren of autoriseren zijn ongewenst.

8a Relaties tussen leidinggevenden en ondergeschikten

Privérelaties tussen leidinggevenden en ondergeschikten zijn ongewenst. Omdat er sprake is van een hiërarchische relatie, moeten zulke relaties worden gemeld. De betrokken leidinggevende moet de relatie bij zijn/haar leidinggevende melden.

Meldplicht

Wanneer situaties, zoals verwoord in 8 en 8a, zich voordoen, is het van belang dat mogelijke integriteitsrisico's expliciet besproken worden met de betrokken leidinggevende. De hoogste in rang¹ moet de relatie melden bij zijn of haar leidinggevende die, zo nodig, overlegt met de leidinggevende van de ander. Indien gewenst kan de medewerker zich voorafgaand aan een mogelijke melding door een vertrouwenspersoon laten adviseren (zie hier de lijst met vertrouwenspersonen:https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen_ut/).

Leden van het CvB moeten melding maken bij de voorzitter van de Raad van Toezicht van de Universiteit Twente en bij de overige leden van het CvB.

De melding wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

8 Relaties tussen medewerkers en externe relaties

Het kan voorkomen dat medewerkers van de Universiteit Twente een professionele relatie en tevens een privérelatie hebben met een externe relatie van de universiteit. Denk bijvoorbeeld aan klanten, aannemers of leveranciers. In deze context wordt een professionele relatie gedefinieerd als een relatie waarin de medewerker een autoriserende, evaluerende of toezichhoudende rol ten aanzien van de externe relatie heeft.

Situaties waarin medewerkers een professionele relatie en tevens een privérelatie met een externe relatie hebben zijn ongewenst.

Meldplicht

Een medewerker die een professionele relatie en tevens een privérelatie heeft met een externe relatie informeert zijn/haar leidinggevende over het bestaan van de relatie. Indien gewenst kan de medewerker zich voorafgaand aan een mogelijke melding door een vertrouwenspersoon laten adviseren (zie hier de lijst met vertrouwenspersonen:https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen_ut/).

Leden van het CvB moeten melding maken bij de voorzitter van de Raad van Toezicht van de Universiteit Twente en bij de overige leden van het CvB.

De melding wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

9 Onduidelijkheid over meldplicht en/of integriteitsrisico's

Indien medewerkers twifelen over de meldplicht en/of het bestaan van integriteitsrisico's kunnen zij voor vertrouwelijke advisering een beroep doen op de HR-manager van hun dienst of faculteit of een vertrouwenspersoon (https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/vertrouwenspersoon-klachten-bezwaar/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersonen_ut/). Indien na advisering twijfel blijft bestaan, moeten medewerkers de relatie melden.

¹ Indien beiden een functie bekleden op een gelijk niveau, doen beiden een melding bij de eigen leidinggevende.

10 Omgang met de melding

Medewerkers

Een leidinggevende zal, in aanwezigheid van een HR-manager, een gesprek voeren met de betrokken medewerker(s). De HR-manager ziet erop toe dat het gesprek naar behoren verloopt, adviseert medewerker en leidinggevende, maakt aantekeningen van het gesprek en legt gemaakte afspraken vast. Het gesprek heeft drie doeleinden:

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

De HR-manager en de leidinggevende bekijken samen met de medewerker hoe met deze situatie moet worden omgegaan. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of eenheid kan aan de orde zijn.

11 CvB-leden

De Raad van Toezicht bespreekt buiten aanwezigheid van het betrokken CvB-lid het mogelijke bestaan van een tegenstrijdig belang en de wijze van beëindiging daarvan.

Het CvB-lid neemt niet deel aan de discussie en besluitvorming over een onderwerp of transactie waarbij hij een tegenstrijdig belang heeft^v.

12 Maatregelen

Wat passende maatregelen zijn, kan per geval verschillen. Uitgangspunt is het creëren van sociaal veilige werk- en studieomstandigheden en het vermijden van situaties waarin de schijn van integriteitsschending zich tegen medewerker(s) of tegen de Universiteit Twente zou kunnen keren.

De leidinggevende beslist in overleg met de medewerker(s) of de functie/bevoegdheid/taak nog redelijkerwijs uitgevoerd kan worden of niet. Zo niet, is het uitgangspunt dat taken anders worden belegd. Als dit niet lukt kan overplaatsing naar een andere afdeling of dienstonderdeel aan de orde zijn. Ook externe detachering kan tot de mogelijkheden behoren. Bij privérelaties in combinatie met hiërarchische relaties is het uitgangspunt dat een van beide personen in overleg een overplaatsing accepteert.

De afspraken worden via mail vastgelegd. Medewerkers dienen zich hieraan te conformeren. Om privacy redenen wordt de aanleiding van de afspraken niet in de bevestiging van de wijziging vastgelegd.

Indien medewerkers zich hieraan niet conformeren, niet meewerken aan een redelijke oplossing of als er niet wordt voldaan aan de meldplicht, kunnen er sancties worden opgelegd.

13 Klachten

Medewerker(s) die een privérelatie heeft/hebben gemeld, maar het niet eens is/zijn met de wijze waarop de melding van een privérelatie is afgehandeld kunnen een klacht indienen (zie https://www.utwente.nl/nl/hr/arbeidsvoorwaarden/cao_regelingen_gedragscodes/regelingen/klachtenregeling.pdf).

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/>).

14 Evaluatie

De Gedragscode Persoonlijke Relaties op de Werkvloer zal na drie jaar operationeel te zijn geweest, worden geëvalueerd. Bij deze evaluatie worden HR-managers, leidinggevend en vertrouwenspersonen betrokken. Ook eventuele opmerkingen/suggesties/feedback uit de bredere organisatie zullen bij de evaluatie worden betrokken.

ⁱ Integriteit is een groot goed binnen de academie. Dit blijkt uit landelijke regelingen van de VSNU en UT-regelingen, zoals de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit, de code goed bestuur, de regeling nevenwerkzaamheden en de gedragscode (on)gewenst gedrag. 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 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.

ⁱⁱ Gedragscode Integriteit, Rijksuniversiteit Groningen, 2017 en Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS, 2010), Handreiking Belangenverstrengeling (https://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Toolbox/Handreikingen/BIOS_Belangenverstrengeling_handreiking.pdf).

ⁱⁱⁱ Zie ook <https://www.utwente.nl/over-de-website/#beveiliging-van-uw-persoonlijke-gegevens> en <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/rechten-van-betrokkenen>.

^{iv} Jurisprudentie: ECLI:NL:RBGEL:2013:3064 - Rechtbank Gelderland, 11-09-2013 / 2143314

^v Code goed bestuur universiteiten versie 2017 en in het bijzonder artikel 2.3.2 en 2.3.3.