INTEGRITEITSCODE

MBO AMERSFOORT

Geldig vanaf: 1 september 2026



Colofon

Uitgave	: MBO Amersfoort
Voorgenomen besluit CvB	: 22-09-2026
Instemming or	: 01-07-2026
Vastgesteld door College van Bestuur	: 21-09-2026
Kenmerk CvB vastgesteld	: MBOA-15-5159
Afkomstig van	: MO&O – afdeling HR&D

Inleiding

Bij MBO Amersfoort maken studenten en medewerkers werk van hun waarde. We werken vanuit professionaliteit, vertrouwen en duidelijke kaders. Deze integriteitscode beschrijft hoe wij als organisatie zorgvuldig, verantwoordelijk en bewust handelen. De code biedt houvast in situaties waarin regels niet volledig voorzien of wanneer belangen kunnen botsen. Het doel is helder: een veilige, professionele en respectvolle omgeving voor studenten, collega's en externe relaties.

Als toetssteen voor integriteit gaat MBO Amersfoort uit van de kernwaarden **Aandacht, Groei en Ondernemerschap**. Aandacht vormt de basis voor professioneel en respectvol handelen. Groei staat voor vakmanschap, ontwikkeling en het nemen van verantwoordelijkheid voor ons werk. Ondernemerschap geeft richting aan initiatief, creativiteit en het zorgvuldig benutten van mogelijkheden binnen duidelijke kaders. Deze waarden geven ons houvast om vanuit vertrouwen en professionaliteit keuzes te maken, ook wanneer regels niet volledig voorzien of belangen botsen.

De code vervult drie functies: preventief (het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en dilemma's vroegtijdig adresseren), toetsend (richting geven aan het beoordelen van (ongewenst) gedrag), en curatief (maatstaf wanneer opvolging of maatregelen nodig zijn). De code sluit aan op de wijze waarop wij werken als professionals binnen MBO Amersfoort.

Deze code is het overkoepelende document binnen het integriteitskader van MBO Amersfoort. Onderliggende regelingen worden separaat beheerd en kunnen worden geactualiseerd zonder deze code te wijzigen.

Wat verstaan we onder integriteit?

Integriteit is zorgvuldig, eerlijk en verantwoordelijk handelen in lijn met wet- en regelgeving, professionele standaarden en de waarden van MBO Amersfoort. Integer handelen vraagt niet alleen om het volgen van regels, maar ook om bewust en professioneel oordeelsvermogen. We handelen open, betrouwbaar en respectvol, maken dilemma's tijdig bespreekbaar en zijn aanspreekbaar op onze keuzes. Zo geven we samen inhoud aan een veilige, professionele en respectvolle leer- en werkomgeving.

Toepassingsbereik

Deze code geldt voor iedereen die werkzaam is bij of voor MBO Amersfoort. Hieronder vallen in ieder geval medewerkers, leidinggevenden, stagiairs, vrijwilligers, gedetacheerden en externe opdrachtnemers. Van externe opdrachtnemers verwacht MBO Amersfoort dat zij bij het verrichten van een opdracht handelen in de lijn met deze code.

Deze code is van toepassing op handelen binnen en buiten werktijd, voor zover dit het werk of de belangen van MBO Amersfoort raakt. Waar deze code niet in voorziet, wordt gehandeld in lijn met wet- en regelgeving. Bij twijfel over de uitleg of toepassing van deze code wordt de situatie zorgvuldig beoordeeld. Interpretatiegeschillen worden uiteindelijk door het College van Bestuur beslist.

Kader en samenhang

Deze integriteitscode beschrijft de normen en verwachtingen voor professioneel en integer handelen binnen MBO Amersfoort. De code is kaderstellend van aard en vormt het uitgangspunt voor beoordeling en opvolging van gedrag. Nadere uitwerking vindt plaats in onderliggende regelingen, beleidsdocumenten en afspraken. Deze documenten worden in samenhang met deze code toegepast.

1. Professionele distantie en professionele omgang

Binnen MBO Amersfoort staat de professionele relatie centraal. Medewerkers bewaren professionele afstand in de omgang met studenten, collega's en externe relaties, mede gezien mogelijke gezags- en afhankelijkheidsrelaties. Van medewerkers wordt verwacht dat zij hun rol bewust en zorgvuldig invullen en handelen op een wijze die bijdraagt aan vertrouwen, veiligheid en professionaliteit.

In de verhouding tussen een medewerker en een student is altijd sprake van een gezags- en afhankelijkheidsrelatie. Daarom is het belangrijk dat medewerkers niet alleen correct handelen, maar ook voorkomen dat hun handelen de schijn van afhankelijkheid, bevoordeling, benadeling of belangenverstrengeling oproept. Professioneel handelen betekent dat privébelangen, familiebanden, vriendschappen of liefdesrelaties geen invloed hebben op begeleiding, beoordeling, besluitvorming of de wijze waarop studenten worden behandeld. Gedrag dat formeel toelaatbaar lijkt, kan in de praktijk toch onwenselijk zijn wanneer dit de professionele verhouding of het vertrouwen onder druk zet.

Intieme of romantische relaties tussen medewerkers en studenten zijn daarom niet toegestaan, ongeacht leeftijd of instemming. Deze norm beschermt studenten, ondersteunt medewerkers in hun professionele rol en draagt bij aan een veilig en professioneel leer- en werkklimaat. Wanneer een situatie ontstaat waarin gevoelens, privécontact of een bestaande relatie de professionele verhouding kan raken, meldt de medewerker dit direct bij de leidinggevende en/of HR.

Communicatie tussen medewerkers en studenten wordt altijd gekenmerkt door professionaliteit en gepaste afstand. Dit geldt zowel binnen als buiten lestijd. Eén-op-één-situaties worden altijd bewust en zorgvuldig afgewogen en, waar nodig, transparant ingericht. Communicatie met studenten verloopt via professionele kanalen en op een wijze die past bij de rol en verantwoordelijkheid van de medewerker. Privécontact met studenten, bijvoorbeeld via privételefoon, privé-e-mail of sociale media, wordt vermeden, tenzij dit in een concrete situatie noodzakelijk is en hierover duidelijke werkafspraken bestaan.

Privé- of liefdesrelaties tussen medewerkers onderling, of tussen medewerkers en externe relaties waarmee MBO Amersfoort samenwerkt, kunnen leiden tot integriteitsrisico's, zoals belangenverstrengeling, bevoordeling, benadeling of verstoring van het werkklimaat. Van medewerkers wordt verwacht dat zij dergelijke relaties melden bij de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of (de schijn van) belangenverstrengeling ontstaat en of maatregelen nodig zijn om risico's te voorkomen of te beperken. Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij hier zorgvuldig, discreet en met respect voor de privacy van betrokkenen mee omgaan.

Bij de beoordeling van integriteitsvraagstukken wordt rekening gehouden met de werkcontext en concrete omstandigheden. Bepalend zijn onder meer de functie, verantwoordelijkheden, relaties tot studenten en/of collega's (met inbegrip van eventuele gezags- of afhankelijkheidsrelaties) en de voorbeeldrol. Deze factoren bepalen de impact van gedrag op vertrouwen, veiligheid en professioneel functioneren.

Bij twijfel over de gepastheid van contact, communicatie of een persoonlijke relatie wordt van medewerkers verwacht dat zij dit tijdig bespreekbaar maken.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je gaat respectvol, professioneel en zorgvuldig om met studenten, collega's en ouders/verzorgers en externe relaties;
- je bent je bewust van je voorbeeldrol en van mogelijke gezags- en afhankelijkheidsrelaties;
- je onderhoudt met studenten uitsluitend professionele contacten;
- je communiceert met studenten via professionele kanalen en op een transparante manier;
- je weegt één-op-één-situaties zorgvuldig af en zorgt waar nodig voor transparantie;

- je voorkomt dat privé-, familie- of liefdesrelaties invloed hebben op je professioneel handelen;
- je meldt persoonlijke relaties of belangen wanneer deze het werk kunnen raken of de schijn van belangenverstrengeling kunnen oproepen;
- je maakt twijfel over gepastheid, professionele afstand of mogelijke belangenverstrengeling tijdig bespreekbaar met je leidinggevende.

2. Sociale veiligheid, inclusie en ongewenst gedrag

MBO Amersfoort biedt een sociaal veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen met respect wordt behandeld en zich verantwoordelijk voelt voor het welzijn van anderen en voor de gezamenlijke omgeving. Sociale veiligheid is een randvoorwaarde voor goed onderwijs en een prettige professionele samenwerking. Dit vraagt om actieve bijdrage: respectvol met elkaar omgaan, rekening houden met verschillen en verantwoordelijkheid nemen voor het eigen gedrag.

Binnen MBO Amersfoort behandelen we elkaar gelijkwaardig en met respect, ongeacht (onder meer) afkomst, religie, levensovertuiging, beperking, leeftijd, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, politieke overtuiging of andere persoonlijke kenmerken. Inclusie betekent dat verschillen worden erkend en gewaardeerd, en dat iedereen de ruimte krijgt om deel te nemen, zich uit te spreken en zichzelf te zijn binnen de grenzen van professioneel en respectvol gedrag.

Ongewenst gedrag onverenigbaar met deze integriteitscode. Hieronder wordt onder meer verstaan: pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, uitsluiting, digitale belaging en vandalisme. Dit gedrag tast de persoonlijke integriteit van anderen aan, schaadt het onderlinge vertrouwen en ondermijnt een veilig en professioneel werk- en leerklimaat. Ook gedrag dat subtiel, structureel of indirect is, kan leiden tot sociale onveiligheid en wordt niet genormaliseerd of gebagatelliseerd.

Respectvolle omgang betekent dat verschillen tussen mensen worden erkend en gewaardeerd. Diversiteit in achtergrond, overtuiging, identiteit en perspectief vraagt om professioneel en inclusief handelen. Van medewerkers wordt verwacht dat zij bijdragen aan een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt om deel te nemen, zich uit te spreken en zichzelf te zijn. Leidinggevenden hebben hierin een bijzondere verantwoordelijkheid door psychologische veiligheid te bevorderen en normstellend op te treden. Bij respectvolle en inclusieve communicatie handelen medewerkers in lijn met de geldende richtlijnen.

MBO Amersfoort verwacht dat ongewenst gedrag niet wordt genegeerd of genormaliseerd, maar zorgvuldig en verantwoordelijk wordt opgepakt. Wie ongewenst gedrag ervaart, ziet of in goed vertrouwen meldt, wordt beschermd. Meldingen worden serieus genomen en zorgvuldig behandeld volgens de daarvoor geldende regelingen.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je gaat respectvol, professioneel en zorgvuldig om met studenten, collega's, ouders/verzorgers, bezoekers en externe relaties;
- je behandelt anderen gelijkwaardig en houdt rekening met verschillen in achtergrond, overtuiging en identiteit;
- je onthoudt je van pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, uitsluiting of ander ongewenst gedrag;
- je neemt signalen van (dreigende) sociale onveiligheid serieus;
- je spreekt anderen aan wanneer grenzen worden overschreden;
- je meldt of bespreekt grensoverschrijdend gedrag via de daarvoor geldende route wanneer aanspreken niet passend, mogelijk of veilig is;

- je draagt actief bij aan een inclusieve en sociaal veilige leer- en werkomgeving;
- je maakt gebruik van de geldende meldmogelijkheden wanneer dat nodig is.

3. Belangenverstrengeling en nevenactiviteiten

Om iedere vorm van belangenverstrengeling en de schijn daarvan te voorkomen, handelen medewerkers binnen MBO Amersfoort onafhankelijk, transparant en zorgvuldig bij privé-, familie- of financiële belangen die relevant kunnen zijn voor hun werk. Het is van belang dat beslissingen en samenwerkingen tot stand komen op basis van objectieve afwegingen en dat hierover geen twijfel kan ontstaan.

Belangenverstrengeling kan zich voordoen wanneer persoonlijke belangen samenlopen met werkzaamheden of besluitvorming binnen MBO Amersfoort. Ook wanneer geen sprake is van daadwerkelijke bevoordeling, kan de schijn daarvan het vertrouwen in professioneel handelen en in de organisatie schaden. Van medewerkers wordt daarom verwacht dat zij alert zijn op mogelijke belangenconflicten en hier verantwoordelijkheid voor nemen.

Medewerkers melden bij de leidinggevende wanneer zij, of personen in hun directe omgeving, financiële of andere belangen hebben in organisaties, instellingen of bedrijven waarmee MBO Amersfoort zakelijke relaties onderhoudt. Indien sprake is van een dergelijk belang, voorkomt de medewerker bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling bij samenwerking met deze organisaties. De melding maakt het mogelijk om te beoordelen of maatregelen nodig zijn, bijvoorbeeld het niet deelnemen aan besluitvorming, het overdragen van taken of het maken van aanvullende afspraken.

Medewerkers nemen geen deel aan besluitvorming, beoordeling, selectie, opdrachtverlening, samenwerkingen of andere processen waarin zij een persoonlijk belang hebben of waarbij de schijn van belangenverstrengeling kan ontstaan.

Nevenactiviteiten verrichten medewerkers op eigen verantwoordelijkheid, voor zover deze het functioneren bij MBO Amersfoort niet belemmeren en niet leiden tot (de schijn van) belangenverstrengeling, bevoordeling of oneigenlijk gebruik van positie, informatie of middelen van MBO Amersfoort. Wanneer een nevenactiviteit relevant kan zijn voor het werk of raakt aan zakelijke relaties van MBO Amersfoort, maakt de medewerker dit tijdig bespreekbaar met de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld of de nevenactiviteit verenigbaar is met de functie en of maatregelen nodig zijn om risico's te voorkomen of te beperken.

Het bepaalde in paragraaf 3 is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht, met inachtneming van hetgeen voor hen is geregeld in de wet, de statuten, de reglementen en de Code Goed Onderwijsbestuur MBO.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je bent transparant over privé-, familie- of financiële of andere persoonlijke belangen die relevant kunnen zijn voor je werk;
- je meldt (potentiële) belangenverstrengeling en relevante nevenactiviteiten tijdig bij je leidinggevende;
- je neemt geen deel aan besluitvorming, beoordeling, selectie, opdrachtverlening, samenwerkingen of andere processen waarbij persoonlijke relaties een rol kunnen spelen;
- je voorkomt bevoordeling, benadeling of de schijn daarvan bij samenwerkingen, beoordelingen en opdrachten;
- je gebruikt je functie, informatie, netwerk of middelen van MBO Amersfoort niet voor privédoeleinden;

- je stemt bij twijfel tijdig af met je leidinggevende, zodat risico's kunnen worden voorkomen of beperkt.

4. Geschenken, uitnodigingen en hospitality

Binnen MBO Amersfoort handelen medewerkers onafhankelijk, objectief, transparant en zonder (de schijn van) beïnvloeding. Het aannemen of aanbieden van geschenken, diensten, uitnodigingen of andere voordelen kan leiden tot belangenverstrengeling of twijfel over professioneel handelen en besluitvorming.

Het vragen van geschenken, voordelen of uitnodigingen in verband met de functie is niet toegestaan. Het aannemen of aanbieden hiervan is uitsluitend toegestaan wanneer sprake is van een gering, incidenteel en functioneel karakter en wanneer dit geen invloed kan hebben op professioneel handelen. Ook de schijn van beïnvloeding wordt vermeden.

Geschenken, uitnodigingen of voordelen die samenhangen met inkoop, aanbesteding, beoordeling of andere vormen van besluitvorming worden niet geaccepteerd. Het aanbieden van geschenken, voordelen, gunsten of uitnodigingen op privéadres van de medewerker is niet toegestaan. Indien een geschenk niet kan worden geweigerd en geretourneerd, wordt dit gemeld bij de leidinggevende. In overleg wordt een passende bestemming bepaald. Deze integriteitscode is kaderstellend van aard. Nadere normen, drempelwaarden en praktische uitwerkingen worden vastgelegd in een afzonderlijk beleidsdocument over geschenken, uitnodigingen en hospitality.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je vraagt geen geschenken, gunsten, uitnodigingen of voordelen in verband met je functie;
- je accepteert geen geschenken, gunsten, uitnodigingen of voordelen in situaties waarin opdrachtverlening, inkoop, beoordeling of andere besluitvorming aan de orde is;
- je meldt geschenken of uitnodigingen die twijfel kunnen oproepen bij je leidinggevende;
- je handelt transparant en maakt het bespreekbaar bij twijfel over gepastheid.

5. Fraude en financieel integer handelen

Binnen MBO Amersfoort gaan we zorgvuldig, eerlijk en verantwoordelijk om met middelen, bevoegdheden, informatie en systemen. Financieel en administratief integer handelen is een essentieel onderdeel van professioneel werken en van het vertrouwen dat studenten, collega's en externe partijen in ons stellen.

Onder fraude verstaan we het opzettelijk misleiden, verzwijgen, onjuist vastleggen of onrechtmatig handelen met het doel om persoonlijk, financieel of organisatorisch voordeel te behalen. Fraude kan zich voordoen bij uiteenlopende processen, zoals financiële administratie, onderwijs- en examenprocessen, registratie en bekostiging, subsidies, inkoop of het gebruik van voorzieningen. Ook handelen dat bedoeld is om cijfers, resultaten of prestaties gunstiger voor te stellen, kan hieronder vallen. Dit geldt ook wanneer dit gebeurt met de bedoeling om de organisatie, een opleiding, een team, een student of een collega te helpen. Professioneel handelen betekent dat gegevens juist, volledig, controleerbaar en herleidbaar worden vastgelegd.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij vastgestelde procedures en controles naleven en zorgvuldig omgaan met hun verantwoordelijkheden. Het bewust afwijken van regels, het achterhouden van informatie, het gebruiken van informatie of middelen, bevoegdheden of systemen voor een ander doel

dan waarvoor zij zijn bedoeld, of het omzeilen van controles past niet bij professioneel en integer handelen, ook niet wanneer dit gebeurt met de intentie om de organisatie te helpen.

MBO Amersfoort beschikt over een vastgesteld frauderisicobeleid. Dit beleid beschrijft hoe risico's worden herkend, beheerst en opgevolgd. Deze integriteitscode vormt hiervoor het normatieve kader en benadrukt het belang van bewust, transparant en verantwoordelijk handelen in het dagelijks werk.

Wanneer medewerkers signalen of vermoedens hebben van mogelijke fraude, financieel of administratief onzorgvuldig handelen, of onregelmatigheden, wordt van hen verwacht dat zij dit bespreekbaar maken en – indien nodig – melden via de daarvoor geldende routes. Medewerkers die te goeder trouw handelen en melden, worden beschermd tegen benadeling.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je gaat eerlijk, zorgvuldig en transparant om met middelen, bevoegdheden, informatie, voorzieningen en systemen;
- Je legt gegevens juist, volledig, controleerbaar en herleidbaar vast;
- je houdt je aan vastgestelde procedures, controles en afspraken;
- je gebruikt middelen, informatie en systemen van MBO Amersfoort niet voor persoonlijk voordeel of voor oneigenlijke doeleinden;
- je bent alert op signalen die kunnen wijzen op fraude, misbruik of onregelmatigheden;
- je maakt zorgen of vermoedens tijdig bespreekbaar en meldt deze waar nodig via de geldende route;
- je werkt mee aan onderzoek wanneer dat nodig is.

6. Vertrouwelijkheid en zorgvuldigheid

Binnen MBO Amersfoort wordt gewerkt met vertrouwelijke informatie over studenten, medewerkers, de organisatie en samenwerkingspartners. Zorgvuldige omgang met deze informatie is essentieel voor vertrouwen, veiligheid en professioneel functioneren. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich bewust zijn van de verantwoordelijkheid die samenhangt met het verkrijgen, gebruiken en bewaren van informatie uit hoofde van hun functie.

Informatie wordt vertrouwelijk behandeld en persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de daarvoor geldende interne regelingen. Vertrouwelijkheid betekent dat informatie uitsluitend wordt gebruikt voor het doel waarvoor deze is verkregen en niet verder wordt gedeeld dan noodzakelijk. Ook onzorgvuldige of onbedoelde verspreiding van informatie kan schade toebrengen aan personen en aan de organisatie en is daarom onverenigbaar met professioneel handelen.

Geheimhouding geldt, tenzij op grond van wet- en regelgeving of een bevoegd gezag een uitzondering is vereist. In dergelijke gevallen wordt van medewerkers verwacht dat zij zorgvuldig handelen, afstemming zoeken waar nodig en de belangen van betrokkenen en de organisatie zorgvuldig afwegen.

Bij verlies van gegevens, onbevoegde toegang, verkeerd verzonden informatie of een mogelijk datalek meldt de medewerker dit direct via de daarvoor geldende route. Tijdig melden is nodig om schade te beperken en passende maatregelen te kunnen nemen.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je behandelt informatie vertrouwelijk en gebruikt deze uitsluitend voor het doel waarvoor zij is verkregen;

- je deelt informatie alleen met personen die deze nodig hebben voor hun taak of verantwoordelijkheid;
- je verwerkt persoonsgegevens conform de AVG en de geldende interne regelingen;
- je deelt vertrouwelijke gegevens niet met onbevoegden;
- je gaat zorgvuldig om met dossiers, systemen en communicatiemiddelen;
- je bent alert op risico's bij digitale opslag, verwerking en verzending van informatie;
- Je stemt bij twijfel over delen of gebruiken van informatie tijdig af met je leidinggevende;
- je meldt mogelijke datalekken, verlies van gegevens of andere onzorgvuldigheden volgens de geldende afspraken.

7. Gebruik van voorzieningen en digitaal gedrag

Medewerkers gaan zorgvuldig, verantwoordelijk en respectvol om met de voorzieningen van MBO Amersfoort, waaronder gebouwen, inventaris, digitale systemen, communicatiemiddelen en online platforms. Deze voorzieningen zijn primair bedoeld voor zakelijk en onderwijsgerelateerd gebruik en worden gebruikt overeenkomstig hun bestemming en op een wijze die bijdraagt aan een veilig, betrouwbaar en professioneel werk- en leerklimaat. Beperkt privégebruik kan alleen voor zover dit redelijk is, het werk niet belemmert, geen kosten of risico's voor MBO Amersfoort veroorzaakt en past binnen de geldende interne afspraken.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich in digitale omgevingen bewust zijn van de impact van hun handelen en uitingen op anderen en op de organisatie. Vrijheid van meningsuiting is een belangrijk uitgangspunt, maar vindt haar grens waar uitingen schadelijk, beledigend, bedreigend, discriminerend, intimiderend of anderszins ongepast zijn, of waar zij afbreuk doen aan de integriteit, veiligheid of goede naam van MBO Amersfoort.

Het is niet toegestaan digitale voorzieningen of communicatiemiddelen te gebruiken voor gedrag dat de integriteit, veiligheid of reputatie van MBO Amersfoort, haar studenten, medewerkers of externe relaties schaadt. Hieronder valt onder meer het verspreiden van kwetsende of ongewenste inhoud, het zonder toestemming vastleggen of delen van beeld- en geluidsmateriaal, digitale intimidatie en het misbruiken van systemen of netwerken. Ook het faciliteren of gedogen van dergelijk gedrag is onverenigbaar met professioneel handelen.

Bij het gebruik van sociale media en online communicatie handelen medewerkers in overeenstemming met de Code online & sociale media van MBO Amersfoort. Deze code bevat nadere richtlijnen en afspraken over zorgvuldig en integer digitaal gedrag en maakt integraal onderdeel uit van het geldende kader.

Overtreding van deze normen kan leiden tot passende maatregelen, conform de geldende wet- en regelgeving en interne regelingen.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je gebruikt voorzieningen, middelen en systemen van MBO Amersfoort zorgvuldig en overeenkomstig hun bestemming en functie;
- je beperkt privégebruik tot wat redelijk is en binnen de interne afspraken past;
- je gaat zorgvuldig en professioneel om met digitale systemen en communicatiemiddelen;
- je bent je bewust van de impact van digitale uitingen op studenten, collega's, de organisatie en de veilige leer- en werkomgeving;
- je verspreidt geen kwetsende, discriminerende, intimiderende, bedreigende of ongepaste inhoud;

- je deelt geen vertrouwelijke informatie of herleidbare informatie over studenten, medewerkers of de organisatie via onbevoegde kanalen;
- je maakt en deelt geen beeld- of geluidsmateriaal zonder toestemming of geldige grondslag:
- je maakt geen misbruik van systemen, netwerken of digitale middelen;
- je handelt bij digitale communicatie in lijn met de Code online & sociale media van MBO Amersfoort.

8. Alcohol, drugs en andere verdovende middelen

Binnen MBO Amersfoort wordt van medewerkers verwacht dat zij hun werkzaamheden altijd professioneel, verantwoord en veilig uitvoeren. Medewerkers moeten tijdens het werk in staat zijn om zorgvuldig te handelen, goed te beoordelen wat een situatie vraagt en adequaat te reageren op onvoorziene of ongewenste omstandigheden. Het gebruik van alcohol, drugs of andere verdovende middelen kan het oordeelsvermogen en het functioneren beïnvloeden en daarmee risico's opleveren voor studenten, collega's en de organisatie. Daarom gelden binnen MBO Amersfoort duidelijke normen ten aanzien van middelengebruik.

Het is niet toegestaan om tijdens werktijd alcohol te gebruiken of bij je te hebben, tenzij het locatiemanagement hier uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven. Het gebruiken of bij je hebben van drugs is niet toegestaan. Deze norm geldt voor alle werkzaamheden en situaties waarin een medewerker in functie is, waaronder onderwijsactiviteiten, begeleiding, toezicht, overlegmomenten en externe activiteiten die onderdeel zijn van het werk.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich voortdurend bewust zijn van hun verantwoordelijkheid en voorbeeldrol, in het bijzonder ten opzichte van studenten. Dit betekent dat zij op ieder moment in staat zijn om professioneel te handelen en adequaat te reageren op onvoorziene of ongewenste omstandigheden. Medewerkers zien er actief op toe dat minderjarige studenten geen alcohol gebruiken. In werksituaties waar uitsluitend medewerkers – en geen studenten – aanwezig zijn, geldt dat zorgvuldig en verantwoord omgaan met alcohol het uitgangspunt is.

Voor iedereen geldt dat het gebruik van alcohol of drugs buiten werktijd geen invloed mag hebben op de wijze waarop de medewerker werkzaamheden voor MBO Amersfoort verricht. Ook de schijn dat middelengebruik het functioneren of de betrouwbaarheid aantast, wordt vermeden. Roken en vapen zijn uitsluitend toegestaan op de daarvoor aangewezen plaatsen.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je gebruikt geen alcohol tijdens werktijd en hebt dit ook niet bij je, tenzij hiervoor uitdrukkelijk toestemming is verleend door het locatiemanagement of de verantwoordelijke leidinggevende;
- je gebruikt geen drugs en hebt deze ook niet bij je;
- je verricht je werkzaamheden altijd nuchter en professioneel;
- je bent je bewust van je verantwoordelijkheid en voorbeeldrol, in het bijzonder ten opzichte van studenten;
- je ziet er actief op toe dat minderjarige studenten geen alcohol gebruiken tijdens activiteiten die onder de verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort vallen;
- je voorkomt dat middelengebruik – ook buiten werktijd – invloed heeft op je functioneren, veiligheid en inzetbaarheid;
- Je rookt en vapet alleen op de daarvoor aangewezen plaatsen;
- je spreekt collega's aan wanneer middelengebruik de veiligheid, professionaliteit of het vertrouwen raakt.

9. Aanspreekcultuur & voorbeeldgedrag

Binnen MBO Amersfoort werken medewerkers en leidinggevenden samen aan een professionele cultuur waarin openheid, respect en verantwoordelijkheid centraal staan. Aanspreken en aanspreekbaar zijn horen daarbij. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen gedrag en spreken elkaar respectvol aan wanneer gedrag niet bijdraagt aan een veilig, professioneel en integer werk- en leerklimaat.

Feedback geven en ontvangen is een normaal onderdeel van professioneel samenwerken. Dit vraagt om openheid, zorgvuldigheid en oog voor de relatie, waarbij verschillen in perspectief en kritische geluiden ruimte krijgen. Door tijdig het gesprek aan te gaan, worden spanningen en escalatie voorkomen en blijft het werk- en leerklimaat veilig en constructief.

Leidinggevenden hebben hierin een bijzondere voorbeeldrol. Zij bieden richting en duidelijkheid, creëren ruimte voor dialoog en zorgen voor een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om vragen te stellen, zorgen te uiten en elkaar aan te spreken. Waar nodig zorgen zij voor opvolging en passende afspraken.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag en handelen;
- je spreekt collega's respectvol aan wanneer gedrag niet bijdraagt aan een veilig en professioneel klimaat;
- je houdt bij aanspreken rekening met de situatie, de relatie en de veiligheid van betrokkenen;
- je staat open voor feedback en reflecteert op je eigen handelen;
- je maakt vragen, zorgen en dilemma's tijdig bespreekbaar;
- je kijkt niet weg bij ongewenst, onveilig of grensoverschrijdend gedrag;
- je gebruikt de meldroute wanneer rechtstreeks aanspreken niet passend, mogelijk of veilig is.

Als leidinggevenden binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je vervult een voorbeeldrol in professioneel en integer gedrag;
- je creëert ruimte voor dialoog, vragen en tegenspraak;
- je biedt duidelijkheid over normen, grenzen en verwachtingen;
- je neemt signalen serieus en zorgt voor passende opvolging;
- Je beschermt medewerkers en studenten die zorgen uiten of meldingen doen tegen benadeling;
- Je draagt bij aan een cultuur waarin leren, aanspreken en verbeteren vanzelfsprekend is.

10. Meldplicht & meldstructuur

MBO Amersfoort hecht groot belang aan het tijdig en zorgvuldig melden van zorgen, signalen en vermoedens van grensoverschrijdend gedrag, integriteitsschendingen of ernstige misstanden. Melden draagt bij aan het voorkomen van verdere schade en aan het behoud van een veilige en professionele leer- en werkomgeving.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het bespreekbaar maken van zorgen of signalen. In veel situaties ligt het voor de hand dit te melden bij de leidinggevende, zodat kan worden beoordeeld welke vervolgstap passend is. Wanneer melden bij de leidinggevende niet wenselijk of niet veilig voelt, kan de medewerker terecht bij HR of de vertrouwenspersoon voor advies en ondersteuning.

Meldingen en signalen worden zorgvuldig, vertrouwelijk en volgens de daarvoor geldende regelingen behandeld. Daarbij wordt rekening gehouden met de belangen van de melder, degene op wie de melding betrekking heeft en eventuele andere betrokkenen.

Bij vermoedens van een ernstige misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, kan melding worden gedaan volgens de klokkenluidersregeling van MBO Amersfoort. Bij twijfel over de juiste route kan een medewerker vertrouwelijk advies vragen aan HR of de vertrouwenspersoon.

Als medewerker binnen MBO Amersfoort handel je als volgt:

- je maakt vermoedens, signalen of zorgen tijdig bespreekbaar;
- je meldt grensoverschrijdend gedrag of integriteitsschendingen via een passende route;
- je wendt je tot je leidinggevende wanneer dat passend en veilig is;
- je wendt je rechtstreeks tot HR of de vertrouwenspersoon wanneer dat passender of veiliger voelt;
- je gebruikt de klokkenluidersregeling bij vermoedens van ernstige misstanden;
- je gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie over meldingen, melders en betrokkenen.

Studenten kunnen vermoedens van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag melden bij hun mentor, onderwijsmanager of vertrouwenspersoon.

11. Rollen & verantwoordelijkheden

Binnen MBO Amersfoort heeft iedereen een eigen verantwoordelijkheid voor het bevorderen en naleven van deze integriteitscode.

Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, signaleren tijdig risico's of dilemma's en maken deze bespreekbaar. Zij handelen in lijn met de normen uit deze code en dragen bij aan een veilige, professionele en respectvolle leer- en werkomgeving.

Leidinggevenden hebben een bijzondere verantwoordelijkheid voor het uitdragen en toepassen van deze integriteitscode. Zij vervullen een voorbeeldrol, bieden ruimte voor dialoog, ondersteunen medewerkers bij dilemma's en zorgen voor passende opvolging wanneer normen worden overschreden.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de vaststelling, borging en periodieke actualisatie van deze integriteitscode en ziet toe op de naleving ervan. Voor leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht gelden daarnaast de wettelijke kaders, statuten en de Code Goed Onderwijsbestuur MBO.

12. Handhaving & gevolgen

MBO Amersfoort neemt signalen van mogelijke schendingen van deze integriteitscode zorgvuldig en serieus. Wanneer sprake is van een vermoeden van een integriteitsschending, wordt vanuit meerdere perspectieven, waaronder hr, beoordeeld welke opvolging passend is. De aard en zwaarte van eventuele maatregelen zijn afhankelijk van de ernst van het gedrag, de omstandigheden en de geldende wet- en regelgeving.

Maatregelen kunnen variëren van een gesprek of waarschuwing tot disciplinaire maatregelen of – in ernstige gevallen – beëindiging van de samenwerking of arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling en opvolging wordt zorgvuldig gehandeld en rekening gehouden met proportionaliteit en rechtsbescherming.

Wanneer sprake is van mogelijk strafbaar handelen, kan MBO Amersfoort besluiten aangifte te doen of andere passende stappen te zetten. Dit wordt zorgvuldig afgewogen, met inachtneming van de belangen van betrokkenen, de veiligheid binnen de organisatie en de geldende procedures.

Deze paragraaf vormt het kader voor opvolging bij integriteitsschendingen en wordt toegepast in samenhang met geldende wet- en regelgeving, procedures en regelingen.

13. Inwerkingtreding & actualisatie

Deze code treedt in werking op 1 september 2026; HR/MO&O beheert deze code, bewaakt verwijzingen en initieert tweejaarlijkse toetsing. Wanneer ontwikkelingen in wet- en regelgeving, beleid, organisatie of de praktijk daartoe aanleiding geven, kan de code eerder worden geëvalueerd en aangepast.

14. Onderliggende documenten

De onderstaande documenten vormen samen het integriteitskader. Zij kunnen afzonderlijk worden geactualiseerd:

- AVG & Privacyreglement MBOA-15-3672 PROTOCOL BEVEILIGINSINCIDENTEN EN DATALEKKEN 1.0.pdf
- Klokkenluidersregeling Klokkenluidersregeling
- Frauderisicobeleid: MBOA-15-4889 Frauderisicobeleid (1) (1).pdf
- Klachtenregeling / Geschillencommissie MBOA-15-4340 Regeling interne geschillencommissie versie 29-11-2022 mboa-15-2936_klachtenregeling_ongewenst_gedrag_2018 (1)
- Arbobeleid (incl. PSA) (links werken niet meer) MBOA-15-4626 Arbobeleidsplan
- ICT-/Socialmediabeleid Code online sociale media 18 juli 2022.pdf
- Regeling Ongewenst Gedrag Weten & Regelen | MijnMBOA
- Pestbeleid mboa-15-3938_pesten.beleidsnotitie_pesten (1)
- Huisregels Huisregels vanaf november 2017 - DEF
- Regeling Vertrouwenspersonen Weten & Regelen | MijnMBOA
- Beleidsnotitie pestgedrag mboa-15-3938_pesten.beleidsnotitie_pesten (1) toolkit pesten
- Psychologische veiligheid bij bedrijfsveiligheid
- Leiderschapskompas MBOA_Leiderschapskompas v1.0.pdf
- Psychologische veiligheid (volgt) alleen de site vanuit bedrijfsveiligheid
- Besturingsfilosofie MBO Amersfoort MBOA-15-5027 Uitwerking besturingsfilosofie MBO Amersfoort.pdf
- Schrijfwijzer Schrijfwijzer MBO Amersfoort_DEF.pdf