



Gedragcode Relaties op de werkvloer

Versie: 190620

1.Preambule

De PThU gunt iedereen zijn of haar persoonlijk geluk, maar heeft tegelijkertijd rekening te houden met de impact die een liefdesrelatie onbedoeld op collega's en studenten en daarmee voor het werk of de studie kan hebben.¹

Deze gedragscode omvat het universitair beleid betreffende relaties op de werkvloer. Deze gedragscode heeft tot doel te voorkomen dat een affectieve relatie negatieve gevolgen krijgt voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf. Een relatie tussen werknemers kan leiden tot belangenverstremming en het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie. Ook kan de schijn van oneerlijk verkregen voordelen worden gewekt. In geval van een relatie tussen een werknemer en een meerderjarige student geldt dat het risico op negatieve gevolgen voor een veilige leeromgeving van studenten bijzondere aandacht verdient.

Om die reden is de gedragscode relaties op de werkvloer kritisch naar medewerkers die een relatie op het werk hebben en wil de PThU duidelijk zijn in wat zij van medewerkers verwacht.

Medewerkers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor consequenties die de relatie eventueel op het werk met zich meebrengt, in het bijzonder op de voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijke professionaliteit. Ook de eisen van (wetenschappelijke) integriteit raken in het geding wanneer een medewerker een affectieve relatie aangaat met een andere medewerker of meerderjarige student. Medewerkers dragen een bijzondere verantwoordelijkheid voor consequenties die de relatie met een meerderjarige student meebrengen voor de voortgang van de opleiding die de student volgt en voor de veilige leeromgeving van de studenten.

In deze gedragscode geeft de PThU aan onder welke condities een relatie op de werkvloer niet wenselijk wordt geacht. Voorts is aangegeven hoe in zijn algemeenheid met een dergelijke situatie zal worden omgegaan, welke afspraken er gemaakt kunnen worden en wat de consequenties zijn van het niet melden, niet nakomen van gemaakte afspraken of de weigering zich daaraan te committeren. De PThU heeft de bevoegdheid om aan een affectieve relatie rechtspositionele consequenties te verbinden en in het uiterste geval tot ontslag over te gaan.

¹ Deze code heeft niet de intentie het onderlinge gesprek over de cultuur van werken in de PThU te vervangen.

2. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze gedragscode wordt verstaan onder:

- a. Relatie: Met relatie wordt in de context van deze gedragscode bedoeld, het hebben of hebben gehad van een affectieve relatie tussen medewerkers van de PThU of tussen een medewerker van de PThU en een student.
- b. Melden: Een relatie tussen medewerkers wordt gemeld in een persoonlijk gesprek met of schriftelijk bij de eigen leidinggevende, de HR-adviseur of de rector.
- c. Tijdig melden: Tijdig is vanaf het moment waarop men buiten werktijd om contact heeft en dit contact een affectief karakter heeft gekregen.
- d. Werkgever: De Protestantse Theologische Universiteit.
- e. Medewerker: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, detacheringsovereenkomst, een overeenkomst tot verlening van gastvrijheid dan wel als uitzendkracht aan de Protestantse Theologische Universiteit verbonden is.

3. Reikwijdte:

De gedragscode is van toepassing op de medewerker die een taak of functie vervult voor of ten behoeve van de werkgever.

4. Melden:

Een relatie tussen medewerkers of een relatie tussen een medewerker en een meerderjarige student dient altijd tijdig kenbaar gemaakt te worden bij de eigen leidinggevende, HR-adviseur of rector van de PThU. Niet (tijdig) melden levert plichtsverzuim op. Wanneer het een manager of directeur betreft meldt deze de relatie bij de voorzitter van het college van bestuur van de PThU. De rector meldt zijn of haar relatie bij de voorzitter van de raad van toezicht.

5. Relatievormen op het werk:

Niet-wenselijke werksituaties ontstaan bij :

- a.

Een relatie tussen twee medewerkers werkzaam op dezelfde afdeling of binnen dezelfde leerstoelgroep

- b.

Een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker, ook wanneer een van beiden bij een andere afdeling of leerstoelgroep werkzaam is.

- c.

Een relatie tussen een lid van het managementteam en een bestuurder of tussen leden van het managementteam en bestuurders onderling.

- d.

Een relatie tussen twee medewerkers die niet op dezelfde afdeling werken, maar wel een functionele werkrelatie hebben.

- e.

Een relatie tussen een medewerker en een meerderjarige student.

De werkgever bepaalt na de melding- en in overleg met betrokkenen, van welke situatie er sprake is.

6. Afspraken en tijdelijke maatregelen -direct na de melding-

Na melding van een relatie als bedoeld onder punt 5. wordt er een tijdelijke maatregel getroffen zodat betrokkenen niet langer op dezelfde afdeling of binnen dezelfde leerstoelgroep werken, er geen functionele werkrelatie is, of -wanneer het een hiërarchische relatie betreft- wordt de medewerker onder een andere leidinggevende geplaatst. Daarnaast worden er afspraken gemaakt met als doel om binnen zes maanden tot een definitieve en passende oplossing te komen waardoor de ongewenste situatie op de werkvloer wordt opgeheven. De tijdelijke maatregel en gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Indien blijkt dat één of beide relatiepartners zich binnen de voornoemde periode van zes maanden niet aan de afspraken heeft gehouden, is er sprake van plichtsverzuim en kan dit tot rechtspositionele gevolgen leiden.

7 . Consequenties, mogelijkheden en definitieve maatregelen

Uitgangspunt is dus dat er binnen zes maanden na de melding een passende eindoplossing wordt gevonden als er sprake is van een niet-wenselijke relatie. De na de melding gemaakte afspraken zijn hierbij leidend. Verlenging van de termijn met drie maanden is mogelijk als, ondanks nakoming van de gemaakte afspraken, overplaatsing (binnen of buiten de PThU) niet mogelijk blijkt.

De maatregelen die kunnen worden genomen om de niet-wenselijke werksituatie definitief op te heffen is afhankelijk van de ontstane relatievorm en worden hieronder beschreven.

a. Relatie tussen medewerkers op dezelfde afdeling:

In deze situatie is een eventuele overplaatsing binnen de PThU mogelijk. Het creëren van een nieuwe functie op een andere afdeling binnen de PThU, wordt niet redelijk geacht. Het met voorrang plaatsen op een openstaande vacature bij geschiktheid wel. Het organisatiebelang gaat altijd boven het individuele belang, wat betekent dat er altijd rekening wordt gehouden met het belang van de overige medewerkers van de PThU.

b en c: Relatie tussen een leidinggevende en een medewerker, tussen een MT-lid en bestuurder of tussen MT-leden en bestuurders onderling:

In deze situatie kan slechts één van de relatiepartners functioneel werkzaam blijven bij of voor de PThU. In overleg met betrokkenen wordt gekeken naar de mogelijkheid van een (beperkt) “van werk naar werktraject” of bijvoorbeeld outplacementbegeleiding. In geval het bestuursleden betreft komt de voorzitter van de raad van toezicht in positie om passende afspraken te maken zodat de integriteit wordt bewaakt.

d. Relatie tussen medewerkers, niet werkzaam op dezelfde afdeling, maar wel in een functionele werkrelatie:

In deze situatie wordt onderzocht of er sprake is van wederzijdse afhankelijkheid en of de relatie het functioneren belemmert. Zo ja, dan wordt de maatregel onder punt 7a van kracht. Zo nee, dan zullen er afspraken worden gemaakt om de wederzijdse onafhankelijkheid te borgen.

e. Relatie tussen medewerkers en meerderjarige student

De oplossing die in deze situatie wordt onderzocht hangt mede samen met het antwoord op de vraag of tussen de medewerker en student een afhankelijkheidsrelatie bestaat. Betreft het een medewerker die onderwijs verzorgt aan de PThU, is te allen tijde sprake van een afhankelijkheidsrelatie. In dat geval wordt onderzocht of de relatie het functioneren van de medewerker in het licht van de professionaliteit die redelijkerwijs van een docent verwacht kan worden alsmede de eisen van wetenschappelijke integriteit belemmert. Zo ja, dan wordt de maatregel van punt 7a van kracht. Zo nee, dan zullen er afspraken worden gemaakt om de wederzijdse onafhankelijkheid van medewerker en student te borgen.

De te maken afspraken en de te treffen maatregelen zijn maatwerk en verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemers. PThU stelt als werkgever daarbij de randvoorwaarden en (financiële) grenzen. Daarnaast faciliteert PThU in de oplossingen waar mogelijk.

Van de medewerkers wordt hierin een actieve en oplossingsgerichte houding verwacht om zo binnen de gestelde termijn tot een oplossing te komen. De gemaakte afspraken blijven ook gelden na beëindiging van de relatie.