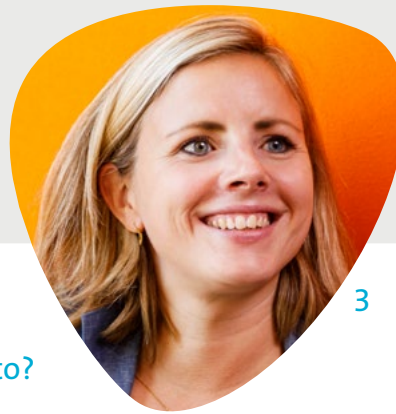


Gedragscode

Welke afspraken horen bij werken bij Cito?



Inhoud



Gedragcode

Welke afspraken horen bij werken bij Cito?

3



De relatie van Cito met haar medewerkers

Hoe geven we invulling aan goed en inclusief werkgeverschap?

5



De relatie tussen medewerkers

Hoe gaan we met elkaar om?

7



Medewerkers en hun relatie met Cito

Hoe geef je invulling aan goed werknemerschap?

10



Handhaving

Wat gebeurt er wanneer je de regels niet naleeft?

13

Gedragscode

Welke afspraken horen bij werken bij Cito?

Gelijke kansen voor iedereen. Dit is sinds de oprichting de drijfveer voor medewerkers van Cito. Onze primaire focus van ‘goed en eerlijk toetsen’ hebben we verbreed naar het ‘objectief meten van mogelijkheden en talenten’. We zetten onze unieke expertise in om de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties te volgen en inzichtelijk te maken. Daarmee ondersteunen we leraren, ouders en werkgevers. Zo kan een diversie mix van leerlingen en professionals het beste uit zichzelf halen en richting geven aan hun toekomst. Hierbij is de publieke belangstelling voor Cito groot. Dit stelt extra eisen aan onze manier van werken en aan ons professionele gedrag.

Cito wil een inclusieve en integere organisatie zijn. Dat past bij onze missie en onze positie in de maatschappij. Een inclusieve organisatie respecteert de mensen en instanties waarmee en waarvoor zij werkt. Integer werken betekent dus ook dat Cito recht doet aan haar medewerkers. En dat medewerkers recht doen aan Cito. We respecteren elkaar en trekken samen op. Waarschijnlijk gaat dit vanzelf. Een gedragscode is hierbij helpend en verhelderend. De code gaat in op een aantal belangrijke afspraken en geeft onder meer houvast aan onze omgangsvormen.

Deze gedragscode geldt voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst bij Cito, leidinggevend en niet-leidinggevend, in vaste of in tijdelijke dienst en mensen die bij ons gedetacheerd zijn of op uitzendbasis voor Cito werken.

“Inclusief zijn gaat over een manier van samenwerken, leven en zijn, waarbij iedereen tot zijn of haar recht komt.”

De regels in deze gedragscode bieden duidelijkheid en houvast om elkaar aan te spreken op gedrag. Ook als er op een bepaald gebied geen gedragsregel is opgesteld, handelen we zorgvuldig en integer. Iedereen neemt hierin zijn eigen verantwoordelijkheid. De gedragscode is bovendien een groeidocument: er kunnen in de loop van de tijd onderwerpen bijkomen of afvallen. Natuurlijk kunnen we niet alles beschrijven. Daarom willen vooral de hoofdlijnen regelen. Met elkaar spreken en naar elkaar luisteren is belangrijker dan een dichtgetimmerde code. Dit is zoals gezegd onmogelijk, maar ook onwenselijk. Dus durf elkaar aan te spreken op gedrag en overleg met elkaar.

We gaan uit van een cultuur van open en eerlijke communicatie. Als je je ongemakkelijk voelt bij een bepaalde gebeurtenis of actie, praat er dan over met een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon.

Heb je vragen over deze gedragscode?

Dan kun je terecht bij je leidinggevende of bij HRM.



“Iedereen neemt zijn eigen verantwoordelijkheid in de manier waarop we kunnen verbinden met de ander.”

De relatie van Cito met haar medewerkers

Hoe geven we invulling aan goed en inclusief werkgeverschap?

Wat mag je van Cito verwachten als goed werkgever? Cito is een kennisintensieve en professionele organisatie. Medewerkers zijn bepalend voor het halen van de strategische doelen en daarmee voor de continuïteit van Cito. De bijdrage die jij levert aan het halen van onze strategische doelen erkennen en waarderen we. Bijvoorbeeld in de vorm van een passend salaris en goede arbeidsvoorwaarden. Maar goed en inclusief werkgeverschap gaat verder dan dat. Denk aan aandacht voor ontwikkeling, gezondheid en veiligheid van medewerkers. In dit hoofdstuk kun je lezen hoe we hier invulling aan geven.

Discriminatie

Cito neemt beslissingen over de volgende onderwerpen op basis van objectieve, niet-discriminerende criteria:

- werving
- aanstelling
- arbeidsvoorwaarden
- promotie
- beëindiging van het dienstverband

Wij gaan uit van het principe 'de juiste persoon op de juiste plaats'. We zorgen er samen voor dat iedereen mee kan doen bij Cito, ongeacht afkomst, sekse, burgerlijke staat, lichamelijke beperking, huidskleur, religie, sociale klasse, opleidingsniveau of enig andere wettelijke beschermde status.

(Seksuele) intimidatie - pesten - bedreigingen

Iedere vorm van pesten, (seksuele) intimidatie en bedreiging valt bij Cito onder ongewenst en onaanvaardbaar gedrag. Het gaat er dan om hoe iemand het gedrag ervaart. Niet om hoe het is bedoeld. Cito heeft een vertrouwenspersoon die je kan helpen of bij wie je in vertrouwen een melding kan doen.

(Seksuele) intimidatie, pesten en bedreiging kunnen leiden tot ontslag. We moedigen iedereen aan elke vorm van intimidatie, pesten en bedreiging te melden bij je leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

“Cito heeft oog voor haar al medewerkers, hun ambities en capaciteiten.”

Ontwikkeling

Cito maakt werk van goed en eerlijk toetsen. Het inzicht geven in ontwikkeling en mogelijkheden van mensen, dat is onze missie. Daarmee kunnen mensen verantwoorde keuzes maken

wat hun persoonlijke en professionele ontwikkeling betreft. Zo helpt Cito mensen richting geven aan hun toekomst. Dat vinden wij ook belangrijk voor onze eigen medewerkers. Cito heeft oog voor haar medewerkers, hun ambities en capaciteiten. We willen jou ondersteunen in je ontwikkeling en bij het maken van loopbaankeuzes. Hierdoor blijf je – ook op langere termijn – inzetbaar, vitaal en uitgedaagd. En kun je jouw krachten optimaal gebruiken. Cito probeert in het aanbod van voorzieningen zo goed mogelijk rekening te houden met belangen en behoeften van medewerkers. We houden rekening met leeftijdsverschillen, variatie in levensfasen en individuele verschillen. Met je leidinggevende kun je in gesprek gaan over je ontwikkeling. Hij/zij motiveert en stimuleert je op het vlak van inzetbaarheid. Welke kennis en vaardigheden je nodig hebt, geef je zelf aan. De afspraken die je samen maakt, leggen we vast. Je leidinggevende ondersteunt je bij het opstellen van ontwikkelplannen.



“Inclusie is het beste uit iedereen halen.”

Gezondheid

Cito vindt de gezondheid van haar medewerkers belangrijk. Die proberen we met allerlei maatregelen te stimuleren. Als het nodig is, mag je je gezondheid laten checken. Zo kunnen we bijvoorbeeld vaststellen of je gezondheidsrisico's loopt tijdens je werk. En zo ja: welke?

De werkplek, waar deze ook is, mag geen negatieve invloed hebben op jouw gezondheid. Als je zelf denkt dat je gezondheid gevaar loopt tijdens het werk, meld dit dan bij je leidinggevende.

Privacy

Cito gaat zorgvuldig om met persoonsgegevens. We registreren, wijzigen en bewaren deze gegevens volgens alle wettelijke bepalingen. Dit gebeurt alleen als hiervoor een geldige reden (rechtvaardigingsgrond) bestaat.

Screening

Cito staat bekend (en wil bekend blijven staan) als een betrouwbare organisatie. Dit betekent onder andere dat wij aankomende medewerkers screenen. We vragen nieuwe medewerkers om een verklaring omtrent gedrag. Dit draagt bij aan een integere en veilige werkomgeving. Wij informeren sollicitanten vooraf over deze screening en houden ons aan de privacywetgeving.

De relatie tussen medewerkers

Hoe gaan we met elkaar om?

Om de doelen van Cito effectief en succesvol te behalen, is meer nodig dan heldere afspraken en verplichtingen rond de werkrelatie. Natuurlijk zijn die heel belangrijk, maar plezier op de werkvloer is zeker zo belangrijk. Die staat of valt met goede onderlinge verhoudingen. Daarom spreken we af hoe we met elkaar omgaan. De belangrijkste omgangsvormen staan in dit hoofdstuk beschreven.

Discriminatie

Binnen Cito behandelen we elkaar met respect. Wij discrimineren niet, discriminatie is strafbaar. Wij gaan er van uit dat je discriminatie meldt bij je leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

(Seksuele) intimidatie - pesten - bedreigingen

Iedere vorm van pesten, (seksuele) intimidatie en bedreiging valt bij Cito onder ongewenst en onaantvaardbaar gedrag. Het gaat er dan om hoe iemand het gedrag ervaart. Niet om hoe het is bedoeld.

Wanneer jij een ander intimideert, pest of bedreigt kan dit leiden tot ontslag. Wanneer jij slachtoffer bent van intimidatie meldt dit dan bij je leidinggevende of de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan je onafhankelijk de weg wijzen in deze situatie.

(Seksuele) intimidatie, pesten en bedreiging kunnen leiden tot ontslag. We moedigen iedereen aan elke vorm van intimidatie, pesten en bedreiging te melden bij je leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

“Je praat met collega’s op basis van gelijkwaardigheid.”

Communicatie

Medewerkers behandelen elkaar met waardering en respect. Welke positie of rol je hebt, speelt daarbij geen enkele betekenis. Je communiceert vriendelijk en helder. Dat voorkomt problemen en irritaties en is essentieel om optimaal te kunnen werken. Je praat met collega’s op basis van gelijkwaardigheid.

Omgaan met onderlinge verschillen en samenwerking

In de onderlinge samenwerking kunnen medewerkers op elkaar rekenen. We komen afspraken na en zoeken bij problemen samen naar een oplossing. Medewerkers leveren een effectieve bijdrage aan het behalen van onze doelen. Hier zetten we ons samen voor in. Dit betekent dat je niet denkt vanuit je eigen functie of afdeling, maar vanuit het belang van Cito. Daarover ga je met andere betrokkenen in overleg waarbij je durft te zeggen wat je te zeggen hebt én je actief zoekt naar andere, tegengestelde geluiden. Je bent je ervan bewust dat je onderdeel bent van de organisatie. En je weet ook dat samenwerking een grotere productiviteit oplevert. Je durft om advies en hulp te vragen en mag verwachten dat je collega daar niet afwijzend of veroordelend op reageert.

Elkaar aanspreken

Iedereen is welkom bij Cito, maar niet elk gedrag is wenselijk. Wanneer jouw grens wordt overschreden verwachten we van jou dat je de betreffende collega aanspreekt op zijn of haar gedrag (feedback). Tegelijkertijd sta je open voor feedback van collega's en leidinggevenden op je werkzaamheden en je gedrag/handelen.



Agressie

Conflictsituaties handelen wij volwassen af via een open gesprek. Tijdens dit gesprek is er ruimte voor alle betrokkenen. Je wacht niet tot een conflict escaleert, maar zorgt dat het tijdig op tafel komt, zodat er iets aan kan worden gedaan.

Fysieke en verbale agressie zijn voor Cito onacceptabel. Dit tast de veilige werkomgeving aan waar iedere medewerker recht op heeft.

Van fysiek geweld doet Cito, in overleg met het slachtoffer, aangifte. Ook biedt Cito de mogelijkheid tot professionele begeleiding. Ook verbale agressie kan leiden tot ontslag en aangifte bij de politie.

Voorbeeldgedrag

Je bent je ervan bewust dat je gedrag van invloed is op het gedrag van collega's. Leidinggevenden hebben daarbij een voorbeeldfunctie. Goed voorbeeld doet goed volgen.

Machtsmisbruik

Je maakt op geen enkele wijze misbruik van je positie of rol om persoonlijke of zakelijke doelen te behalen. Cito accepteert geen enkele vorm van machtsmisbruik. Denk aan manipulatie, bewust achterhouden van informatie, iemand bovenmatig bekritisieren, chanteren of iemand valselijk beschuldigen.

Zakelijke misstanden

Wanneer je te maken hebt met zakelijke misstanden, dan meld je die bij je direct leidinggevende of een andere verantwoordelijke. Indien dit niet wenselijk is of niet kan, dan meld je de misstand bij de externe vertrouwenspersoon integriteit (VPI).

Persoonlijke relaties op het werk

Binnen organisaties kunnen vriendschappelijke relaties of familiebanden tussen collega's aanwezig zijn of ontstaan. Deze persoonlijke relaties mogen de kwaliteit van het werk en het samenwerken echter niet negatief beïnvloeden. Persoonlijke relaties binnen een gezagsverhouding kunnen invloed hebben op Cito, je werk en onderlinge verhoudingen tussen medewerkers. Zorg ervoor dat je zakelijk de nodige afstand bewaart. Je meldt bij je leidinggevende wanneer je (kunt) vermoeden dat een persoonlijke relatie van invloed kan zijn op je werk, de samenwerking binnen Cito of op de manier waarop tegen ons wordt aangekeken.

Liefdesrelaties op het werk kunnen leiden tot geruchten of soms ernstige spanningen. Liefdesrelaties binnen een gezagsverhouding worden dan ook niet geaccepteerd. Het toch aangaan van een liefdesrelatie kan reden zijn voor specifieke maatregelen.

Ben je familie of vriend van een aanbieder van diensten (of op een andere manier persoonlijk betrokken)? Dan mag je niet betrokken zijn bij besluitvorming over gunning van de opdracht en ook niet bij het beoordelen van de kwaliteit van de opdracht achteraf. Waar het vooral om gaat is dat je onafhankelijkheid niet in het geding mag komen. Krijg je zelf een ongemakkelijk gevoel bij een voorziening of dienst die je wordt aangeboden door een externe partij? Bespreek dit dan op je afdeling.



*“Je durft te zeggen
wat je te zeggen
hebt en je zoekt
actief andere en
teggengestelde
geluiden op.”*

Medewerkers en hun relatie met Cito

Hoe geef je invulling aan goed werknemerschap?

Goed werknemerschap: wat betekent dat eigenlijk en wat mag Cito van jou verwachten? Cito wil graag medewerkers die omgaan met elkaar zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk. En medewerkers die betrokken zijn. Mensen die trots zijn op onze organisatie en onze werkzaamheden. Die uitgaan van onze belangen en kernwaarden en zich tegelijkertijd houden aan wettelijke bepalingen en interne regels. Loyale medewerkers die weten wat algemene normen en waarden zijn. In dit hoofdstuk staat een aantal onderwerpen beschreven die van belang zijn voor goed werknemerschap.

Professionele ontwikkeling

Cito verwacht dat je zelf loopbaankeuzes maakt en nadenkt over je persoonlijke en professionele ontwikkeling. Je weet wat je kwaliteiten en drijfveren zijn. Als goed werknemer stel jij jezelf de vraag: hoe verhouden mijn individuele wensen, capaciteiten, behoeften en belangen zich tot de bijdrage die ik moet leveren aan de Cito-doelen? Kan ik en wil ik hieraan (blijven) bijdragen? Werknemers zijn hierover open in gesprek met hun leidinggevende en collega's.

Nevenfuncties of -activiteiten

Cito ziet het nut van en waardeert een actieve betrokkenheid van medewerkers bij de samenleving. Nevenfuncties of -activiteiten zijn dus prima. Ze mogen alleen nooit in strijd zijn met de belangen van Cito. Of de schijn hiervan hebben.

“Hoe verhouden individuele wensen, capaciteiten, behoeften en belangen zich tot de bijdrage die je moet leveren aan de Cito-doelen?”

Wil je betaalde nevenwerkzaamheden of -functies oppakken? Dan moet je deze van tevoren melden. Als het risico bestaat dat je je door bepaalde nevenwerkzaamheden niet meer onafhankelijk kunt opstellen, kan Cito de werkzaamheden verbieden. Dat geldt ook voor onbetaalde nevenactiviteiten die het werken bij Cito (zouden kunnen) raken. Denk aan belangentegenstellingen / belangenverstrengeling nu of in de toekomst. Als je twijfelt, overleg dan altijd met je leidinggevende.

Fraude en diefstal

Cito tolereert geen fraude en diefstal. In de regel doen we aangifte bij de politie. Wanneer jij fraude of diefstal pleegt, kan dit leiden tot ontslag op staande voet.



Kostenbewust declareren

Maak je zakelijke kosten, dan declareer je zorgvuldig en inzichtelijk. Uiteraard geef je geen extreem hoge bedragen uit tijdens een zakenreis, lunch of diner. Dit past ook niet bij de maatschappelijke context waarbinnen Cito opereert en wat we als organisatie willen uitstralen. Daarom ben je je bewust van deze kosten en ga je er weloverwogen mee om. Als je twijfelt, maak je van tevoren afspraken met je leidinggevende over wat je wel en niet mag declareren. Zo voorkom je misverstanden.

Bedrijfsinformatie – intellectueel eigendom – gebruik internet en e-mail

Alle bedrijfsinformatie is vertrouwelijk. Je gaat er dus vertrouwelijk mee om en brengt geen bedrijfsinformatie naar buiten. Alle voor en bij Cito werkzame personen tekenen een geheimhoudingsverklaring. Je deelt bedrijfsinformatie alleen met collega's als dit nodig is voor de uitvoering van het werk.

Medewerkers mogen de ICT-faciliteiten van Cito zakelijk gebruiken. Denk aan computers met e-mail en internet. Het gebruik van e-mail en internet mag nooit onethisch of strafbaar zijn. Het versturen van bijvoorbeeld dreigende, seksueel intimiderende of racistische berichten mag absoluut niet. Als je persoonlijke mails stuurt, bedenk dan altijd dat je Cito vertegenwoordigt. Vergeet niet dat jouw bericht van invloed kan zijn op de beeldvorming rond Cito.

Cito kan onder bepaalde voorwaarden e-mails en internetgebruik controleren. Voor e-mail/internet en informatiebeveiliging zijn aparte gedragsregels opgesteld die elke medewerker na moet leven.

Social media

Onder social media vallen alle internettoepassingen waar gebruikers informatie met elkaar delen. Hieronder vallen blogs, sociale netwerken en fora.

Alleen de daarvoor bevoegde medewerkers communiceren via social media uit naam van Cito. Als je niet bevoegd bent uit naam van Cito te communiceren, kun je uitsluitend op persoonlijke titel communiceren. Alles wat je over of namens Cito de wereld in stuurt, kan ons imago beïnvloeden. Wees je bewust hiervan. Als je over Cito communiceert via social media, verwacht Cito dat je niets deelt dat het bedrijf kan beschadigen.

Bedrijfsmiddelen – kantooromgeving

De bedrijfsmiddelen die Cito beschikbaar stelt, zijn bedoeld voor zakelijk gebruik. Je gaat zorgvuldig en verantwoord om met bedrijfsmiddelen. Bijvoorbeeld een telefoon, laptop of auto van de zaak.

Cito heeft het kantoor ingericht op basis van activiteitengericht werken. Gebruik de beschikbare werkplekken, ruimte en faciliteiten waarvoor en op de manier dat ze bedoeld zijn.

Hybride werken

Ons uitgangspunt is dat medewerkers een werkplek zoeken die past bij wat zij op dat moment willen doen. Dit betekent dat dit ook een werkplek kan zijn buiten het Citogebouw. Er is binnen Cito een regeling hybride werken waarin richtlijnen staan vermeld. Belangrijk is dat je tijdens je werk, waar je ook werkt, bereikbaar bent.



“Ons uitgangspunt is dat medewerkers een werkplek zoeken die past bij wat zij op dat moment willen doen.”

Handhaving

Wat gebeurt er wanneer je de regels niet naleeft?

Deze afspraken gelden voor al onze medewerkers. Als je constateert dat iemand zich niet houdt aan deze afspraken, zorg er dan voor dat je dit bespreekbaar maakt. Je kunt de betreffende medewerker daar direct op aanspreken of het incident melden bij je leidinggevende of de vertrouwenspersoon.

Gedragsregels zijn niet vrijblijvend. Bedenk dat jouw handelen effect heeft op collega's, het werk en Cito als organisatie. Het niet naleven van deze regels kan gevolgen hebben voor de reputatie van Cito. De consequenties voor de medewerker zijn afhankelijk van de ernst van de overtreding en de context waarbinnen de overtreding plaatsvindt. Dit kan leiden tot maatregelen of in het uiterste geval reden zijn voor ontslag.



“Bedenk dat jouw handelen effect heeft op collega's, het werk en Cito als organisatie.”

Gelijke kansen voor iedereen. Dit is sinds de oprichting de drijfveer voor medewerkers van Cito. Onze primaire focus van 'goed en eerlijk toetsen' hebben we verbreed naar het 'objectief meten van mogelijkheden en talenten'. We zetten onze unieke expertise in om de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties te volgen en inzichtelijk te maken. Daarmee ondersteunen we leraren, ouders en werkgevers. Zo kunnen leerlingen en professionals het beste uit zichzelf halen en richting geven aan hun toekomst.

Cito

Amsterdamseweg 13
Postbus 1034
6801 MG Arnhem
T (026) 352 11 11
www.cito.nl

Klantenservice

T (026) 352 11 11
klantenservice@cito.nl

Fotografie: Gijs Versteeg
en Babet Hogervorst
© Cito Arnhem (maart 2022)

