

Integriteitscode Scalda

1. Vooraf

Waarden zijn de toetssteen van ons dagelijks handelen. Een integriteitscode is hierbij behulpzaam. Immers iedere betrokkene bij Scalda heeft te maken met integriteitsdilemma's die zich kunnen voordoen in het spanningsveld van persoonlijke, professionele en organisatorische belangen.

Deze integriteitscode van Scalda geldt als een richtlijn. Een tot op het detail uitgewerkte code maakt deze tot 'doel' terwijl het een 'middel' is om een doel te bereiken. Een code die uitgewerkt is in afspraken, regels, formats en procedures zorgt ervoor dat we via een systeem grip op onze omgeving proberen te krijgen terwijl het eigenlijk gaat over omgang met elkaar, over interactie in de zin van 'behandel een ander zoals je zelf ook behandeld wilt worden'. Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed' en 'fout' gedrag niet altijd klip en klaar is aan te geven en per situatie anders kan zijn.

In de integriteitscode laten we zien hoe wij bij Scalda, in de geest van onze waarden, op een open, respectvolle, betrouwbare, oprechte en eerlijke manier met elkaar omgaan en met publieke middelen, onderhandelingspartners, invitaties en geschenken van derden.

We gaan in de omgang met onze studenten, ouders, collega's en externen uit van erkenning van elkaars kwaliteiten en we durven verschillen te laten bestaan omdat deze verrijkend werken. We waarderen de tegenspraak, kritiek en reflectie van iedere medewerker binnen elke geleding.

Scalda hanteert als uitgangspunt dat integriteit zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen is. Zorgvuldig betekent dat medewerkers steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen. Uitlegbaar betekent dat iedereen kan aangeven hoe zijn handelen past bij zijn kernverantwoordelijkheden en kerntaken, bij de kernwaarden regels, richtlijnen, wetten en andere bindende voorschriften van de instelling. Standvastig betekent dat medewerkers hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen. (Naar Karssing, 2011)

2. Inleiding

Binnen onze instelling kennen we diverse documenten die bedoeld zijn om ons dagelijks handelen in goede banen te leiden. Te denken valt aan de volgende.

- Besturingsfilosofie
- Bestuursreglement
- Procuratieregeling
- Klachtenregeling
- Klokkenluidersregeling
- Studentenstatuut

Waar bovenstaande voorbeelden soms vrij gedetailleerd richting geven aan gedrag, willen we met de integriteitscode vooral de discussie op gang brengen over de cultuur die aan ons handelen ten grondslag ligt. De integriteitscode kan dan ook gezien worden als een rode draad die door alle

bestaande regelingen/reglementen/codes loopt en specifiek betrekking heeft op het integriteitsaspect van ons gedrag.

We willen een proces op gang brengen van bewustwording en dialoog. Integriteit ontstaat en groeit door met elkaar in gesprek te gaan en de dilemma's die ermee samenhangen, te bespreken.

De integriteitscode bevat daarom algemene richtlijnen die ons kunnen helpen bepalen wat wel en niet acceptabel is. Een code die ertoe aanzet om zaken bespreekbaar te maken. Het gaat erom dat medewerkers zich bewust zijn van situaties waarbij de integriteit in het geding komt of kan komen en dat zij zich steeds voor hun gedrag zo transparant mogelijk kunnen en willen verantwoorden. De code is vooral een denkraam op basis waarvan medewerkers zelf hun beslissingen moeten nemen en toetsen. Daarmee vormt de integriteitscode vooral het startpunt van een proces van bewustwording, van bespreken en bespreekbaar maken. Het gesprek wordt pas effectief wanneer dit binnen de verschillende onderwijsclusters en ondersteunende diensten van Scalda wordt gevoerd.

De integriteitscode is niet meer en niet minder dan een wegwijzer voor gedrag. Normen waaraan gedrag uiteindelijk steeds wordt getoetst zijn vastgelegd in wet- en regelgeving. Uiteraard handelen we als medewerkers te allen tijde binnen de bestaande kaders van wet- en regelgeving.

3. Reikwijdte van de code

De integriteitscode is van toepassing op het handelen en de activiteiten van medewerkers die in brede zin betrokken zijn bij Scalda.

CvB, management en toezichthouders hebben een voorbeeldfunctie en voortrekkersrol. Juist zij dienen openheid en transparantie te bevorderen. Zij horen te zorgen voor een sfeer van vertrouwen en veiligheid. Dat betekent dat zij extra kritisch moeten kijken naar hun handelen. Intern, maar ook naar 'de buitenwereld'.

4. Richtlijnen voor gedrag

Als ondersteuning bij het invulling geven aan integer gedrag heeft Scalda voor alle medewerkers een aantal richtlijnen opgesteld. Deze zijn onderverdeeld in de volgende categorieën.

1. Onverenigbaarheden
2. Familieleden, vrienden en verwanten
3. Scheiding werk en privé
4. Geschenken en giften
5. Lunches, diners en recepties
6. Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen
7. Omgaan met gevoelige informatie
8. Intellectueel eigendom
9. Onkosten, declaraties en sponsoring
10. Omgaan met bekostigingsregels
11. Discriminatie

4.1. Onverenigbaarheden

Er kunnen zich situaties voordoen waarin jouw persoonlijke belang of het belang van de organisatie waar je nevenwerkzaamheden verricht, afwijkt van het belang van Scalda. Bij handelingen uit hoofde van je functie staat het belang van Scalda altijd voorop. Ga in gesprek met je leidinggevende wanneer een dergelijke situatie zich voordoet.

Ook wanneer je (financiële) belangen hebt in bedrijven en/of instellingen waarmee Scalda zakendoet, bezie je deze kritisch en je bespreekt ze met je leidinggevende. Dit geldt nadrukkelijk voor de belangen in de vorm van familie, vrienden en bekenden, die bij de zakelijke relatie een invloedrijke positie bekleden (veelal een leidinggevende functie). Denk ook aan tussentijds ontstane belangen en belangen waarvan je weet dat ze in de nabije toekomst zullen ontstaan (voorkennis). In algemene zin geldt: hoe dichter bij de eigen werksfeer en hoe nauwer de persoonlijke relatie, des te meer alertheid geboden is.

Tenslotte kunnen zich onverenigbaarheden voordoen bij het verrichten van (betaalde) nevenwerkzaamheden, zoals omschreven in artikel 10.5 van de cao mbo:

De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt. Ook bij onbetaalde nevenwerkzaamheden is het zaak om alert te zijn. Daarnaast is altijd schriftelijke toestemming vooraf van de leidinggevende nodig wanneer er sprake is van, of een derde kan vermoeden dat er sprake is van, botsende belangen met die van Scalda.

Voor leidinggevend in de eerste en tweede managementlaag is e.e.a. verder uitgewerkt in een memo.

4.2 Familieleden, vrienden en verwanten

We moeten ons bewust zijn van het risico van ‘voortrekken’ van familieleden, vrienden en verwanten en alleen al de schijn daarvan zien te voorkomen. Zodoende is het niet wenselijk dat medewerkers betrokken zijn bij dienstverlening door derden aan Scalda waarbij familieleden, vrienden of verwanten betrokken zijn. Datzelfde geldt voor deelname aan overleg- of onderhandelingsituaties. Wanneer Scalda er geen schade van ondervindt, zijn er uitzonderingen denkbaar. Bespreek het in dat geval met je leidinggevende.

Ook in de collegiale sfeer kunnen zich onwenselijke relaties voordoen vanuit het oogpunt van (bewuste) bevoordeling.

4.3 Scheiding werk en privé

Wat je in je privé-tijd doet is natuurlijk jouw zaak. Maar ook in je eigen tijd ben je nog steeds in dienst bij Scalda. Zodoende is het wenselijk dat je geen privé-activiteiten ontplooit waarvan duidelijk is dat deze strijdig zijn met de belangen van Scalda.

Scalda-eigendommen zijn niet zomaar beschikbaar voor privédoeleinden, hiervoor is vooraf toestemming van je leidinggevende nodig.

Eigendommen van Scalda zijn uiteraard niet bedoeld om bedrijfsmatige activiteiten voor eigen rekening of voor rekening van derden mee uit te oefenen.

Tot slot verzorgen onze opleidingen en hun studenten vele (persoonlijk bruikbare) diensten op allerlei fronten, denk maar eens aan de bakkersopleiding, het opleidingsrestaurant of autotechniek. Ook hier moeten we alert zijn op situaties van bevoordeling. Het is daarom wenselijk dat je alleen van deze diensten gebruik kunt maken wanneer sprake is van een reële vergoeding en vrije toegankelijkheid voor ten minste alle medewerkers van Scalda.

4.4 Geschenken en giften

Door als medewerker een geschenk of giften aan te nemen van derden kan de verwachting van een tegenprestatie van jou en/of Scalda ontstaan. Om misverstanden te voorkomen is het daarom raadzaam nooit geschenken of giften aan te nemen in ruil voor een tegenprestatie en zolang er overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn.

4.5 Lunches, diners en recepties

Ook deelname aan lunches, diners en recepties kan verwachtingen wekken bij derden. Als uitgangspunt geldt daarom dat deelname functioneel moet zijn en in het belang van Scalda; nóóit in ruil voor een tegenprestatie. Wanneer overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn, is het verstandig om lunches, diners en recepties te mijden, tenzij deelname in het belang is van Scalda en de onafhankelijke opstelling van de onderhandelaar(s) niet wordt aangetast.

Bij lunches en diners is het verder raadzaam om wederkerigheid als uitgangspunt te hanteren. Ga er waar mogelijk sober mee om en maak van aangenomen uitnodigingen melding bij je leidinggevende.

4.6 Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen

Vergelijkbare afwegingen als genoemd onder 4.4 en 4.5 zijn ook van toepassing op excursies, (buitenlandse) werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen. Het is zaak dat deze altijd een functioneel karakter hebben en in het belang zijn van Scalda.

Verder is het onverstandig om deel te nemen aan excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen zolang er overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn, tenzij de deelname in het belang is van Scalda en de deelname de onafhankelijke opstelling van de onderhandelaar(s) niet aantast.

4.7 Omgaan met gevoelige informatie

In je werk kom je soms met gevoelige informatie in aanraking. Daarvan is onder andere sprake wanneer informatie valt onder de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), bij vertrouwelijke informatie over Scalda en/of relaties daarvan, bij functioneel vertrouwelijke berichtgeving tussen medewerkers en/of de organen van Scalda en bij vertrouwelijke informatie over medewerkers en/of studenten van Scalda.

Met gevoelige informatie gaan we uiterst zorgvuldig en altijd functioneel om. In beginsel wordt deze informatie niet beschikbaar gesteld aan derden, tenzij wetten of CvB anders bepalen. Verder is deugdelijk beheer van belang, zodat onbevoegden er geen kennis van kunnen nemen. Ten aanzien

van digitale informatie en bescherming zijn we in toenemende mate alert; denk aan usb-sticks, werken in de cloud, het niet onbeheerd achterlaten van laptops of gegevensdragers, het vergrendelen van computers of smartphones enzovoort. Ook de omgang met social media vraagt expliciet de aandacht. Bedenk dat uitingen zich in een rap tempo breed kunnen verspreiden en zowel positieve als negatieve effecten hebben op de reputatie van Scalda. Het uitgangspunt is dat Scalda-medewerkers als professionals zelf weten hoe zij verstandig om moeten gaan met social media. Het digitale gedrag op social media wijkt niet af van hoe we op school met elkaar omgaan.

4.8 Intellectueel eigendom

Het ontwikkelen van lesmateriaal en andere materialen/werken waar auteursrecht op zou kunnen rusten, behoort veelal tot je werkzaamheden voor Scalda. De Auteurswet bepaalt dat het intellectueel eigendom en daarmee alle auteursrechten in dat geval toekomen aan de opdrachtgever, zijnde Scalda. Het is dan ook niet de bedoeling dat je dergelijke materialen/werken doorverkoopt of op enige andere wijze exploiteert zonder een schriftelijke en duidelijk onderbouwde instemming vooraf van de leidinggevende. In dergelijke uitzonderingsgevallen zorgt de leidinggevende tevens voor afspraken over de inkomsten.

4.9 Onkosten, declaraties en sponsoring

Onkosten die je redelijkerwijs maakt in het kader van het uitoefenen van je functie worden vergoed volgens bestaande regelingen en richtlijnen. Het spreekt vanzelf dat kosten die al op andere wijze worden vergoed (door Scalda of door derden) niet gedeclareerd worden.

Scalda hanteert een terughoudend sponsoringsbeleid (*Beleid met betrekking tot sponsoring*) zeker wanneer sprake is van commerciële initiatieven, van initiatieven waar een Scalda-medewerker persoonlijk belang bij heeft of van organisaties waarbinnen een Scalda-medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van sponsorgelden.

4.10 Omgaan met bekostigingsregels

Binnen onze instelling houden we ons aan de wet- en regelgeving voor de bekostiging. Intern wordt waar nodig aanvullend verduidelijkt hoe Scalda deze informatie interpreteert. Rode draad bij het bepalen van deze interne richtlijnen is de rechtmatige verkrijging van de rijksbijdrage.

4.11 Discriminatie

Scalda onderschrijft het anti-discriminatie standpunt Zeeuwse scholen:

Het Zeeuwse onderwijs vindt dat er voor discriminatie geen plaats is binnen de scholen, zij wijzen iedere vorm van discriminatie ondubbelzinnig af. Zij staan voor een school waar iedereen zich veilig en fijn voelt.

De school is een plek waar jongeren elkaar ontmoeten en naast thuis de meeste tijd doorbrengen in deze fase van hun leven. De school is de plek waar veel vormen van discriminatie zich kunnen voordoen en de school is daarmee ook de frontlinie waar interventies kunnen worden gedaan. Steeds meer scholen erkennen, net als steeds meer gemeenten, dat discriminatie een structureel probleem kan worden wanneer zij niet alert zijn.

Wij leven in een diverse en multiculturele samenleving. De schoolbevolking is hier een afspiegeling van. Dit multiculturele aspect wordt binnen het Zeeuwse onderwijs als een verrijking ervaren. Wij hechten er waarde aan om een goed leerklimaat voor alle leerlingen te creëren. De leerlingen/studenten en bezoekers/ouders/verzorgers worden gelijkwaardig behandeld.

Dit houdt in dat alle leerlingen/studenten en medewerkers volwaardig onderdeel van de school zijn, zich welkom voelen in de school en respectvol met elkaar omgaan en iedereen eerbiedigen en accepteren

Iedere Zeeuwse onderwijsorganisatie draagt, op een manier die bij die organisatie past, er zorg voor dat dit standpunt in 2021 wordt vertaald in een aantal concrete activiteiten. Deze activiteiten zijn zowel gericht op het realiseren van een positief schoolklimaat en bewustwording waarin discriminatie wordt voorkomen, als op het vastleggen hoe adequaat wordt opgetreden in geval van (een vermoeden van) discriminatie.

De onderwijsorganisaties leggen over deze uitwerking van hun standpunt met ingang van 2022 verantwoording af in hun jaarverslag. Tevens agenderen zij dit tenminste jaarlijks als thema in hun Zeeuwsbrede overleg op bestuurlijk - en directieniveau.

5. Integriteit in de praktijk

Een integriteitscode krijgt pas echt waarde en betekenis wanneer deze 'doorleefd' is in de organisatie. Zoals aangegeven, willen we een proces van bewustwording en dialoog op gang brengen. We roepen leidinggevenden op de code met hun teams te bespreken en vragen medewerkers tegelijkertijd om zaken die in de praktijk twijfel oproepen openhartig met de leidinggevende te bespreken. Veel van de thema's uit de integriteitscode zullen wellicht als vanzelfsprekend ervaren worden, maar op sommige punten zal de vraag 'wat betekent dit voor mij?' het bewustzijn van wat integer gedrag inhoudt, vergroten. Het bespreken van voorbeelden met elkaar leidt tot scherpte in het debat hierover. Maak met elkaar helder wat nu nog grijs is. Daardoor zijn we individueel en met elkaar nog beter in staat om in ons dagelijks handelen de juiste beslissingen te nemen, op een zorgvuldige en uitlegbare manier.

6. Tot slot

De integriteitscode is een openbaar document. Alle studenten, ouders, stakeholders en andere extern belanghebbenden worden op de hoogte gebracht van de code. Om de twee jaar evalueren we de integriteitscode, waarbij onze integriteit centraal staat. Ook in het jaarverslag maken we melding van zaken die in dit verband relevant zijn.

Integriteit is primair een persoonlijke zaak. Ga bij jezelf na of je je denken en doen kunt verantwoorden. Op een manier die past bij een moderne onderwijsinstelling die midden in de samenleving staat. Maatschappelijk verantwoordelijk handelen staat centraal: we zijn er voor en door onze studenten en stakeholders.