

Integriteitscode

Onderdeel van het Handboek Corporate Governance
Vastgesteld op 10 juni 2020 door de raad van toezicht

1. Prelude

Als onderwijsinstelling hebben we een grote verantwoordelijkheid. We worden bekostigd uit publieke middelen en de samenleving spreekt ons permanent aan op ons maatschappelijk functioneren. Dat gaat niet alleen over de vraag of we de goede dingen doen, maar ook of we dat op een integere manier doen. Als medewerkers/-sters van Albeda zijn we ons ervan bewust dat we werkzaamheden verrichten vanuit de maatschappelijke functie van Albeda.

Bij de uitoefening van de werkzaamheden kunnen medewerkers/-sters van Albeda – ongeacht hun functie – echter geconfronteerd worden met situaties waarbij de integriteit in het geding komt. Het is niet in elke situatie even eenvoudig om je daarvan bewust te zijn. Integer gedrag komt immers vooral voort uit onze eigen beleving van 'goed' en 'fout' en het begrip 'integriteit' laat zich niet in twee woorden vangen. De basis voor integer handelen is gelegen in de juiste grondhouding:

Integriteit staat voor zorgvuldig, uitlegbaar en standvastig handelen. Zorgvuldig betekent dat medewerkers/-sters steeds opnieuw kritisch en systematisch reflecteren op hun kernverantwoordelijkheden en zich voortdurend vragen stellen. Uitlegbaar betekent dat iedereen kan aangeven hoe hun handelen past bij hun kernverantwoordelijkheden en kerntaken, bij de kernwaarden regels, richtlijnen, wetten en andere bindende voorschriften van hun organisatie. Standvastig betekent dat medewerkers/-sters hun rug recht houden bij weerstanden en verleidingen. (naar Karssing, 2011)

2. Inleiding

Binnen onze instelling kennen we reeds diverse codes en reglementen die bedoeld zijn om ons dagelijks handelen in goede banen te leiden. Te denken valt aan:

- Professioneel statuut
- Gedragscode portaal-, internet- en e-mailgebruik
- Reglement ongewenst gedrag
- Privacyreglement
- Handboek Corporate Governance (waaronder rvt-, bestuurs- en directiereglement)
- Klokkeluidersregeling

Waar bovenstaande codes en reglementen 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 al deze codes en reglementen loopt en specifiek betrekking heeft op het integriteitsaspect van ons gedrag.

Juist vanwege de centrale rol die onze eigen beleving van 'goed' en 'fout' speelt, willen we een proces op gang brengen van bewustwording en dialoog. Integriteit is niet zwart-wit, maar ontstaat en groeit door met elkaar in gesprek te gaan en de dilemma's die ermee samenhangen te bespreken.

De integriteitscode bevat daarom geen nieuwe set specifieke gedragsregels, maar algemene richtlijnen die ons gezamenlijk kunnen helpen bepalen wat wel en niet acceptabel is. En er toe aan zet om bij twijfel zaken bespreekbaar te maken. Het gaat er om dat medewerkers/-sters zich bewust zijn van situaties waarbij de integriteit in het geding komt of kan komen en zij zich steeds voor hun gedrag zo transparant mogelijk kunnen en willen verantwoorden. De code is vooral een denkraam op basis waarvan medewerkers/-sters 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 teams en afdelingen van Albeda gevoerd wordt. Om de teams en afdelingen in dit proces te faciliteren zal HRM een implementatie-/scholingsprogramma vormgeven.

Bij een gesprek tussen medewerker en leidinggevende kan behoefte zijn aan de aanwezigheid van een onafhankelijke derde om de zorgvuldigheid te borgen. Hier ligt een rol voor de HRM-adviseurs.

De integriteitscode is niet meer en niet minder dan een richtlijn 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/-sters die in brede zin betrokken zijn bij de (organisatie van) Albeda.

Management, directie, bestuurders en toezichthouders hebben een voortrekkersrol. Juist zij dienen openheid en transparantie te bevorderen. Zij horen het goede voorbeeld te geven en 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'. Aanvullende kaders ten aanzien van college van bestuur en raad van toezicht zijn opgenomen in de code 'Goed bestuur in de bve-sector' (MBO Raad, 2009) en ons eigen Handboek Corporate Governance (2012).

4. Richtlijnen voor gedrag

Om ons te helpen bij het invulling geven aan integer gedrag is een aantal richtlijnen voor gedrag 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

4.1. Onverenigbaarheden

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

Ook wanneer je (financiële) belangen hebt in bedrijven en instellingen waarmee Albeda zaken doet, bezie je dit kritisch en bespreek je dit 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 vervullen van (betaalde) nevenfuncties. Ten aanzien van betaalde nevenfuncties zijn in de cao regels opgenomen, maar bij onbetaalde nevenfuncties is het evengoed zaak om alert te zijn. Daarnaast is altijd schriftelijke toestemming vooraf van de leidinggevende benodigd wanneer sprake is of een derde kan vermoeden dat sprake is van botsende belangen met die van Albeda. Voor de volledigheid wijzen wij medewerkers die BAPO-verlof genieten er op dat een anticumulatieregeling van toepassing is, conform cao bve. Dit houdt in dat het niet is toegestaan op de BAPO-dagen bij een andere werkgever inkomen te verwerven.

4.2. Familieleden, vrienden en verwanten

We moeten ons bewust zijn van het risico van 'voortrekken' van familieleden, vrienden en verwanten en zelfs de schijn daarvan zien te voorkomen. Zodoende is het niet wenselijk dat medewerkers/-sters betrokken zijn bij dienstverlening door derden aan Albeda waar familieleden, vrienden of verwanten bij betrokken zijn. Datzelfde geldt voor deelname aan overleg- of onderhandelingsituaties. Wanneer Albeda er geen schade van ondervindt zijn er uitzonderingen denkbaar, bespreek het in dat geval met je leidinggevende.

In het specifieke geval van aanbestedingen heeft het cvb in 2012 besloten dat indien een medewerker van Albeda beslissingsbevoegd is dan wel budgethouder, er geen zaken mogen worden gedaan met familie.

Ook in de collegiale sfeer kunnen zich onwenselijke relaties voordoen vanuit het oogpunt van (bewuste) bevoordeling. Zodoende zijn de volgende arbeidsrelaties tussen familieleden en verwanten, alsmede partners, niet wenselijk:

- a. leidinggevende – medewerker/-ster (directe hiërarchische relatie)
- b. lid sollicitatiecommissie – sollicitant
- c. medewerkers/-sters binnen hetzelfde team, college of stafdienst

Als een familieband, verwantschap of partnerschap zich pas ontwikkelt nadat de arbeidsrelatie gevestigd is dan is een spoedige interne overplaatsing het beste voor alle betrokkenen.

4.3. Scheiding werk en privé

Wat je in je privétijd doet zijn jouw zaken, natuurlijk. Maar ook in je eigen tijd ben je nog steeds in dienst bij Albeda. Zodoende is het wenselijk dat je geen privéactiviteiten ontplooit waarvan duidelijk is dat deze strijdig zijn met de belangen van Albeda.

Voorts zijn Albeda-eigendommen niet zomaar beschikbaar voor privédoeleinden, hiervoor is vooraf toestemming van je leidinggevende nodig. Voor privégebruik van e-mail- en internetfaciliteiten verwijzen we naar de gedragscode Gebruik Portaal, internet en e-mailgebruik. Met telefoongebruik voor privédoeleinden dien je zeer terughoudend om te gaan.

Eigendommen van Albeda 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 kappersopleiding, de opleidingsrestaurants 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 tenminste alle medewerkers/-sters van Albeda.

4.4. Geschenken en giften

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

Wanneer je uit hoofde van je functie een geschenk of gift aanneemt dien je daar melding van te maken bij je leidinggevende wanneer dit de waarde van 25 euro overstijgt. Dergelijke geschenken en giften zullen zo evenredig mogelijk worden verdeeld onder de leden van het team waar de medewerker/-ster deel van uitmaakt dan wel leiding aan geeft.

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 Albeda; *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 Albeda 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 Albeda. Het aanvaarden van uitnodigingen doe je in overleg met je leidinggevende en nooit in ruil voor een tegenprestatie, tenzij je als medewerker/-ster bij de organisatie van de activiteit betrokken bent en/of daarbij een onderdeel van het programma voor rekening neemt. Van de activiteit doe je verslag bij je leidinggevende zodat er eventueel kennisdeling/-overdracht kan plaats vinden.

Voorts is het onverstandig om deel te nemen aan excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn, tenzij de deelname in het belang is van Albeda 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 meer sprake wanneer informatie valt onder de Wet bescherming persoonsgegevens, bij vertrouwelijke informatie over Albeda en/of relaties daarvan, bij functioneel vertrouwelijke berichtgeving tussen medewerkers/-sters en/of de organen van Albeda en bij vertrouwelijke informatie over medewerkers/-sters en/of studenten van Albeda.

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, toegangsbeheer Portaal, het niet onbeheerd achterlaten van laptops of gegevensdragers, het vergrendelen van computers of smartphones enzovoorts. Dit onderwerp wordt uitgewerkt in het nog te verschijnen Informatiebeveiligingsbeleid.

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 Albeda. Het uitgangspunt is dat Albeda-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. Verdere verdieping op dit onderwerp zal plaatsvinden in het nog te verschijnen protocol Social Media.

4.8. Intellectueel eigendom

Het ontwikkelen van lesmateriaal en andere materialen/werken waar auteursrecht op zou kunnen rusten behoort veelal tot je werkzaamheden voor Albeda. De Auteurswet bepaalt dat het intellectueel eigendom en daarmee alle auteursrechten in dat geval toekomen aan de opdrachtgever, zijnde Albeda. 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 reeds op andere wijze worden vergoed (door Albeda of door derden) niet gedeclareerd worden.

Albeda doet in principe niet aan sponsoring en zeker niet wanneer sprake is van commerciële initiatieven, van initiatieven waar een Albeda-medewerker/-ster persoonlijk belang bij heeft of van organisaties waarbinnen een Albeda-medewerker/-ster 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 en de middels aanvullende brieven, richtlijnen en de notitie 'Helderheid' gegeven handvaten voor de toepassing hiervan. Intern wordt waar nodig aanvullend verduidelijkt hoe Albeda deze informatie interpreteert. Rode draad bij het bepalen van deze interne richtlijnen is de rechtmatige verkrijging van de rijksbijdrage. Gedrag van financieel-strategische aard dat uitsluitend gericht is op het maximaliseren van de rijksbijdrage is onaanvaardbaar. Dit geldt ook voor registraties waarbij wij als instelling weliswaar geen voordeel behalen, maar waarbij het Rijk door onrechtmatig handelen vanuit onze instelling benadeeld wordt. Denk bijvoorbeeld aan het niet tijdig uitschrijven van een student waardoor hij of zij extra studiefinanciering verkrijgt en het Rijk wordt benadeeld. Als je twijfelt of sprake is van juiste toepassing van de wet- en regelgeving, stem je de casuïstiek af met de stafafdeling F&C. Zo zorgen we er samen voor dat overal hetzelfde kader wordt gevolgd.

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/-sters tegelijkertijd op 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 stuk. 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 dit 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 met beide benen midden in de samenleving staat. Maatschappelijk verantwoordelijk handelen staat centraal: we zijn er voor en door onze studenten en stakeholders.

De integriteitscode is vastgesteld op 6 mei 2014.