

INTEGRITEITSCODE

Hogeschool iPabo



Inleiding

In de missie van de hogeschool komt tot uitdrukking wat de Hogeschool iPabo wil zijn. Het mission statement van de Hogeschool iPabo luidt: *Talent telt!* De Hogeschool iPabo gelooft in de vele talenten van kinderen en volwassenen. De hogeschool ziet het als haar missie optimale talentontwikkeling van kinderen in basisscholen te realiseren door het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek naar succesvol leraarschap en leiderschap in scholen. De Hogeschool iPabo realiseert haar missie door *Inspirerend, Innovatief en Interreligieus* te zijn. Bij deze taakstelling is expliciete aandacht voor waarden-geladen keuzes die hierbij gemaakt dienen te worden in de levensbeschouwelijk diverse samenleving, mede op basis van het (leren) voeren van een interreligieuze dialoog.

De Hogeschool iPabo is gericht op een rechtvaardige samenleving. Ze maakt vandaag werk van de maatschappij van overmorgen. Dat doet zij door goed onderwijs te verzorgen aan de leraren van morgen. De hogeschool iPabo wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, voortbouwend op haar levensbeschouwelijke traditie;
- aan onderwijs dat zich onderscheidt door aandacht voor de brede ontwikkeling van kinderen, aandacht voor kwaliteit en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor talent in al haar diversiteit.

Vanuit deze waardenbewuste identiteit en met heldere en actuele visies op leren en ontwikkeling in professionele leer-gemeenschappen leidt de Hogeschool iPabo studenten op tot startbekwame leraren en professionaliseert en ondersteunt de Hogeschool iPabo leraren en scholen in hun individuele en gezamenlijke ontwikkeling.

Integriteitscode

Bij de uitoefening van de werkzaamheden kunnen medewerkers van de Hogeschool iPabo en (leden van) haar organen geconfronteerd worden met situaties waarbij de integriteit in het geding komt. De Integriteitscode beoogt richtlijnen te geven voor het handelen in dergelijke situaties.

De Integriteitscode van de Hogeschool iPabo geldt voor alle medewerkers, ongeacht hun functie en ongeacht de aard van de overeenkomst, en (leden van) organen van de Hogeschool iPabo. Alle handelingen, die binnen de hogeschool worden verricht, en regelgeving, die binnen de hogeschool geldt, dienen in overeenstemming te zijn met de grondslagen van de code. De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van de hogeschool zijn voor elkaar, voor alle studenten, cursisten en voor externen aanspreekbaar op de naleving van de code.

Naast de Integriteitscode kent de hogeschool diverse externe en interne regelingen en reglementen waarin integer gedrag verondersteld wordt, waaraan integer gedrag kan worden getoetst of waarvan gebruik gemaakt kan worden in gevallen van inbreuk op de integriteit.

Als externe regelingen kunnen worden genoemd:

- de Wet Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek,
- de Branchecode Governance van de HBO-Raad
- de Gedragscode Internationale Student in het Hoger Onderwijs
- de cao-hbo

Interne regelingen zijn o.a:

- Studentenstatuut, inclusief de daarin op genomen rechtsbeschermingsregelingen
- Onderwijs- en examenregelingen, incl. de reglementen die zien op examens en fraude
- Huisregels
- Reglement ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen
- Klokkenluidersregeling

De ervaring leert dat de praktijk soms afwijkt van wat in regelgeving is voorzien. Bij deze code is dat niet anders. Er zullen zich situaties voordoen waarbij niet duidelijk is of bepaald gedrag wel of niet toelaatbaar is. Antwoorden hierop zijn alleen te geven door de situatie bespreekbaar te maken en elkaar erop aan te spreken en ook dat is wat de code beoogt te bewerkstelligen. Deze code is daarom niet meer en niet minder dan een richtlijn voor gedrag; de norm waaraan dat gedrag uiteindelijk steeds wordt getoetst is die van de in de wet en de rechtspraak ontwikkelde norm van goed werkgever- en werknemerschap en behoorlijk bestuur. Dit betekent dat - afhankelijk van de omstandigheden van het geval - er niet in deze code beschreven gedragingen kunnen zijn die desondanks als niet-integer moeten worden aangemerkt en dat er anderzijds in deze code wel beschreven gedragingen kunnen zijn die - gelet op de omstandigheden van het geval - toch niet als strijdig met deze code hoeven te worden aangemerkt.

Aannemen van geschenken en giften

1. Ontvangt een medewerker uit hoofde van zijn of haar functie een geschenk of een gift, dan wordt dit gemeld bij de leidinggevende indien de aard van het geschenk of de gift en/of de wijze waarop deze wordt verstrekt als ongebruikelijk moet worden aangemerkt. Ongebruikelijk zijn in ieder geval giften of geschenken die naar het huisadres van betrokkene worden gezonden en een bedrag van circa €50,- te boven gaan.
2. Ongeacht het bepaalde in het eerste lid worden geschenken en giften nooit aangenomen:
 - a. in ruil voor een (toekomstige) tegenprestatie;
 - b. zolang overleg- en onderhandelingsituaties gaande zijn.

Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen

3. Excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen moeten functioneel zijn en in het belang van de hogeschool.
4. Uitnodigingen voor excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen worden alleen aanvaard als zij redelijk zijn en met voorafgaande instemming van de leidinggevende; zij worden nooit aanvaard in ruil voor een tegenprestatie. Dit laatste geldt niet als de medewerker bij de organisatie van voornoemde activiteiten is betrokken en/of daarbij een onderdeel van het programma voor zijn of haar rekening neemt.
5. De kosten van deelname aan excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen komen in de regel voor rekening van de hogeschool, met inachtneming van de daarvoor geldende regels.
6. Ontvangt de medewerker een vergoeding, een geschenk of een gift voor zijn of haar deelname aan excursies, werkbezoeken, studiereizen, congressen en evenementen dan is - afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval - het bepaalde in 'aannemen geschenken en giften' of 'nevenwerkzaamheden' - voor zover mogelijk - van overeenkomstige toepassing.

Lunches, diners en recepties

7. Lunches, diners en recepties moeten functioneel zijn.
8. Uitnodigingen voor lunches, diners en recepties worden alleen aanvaard als zij redelijk zijn; zij worden nooit aanvaard in ruil voor een tegenprestatie.
9. Bij lunches en diners moet - waar mogelijk - sprake zijn van wederkerigheid.

Omgaan met gevoelige informatie

10. Er is sprake van gevoelige informatie:
 - a. als deze valt onder de reikwijdte van de Wet bescherming persoonsgegevens;
 - b. als het gaat om vertrouwelijke informatie over de hogeschool en/of relaties van de hogeschool;
 - c. als het gaat om functioneel vertrouwelijke berichtgeving tussen medewerkers en/of de organen van de hogeschool;
 - d. als het gaat om vertrouwelijke informatie over medewerkers, studenten en/of cursisten van de hogeschool.
11. Met gevoelige informatie als bedoeld in 10 wordt zorgvuldig en functioneel omgegaan. Deze informatie wordt niet beschikbaar gesteld aan derden, tenzij wettelijke bepalingen daartoe verplichten of het college van bestuur of - in geval het een aangelegenheid betreft die (leden van) het college van bestuur aangaa(n)t - de raad van toezicht toestemming geeft de gevraagde informatie te verstrekken, met - voor zo ver van toepassing - inachtneming van de wetgeving die de persoonlijke levenssfeer beoogt te beschermen.

Tegenstrijdige belangen en belangen van bekenden

12. Bij het functioneel handelen van de medewerker staat het belang van de hogeschool voorop, ook indien dat belang niet strookt met het persoonlijke belang van de medewerker. Ingeval van een tegenstrijdig belang kan besloten worden de betreffende medewerker niet te belasten met de activiteiten die het tegenstrijdige belang veroorzaken.
13. Medewerkers onthouden zich - uitzonderingen daargelaten - van bemoeienissen die ertoe leiden dat zij persoonlijk betrokken zijn bij leveringen, aannemingen of diensten ten behoeve van de hogeschool. Is een medewerker wel persoonlijk bij voornoemde activiteiten betrokken, dan kan dat alleen als daar de belangen van de hogeschool niet mee worden geschaad en zijn of haar leidinggevende instemt met de betrokkenheid van de medewerker.
14. Medewerkers nemen in de regel geen deel aan overleg- of onderhandelingsituaties waarbij familieleden of vrienden zijn betrokken en zij laten geen situaties ontstaan die de indruk geven dat er sprake is van bewuste bevoordeling van familieleden of vrienden.

Gebruik van voorzieningen

15. Medewerkers gaan zorgvuldig om met eigendommen van de hogeschool. Door de hogeschool ter beschikking gestelde voorzieningen worden gebruikt voor de uitoefening van de functie. Zonder toestemming van de leidinggevende is het een medewerker niet toegestaan eigendommen van de hogeschool in de privésfeer (functioneel) te gebruiken.
16. Het is niet toegestaan om uitsluitend ten behoeve van privé gebruik via de hogeschool goederen of diensten in te kopen.

Nevenwerkzaamheden

17. Medewerkers melden nevenwerkzaamheden zoals omschreven in artikel E-4 cao HBO 2010-2012 bij hun leidinggevende of - ingeval het een lid van het College van Bestuur betreft - aan de Raad van Toezicht.
18. Medewerkers vermijden functies en nevenfuncties, die niet verenigbaar zijn met het materiële of immateriële belang van de Hogeschool iPabo of die hun onafhankelijkheid kunnen aantasten.
19. Nevenwerkzaamheden die in strijd met het hierboven bepaalde worden verricht dienen te worden beëindigd. Wordt aan het bepaalde in de vorige volzin niet voldaan dan kan de hogeschool besluiten er naar te streven de contractuele relatie met de medewerker te beëindigen. Dit laatste kan ook indien wordt geconstateerd dat een medewerker een nevenwerkzaamheid ten onrechte en kennelijk opzettelijk niet heeft gemeld en deze werkzaamheid de hogeschool schade berokkent.
20. Vergoedingen van welke aard dan ook, voor nevenwerkzaamheden, die worden verricht in werktijd, komen in beginsel toe aan de hogeschool, tenzij schriftelijk van deze verplichting ontheffing is verleend.
21. Gemelde nevenfuncties worden opgenomen in het personeelsdossier van de medewerker. De medewerker kan na het beëindigen van bedoelde nevenfunctie verzoeken de vermelding te verwijderen.

Integer gedrag

22. Medewerkers en de (leden van) organen van de hogeschool zijn aanspreekbaar op (de integriteit van) hun gedrag. Worden zij geconfronteerd met niet-integer gedrag dan spreken zij in eerste instantie betrokkenen daarop aan, dan wel maken zij - voorzover mogelijk - gebruik van de Klokkenuitdrukkingsregeling.

Strafbare feiten

23. Indien wordt vermoed dat een medewerker en/of leden van een orgaan van de hogeschool zich in de uitoefening van zijn of haar functie schuldig maakt aan strafbare feiten, dan wordt dit gemeld aan het college van bestuur of indien het een lid van het college van bestuur betreft aan de raad van toezicht. Het is vervolgens de verantwoordelijkheid van het college van bestuur, respectievelijk de raad van toezicht te bezien of de gemelde feiten voldoende aanleiding geven hiervan aangifte te doen, dan wel daar een nader onderzoek naar in te stellen.

Onvoorziene omstandigheden

24. In gevallen waarin deze code niet voorziet of waarbij de toepassing niet eenduidig is, beslist het college van bestuur, of - ingeval het een aangelegenheid is die (leden van) het college van bestuur aangaa(n)t - de raad van toezicht.

Citeertitel en inwerkingtreding

25. Deze code kan worden aangehaald als '*Integriteitscode Hogeschool iPabo*' en treedt in werking de dag nadat deze door het college van bestuur is vastgesteld.

Besproken met de raad van toezicht op 4 november 2013.

Advies van de medezeggenschapsraad uitgebracht op 30 oktober 2013.

Vastgesteld in de vergadering van het college van bestuur op 9 september 2013