



Integriteitscode Driestar educatief

1. Kernwaarden

Binnen Driestar educatief vormen we met elkaar een leef- en werkgemeenschap, waarin we als christenen ons beroep uitoefenen op de plaats die we van God hebben ontvangen. De kern van onze identiteit moet doorwerken in de praktijk en zichtbaar worden in ons werk, in ons gedrag en in de omgang met elkaar.

Driestar educatief verwacht van iedereen die bij de organisatie betrokken is integer gedrag, zowel in interne als externe contacten. Voor de medewerkers van Driestar educatief zijn vijf kernwaarden geformuleerd. Deze kernwaarden vormen een praktische uitwerking van onze identiteit en geven richting aan ons persoonlijk gedrag, aan ons samenwerken en aan onze presentie als organisatie en zijn onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus. Het betreft de kernwaarden:

- Toewijding
- Betrouwbaarheid
- Wijsheid
- Bewogenheid
- Moed

De kernwaarden zijn nader uitgewerkt in het document ["Van de kernwaarden een deugd maken"](#),

2. Relatie met andere reglementen

Binnen onze organisatie zijn er diverse reglementen die bedoeld zijn om het dagelijks handelen te reguleren:

- klachtenregeling (bijvoorbeeld klachtenregeling ter bescherming van het individu, klachtenregeling voor scholen en klachtenregeling voor ouders);
- reglement verwerking persoonsgegevens;
- meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling;
- klokkenluidersregeling.

Deze reglementen geven, vrij in detail, richting aan gewenst gedrag en attitude.

De integriteitscode kan gezien worden als een rode draad die door alle gereguleerde en niet-gereguleerde werkwijzen heen loopt; die de functie van richtsnoer vervult voor integer handelen. De integriteitscode kan medewerkers ondersteunen in de dagelijkse praktijk bij het omgaan met (morele) dilemma's, als leidraad voor het reflecteren op het eigen handelen

Richtlijnen voor gedrag in specifieke situaties

Voor een aantal specifieke situaties wil Driestar educatief de verwachte handelwijze duidelijk maken.

3.1 De omgang met klanten, leerlingen, ouders, collega's en externe partners

Medewerkers van Driestar educatief behandelen studenten, klanten, leerlingen, ouders, collega's en externe partners gelijkwaardig en met respect zonder onderscheid naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht en seksuele geaardheid. Dit betekent onder meer dat:

- verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter worden niet getolereerd;
- medewerkers onder en buiten werktijd met respect spreken over onze leerlingen, ouders, collega's en externe partners;
- medewerkers zorgvuldig en vertrouwelijk omgaan met informatie over leerlingen, ouders, collega's en externe partners. De privacy van hen wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.





3.2 Onverenigbaarheden

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij het persoonlijk belang van een medewerker, of het belang van de organisatie waar een medewerker een nevenfunctie vervult, afwijkt van het belang van Driestar educatief. Bij handelingen uit hoofde van zijn/haar functie staat het belang van Driestar educatief altijd voorop. Wanneer een dergelijke situatie zich voordoet gaat de medewerker in gesprek met zijn/haar leidinggevende.

Wanneer een medewerker (financiële) belangen heeft in bedrijven en instellingen waarmee Driestar educatief zaken doet, wordt verwacht dat de medewerker dit kritisch beziet en bespreekt met zijn/haar leidinggevende. Dit geldt ook nadrukkelijk voor de belangen in de vorm van familie, vrienden en bekenden, die bij de zakelijke relaties invloedrijke positie bekleden (veelal een leidinggevende functie). Ook bij tussentijds ontstane belangen en belangen waarvan de medewerker weet dat ze in de nabije toekomst zullen ontstaan (voorkennis), wordt verwacht dat de medewerker dit kritisch beziet en bespreekt met zijn/haar leidinggevende.

3.3 Scheiding werk en privé

Wat medewerkers in hun vrije tijd doen is uiteraard aan de medewerkers. Maar ook in hun eigen tijd zijn medewerkers nog steeds in dienst bij Driestar educatief. Zodoende is het wenselijk dat medewerkers geen privé activiteiten ontplooiën waarvan duidelijk is dat deze strijdig zijn met de belangen van of schadelijk zijn voor Driestar educatief.

Om de relatie met externe partijen zuiver te houden, gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

3.4 Privérelaties, gebruik en voordeel

- Het is niet toegestaan voor medewerkers om bedrijfsmatige activiteiten uit te oefenen voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van Driestar educatief.
- Met telefoongebruik voor privédoeleinden dien je zeer terughoudend om te gaan.
- Het is niet geoorloofd dat medewerkers voor zichzelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens Driestar educatief betreft.

3.5 Nevenfuncties

Onverminderd de arbeidsovereenkomst, stellen medewerkers hun leidinggevende in kennis van het aanvaarden van een on- en/of bezoldigde nevenfunctie. Als deze werkzaamheden naar het oordeel van de leidinggevende redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Driestar educatief, zijn zij niet toegestaan. Wanneer werkzaamheden als conflicterend of onverenigbaar (kunnen) worden opgevat, volgt daarover het gesprek. Vergoedingen van welke aard dan ook, voor nevenwerkzaamheden die worden verricht in werktijd, komen in beginsel toe aan Driestar educatief.

3.6 Omgaan met gevoelige informatie

Driestar educatief staat voor zorgvuldig en betrouwbaar. Dat is ook de manier waarop wij met informatie omgaan. Wij beschermen informatie, of het nu gaat om informatie van onszelf of om informatie die wij van studenten, klanten, leerlingen, ouders, collega's of externe partners ontvangen. Wij houden ons aan wettelijke en contractuele verplichtingen tot bescherming en geheimhouding van informatie en aan de relevante interne richtlijnen. Medewerkers van Driestar educatief betrachten discretie en geheimhouding met betrekking tot gevoelige informatie waarvan zij kennis kunnen nemen, en zijn daar ook door elkaar op aanspreekbaar.

3.7 Intellectueel eigendom

Het ontwikkelen van materialen/werken waar auteursrecht op zou kunnen rusten behoort veelal tot de werkzaamheden van medewerkers voor Driestar educatief. De Auteurswet bepaalt dat het intellectueel eigendom en daarmee alle auteursrechten in dat geval toe komen aan de opdrachtgever, zijnde Driestar educatief. Het is dan ook niet de bedoeling dat medewerkers dergelijke materialen/werken doorverkopen of op enige andere wijze exploiteren zonder een schriftelijke en duidelijk onderbouwde instemming vooraf van de leidinggevende.



3.8 Onkosten, declaraties en sponsoring

Onkosten die medewerkers redelijkerwijs maken in het kader van het uitoefenen van zijn/haar functie worden vergoed volgens geldende regelingen en richtlijnen. Het spreekt vanzelf dat kosten die reeds op andere wijze worden vergoed (door Driestar educatief of door derden) niet gedeclareerd worden.

Driestar educatief sponsort geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker vooropstellen in plaats van het belang van Driestar educatief. Ook sponsoren wij geen organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze eigenstandige beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.

3.9 Relatiegeschenken en uitnodigingen van derden

Het is geen probleem als een medewerker als blijk van waardering van een externe relatie incidenteel een geschenk ontvangt met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn, mits de waarde ervan onder €50,- blijft. Driestar educatief wil echter voorkomen dat relatiegeschenken (kunnen) worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst. Dit betekent dat:

- relatiegeschenken beperkt in waarde dienen te zijn en op de werklocatie worden afgeleverd;
- geschenken of uitnodigingen niet op het privéadres van medewerkers worden aangeboden;
- geschenken die desondanks op een privéadres worden aangeboden ongeacht hun waarde op de werklocatie moeten worden afgegeven;
- medewerkers het ontvangen van geschenken melden aan de leidinggevende boven de €50,-

Leden van het college van bestuur melden het ontvangen van geschenken aan de raad van toezicht. Leden van de raad van toezicht melden het ontvangen van geschenken aan de voorzitter van de raad, dan wel de vice-voorzitter, ingeval het de voorzitter betreft.

Het college van bestuur bepaalt hoe met ontvangen geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verdeeld onder de collega's).

Ten slotte

In geval een medewerker in strijd handelt met deze code, moet hij daarop aangesproken worden. Dit is niet alleen een taak van de leidinggevende: ook medewerkers onderling moeten daarover het gesprek durven en willen aangaan. In voorkomende gevallen kan men ook terecht bij de vertrouwenspersonen.

De integriteitscode wordt driejaarlijks geëvalueerd.

De integriteitscode wordt gepubliceerd op de website en treedt in werking de dag nadat deze door het college van bestuur is vastgesteld.

Positief advies MR d.d. 10 september 2018.