

Integriteitcode Lucas Onderwijs

Integriteitcode Lucas Onderwijs

Inleiding

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor diversiteit van de scholen.

Lucas is gericht op een rechtvaardige samenleving. Ze maakt vandaag werk van de leefbaarheid van de maatschappij van (over-)morgen. Dat doet zij door goed onderwijs te verzorgen.

Tevens is Lucas een lerende organisatie. Ze vindt dat een goede communicatie tussen alle betrokkenen de kwaliteit in de scholen waarborgt. In een lerende organisatie worden in toenemende mate de voorwaarden gecreëerd waaronder medewerkers werkervaringen delen, zich professionaliseren, zich spiegelen aan elkaar, elkaar met respect bejegenen en waardoor een veilig klimaat ontstaat. De volledige missie van Lucas onderwijs en haar visie op het onderwijs en identiteit vindt u op onze website www.lucasonderwijs.nl

De medewerkers van Lucas doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen kunnen hebben in Lucas als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van Lucas bepalen. Dat is de reden om een aantal zaken vast te leggen in een integriteitcode.

Deze integriteitcode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Lucas. Dus niet alleen voor medewerkers, directieleden, leden van het College van Bestuur en Raad van Toezicht, maar ook voor een bredere kring: bedrijven en instanties die werken in opdracht van Lucas.

Waar in dit document wordt gesproken van “**de medewerker**”, wordt dus tevens bedoeld de “**representant**” van Lucas voor zover de betreffende passage gezien de contractuele verhouding van toepassing is op genoemde, bredere kring.

In deze integriteitcode willen wij een aantal belangen veilig stellen:

- het belang van onze scholen
- het belang van onze medewerkers
- het belang van Lucas
- het belang van de samenleving.

Op sommige punten formuleren wij de code in de vorm van concrete regels; op veel andere punten in de vorm van algemene gedragslijnen. Hiervoor is bewust gekozen. De code heeft als doel dat medewerkers/representanten hun handelen binnen de specifieke context goed interpreteren, beoordelen en afwegen. Niet om deze verantwoordelijkheid van hen over te nemen.

Deze integriteitcode is een openbaar document. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. Ouders, leerlingen, buurtbewoners, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op de website van Lucas, www.lucasonderwijs.nl. Zij worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels wij hen zullen houden.

Tenslotte

Deze integriteitcode is niet in de eerste plaats bedoeld als een opsomming van regels en met sancties. We hopen vooral een proces op gang te brengen van bewustwording en dialoog. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afweging? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer overkomen? Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen.

In het navolgende passeert een aantal thema's, die van belang zijn wanneer we het hebben over gedrag en integriteit, de revue. Diverse thema's zijn reeds in de statuten, diverse reglementen, gedragscodes, algemene voorwaarden en overeenkomsten uitgewerkt. Deze documenten prevaleren boven de inhoud van deze integriteitcode.

Deze code is vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen Lucas zoals bedoeld in de ten aanzien van integriteit in de cao PO en cao VO opgenomen artikelen.

Algemeen

De medewerkers van Lucas worden geacht elke gedraging, die afbreuk doet aan hun integriteit, achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitcode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat ze situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen Lucas zou kunnen keren.

We doen zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken. We houden ons woord. Als een afspraak toch op belemmeringen stuit, leggen wij dat uit.

Totdat een nieuwe afspraak is gemaakt, blijft de oude in stand.

Deze code is met name van toepassing op alle medewerkers en andere partijen die namens Lucas optreden of die geacht kunnen worden namens Lucas op te treden en in het bijzonder in hun relatie tot aanbieders van diensten en producten.

De omgang met onze partners/klanten/collega's

- Lucas wil samenwerkend, maatschappelijk betrokken, klantgericht, vernieuwend en professioneel zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze partners/klanten.
- Klanten worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over onze klanten en relaties.
- We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met klantinformatie, waarbij collega's interne klanten zijn. De privacy van klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Een collega is een interne klant en dus zijn de opmerkingen bij de omgang met klanten hier ook van toepassing.

Scheiding werk en privé

Lucas stelt veel belang in een imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

- We willen de opdrachtgeverrol niet vermengen met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee ook Lucas zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van Lucas wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van Lucas en een leverancier van Lucas, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker van Lucas stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte.
- De opdrachtverlening door Lucas aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, geformaliseerd in het aanbestedingsbeleid. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van Lucas medewerkers werkzaam zijn in invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn/worden en de belangenbehartiging over te laten/dragen aan hun collega.
- 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 Lucas.
- 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 Lucas of haar scholen betreft.
- De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een betaalde nevenfunctie.
- Als de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Lucas, zijn zij niet toegestaan.
- Onbezoldigde nevenfuncties worden door de werknemer niet langer bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Lucas.
- Medewerkers werkzaam bij Lucas Onderwijs die in een (affectieve en/of familie) relatie staan tot een andere medewerker dragen er zorg voor dat bij de uitoefening van hun functie de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid niet geschaad worden.

- Om te voorkomen dat een (affectieve en/of familie) relatie een negatieve invloed heeft op het werk en het werkklimaat, wordt van de betrokkenen verwacht dat zij zo spoedig mogelijk een leidinggevende (of, als één van de betrokkenen leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) van één van hen informeren. De melding zal met de grootst mogelijke discretie worden behandeld.
- Als de in het vorige lid bedoelde relatie naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd is met de belangen van Lucas Onderwijs, wordt geprobeerd om in overleg met betrokkenen afspraken te maken en uit te voeren die ertoe leiden dat er geen directe werkverhouding meer bestaat tussen medewerkers die tevens een (familie- en/of affectieve) relatie met elkaar onderhouden. Komen partijen er in overleg niet uit, dan neemt het bestuur van de stichting rechtspositionele maatregelen die ertoe leiden dat niet langer een directe werkverhouding bestaat tussen de betrokken medewerkers. Wanneer sprake is van een affectieve en/of familierelatie tussen leidinggevend en ondergeschikten, dan zal in eerste instantie aan de leidinggevende gevraagd worden een andere werkplek te zoeken, waarbij Lucas Onderwijs actief zal ondersteunen. In tweede instantie kan ook worden besproken dat de ondergeschikte van werkplek verandert.
- Als een door een leidinggevende voorgelegde voordracht voor benoeming van een familielid in de 1e of 2e graad op de eigen school naar oordeel van de werkgever in strijd is met de belangen van Lucas Onderwijs, dan zal het CvB de voorgelegde benoeming niet goedkeuren.
- Wat redelijkerwijs in strijd is met het belang van Lucas Onderwijs wordt bepaald door het bestuur van stichting Lucas Onderwijs.
- Het CvB maakt een betreffend besluit gemotiveerd en schriftelijk kenbaar.
- Lucas sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van Lucas. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.

Relatiegeschenken

- Lucas wil voorkomen dat relatiegeschenken – kunnen – worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijv. het niet volledig uitonderhandelen van een prijs.
- Het is geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn ontvangt, wanneer dit een uitdrukking van waardering is. Hiervoor geldt een bovengrens van – een waarde van – € 50,00.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- Lucas wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privé-adres van medewerkers worden aangeboden. Lucas gaat ervan uit dat de externe relaties zich aan deze regel houden. Geschenken die desondanks op een privé-adres worden aangeboden zullen, ongeacht hun waarde, op de werklocatie worden afgegeven. De directie van de instelling, school bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verloot onder de medewerkers). Lucas zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen.

Uitnodigingen van derden

Alle uitnodigingen van relaties voor etentjes, seminars, excursies en evenementen e.d. – of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten – worden gemeld aan de leidinggevende conform de gedragscode omgaan met externe relaties. Met de betreffende medewerker wordt een inhoudelijke afweging gemaakt. Hierbij wordt aandacht besteed aan de kansen en bedreigingen die het aannemen van die uitnodiging met zich mee kan brengen. Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact. Wanneer er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor Lucas kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging kan worden opgevat als een wederprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod afgevoerd wordt.

Tenslotte

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitcode, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen wij stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of leverancier. Mocht u van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij u dit te melden bij Marjolijn Kors, juridisch adviseur van Lucas Onderwijs. Deze is bereikbaar via telefoon: 070 - 300 1100, of per post: Lucas Onderwijs, Postbus 93231, 2509 AE Den Haag. U kunt zich natuurlijk ook altijd wenden tot uw vertrouwenspersoon.

Den Haag, 22 maart 2010, laatst gewijzigd op 27 juni 2017.