

# INTEGRITEITSBELEID



# Inhoud integriteitsbeleid

Wat is integriteit?

Waarom een integriteitsbeleid?

Doel integriteitsbeleid

Deontologische code

Integriteitstoolbox

## Wat is integriteit?

Integriteit is het principe waarbij er wordt gehandeld in overeenstemming met waarden, normen en ethische overtuigingen, zelfs wanneer deze onder druk komen te staan.

Integriteit kan gaan over de inhoud van beslissingen, het proces zelf en het respect voor ieder individu.

Integer handelen situeert zich op verschillende niveaus: het individu, de entiteit, de organisatie en de maatschappij.

## Waarom een integriteitsbeleid?

Dit integriteitsbeleid is belangrijk om verschillende redenen, zowel voor HOGENT, als voor de medewerkers, studenten en andere stakeholders:

- Het definieert de **ethische principes** van de organisatie. Dit zorgt ervoor dat HOGENT en elke entiteit, medewerker, student en andere belanghebbende zich bewust is van wat **integer handelen betekent** voor onze instelling.
- Een goed integriteitsbeleid biedt de **nodige handvaten** om correct om te gaan met bevoegdheden, kennis, relaties, middelen, faciliteiten, infrastructuur en leefomgeving.
- Het stelt iedereen **verantwoordelijk** voor hun eigen handelen en biedt een kader om snel en effectief te handelen bij een schending van integriteit.
- Het is essentieel voor de **geloofwaardigheid en de reputatie** van HOGENT.
- Het beschermt onze **integriteit in relatie tot derden** (leveranciers, partners en andere externen).
- Op maatschappelijk niveau **versterkt** het **het vertrouwen** in HOGENT en het benadrukt de **actieve inzet van HOGENT** voor het bevorderen van integriteit.  
*Integriteitsschendingen kunnen de geloofwaardigheid van HOGENT en haar medewerkers (vb. onderzoekers) en studenten schaden en ook schade toebrengen aan de samenleving of het milieu.*
- Het komt tegemoet aan de **wettelijke vereisten** volgens het Bijzonder decreet en het Decreet Grensoverschrijdend gedrag.
- Het vormt een addendum bij onder meer het Arbeidsreglement en het Onderwijs- en Examenreglement (OER) van de hogeschool.
- Misschien nog wel de belangrijkste reden is dat het bijdraagt tot een **open en veilige omgeving** waarin medewerkers en studenten zich gewaardeerd voelen en weten wat er van hen verwacht wordt.

## Doel integriteitsbeleid

In de eerste plaats heeft het integriteitsbeleid **een sensibiliserende functie** – het zet ons, medewerkers en studenten, aan om na te denken over hoe we integer kunnen werken en studeren.

Het integriteitsbeleid vereist een analyse van de risicofactoren om te komen tot een aantal werkbare principes die **richtinggevend** zijn voor het uitvoeren van (nieuw of bestaand) beleid, het uit- of herwerken van procedures en het dagdagelijks handelen binnen elke entiteit van HOGENT.

Finaal is niet alles wat binnen HOGENT gebeurt vervat in (wettelijke) regels en procedures. De realiteit is veel complexer en plaatst ons vaak voor een ‘moreel dilemma’<sup>1</sup>. Dit integriteitsbeleid biedt dan ook **ondersteuning** om bij een dilemma integer te handelen en draagt bij tot **een open cultuur** waar integriteitsrisico’s en daaruit voortvloeiende dilemma’s bespreekbaar zijn.

## De deontologische code

De deontologische code van HOGENT bestaat uit **zeven ethische principes** die samen het fundament van ‘ons’ integer handelen vormen. ‘Ons/je’ zijnde **HOGENT als organisatie, elke entiteit binnen HOGENT, elke medewerker, elke student, elke partner en andere stakeholder**.

De ethische principes zijn **onlosmakelijk met elkaar verbonden**, het ene principe versterkt het andere, en ze helpen ons om goede keuzes te maken in het dagelijkse werk en contact met anderen. Elk principe is even belangrijk; er is **geen hiërarchie** tussen de principes. Ze kaderen **binnen de grenzen dat ze jezelf, anderen of HOGENT niet schaden**. De ethische principes stellen ons in staat concrete HOGENT-brede gedragsrichtlijnen op te stellen.

---

<sup>1</sup> Een dilemma is een moeilijke situatie waarin iemand een keuze moet maken tussen twee of meer alternatieven, waarbij mogelijke alternatieven ons voor een morele keuze plaatsen.

## De zeven integriteitsprincipes

### Principe 1 – Betrokkenheid

Je voelt je **verbonden met HOGENT**, met je werk of je studie, met je collega's en/of je (mede)studenten. Je toont **toewijding en enthousiasme** om dingen mee vorm te geven, om mee na te denken en mee te bouwen aan HOGENT.

Je **wordt ook betrokken**.

#### *Voorbeelden:*

- *Je neemt op jouw manier (actief) deel aan activiteiten, projecten, ...*
- *Je toont interesse in (het werk van) anderen*
- *Je betreft anderen bij een beslissing*
- *Je steekt een handje toe indien nodig, ook als het niet echt moet*

### Principe 2 – Zorgzaamheid

Je bent **zorgzaam voor mens, dier, omgeving en jezelf**.

Je hebt oog voor de behoeften van anderen en die van jezelf. Je toont empathie en neemt de tijd om te helpen en te ondersteunen waar nodig.

Je bent begripvol tegenover anderen en jezelf zonder dat het de belangen van jezelf, anderen of HOGENT schaadt.

Je gaat zorgvuldig en bewust om met de middelen, faciliteiten, infrastructuur die ter beschikking worden gesteld en met de leefomgeving in het algemeen.

#### *Voorbeelden:*

- *Je helpt collega's, (mede)studenten, ...*
  - *Je hebt aandacht voor de persoonlijke situatie van collega's/studenten zonder dat het andere collega's/studenten of jezelf benadeelt.*
  - *Je draagt zorg voor het materiaal en de infrastructuur die je gebruikt*
  - *Je hebt respect voor de keuzes van anderen, zelfs als je het niet altijd eens bent, zolang ze geen schade aan anderen en HOGENT veroorzaken*
  - *Je hebt geduld bij aanpassingen en veranderingen*
  - *Je bent tolerant tegenover verschillen in meningen, achtergronden en gedragingen*
  - *Je roddelt, pest of scheldt niet*
  - *Je ondersteunt duurzame en ethische praktijken*
-

### Principe 3 – Openheid

**Open communicatie** is de sleutel tot verbinding. Je kan in alle openheid, met respect voor de ander, zeggen wat je denkt en voelt. Je maakt dingen bespreekbaar en **kiest voor dialoog**. Op die manier verschaft je inzicht in zaken die relevant zijn voor het team, de functie, het takenpakket, .. en creëer je begrip. Ook vermijd je misverstanden en misinterpretaties.

Je wordt **geïnformeerd**. Dit wil niet zeggen dat alle informatie gedeeld wordt. Wat gedeeld wordt, is afhankelijk van de situatie en contextgebonden, met **verantwoordelijkheid** zowel voor degene die de informatie deelt als de ontvanger ervan.

#### *Voorbeelden:*

- *Je communiceert met je team over lopende projecten*
  - *Je bespreekt zaken die moeilijk lopen openlijk met de betrokken collega('s)*
  - *Je luistert naar de argumenten van anderen*
  - *Je geeft je eigen mening op een gepaste manier*
  - *Je verbergt geen belangrijke informatie*
  - *Je communiceert zonder te manipuleren*
  - *Je maakt processen en beslissingen zichtbaar en begrijpelijk voor anderen*
  - *Je staat open voor feedback van een ander*
  - *Je communiceert op een eerlijke en duidelijke manier*
  - *Je bewaart de vertrouwelijkheid bij gevoelige informatie*
- 

### Principe 4 – Redelijkheid

In de context van een bepaalde situatie hou je rekening met wat **praktisch en rechtvaardig** is. Je houdt rekening met omstandigheden, belangen en gevolgen. Je zoekt naar oplossingen die **eerlijk en weloverwogen** zijn, zonder overdrijvingen of extremen

#### *Voorbeelden:*

- *Je maakt geen misbruik van vertrouwen*
  - *Je respecteert de verantwoordelijkheden van anderen*
  - *Je neemt een beslissing gebaseerd op feiten en omstandigheden die op een zorgvuldige manier zijn onderzocht en gewogen*
  - *Je handelt in vergelijkbare situaties op een gelijke manier*
  - *Je houdt bij het nemen van beslissingen rekening met de gevolgen voor anderen*
-

## Principe 5 – Professionaliteit

Je bezit **de competenties** om binnen jouw functie bij te dragen. Je kan onafhankelijk werken, beslissingen nemen, **verantwoordelijkheid** nemen voor taken en projecten die binnen je functie vallen. Je vertegenwoordigt jezelf en HOGENT op een **positieve manier**. Je krijgt ook het **vertrouwen** om te doen wat redelijkerwijs van je verwacht wordt en te voorzien in je eigen welzijn en ontwikkeling.

Je krijgt **waardering voor je talenten, je prestaties, je vaardigheden, je kennis, ...** Je kan jezelf **ontplooien** binnen je job of studie.

### *Voorbeelden:*

- *Je neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van je werk*
- *Je stelt werk niet uit*
- *Je komt afspraken en deadlines na*
- *Je doet je werk*
- *Je laat je niet beïnvloeden door persoonlijke belangen of voorkeuren*
- *Je neemt verantwoordelijkheid voor gemaakte keuzes en de gevolgen ervan*

## Principe 6 – Authenticiteit

Je kan binnen HOGENT **jezelf zijn**. Je wordt erkend en gewaardeerd, net zoals jij ook steeds de ander erkent en waardeert.

Je hoeft geen masker op te zetten. Je bent eerlijk tegenover jezelf en anderen en neemt verantwoordelijkheid voor je eigen keuzes en gedrag.

Je wordt gezien en gehoord en krijgt de ruimte om te experimenteren/**fouten te maken en hieruit te leren**, waarin je keuzes kan maken en (re)ageren vanuit je professionele en persoonlijke zelf.

### *Voorbeelden:*

- *Je bent eerlijk in je communicatie met anderen zonder je te verbergen achter wat anderen van je verwachten*
  - *Je bent consistent*
  - *Je durft jezelf te zijn, ook al gaat dit soms tegen de stroom in*
  - *Je doet wat je zegt*
-

## Principe 7 – Verwondering

Je bent nieuwsgierig. **Je stelt vragen.** Je luistert. **Je gaat in dialoog.**

Verwondering zorgt ervoor dat je soms **anders gaat denken over dingen**, en dat je soms ook je eigen positie/mening in vraag stelt.

### *Voorbeelden:*

- *Je stelt jezelf in vraag*
- *Je verplaatst je in het standpunt, het perspectief van een ander*
- *Je zoekt naar oplossingen*

De voorbeelden bij de principes geven richting, maar zijn geen lijstjes die je moet afvinken. Ze nodigen uit tot reflectie op momenten dat je twijfelt. Eerlijk en zorgvuldig handelen gaat immers altijd over nadenken en afwegen ...

# Integriteitstoolbox

Een goed integriteitsbeleid omvat meer dan een beschrijving van de ethische principes van een organisatie en de daaruit voortvloeiende gedragsverwachtingen (d.i. de deontologische code). Een goed integriteitsbeleid biedt ook de nodige tools om ethisch gedrag te bevorderen en te waarborgen:

1. **Analyse van integriteitsrisico's**

Een risicoanalyse identificeert, beoordeelt en beheert de potentiële risico's die de integriteit van HOGENT kunnen ondermijnen.

2. **Training en bewustwording**

Het beleid moet ook beschrijven hoe de organisatie entiteiten, medewerkers en studenten bewust maakt van integriteitskwesties en het beleid zelf. Dit kan onder meer door middel van (dilemma)trainingen, workshops en het verstrekken van handleidingen.

3. **Monitoring en opvolging**

Hoe zorg je ervoor dat de integriteit van de organisatie behouden blijft en dat elke entiteit, elke medewerker, elke student en elke andere betrokkene integer handelt? Dit onderdeel zal de mechanismen beschrijven die de organisatie hiertoe kan inzetten.

4. **Evaluatie en herwerking**

Integriteit is een dynamisch gegeven en het integriteitsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en geüpdatet om het relevant te houden in een veranderende omgeving. Dit onderdeel beschrijft hoe dit zal gebeuren.

5. **Communicatie en bereikbaarheid**

Het beleid moet duidelijk gecommuniceerd worden naar alle entiteiten, medewerkers, studenten en andere betrokkenen binnen HOGENT. Dit betekent dat het document toegankelijk is, regelmatig wordt gedeeld en dat medewerkers weten waar ze het kunnen vinden wanneer ze vragen of zorgen hebben.

6. **Uitwerking concrete kaders**

Voor de grootste en meest dringende risico's uit de risicoanalyse waarvoor er tot op heden geen strategie en/of maatregel bestaat, kunnen er concrete kaders uitgewerkt worden.

Bovenstaande tools zullen in 2025/2026 verder uitgewerkt worden en concrete invulling krijgen.