

# INTEGRITEITSCODE

## Voorwoord

In deze integriteitscode voor het Isendoorn College zijn twee delen te onderscheiden: in het eerste deel ligt het accent op de basis voor ons handelen binnen het Isendoorn College, zonder voorgeschreven expliciete regels en gedrag. Dit deel moet gelezen worden als een beschrijving van de wijze waarop we met elkaar omgaan zodat er géén schending van de integriteit plaatsvindt.

Het tweede deel is de code zelf. Dit deel is van toepassing bij twijfel over hoe te handelen en wat te doen bij een schending van de integriteit.

## Doel van dit document

In het kader van de wet ‘goed onderwijs, goed bestuur’, heeft de VO-Raad de sectorcode ‘goed bestuur’ opgesteld. Deze integriteitscode is opgesteld om gehoor te geven aan het in deze code genoemde punt: integriteitsbeleid ten behoeve van een goed bestuur en een transparante organisatie.

In deze code voor het Isendoorn College zijn twee delen te onderscheiden: in het eerste deel ligt het accent op de basis voor ons handelen binnen het Isendoorn College, zonder voorgeschreven expliciete regels en gedrag. Dit deel moet gelezen worden als een beschrijving van de wijze waarop we met elkaar omgaan zodat er géén schending van de integriteit plaatsvindt.

Het tweede deel is de code zelf, bestaand uit diverse artikelen opgesteld op basis van voorbeeldmateriaal. Dit deel is van toepassing bij twijfel over hoe te handelen en wat te doen bij een schending van de integriteit. Omdat het stimuleren van integer handelen en de naleving van integriteit onderling samenhangen kennen deel 1 en deel 2 ook een zekere verwevenheid.

## Deel 1 Wat is ‘integriteit’ en belang van integriteitsbeleid

Het begrip integriteit is afkomstig uit het Latijn en betekent letterlijk niet (in) aanraken (tangere). Het verwijst dus naar iets dat of iemand die onbesmet, onaangetast, ongekreukt of ongeschonden is.

Integriteit is een belangrijk kwaliteitsaspect van elke organisatie. Scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben het vertrouwen van ouders, leerlingen en omgeving nodig. Integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers binnen de school zijn daarvoor voorwaarde.

Integriteit vergt altijd een min of meer permanente inspanning van de organisatie en is gericht op zowel de organisatiestructuur en -cultuur als op de integriteit van individuele medewerkers. Een integriteitsbeleid bestrijkt zowel de (regelgeoriënteerde) nalevingskant als de (op bewustwording georiënteerde) stimuleringskant.

Het belang van integriteit wordt vergroot doordat de schade die aantasting daarvan teweegbrengt, versterkt wordt door drie kenmerkende integriteitsprincipes:

- een aantasting van de integriteit die zich voordoet binnen een enkel onderdeel van de organisatie straalt al gauw uit naar andere onderdelen waardoor ook het vertrouwen in de organisatie als geheel verloren kan gaan (het uitstralingseffect);
- ‘kleinere’ aantastingen van de integriteit leiden doorgaans tot grotere, wanneer er althans geen correctiemechanisme is dat dan in werking treedt (het principe van de glijdende schaal); en

- niet-integer gedrag van één of enkele medewerkers lokt (onder de voorwaarde dat ook hier weer geen correctiemechanisme optreedt) soortgelijk gedrag uit bij anderen (het principe van besmettelijkheid).

Het Isendoorn College heeft in een aantal documenten de 'regelgeoriënteerde' kant van integriteitsbeleid vastgelegd. Hieraan ten grondslag ligt de (relevante) huidige geldende wet- en regelgeving:

- Artikel 1 van de grondwet (gelijkheidsbeginsel);
- Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling o.g.v. handicap & chronische ziekte, wet bescherming persoonsgegevens;
- De geldende CAO-VO met daaruit de relevante hoofdstukken.  
De door het Isendoorn College hierop aanvullend opgestelde documenten zijn afgeleid van de missie, visie en kernwaarden;
- Schoolplan 2013-2017;
- Ondersteuningsplannen leerlingenzorg;
- Privacyreglement
- Protocol leerlingenstatuut;
- Protocol social media;
- Protocol pesten;
- Protocol klachtenregeling/vertrouwenspersoon;
- Gedragscode medewerkers.

De protocollen zijn in te zien en te downloaden via de website of het ouder- en/of leerlingenportaal.

De voorliggende integriteitscode beslaat het andere aspect van integriteitsbeleid: het op verantwoordelijkheid en bewustwording georiënteerde deel. Deze integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers en bestuursleden van het Isendoorn College (inclusief stagiaires, gedetacheerden, uitzendkrachten en vrijwilligers) aan te geven hoe wij met elkaar om willen gaan. Een code stelt normen voor het omgaan met elkaar en laat mensen nadenken over hun gedrag. Goed integriteitsbeleid en verantwoord bestuur bieden medewerkers ruimte om vermeend ongewenst gedrag en dilemma's te melden en te bespreken.

## Deel 2 Integriteitscode Isendoorn College

### 1. Algemeen

De medewerkers van het Isendoorn College worden geacht gedragingen die afbreuk doen aan hun integriteit, achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitscode, 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 van gebrek aan integriteit zich tegen hen of tegen het Isendoorn College 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 het Isendoorn College optreden of die geacht kunnen worden namens het Isendoorn College op te treden en in het bijzonder in hun relatie tot aanbieders van diensten en producten.

### 2. De omgang met leerlingen, ouders, collega's en externe partners

Het Isendoorn College wil samenwerkend, maatschappelijk betrokken, klantgericht, vernieuwend en professioneel zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze leerlingen, ouders, collega's en externe partners.

Wij behandelen leerlingen, ouders, collega's en externe partners gelijk en met respect, ongeacht hun 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 geen pas geven;
- wij onder en buiten werktijd met respect spreken over onze leerlingen, ouders, collega's en externe partners;
- wij 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. Scheiding werk en privé

Het Isendoorn College 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 een medewerker privé geen goederen of diensten afneemt bij een bedrijf, waarmee hij ook namens het Isendoorn College zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van het Isendoorn College wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van het Isendoorn College en een leverancier van de school, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte.
- De opdrachtverlening door het Isendoorn College 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 het Isendoorn College werkzaam zijn in invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te worden en de belangenbehartiging over te laten aan een 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 het Isendoorn College.
- Het is niet geoorloofd dat medewerkers voor zichzelf of voor derden enige vorm van privévoordeel of voorrang regelen via het Isendoorn College.
- De werknemer stelt de werkgever in kennis van het hebben of 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 het Isendoorn College, zijn zij niet toegestaan.
- Onbezoldigde nevenfuncties worden door de werknemer niet langer bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van het Isendoorn College.
- Het Isendoorn College sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van het Isendoorn College. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.

### 4. Relatiegeschenken

- Het Isendoorn College wil voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor geleverde c.q. te leveren goederen of diensten.
- 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 als bovengrens een waarde van € 50,00.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt (maximaal € 50,00) in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- Het Isendoorn College wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privéadres van medewerkers worden aangeboden. Het Isendoorn College gaat ervan uit dat de externe relaties zich aan deze regel houden. Geschenken die desondanks op een privéadres worden aangeboden moeten, ongeacht hun waarde, op de werklocatie worden afgegeven. Het Isendoorn College zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen. De directie bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verloot onder medewerkers).

## **5. Uitnodigingen van derden**

Alle uitnodigingen van relaties voor etentjes, seminars, excursies, evenementen e.d. - of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten - worden gemeld aan de leidinggevende. 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 kunnen 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 het Isendoorn College kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging kan worden opgevat als een weder prestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod afgewezen wordt.

## **6. Privérelaties op het werk**

Binnen het Isendoorn College vinden we het van belang om in die gevallen waarin medewerkers zowel een werk- als een privérelatie met elkaar hebben, hierover openheid te betrachten. Op het Isendoorn kunnen twee medewerkers die een privérelatie met elkaar hebben, geen hiërarchische werkrelatie met elkaar hebben. Dit om (de schijn van) belangentegenstelling/-verstrengeling te vermijden.

In alle gevallen waarin medewerkers van het Isendoorn College een privérelatie met elkaar onderhouden dient men hierover openheid te verschaffen en de dialoog aan te gaan met (tenminste) de direct leidinggevende. In onderling overleg kan worden bepaald of aanpassing van werkrelaties gewenst is. Mocht men met de direct leidinggevende niet in staat zijn een gewenste situatie te creëren, zal de eerst hogere leidinggevende om advies worden gevraagd.

## **7. Lesgeven aan eigen kinderen**

Om een scheiding aan te brengen tussen werk en privé in het onderwijsproces, vermijden we op het Isendoorn College zoveel mogelijk het lesgeven van docenten aan eigen kinderen. Mocht de situatie zo zijn dat het wel wenselijk is, dan dient men hier openheid over te verschaffen en de dialoog aan te gaan met (tenminste) de direct leidinggevende.

## **8. Tenslotte**

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode dan is dat een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zal de directie stappen ondernemen. Deze zullen in aanvang bestaan uit het voeren van een of meer gesprek(ken) die helderheid moeten verschaffen over de mate waarin de integriteit in het geding is geraakt maar 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. Indien er twijfels reizen over de vraag of waargenomen gedrag of vernomen uitingen conform deze integriteitscode zijn dan kunt u zich wenden tot een lid van de directie. Bij overschrijding van de code omtrent de omgang met leerlingen, ouders, collega's en externe partners kunt u zich ook wenden tot één van de interne vertrouwenspersonen of de externe vertrouwenspersoon om samen af te wegen welke stappen gepast zijn in de gegeven situatie.

## **9. Evaluatie**

Deze integriteitscode wordt na één jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

## **10. Vaststelling**

Vastgesteld door het bestuur van stichting Isendoorn College op 26 oktober 2017, met instemming van de MR op 19 december 2017.

De code treedt in werking op bovenstaande laatstgenoemde datum.

Warnsveld, november 2017