

Integriteitscode Onze Wijs

Voornaamste bepalingen op het gebied van integriteit

Datum vastgesteld CvB: 24 juni 2024

Routing

| | Bestuur | DO | GMR | RVT |
|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Routing | X | X | X (advies) | X (advies) |
| Datum | 24 juni 2024 | 11 juni 2024 | 17 juni 2024 | 24 juni 2024 |

Onze Wijs

Stadhuisplein 20 | 4382 LG Vlissingen

T 0118 – 65 02 32

E bestuurskantoor@onzewijs.nl

W www.onzewijs.nl

1. Inleiding

Integriteit is het juiste doen en het *niet* juiste laten, ook als niemand toekijkt. Deze gedragscode beschrijft welke algemene integriteitsnormen we met elkaar bij Onze Wijs hanteren en aan welke integriteitsregels we ons houden in een aantal specifieke situaties die tijdens ons werk kunnen voorkomen.

In de Code Goed Bestuur PO is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (verplichtende bepaling 1h) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen (uitwerking 17).

Deze code is niet limitatief beschreven. We gaan ervan uit dat iedereen bij Onze Wijs handelt in de geest van deze code, dus ook in situaties die er niet specifiek in staan beschreven. We verwachten dat iedereen nadenkt over de potentiële integriteitsrisico's van het eigen handelen of van bepaalde omstandigheden en dat zij zich bewust zijn van de mogelijke schade die zichzelf, de ander, de school of de organisatie zou kunnen oplopen.

De integriteitscode is hiermee dus geen vervanging van ieders eigen morele kompas. We zullen deze integriteitscode en de onderliggende principes regelmatig bespreken in de organisatie. En minimaal eens per vier jaar te evalueren op werking.

Op grond van art. 11 lid 1 sub f WMS is een besluit van het bevoegd gezag om een integriteitscode vast te stellen of te wijzigen een besluit waarop de GMR een adviesrecht heeft.

Bijlagen:

[Code Goed Bestuur](#) – PO Raad

[Code Goed Toezicht](#) – VTOI NVTK

[Bruikleenovereenkomst device Onze Wijs](#)

2. Integriteitscode

Het college van bestuur van Onze Wijs besluit – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021– tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

| | |
|-----------------------------------|---|
| <i>Code:</i> | De integriteitscode die door het College van Bestuur voor de Onze Wijs is vastgesteld. |
| <i>College van bestuur (CvB):</i> | Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent. |
| <i>Medewerkers:</i> | De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld. |
| <i>Raad van toezicht (RvT):</i> | Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent. |
| <i>Statuten:</i> | De statuten van Onze Wijs. |
| <i>Wet:</i> | De Wet op het Primair Onderwijs |

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Onze Wijs.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

Lid 1

Het College van Bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het College van Bestuur de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

Het CvB evalueert ten minste eenmaal in de vier jaar de werking van de code, en besluit – met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel – zo nodig de code te wijzigen.

Lid 3

Het CvB draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code toegankelijk is voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden buiten de organisatie.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

Het CvB beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de code, de tekst van de code die aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel dat de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Artikel 5 Waarden integriteit

Binnen Onze Wijs gelden de onderstaande waarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

1. Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers, de leden van het CvB en de RvT zich openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

2. Betrouwbaarheid

Medewerkers, de leden van het CvB en de RvT zijn eerlijk, komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

3. Respect

Medewerkers, de leden van het CvB en de RvT laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

4. Rechtvaardigheid

Medewerkers, de leden van het CvB en de RvT nemen verantwoordelijkheid voor hun acties en de gevolgen daarvan. Zij zijn bereid om de gevolgen van hun beslissingen te aanvaarden en verantwoording af te leggen voor hun gedrag tegenover anderen.

5. Eerlijkheid

Medewerkers, de leden van het CvB en de RvT spreken waarheid en het handelen op een integere en oprechte manier, zelfs wanneer dit moeilijk is of negatieve consequenties met zich meebrengt. Zij zijn consistent in het nakomen van beloften en verplichtingen en staan open voor feedback en zelfreflectie om te groeien en te leren van ervaringen.

6. Zelfreflectie

Medewerkers, de leden van het CvB en de RvT hebben het vermogen kritisch naar zichzelf te kijken, eigen acties, beslissingen en gedragingen te evalueren en zijn bereid te groeien vanuit deze inzichten.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1

Medewerkers van Onze Wijs:

- a. *melden* bij het CvB hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt;
- b. *voorkomen* – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder a – bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;

- c. *onthouden* zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de organisatie in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.

Lid 2

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van CvB en de leden van de RvT rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstremgeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van Onze Wijs.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, de leden van het CvB en de leden van de RvT uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van Onze Wijs.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, de leden van het CvB en de leden van de RvT giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50 vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt wel melding gemaakt.

Lid 3

Medewerkers, de leden van het CvB en de leden van de RvT weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de geveer.

Artikel 8 Nevenfuncties

Lid 1

Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie.

Lid 2

Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstremgeling of tot schade voor de organisatie.

Lid 3

Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het CvB en de leden van de RvT, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen

Lid 1

Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor de organisatie.

Lid 2

Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het CvB daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de organisatie en de kosten.

Lid 3

In het geval een lid van het CvB of een lid van de RvT een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De RvT beslist over het verzoek.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

Lid 1

Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het CvB aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst (zie bijlage) de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:

- een device of andere voorziening voor stafmedewerkers, directeuren en bestuurder.

Lid 2

De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.

Lid 3

Het CvB kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het CvB, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de raad van toezicht is afgesproken.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen Onze Wijs niet aan de pers en aan derden buiten de organisatie. In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling.

Artikel 12 Vertrouwenspersoon, klachtenregeling en klokkenluidersregeling

Lid 1

Medewerkers kunnen ofwel bij de vertrouwenspersoon, via de klachtenregeling of - indien sprake is van een misstand of inbreuk op het Unierecht- gebruikmaken van de klokkenluidersregeling bij een vermoeden van een met de code strijdige handeling melden.

Lid 2

Onze Wijs heeft geen integriteitscommissie ingesteld. Het zich vormen van een oordeel over de melding, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, is een taak die is neergelegd bij de externe vertrouwenspersoon.

Lid 3

Het CvB stelt ten behoeve van de klachtenafhandeling een reglement vast, waarin in de werkwijze van de onafhankelijke vertrouwenspersoon nader geregeld wordt. Voor onze stichting ligt dit vast in een modelovereenkomst externe VP van de LVV volgens het functieprofiel van dezelfde vereniging LVV.

3. Toelichting bij enkele artikelen

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code

Het CvB stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen wordt zowel de GMR als de RvT in de gelegenheid gesteld te adviseren over de vast te stellen integriteitscode.

In al bestaande statuten en reglementen van Onze Wijs is al voorzien in verdergaande bevoegdheden voor de RvT en de GMR ten aanzien van het vaststellen van de integriteitscode.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

De integriteitscode bevat regels die betrekking hebben op het gedrag van betrokkenen, omgangsvormen en de cultuur van de organisatie. Gelet op dat karakter is het goed mogelijk dat zich in de praktijk vragen voordoen of een bepaald gedrag wel of niet strookt met de code. Niet alles is gedetailleerd in regels vast te leggen. Dit artikel legt de verantwoordelijkheid om het gedrag te toetsen aan de code primair bij het CvB.

Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het CvB aanleiding zijn de code aan te passen. Indien het gedrag van leden van het CvB onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat de RvT – gelet op zijn rol als werkgever en intern toezichthouder – de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.

Artikel 5 Waarden integriteit

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele waarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. Deze vijf waarden komen voort uit zowel de Code Goed

Bestuur van de PO-Raad als de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK en overlappen elkaar.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

In het eerste lid van dit artikel zijn enkele voorzieningen genoemd die aan medewerkers ter gebruik verstrekt kunnen worden. Per voorziening wordt een gebruiksovereenkomst afgesloten, waarin concrete afspraken over het gebruik worden vastgelegd.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

Het is niet wenselijk dat een medewerker niet direct naar buiten treedt als er sprake is van een klacht of vermoeden van misstand. Afhankelijk van de aard en zwaarte van de klacht of misstand kan de betrokkene gebruikmaken van de klachtenregeling of klokkenluidersregeling van de organisatie.

Artikel 12

Als het vermoeden bestaat – al dan niet op grond van een gedane melding - dat binnen de organisatie gehandeld wordt in strijd met de integriteitscode, is het in eerste instantie de verantwoordelijkheid van het CvB om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van het CvB zelf of dat op een gedane melding geen actie volgt. In dat geval kan een betrokkene gebruikmaken van de voor de organisatie geldende klachtenregeling.

