



## **INTEGRITEITSCODE JUNI 2018**

Vastgesteld: Algemeen Bestuur 26-06-2018  
Instemming: PMR 19-06-2018  
Ingangsdatum: 01-07-2018  
Evaluatie: juni 2021

## 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 Rhedens zijn twee delen te onderscheiden: in het eerste deel ligt het accent op de basis voor ons handelen binnen Het Rhedens, 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 de (regelgeoriënteerde) nalevingskant als de (op verantwoordelijkheid en 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 Rhedens 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;
- De geldende CAO-VO met daaruit de relevante hoofdstukken.

De door Het Rhedens hierop aanvullende opgestelde documenten zijn afgeleid van de missie, visie en kernwaarden:

Strategisch beleidsplan Het Rhedens 2017-2021

Ondersteuningsplannen leerlingenzorg

Protocol leerlingenstatuut

Protocol social media

Protocol pesten  
Protocol klachtenregeling  
Protocol genotmiddelen

Deze documenten zijn in te zien en te downloaden via de website.

De voorliggende integriteitscode beslaat het andere aspect van integriteitsbeleid: het op verantwoordelijkheid en bewustwording georiënteerde deel. Deze integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers van Het Rhedens (inclusief stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten) 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 Het Rhedens**

#### **1. Algemeen**

De medewerkers van Het Rhedens worden geacht gedragingen, die afbreuk doet 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 zich tegen hen of tegen Het Rhedens 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 Rhedens optreden of die geacht kunnen worden namens Het Rhedens 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 Rhedens 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, 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 Rhedens 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

Het Rhedens zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van Het Rhedens wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van Het Rhedens en een leverancier van Het Rhedens, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker van Het Rhedens stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte.

- De opdrachtverlening door Het Rhedens 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 Rhedens 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 Het Rhedens.
- 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 Het Rhedens 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 Het Rhedens, zijn zij niet toegestaan.
- Onbezoldigde nevenfuncties worden door de werknemer niet langer bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Het Rhedens.
- Het Rhedens 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 Rhedens. 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 Rhedens 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.
- Het Rhedens wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privéadres van medewerkers worden aangeboden. Het Rhedens gaat ervan uit dat de externe relaties zich aan deze regel houden. Geschenken die desondanks op een privéadres worden aangeboden zullen, ongeacht hun waarde, op de werklocatie worden afgegeven. De directie bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verloot onder de medewerkers). Het Rhedens zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen.

#### **5. 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. 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 Het Rhedens 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 afgewezen wordt.

## **6. Tenslotte**

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, 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 kunt zich wenden tot één van de vertrouwenspersonen.

## **7. Evaluatie**

Deze integriteitscode wordt na 3 jaar geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

## **8. Vaststelling**

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur van Het Rhedens op 26-06-2018, met instemming van de PMR. De code treedt in werking met ingang van 01-07-2018.