

Integriteitscode

In de nieuwe Code Goed Bestuur (2020) is vastgelegd dat het bestuur een Integriteitscode vaststelt.

Integriteit is de persoonlijke (karakter)eigenschap van een individu, die inhoudt dat de persoon eerlijk en oprecht is en niet omkoopbaar. De persoon beschikt over een intrinsieke betrouwbaarheid. Het betekent: zeggen wat je doet en doen wat je zegt. Een integer persoon heeft geen verborgen agenda en zal zijn doen niet laten beïnvloeden door oneigenlijke zaken. Integriteit richt zich op rechtmatigheid, betrouwbaarheid, transparantie en oog voor het belang van de organisatie en betrokkenen. In positieve zin ligt hierin besloten hoe “het hoort”, in negatieve zin gaat het om het voorkomen van en tegengaan van fraude, corruptie en laakbaar handelen.

Integriteit komt in allerlei situaties en documenten aan de orde. Als het over documenten gaat o.a. in de kernwaarden in het strategisch beleidsplan, de klokkenluidersregeling, de klachtenregeling, het veiligheidsplan, de CAO en de regeling gesprekkencyclus. Als het over situaties gaat, gaat het over houding en samenwerking, de manier waarop onderwijs wordt gegeven, de manier waarop we respectvol zijn en veiligheid creëren.

Integer zijn betekent staan achter en voldoen aan deze stellingen:

- het handelen is altijd te verantwoorden;
- persoonlijk gewin vermijden in zakelijk handelen;
- voorkomen van de schijn van belangenverstrengeling.

Integriteit komt concreet tot uiting in het handelen van mensen in uiteenlopende situaties. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan wordt verwacht dat eenieder oordeelt en handelt op een moreel verantwoorde manier, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Daarbij hoort het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen handelen, aanspreekbaar zijn op gedrag en het aanspreken van anderen hierop.

Cultuur

Om integriteit te waarborgen is het noodzakelijk dat integriteit een actief onderwerp is in de organisatie. Er zullen zich situaties voordoen waarbij niet duidelijk is of bepaald gedrag wel of niet toelaatbaar is. Antwoorden zijn dan alleen te geven door de situatie bespreekbaar te maken en elkaar erop aan te spreken en dat is wat de code beoogt te bewerkstelligen.

Om elkaar aan te kunnen spreken is een open cultuur essentieel, zodat leidinggevend en medewerkers met elkaar in gesprek kunnen gaan over de praktische vraagstukken van integriteit. Daarbij kan het gaan om relaties met externen, onderlinge verhoudingen op de werkvloer en om relaties met leerlingen en hun ouders. Concrete integriteitsrisico's worden besproken in het teamoverleg, vergaderingen en/of het functioneringsgesprek.

Deze integriteitscode is een openbaar document. Ouders, leerlingen, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op de website van Op Kop. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn.

Klimaat

Op Kop streeft naar een klimaat waarin open en respectvolle communicatie mogelijk is en waar leren met en van elkaar centraal staat. De kernwaarden van Op Kop staan beschreven in het [strategisch beleidsplan](#) en luiden: vertrouwen, samen, verantwoordelijkheid en groei.

Dit vraagt van medewerkers en de bestuurder betrokkenheid, kwaliteitsbewustzijn, bereidheid tot samenwerking en flexibel gedrag. Medewerkers en bestuur zijn actief betrokken bij leerlingen, mensen, cultuur en doelen van Op Kop. Zij zijn zich ervan bewust dat ieder voor zich een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit van de scholen van Op Kop en dat dit bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de vorming van de leerlingen.

De medewerkers en bestuurder van Op Kop worden geacht elke gedraging achterwege te laten die afbreuk doet aan hun eigen integriteit, de kwaliteit van onderwijs en de vorming van leerlingen. 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 Op Kop zou kunnen keren.

Wat betekent integriteit in de dagelijkse praktijk?

Moreel handelen kan nooit uitputtend worden vastgelegd in een code, steeds weer zal de betreffende persoon een afweging moeten maken waarbij een beroep wordt gedaan op het ethisch bewustzijn van die persoon. Deze integriteitscode is er op gericht gewenst gedrag te stimuleren.

De belangrijkste bepalingen van deze integriteitscode betreffen:

- zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke, persoonlijke of gevoelige informatie;
- geheimhouding van vertrouwelijke informatie indien de situatie daartoe aanleiding geeft;
- gedane toezeggingen, gemaakte afspraken en verplichtingen nakomen;
- het voorkomen van belangenverstrengeling (het bewust zijn van eigen positie tegenover anderen);
- het bewust zijn van een zekere machtsverhouding ten opzichte van de leerlingen (voorbeeldfunctie);
- werken op basis van respect, waardering en wederzijds vertrouwen;
- het aangeven indien iets gevraagd of verwacht wordt dat naar eigen inzicht en oordeel niet integer is.

De bepalingen in deze integriteitscode zijn kaderstellend. De norm waaraan het gedrag uiteindelijk steeds wordt getoetst is die van de in de wet en de rechtspraak ontwikkelde norm van goed werkgever- en werknemerschap en behoorlijk bestuur.

Bij integriteit speelt de betrouwbaarheid een zeer bepalende rol. Kort samengevat houdt het in dat eenieder zich, binnen de geldende normen en waarden, houdt aan de eenvoudige stelregel: "Doen wat we zeggen en zeggen wat we doen".

In onze dagelijkse praktijk betekent dit in ieder geval dat we ons hieraan houden en dat we elkaar aanspreken bij niet naleving van welke gedragscode dan ook. 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.

Afhankelijk van de omstandigheden van het geval, kunnen er in deze code niet beschreven gedragingen zijn die desondanks als niet-integer moeten worden aangemerkt en anderzijds in deze

code wel beschreven gedragingen die – gelet op de omstandigheden van het geval – toch niet als strijdig met deze code hoeven te worden aangemerkt. De code wil een proces van bewustwording en dialoog verder op gang brengen. 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?

Thema's waarin het gesprek over integriteit een rol zullen spelen zijn o.a.:

- De omgang met onze collega's, leerlingen, ouders en andere betrokkenen.
Anderen 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. Er wordt met respect gesproken over collega's, leerlingen, ouders en andere relaties. Medewerkers onthouden zich binnen de school van het uiten van persoonlijke meningen en opvattingen die niet overeenkomen met algemeen geldende regels.
- Vertrouwelijk omgaan met informatie.
Er wordt zorgvuldig en vertrouwelijk omgegaan met informatie. De privacy wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Scheiding werk en privé.
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 Op Kop. Voor wat betreft (betaalde) nevenfuncties: als deze in strijd zijn met de belangen van Op Kop, zijn zij niet toegestaan.
Opdrachtverlening door Op Kop aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, in het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van medewerkers van Op Kop werkzaam zijn in invloedrijke posities. Medewerkers regelen niet voor zichzelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang, waar het de dienstverlening van of namens Op Kop of haar scholen betreft.
- Zorgvuldige omgang met e-mail, (mobiele) telefoon, social media, intranet en internet.
Elektronische informatie- en communicatiemiddelen worden verantwoord gebruikt, conform de doelstelling en identiteit van Op Kop.
- Relatiegeschenken/voordelen/ sponsoring.
Op Kop wil voorkomen dat geschenken (bijv. in de vorm van cadeautjes, etentjes, voordelen) kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijv. het niet volledig uitonderhandelen van een prijs. Er wordt per keer een inhoudelijke afweging gemaakt. Als er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor de school of Op Kop kan de medewerker erop ingaan. Bij de afweging wordt aandacht besteed aan de kansen en bedreigingen die het aannemen van het aanbod met zich mee kan brengen. We willen voorkomen dat het aannemen kan worden opgevat als een tegenprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er twijfel bestaat over de gepastheid, er wordt overlegd met de leidinggevende en het aanbod afgewezen wordt.

Regels omtrent gewenst gedrag zijn verder uitgewerkt in diverse protocollen, gedragsregels en – codes m.b.t. voorkomen van pesten, discriminatie, agressie, ongewenst seksueel gedrag, internet, social media en e-mailgebruik, reglementen m.b.t. verwerking persoons- en leerlinggegevens (privacy), klachtenregeling en klokkenluidersregeling en het treasury statuut. Deze documenten zijn te vinden op het intranet en/of de website van Op Kop

In deze regelingen worden de formele verhoudingen beschreven. Ze zijn bedoeld om ongewenst gedrag te voorkomen en, als ongewenst gedrag zich toch voordoet, er volgens duidelijke regels mee om te gaan.

Naast de eigen regels zijn de Wet op het Primair Onderwijs (WPO), de CAO PO en de Code Goed Bestuur PO leidend en kaderstellend.

Op Kop kent geen integriteitscommissie maar wel een externe vertrouwenspersoon.

Contactgegevens zijn te vinden op de website van Op Kop.

Signalering, melding en sanctie

Als een medewerker vindt of vermoedt dat een collega, manager, bestuurder of lid van de Raad van Toezicht niet integer handelt of wil gaan handelen in strijd met deze code of de andere interne regelingen ter bevordering van integriteit, dan is deze verplicht dit te signaleren en te bespreken met zijn leidinggevende of de vertrouwenspersoon van Op Kop. Dit geldt ook voor gesignaleerd gedrag van derden naar medewerkers van Op Kop toe.

Wanneer een medewerker 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 zal het bestuur of management 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.

Tenslotte

Deze code is vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen Op Kop. Doel van de integriteitscode is dat betrokkenen zich bewust zijn van hun handelwijze en daarmee hun gedrag binnen de context van de werksituatie bepalen. Het is de verantwoordelijkheid van eenieder op elk niveau binnen de organisatie van Op Kop, om zich aan deze code te houden.

Op basis van de ervaringen evalueren we de Integriteitscode tweejaarlijks en stellen hem zo nodig bij.

Deze Integriteitscode is besproken met het directieoverleg en voor advies voorgelegd aan de GMR, waarna de code is vastgesteld door de bestuurder.