



STICHTING
REFORMATORISCH
SPECIAAL ONDERWIJS
RANDSTAD

Integriteitscode



Voorwoord

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).

Binnen SORandstad geven we christelijk onderwijs op reformatorische grondslag. De Bijbel is daarbij De Bron en het fundament. We kunnen daarbij als kern stellen: ‘God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf’. In 1 Korinthe 13 is te lezen wat het betekent om vanuit de liefde te handelen. (Zie toelichting bij voorwoord, verderop in dit document). Vanuit deze kern willen wij dat er gehandeld wordt. Dat betekent ook dat we integer handelen.

SORandstad geeft het dagelijks werk vorm vanuit de uitgangspunten van het Rijnlandse model, met als kern: ‘organiseren vanuit de menselijke maat’. Integer handelen is dan in principe een vanzelfsprekend iets. Werken vanuit onze kernwaarden en de kernbegrippen van het Rijnlandse model kan niet anders dan integer. Tegelijkertijd weten we ook dat integer handelen nauw komt en dat ieder mens daarin fout kan gaan. In dit document zijn enkele concrete afspraken genoemd die van belang zijn in het kader van integer handelen. Daarnaast wordt er ook richting gegeven als er zich desondanks toch situaties voordoen die in strijd zijn met integer handelen.

Integer handelen krijgt vorm in onze specifieke context, ons dagelijks werk en is daarmee grotendeels afhankelijk van enerzijds de cultuur en gedeelde normen en waarden in de organisatie en anderzijds de drijfveren en intenties van betrokkenen. De cultuur en gedeelde normen en waarden worden binnen de teams van de afzonderlijke scholen, het directieoverleg en bestuur regelmatig besproken. We zullen deze code (of onderdelen ervan) ook met enige regelmaat bespreken binnen de diverse geledingen.

Mei 2024

Marco Aarnoudse en Vincent Brauns,

Directeur-bestuurders SORandstad

Integriteitscode

De directeur-bestuurders Marco Aarnoudse en Vincent Brauns besluiten – gelet op verplichtende bepaling 1h van de Code Goed Bestuur PO 2021– tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

code:	De integriteitscode die door het college van bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
directeur-bestuurder:	Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
medewerkers:	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
toezichthoudend bestuur:	Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
statuten:	De statuten van de organisatie;
wet:	De Wet op het Primair Onderwijs en wet op de Expertisecentra

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur van de organisatie.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

Lid 1

De directeur-bestuurder stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt directeur-bestuurder het toezichthoudend bestuur en de GMR in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

De directeur-bestuurder 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

De directeur-bestuurder draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt (op de website) en dat de code toegankelijk is voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden buiten de organisatie.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

De directeur-bestuurder 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 Kernwaarden integriteit

Vanuit onze identiteit, christelijk onderwijs op reformatorische grondslag, willen we integer met elkaar omgaan. Binnen de stichting gelden de onderstaande kernwaarden die ook als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen van toepassing zijn.

- 1) Verbondenheid – vanuit de grondslag, onderling vertrouwen, respect en liefde;
- 2) Dienstbaarheid – bevorderen gemeenschapsgevoel, begrijpen en begrepen worden;
- 3) Verantwoordelijkheid – realiseren van gezamenlijke ambitie;
- 4) Eigenaarschap – professionele ruimte, vertrouwen en betrouwbaar zijn;
- 5) Bekwaamheid – samenwerken en ontwikkeling

Verdere inhoudelijke omschrijving van de kernwaarden is te vinden in ons Koersplan (2021-2026) 'Hart voor speciaal onderwijs'.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstremgeling

Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij de directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstremgeling is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, de directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, de directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur giften of geschenken die een waarde van minder dan €50 euro vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt geen melding gemaakt.

Lid 3

Medewerkers, de directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever.

Artikel 8 Nevenfuncties

Lid 1

Medewerkers melden bij hun leidinggevende de nevenfuncties die zij hebben. Met elkaar wordt besproken of deze strijdig zouden kunnen 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 belangenverstrengeling 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 directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur, 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 directeur-bestuurder 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 de directeur-bestuurder en/of een lid van het toezichthoudend bestuur een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Het toezichthoudend bestuur 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 de directeur-bestuurder aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de voorzieningen (zoals laptop) ter beschikking stellen:

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

De directeur-bestuurder 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 directeur-bestuurder, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met het toezichthoudend bestuur is afgesproken.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie 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.

Toelichting bij enkele artikelen

Voorwoord 1 Korinthe 13

1 Al ware het, dat ik de talen der mensen en der engelen sprak, en de liefde niet had, zo ware ik een klinkend metaal, of luidende schel geworden.

2 En al ware het dat ik de gave der profetie had, en wist al de verborgenheden en al de wetenschap; en al ware het, dat ik al het geloof had, zodat ik bergen verzette, en de liefde niet had, zo ware ik niets.

3 En al ware het, dat ik al mijn goederen tot onderhoud der armen uitdeelde, en al ware het, dat ik mijn lichaam overgaf, opdat ik verbrand zou worden, en had de liefde niet, zo zou het mij geen nuttigheid geven.

4 De liefde is lankmoedig, zij is goedertieren; de liefde is niet afgunstig; de liefde handelt niet lichtvaardiglijk, zij is niet opgeblazen;

5 Zij handelt niet ongeschiktelijk, zij zoekt zichzelf niet, zij wordt niet verbitterd, zij denkt geen kwaad;

6 Zij verblijdt zich niet in de ongerechtigheid, maar zij verblijdt zich in de waarheid;

7 Zij bedekt alle dingen, zij gelooft alle dingen, zij hoopt alle dingen, zij verdraagt alle dingen.

8 De liefde vergaat nimmermeer; maar hetzij profetieën, zij zullen te niet gedaan worden; hetzij talen, zij zullen ophouden; hetzij kennis, zij zal te niet gedaan worden.

9 Want wij kennen ten dele, en wij profeteren ten dele;

10 Doch wanneer het volmaakte zal gekomen zijn, dan zal hetgeen ten dele is, te niet gedaan worden.

11 Toen ik een kind was, sprak ik als een kind, was ik gezind als een kind, overlegde ik als een kind; maar wanneer ik een man geworden ben, zo heb ik te niet gedaan hetgeen eens kinds was.

12 Want wij zien nu door een spiegel in een duistere rede, maar alsdan zullen wij zien aangezicht tot aangezicht; nu ken ik ten dele, maar alsdan zal ik kennen, gelijk ook ik gekend ben.

13 En nu blijft geloof, hoop en liefde, deze drie; doch de meeste van deze is de liefde.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code

De directeur-bestuurder stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen stellen we de GMR en het toezichthoudend bestuur in de gelegenheid om te adviseren over de vast te stellen 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. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor de directeur-bestuurder aanleiding zijn de code aan te passen.

Indien het gedrag van leden van de directeur-bestuurder onderwerp van discussie is, ligt het in de rede dat het toezichthoudend bestuur – gelet op zijn rol als werkgever en intern toezichthouder – de toetsing uitvoert en zo nodig corrigerend optreedt.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Dit artikel gaat uit van de hoofdlijn dat giften en geschenken, die betrokkenen ontvangen uit hoofde van hun functie, overgedragen worden aan de organisatie.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

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 de directeur-bestuurder om corrigerend op te treden. Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van de directeur-bestuurder zelf of dat op een gedane melding geen actie volgt. In dat geval kan een betrokkene gebruik maken van de voor de organisatie geldende klachtenregeling.