



CHRISTELIJK BASISONDERWIJS ZWOLLE

INTEGRITEITSCODE EN GEDRAGSCODE VIVENTE

Instemming DO : 15 september 2022

Instemming GMR : 26 september 2022

Vastgesteld door CvB : 1 oktober 2022

1. Inleiding

Vivente hecht, als een onderwijsstichting die midden in de maatschappij staat, veel waarde aan integriteit. We leggen verantwoording af aan de omgeving en doen dat op een transparante wijze. Al onze leerlingen, ouders medewerkers en zakelijke relaties moeten kunnen vertrouwen op onze organisatie en iedereen die hierin een rol speelt. Wij gaan ervan uit dat iedereen zijn of haar werk naar eer en geweten en conform onze gezamenlijke gedragen integriteit verricht.

Deze integriteits- en gedragscode is verplicht en geeft handvatten en gedragsregels die houvast bieden om integer te handelen en ongewenst gedrag te voorkomen. Deze code is geen uitputtend overzicht van juridische voorschriften en spelregels, maar biedt een kader om in concrete gevallen de juiste beslissing te nemen.

Waar over "wij" wordt gesproken verstaat Vivente zowel de medewerkers als leden van het college van bestuur en de raad van toezicht. Wij, Vivente.

Bij deze gelegenheid willen wij benadrukken dat integriteit voor ons met name een gezamenlijk gedragen goed is dat gekoesterd wordt en waarbij wij gezamenlijk zorgen dat het onder ons blijft leven. Integriteit is meer dan een code en het zou overbodig moeten zijn om het in woorden te vatten. Dat wij integer zijn en handelen is voor ons namelijk vanzelfsprekend.

2. Kernwaarden integriteit

Binnen Vivente gelden de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

1. Openheid

Openheid houdt in dat wij ons openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Wij geven openheid van zaken, wij zijn transparant en wij stellen ons toegankelijk op voor anderen.

2. Betrouwbaarheid

Wij zijn eerlijk, komen onze afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover wij op grond van onze positie en functie beschikken, gebruiken wij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

3. Respect

Wij laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde en handelen vanuit vertrouwen. Wij respecteren de overtuigingen, meningen en handelswijzen van anderen voor zover die aan derden geen schade berokkenen en niet in de weg staan aan de professionele samenwerking.

4. Verbinding

‘Samen-leven gaat verder dan ik-leven’: vanuit dit vertrekpunt willen de scholen van Vivente de nieuwsgierigheid van mensen voeden en hen de schoonheid en zinvolheid van het bestaan doen ervaren. Het is deze passie voor onderwijs die ons verbindt. Vivente wil staan voor een hoge kwaliteit van de organisatie waarin we ons met elkaar verbinden, kinderen in ons onderwijs boeien én samen met alle medewerkers kennis delen en uitdelen. Dat betekent dat wij met elkaar hard werken aan een professionele werkcultuur en de professionaliteit van onze medewerkers willen

versterken. Met waarden-vol leren, leven en werken bekenen we kleur en geven we richting aan al onze activiteiten.

5. Overige waarden

De overige waarden die richting geven in ons denken en handelen zijn talentontwikkeling, ontmoeting, zingeving en ondeelbare verantwoordelijkheid die wij hebben voor onszelf, de ander, de samenleving en de aarde.

3. Handvatten voor gedragsregels

De bovengenoemde waarden vormen de basis voor onze integriteit. Die basis is zichtbaar in ons gedrag. Maar wat betekent dat concreet voor ons dagelijkse werk? Wat kan wel? En wat kan niet? De belangrijkste spelregels op het gebied van gedrag zijn vastgelegd in deze algemene integriteits- en gedragscode aan de hand van de volgende categorieën:

- Omgaan met leerlingen, ouders en elkaar.
- Omgaan met (de schijn van) belangenverstremgeling.
- Omgaan met incidenten.
-

4. Omgaan met leerlingen, ouders en elkaar

De richtlijnen zijn als volgt;

4. 1. Wij gaan respectvol met elkaar om, zonder elkaar te kwetsen of lastig te vallen.

4.2. Wij geven het goede voorbeeld. Elke medewerker van Vivente heeft een voorbeeldfunctie in het in de praktijk brengen van voorbeeldgedrag. Zowel naar collega's als naar buiten toe. Verder geldt de integriteits- en gedragscode ook in de relatie van medewerkers van Vivente met leerlingen, ketenpartners en ouders. Deze regels gelden voor alle medewerkers van Vivente, inclusief de ingehuurde medewerkers.

4. 3. Iedere vorm van hinder, discriminatie of pesten – al dan niet met opzet, direct of indirect, fysiek of verbaal – wordt gezien als ongewenst of ongepast gedrag. Ongewenst gedrag door medewerkers, leerlingen, ouders, leveranciers of andere relaties wordt niet getolereerd.

Ongewenst gedrag is een breed begrip en staat onder andere voor gedrag waarin er sprake is van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld.

- Bij seksuele intimidatie gaat het om elke seksueel getinte vorm van aandacht (tussen personeelsleden onderling, tussen personeelsleden en kinderen of tussen kinderen onderling)
- Bij agressie en geweld wordt iemand psychisch of fysiek lastiggevallen, bedreigd, aangevallen op de werkplek of via correspondentie (zoals e-mail) en/of ongewenst benaderd bij de uitoefening van werkzaamheden.
- Ongewenst gedrag kan ook voorkomen in een minder expliciete vorm waarbij machts(sgevoel) aan de orde is, zoals negeren, intimideren of andere vormen van psychische druk uitoefenen. Intimidatie of pesten kan betrekking hebben op onderwerpen als levensovertuiging, godsdienst, etnische afkomst, psychische of lichamelijke handicaps of seksuele geaardheid.

4. 4. Wij spreken elkaar aan op ongewenst of ongepast gedrag. Praten met elkaar in plaats van over elkaar. Wellicht realiseert iemand zich niet welk effect grensoverschrijdend gedrag kan hebben bij de ander en welke schade wordt aangericht. Erover praten met de desbetreffende persoon is vaak een

goed middel om tot een oplossing te komen. Dat klinkt eenvoudig, maar soms verbetert de situatie niet nadat je iemand kenbaar hebt gemaakt wat je van diens gedrag vindt. Soms is er ook een reden waardoor aanspreken heel erg moeilijk is of zelfs onmogelijk wordt. Dergelijke problemen zullen dan in principe met de eigen leidinggevende besproken worden om samen te kijken naar een oplossing. Ook kan ervoor gekozen worden om contact op te nemen met de HR-adviseurs of de in- of externe vertrouwenspersoon.

5. Voorkomen van (de schijn van) belangenverstremgeling

5.1. Wij bevoordelen geen familie, vrienden of andere relaties. Onze onderwijsdiensten worden verleend alleen op zakelijke gronden. Wij zijn transparant in onze manier van werken en vermijden elke schijn van bevoordeling. Een zakelijke aangelegenheid waarbij familie, vrienden, of andere relaties betrokken zijn, wordt bij de leidinggevende gemeld. Hij/zij bepaalt hoe met deze aangelegenheid wordt omgegaan en wie de eventuele contacten (of contracten) overneemt.

5. 2. Familiebanden en vriendschappelijke relaties zijn binnen Vivente geen belemmering, tenzij problemen kunnen ontstaan bij de invulling van functies binnen een team.

Als medewerkers van Vivente:

- a. melden wij bij het college van bestuur onze financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt;
- b. voorkomen wij – 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 andere organisaties, instellingen en bedrijven;
- c. onthouden wij ons 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.

5.3. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht 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.

6. Annemen giften en geschenken

6.1. De geschenken en giften die wij uit hoofde van onze functie ontvangen, worden gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.

6.2. Wij mogen alle individuele giften en geschenken met een waarde tot € 50 accepteren en behouden. Van de ontvangst van een individueel gift of geschenk wordt melding gemaakt bij de directeur (met betrekking tot medewerkers van scholen) of bij bestuurder (met betrekking tot directeuren en medewerkers van stafbureau).

6.3. Geld en geschenken met een waarde van meer dan € 50 accepteren wij niet. Wij melden deze wel bij de leidinggevende. Dit vanwege de communicatie naar de gever. De groeps geschenken vallen niet onder deze bepaling.

6.4. Wij weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelings situatie met de gever.

7. Nevenfuncties

7.1. Voor het verrichten van nevenfuncties, zowel betaald als onbetaald, gelden de richtlijnen uit de CAO primair Onderwijs (artikel 11.3). Het verrichten van nevenfuncties is in principe toegestaan, tenzij sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een nadelige invloed op het functioneren binnen Vivente.

7.2. Indien wij vermoeden dat de uitoefening van een nevenfunctie strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie, dan melden wij dat aan onze leidinggevende.

7.3. Het hierboven bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht, 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.

8. Reizen, excursies en evenementen

8.1. 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.

8.2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het college van bestuur 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.

8.3. In het geval een lid van het college van bestuur of een lid van de raad van toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De raad van toezicht beslist over het verzoek.

9. Gebruik van voorzieningen van de stichting

9.1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het college van bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst de volgende voorzieningen ter beschikking stellen:

- a. een mobiele telefoon (of een vergoeding daarvoor);
- b. een laptop;
- c. indien aantoonbaar noodzakelijk voor de vervulling van de functie – andere nodige faciliteiten.

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

9.3. Het college van bestuur 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.

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

10. Omgaan met incidenten

10.1. Incidenten die betrekking hebben op de omgang met elkaar of belangverstremming kunnen intern gemeld worden bij de leidinggevende, de HR-medewerkers of bij de bestuurder. Ook kan ervoor gekozen worden om contact op te nemen met de interne vertrouwenspersoon op schoolniveau of externe vertrouwenspersoon (2022 is dat de heer Grit, h.grit@viaa.nl). Hij kan de drempel voor het aankaarten van problemen verlagen, kan moreel ondersteunen, bemiddelen, en/of de weg wijzen naar de klachtencommissie en/of instanties die de klacht in behandeling kunnen nemen.

10.2. Voor het melden van incidenten die betrekking hebben op het **vermoeden van een misstand** van onderstaande aard is de klokkenluidersregeling van toepassing.

10.3. het vermoeden van een misstand is het vermoeden van een werknemer, dat binnen Vivente of bij een andere organisatie, indien hij\zij door zij\haar werkzaamheden met de organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand, voor zover:

- a. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
- b. het maatschappelijke belang in het geding is bij de schending van een wettelijk voorschrift, een gevaar voor volksgezondheid, een gevaar voor de veiligheid van personen, een gevaar voor de aantasting van het milieu, een gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten; een schending van binnen Vivente geldende gedragsregels, bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

10.4. Indien sprake is van het vermoeden zoals genoemd in artikel 10.2., dan dient deze in ieder geval te worden gemeld indien het vermoeden verband houdt met:

- a. een (dreigend) strafbaar feit;
- b. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
- c. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
- d. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
- e. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- f. een (dreigende) verspilling van maatschappelijk geld.

11. Slotbepalingen

Integer handelen kan in iedere situatie verschillen en onze keuzes kunnen daarin ook anders zijn; we passen maatwerk toe als de situatie daar om vraagt. Het is daarom van belang dat wij steeds weer met elkaar in gesprek blijven, elkaar aanspreken, scherp blijven en stilstaan bij voorbeeldgedrag. In verschillende teams, werkoverleggen en interne communicatie geven wij hier aandacht aan.

In algemene zin geldt 'Bij twijfel niet inhalen' en 'Ga met elkaar in gesprek'. Als het nodig is, betrekken we onze leidinggevende in het gesprek. Niet-integer gedrag kan leiden tot maatregelen. Er is geen uitputtende lijst te geven van welke gevolgen bij welke overtreding van toepassing zijn. Het bevoegd gezag kan op basis van de aard en de ernst van de overtreding tot verschillende maatregelen overgaan.