

Kwaliteitskaart Wijs! – ALG - Integriteitscode

Kaart	Kwaliteitskaart Wijs! – ALG – Integriteitscode
Eigenaar	CvB
Versie	Oktober 2024 Evaluëren: 2025

Artikel 1: Begripsbepalingen

Code: De integriteitscode die door het College van Bestuur voor de organisatie is vastgesteld;

College van Bestuur: Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent. In deze code ook wel: CvB;

Medewerkers: De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;

Raad van Toezicht: Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent. In deze code ook wel RvT. De Raad van Toezicht bestaat uit meerdere leden. Als in deze code wordt gesproken over ‘Melden bij leidinggevende’ betekent dit voor de Raad van Toezicht dat leden ‘Melden bij alle andere leden van de Raad van Toezicht’;

Statuten: De statuten van de organisatie;

Leidinggevende: Voor medewerkers op school is de leidinggevende de directeur. Voor medewerkers bij het stafbureau is de leidinggevende het College van Bestuur. Voor het College van Bestuur is de leidinggevende de Raad van Toezicht;

Wet: 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 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 en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.

Lid 2

Het College van Bestuur 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 College van Bestuur 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. Dit houdt in dat de code op de website van Wijs! zal worden geplaatst en intern zichtbaar wordt gemaakt middels het daarvoor gebruikte systeem. Bij de invoering van de code zal deze op het intranet geplaatst worden, zodat alle medewerkers de code actief te zien krijgen.

Artikel 4: Uitleg en toepassing code

Het College van Bestuur neemt een beslissing in situaties waarin onduidelijkheid is, bijvoorbeeld wanneer de code geen oplossing biedt of de code onduidelijk is en tot verschillende interpretaties leidt. Wanneer het gaat over een situatie omtrent het College van Bestuur, wordt deze beslissing gemaakt door de Raad van Toezicht. Indien het om een lid van de Raad van Toezicht gaat, wordt de beslissing gemaakt door de Raad van Toezicht, waarbij degene over wie de melding is gemaakt, geen inspraak heeft.



Artikel 5: Waarden

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

Basiswaarde 'Oprecht'

De toelichting m.b.t. de basiswaarde 'Oprecht' zoals beschreven in het strategisch beleidsplan 2023-2027 van Wijs!:

“Wij zijn oprecht met kinderen en hun ouders. Wij zijn oprecht naar elkaar. Wij zijn oprecht naar onze omgeving. Dit betekent dat wij eerlijk en transparant zijn en vanuit oprechte bedoelingen met elkaar communiceren en werken. We menen wat we zeggen. We menen wat we schrijven. Er zijn geen andere bedoelingen dan die bedoelingen die we uitspreken of kenbaar maken. Deze basiswaarde komt tot uitdrukking in onze andere kernwaarden.”

Onderliggende kernwaarden zijn: Verbondenheid, Koersvast, Duurzaamheid, Kwaliteit, Authenticiteit, Vertrouwen. De toelichting is opgenomen in het strategisch beleidsplan 2023-2027 van Wijs!.

Artikel 6: Voorkomen belangenverstremgeling

Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij hun leidinggevende hun nevenfuncties, 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 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. Deze informatie (lid 1a) wordt voor hen opgenomen in het jaarverslag van de stichting.

Artikel 7: Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften met een waarde hoger dan €50,- (vijftig euro) die medewerkers, de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht uit hoofde van hun functie aangeboden krijgen, worden gemeld bij de leidinggevende. Er wordt afgestemd met de leidinggevende of het geschenk/de gift aangenomen kan worden. Indien daartoe wordt besloten, blijft het geschenk/de gift (indien mogelijk) eigendom van de organisatie. Deze geschenken en giften worden, als ze aangenomen worden, geregistreerd.

Lid 2

Geschenken giften met een waarde lager dan €50,- (vijftig euro) die medewerkers, de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht uit hoofde van hun functie aangeboden krijgen, kunnen aangenomen worden en hoeven niet geregistreerd te worden.

Lid 3

Medewerkers, de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht weigeren altijd een gift of geschenk in het geval er sprake is van een overleg- of onderhandelingssituatie met de gever.

Artikel 8: Nevenfuncties

Lid 1

Medewerkers melden schriftelijk bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties, waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie. Bij onderwijsgerelateerde nevenfuncties wordt door de leidinggevende afgestemd met Staffunctionaris HRM, zodat er binnen de stichting zicht is en daarnaast gelijkheid tussen de scholen



van Wijs! gewaarborgd wordt.

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 belangenverstremming 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 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.

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 de leidinggevende 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 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.

Artikel 10: Gebruik van voorzieningen van Wijs!

Lid 1

Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het College van Bestuur aan medewerkers op basis van een gebruikersovereenkomst een device 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 gebruikersovereenkomst.

Lid 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 Integriteitscode.

Lid 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.

Artikel 11: Melden (vermoeden) van misstanden

Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden - anders dan de externe vertrouwenspersoon - 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: Integriteitscommissie

Lid 1

Medewerkers kunnen bij een vermoeden van een met de code strijdige handeling melden bij de leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon. Indien de melding wordt gedaan bij de leidinggevende zal de leidinggevende daar altijd melding van maken bij de externe vertrouwenspersoon. De gegevens van de externe vertrouwenspersoon zijn te vinden in de klachtenregeling (te vinden op www.wijs-utrecht.nl).

Lid 2

Indien de melding volgens de externe vertrouwenspersoon aanleiding geeft voor verder onderzoek, zal door de externe vertrouwenspersoon een integriteitscommissie worden samengesteld van in totaal (inclusief hem/haar zelf) drie leden. De externe vertrouwenspersoon is voorzitter van de integriteitscommissie. De andere twee leden worden door de externe vertrouwenspersoon gekozen, waarvan één lid in ieder geval een lid van de GMR is. De leden hebben in ieder geval geen relatie tot de persoon waarover de melding is gedaan. De voorzitter van de integriteitscommissie stemt voorafgaand aan het uitnodigen van de andere twee leden met het CvB af over wie uitgenodigd wordt voor deelname aan de integriteitscommissie. De commissie wordt binnen 2 weken na ontvangst van de melding samengesteld. De leden van de integriteitscommissie hebben geheimhoudingsplicht.

Lid 3

De integriteitscommissie zal binnen 4 weken na ontvangst van de melding hoor en wederhoor toepassen. Dit betekent dat ze in gesprek gaan met de leidinggevende (en/of melder, afhankelijk van de situatie) en de medewerker waarover de melding gaat.

Lid 4

De integriteitscommissie vormt op basis van de gesprekken zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel en de uitgangspunten in deze code een advies over de melding zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel. Dit advies wordt binnen 6 weken na ontvangst van de melding schriftelijk gedeeld met (indien gepast) de melder, maar altijd met de leidinggevende en het College van Bestuur. Als het gaat om het College van Bestuur, wordt het advies gericht aan (indien gepast) de melder en altijd met de Raad van Toezicht (RVT).

Lid 5

De leidinggevende beslist in overleg met het CvB welk vervolg aan het advies van de integriteitscommissie gegeven wordt. De leidinggevende en/of CvB bespreekt eventuele vervolgstappen met de medewerker waarover de melding gaat. De integriteitscommissie en de melder ontvangen hier mogelijk een terugkoppeling van, dit hangt af van de situatie.

