



Integriteitscode Scholengroep Veluwezoom

Vastgesteld, december 2025

Hannelore Bruggeman, vz. College van Bestuur

Inleiding

Op basis van landelijke integriteitscode is deze code ontwikkeld door de PO-raad. Als Scholengroep nemen wij deze code over nadat deze is besproken met schoolleiders en de GMR. De Raad van Toezicht is geïnformeerd, aan hen is het model aangereikt. Naar aanleiding van gesprekken in de GMR, het team van schoolleiders en de toetsing met onze Gedragscode is deze integriteitscode aangepast aan de mores van de Scholengroep. De code is belangrijk, een periodiek gesprek over integriteit nog waardevoller. We zetten het elke twee jaar op de agenda, i.p.v. de voorgestelde vier jaren. Zodoende blijven we reflecteren en toetsen op onze werkwijze.

In de Governance code *Funderend Onderwijs* is aangegeven dat het bestuur voor de organisatie een integriteitscode publiceert (lidmaatschapsvoorwaarde 9) en periodiek het gesprek in de organisatie voert over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen. Deze code past bij onze organisatie waarin bestuur en intern toezicht zijn gescheiden door middel van het zogenaamde Raad van Toezichtmodel.

In verschillende artikelen wordt gesproken over de MR c.q. GMR. Gezien het feit dat de Scholengroep uit 10 scholen bestaat is het aan het bestuur, op grond van art. 11 lid 1 sub f WMS, een integriteitscode vast te stellen of te wijzigen. Een besluit waarop de (G)MR adviesrecht heeft.

Integer handelen krijgt vorm in een specifieke context en is daarmee grotendeels afhankelijk van enerzijds de cultuur en gedeelde normen in de organisatie en anderzijds de drijfveren en intenties van betrokkenen. Het is daarom aan te raden om de integriteitscode en de onderliggende principes regelmatig te bespreken in de organisatie.

Een keer per jaar wordt de integriteitscode besproken in directeurenberaad, Raad van Toezicht en schoolteams.

In geval van vermoeden van seksueel misbruik verwijzen wij nadrukkelijk naar de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling waar de stappen beschreven worden die in deze kwestie moeten worden doorlopen.

Integriteitscode

Het college van bestuur (CvB) van Stichting Scholengroep Veluwezoom

besluit – gelet op lidmaatschapsvoorwaarde 9 van de Governance code Funderend Onderwijs 2025 – tot vaststelling van de onderstaande integriteitscode.

Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>code:</i>	De integriteitscode die door het CvB voor de organisatie is vastgesteld;
<i>CvB</i>	Het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
<i>Medewerkers:</i>	De personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
<i>Raad van toezicht:</i>	Het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
<i>statuten:</i>	De statuten van de organisatie;
<i>wet:</i>	De Wet op het Primair Onderwijs ¹

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het college van bestuur en de raad van toezicht van de organisatie.

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 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 twee 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.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

Het college van bestuur 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

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

1. Openheid

Openheid houdt in dat de medewerkers en de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht zich openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

2. Betrouwbaarheid

Medewerkers en leden van het college van bestuur en de raad van toezicht zijn eerlijk, komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

3. Respect

Medewerkers, leden van het college van bestuur en de raad van toezicht laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Lid 1

Medewerkers van de organisatie:

- a. melden bij het college van bestuur 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 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 belangenverstrengeling is geregeld in de wet, de Governance code, de statuten en reglementen van de organisatie.

Lid 3

Het bestuur en het intern toezicht voeren minimaal één keer per jaar het gesprek over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling, en rapporteren de resultaten van dit gesprek in het jaarverslag

Lid 4

Er mogen geen zakelijke transacties plaatsvinden tussen de onderwijsorganisatie en bedrijven waarin bestuurders of toezichthouders van deze onderwijsorganisatie zakelijke of (in)directe persoonlijke banden of belangen hebben. Onder zakelijke transacties wordt in ieder geval verstaan het sluiten van een contract of het verstrekken van een opdracht.*

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

Lid 1

Geschenken en giften die medewerkers, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht uit hoofde van hun functie ontvangen, worden bij de leidinggevers gemeld en geregistreerd. Deze zijn eigendom van de organisatie.

Lid 2

In afwijking van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel mogen medewerkers, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad giften of geschenken die een waarde van minder dan € 50 vertegenwoordigen, behouden. Van de ontvangst van een dergelijke gift of geschenk wordt melding gemaakt bij de direct leidinggevende. *Het is niet toegestaan geld, goederen of diensten te accepteren van ouders/derden. Het aangeboden krijgen van dergelijke giften moet onmiddellijk gemeld worden bij de leidinggevende. Uitzondering hierop is een kleine blijk van waardering zoals een verjaardagspresentje of een afscheidscadeautje.*

Lid 3

Medewerkers, de leden van het college van bestuur en de leden van de raad 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 (is conform gedragscode SVZ)

Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan 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 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 Governance code, 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 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.

De medewerker vraagt hiertoe toestemming aan de leidinggevende. De leidinggevende beoordeelt de inhoudelijke doelmatigheid van de opleiding en toetst eventuele belangenverstrengeling. Leidinggevende informeert vooraf het College van bestuur

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 de stichting

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 bruikleenovereenkomst, voorzieningen ter beschikking stellen, zoals:

- a. een mobiele telefoon;
- b. een laptop;

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

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

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 buiten de organisatie. In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling en/of klokkenluidersregeling. Vertrouwenspersoon en/of leidinggevende zijn in principe het eerste aanspreekpunt. Bij vermoeden van misstanden die betrekking hebben op CvB is dat de Raad van Toezicht.

Bij signalen en/of vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling geldt de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, waar de te nemen stappen in staan beschreven.

Elke medewerker is ook wettelijk verplicht om bij een vermoeden van seksueel misbruik en seksuele intimidatie door een medewerker jegens een minderjarige leerling dit direct te melden bij het bevoegd gezag. Hiervoor geldt de Meld- Overleg- en Aangifteplicht (MOA), waarin de procesgang is beschreven.

Bij vermoeden van misstanden kan de raad van toezicht of de bestuurder een incidentele Commissie Integriteit inrichten.

Artikel 12 Integriteitscommissie (incidenteel ingericht)

Lid 1

Medewerkers kunnen bij de integriteitscommissie, bedoeld in het tweede lid van dit artikel, een vermoeden van een met de code strijdige handeling melden.

Lid 2

De integriteitscommissie bestaat uit drie leden, waaronder een voorzitter die geen deel uitmaakt van het college van bestuur en niet werkzaam is voor of bij het college van bestuur.

Lid 3

De integriteitscommissie vormt zich een oordeel over de melding zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel en deelt dit oordeel schriftelijk mee aan de melder en het college van bestuur. Indien de melding betrekking heeft op het college van bestuur wordt dit oordeel aan de Raad van Toezicht verstrekt.

Lid 4

Het college van bestuur stelt ten behoeve van de integriteitscommissie een reglement vast, waarin in ieder geval de samenstelling en werkwijze van de integriteitscommissie nader geregeld worden.

Toelichting bij enkele artikelen

Artikel 3 Vaststelling en wijziging van de code

Het college van bestuur stelt de code vast. Gelet op het uitgangspunt dat de code van toepassing is op alle betrokkenen ligt het in de rede zowel de MR c.q. GMR als de raad van toezicht in de gelegenheid te stellen te adviseren over de vast te stellen integriteitscode.

Het is mogelijk dat de bestaande statuten en reglementen van de organisatie al voorzien in verdergaande bevoegdheden voor de raad van toezicht en de MR c.q. GMR ten aanzien van het vaststellen van de integriteitscode. Als dat zo is dan moet artikel 3 hierop worden aangepast.

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. Dit artikel legt de verantwoordelijkheid om het gedrag te toetsen aan de code primair bij het college van bestuur. Komen in de praktijk bepaalde interpretatievragen regelmatig aan de orde dan kan dat voor het college van bestuur aanleiding zijn de code aan te passen.

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

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

Dit artikel bevat een opsomming en omschrijving van enkele mogelijke kernwaarden die het begrip integriteit nadere invulling geven. De lijst in artikel 5 kan desgewenst uitgebreid worden op basis van de eigen missie, identiteit en kernwaarden van de organisatie. Te denken valt aan waarden als dienstbaarheid aan de maatschappelijke opdracht, inclusie, professionaliteit, duurzaamheid of verantwoordelijkheid.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstrengeling

Dit artikel geeft richtlijnen voor het voorkómen van (de schijn van) belangenverstrengeling. Lid 3 en 4 gelden als lidmaatschapsvoorwaarden van de PO-Raad.

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. In afwijking van deze lijn kan worden besloten dat betrokkenen kleine giften of geschenken wel zelf mogen houden. Het is transparant om daarvoor een grensbedrag te bepalen en dit bedrag in de code vast te leggen.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen van de stichting

In het eerste lid van dit artikel zijn enkele voorzieningen genoemd die aan medewerkers ter gebruik verstrekt kunnen worden. Afhankelijk van de eigen situatie en gebruiken kan dit lijstje gewijzigd of aangevuld worden. Het verdient aanbeveling om per voorziening een gebruiksovereenkomst af te sluiten en daarin concrete afspraken over het gebruik vast te leggen. Dat bevordert de transparantie.

Artikel 11 Melden (vermoeden) van misstanden

Ervaart een medewerker een situatie binnen de organisatie als ongewenst of als een misstand dan moeten er mogelijkheden zijn om dit intern aan de orde te stellen. Het is niet wenselijk dat een medewerker direct naar buiten treedt als sprake is van een klacht of een vermoeden van misstand. Afhankelijk van de aard en zwaarte van de klacht of misstand kan de betrokkene gebruik maken van de klachtenregeling of klokkenluidersregeling van de organisatie.

Artikel 12

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 het college van bestuur om corrigerend op te treden.

Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van het college van bestuur 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. De melding zal door de RVT behandeld worden. Zij kan echter ook overwegen om ten behoeve van de afwikkeling van klachten over de schending van de integriteitscode een eigen commissie in te stellen. In dat geval kan artikel 12 aan de integriteitscode worden toegevoegd.