



Integriteitscode

Vastgesteld	Bestuur	07-10-2021
	RvT	28-09-2021

1. Inleiding.

SPOG staat voor kwalitatief goed onderwijs in Berg en Dal.

SPOG stelt zijn scholen in staat om talenten van kinderen maximaal tot ontplooiing te brengen, waardoor ze in een veranderende maatschappij kunnen functioneren als een zelfstandig, flexibel, creatief, harmonieus en gelukkig persoon. We zijn nieuwsgierig en onderzoekend en stimuleren deze houding ook bij onze leerlingen.

We werken vanuit onze kernwaarden, die zichtbaar zijn in het gedrag van ons personeel en in ons koersplan een fundament vormen waarop goed onderwijs is gebouwd:

- lef
- verantwoordelijkheid
- vertrouwen
- passie

Naast onze kernwaarden staan er vier beroepswaarden centraal:

- meesterschap
- vernieuwend
- verrijkend
- enthousiast

Binnen SPOG worden onze waarden per school en in de samenwerking tussen de scholen uitgedragen en nageleefd door alle medewerkers.

SPOG is gericht op een rechtvaardige samenleving en wil bijdragen aan de leefbaarheid van de maatschappij door een betrouwbare partner te zijn voor alle relaties.

Tevens is SPOG een lerende organisatie. SPOG vindt dat een professionele communicatie tussen alle betrokkenen de kwaliteit in de scholen waarborgt. In een lerende organisatie worden in toenemende mate de voorwaarden gecreëerd waaronder medewerkers werkervaringen delen, zich professionaliseren, zich spiegelen aan elkaar en elkaar met respect bejegenen waardoor een veilig klimaat ontstaat.

De medewerkers van SPOG doen hun werk niet alleen meer en meer in wisselwerking met elkaar, maar ook met collega's van andere scholen binnen en buiten SPOG en de maatschappelijke omgeving.

Het is dan ook van groot belang dat alle relaties en onze stakeholders vertrouwen kunnen hebben in SPOG als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van SPOG bepalen. Dat is de reden om aantal zaken vast te leggen in een integriteitscode.

We vragen van **iedereen die optreedt namens of ten behoeve van SPOG** deze integriteitscode te respecteren en er naar te handelen.

De code geldt niet alleen voor medewerkers als leerkrachten, directies, ondersteunende medewerkers en medewerkers van het bureau, College van Bestuur en Raad van Toezicht, maar ook voor een bredere kring: stagiaires, overblijfskrachten, bedrijven en instanties die werken in opdracht van SPOG of die geacht kunnen worden namens SPOG op te treden en in het bijzonder in hun relatie tot aanbieders van diensten en producten.

Waar in dit document wordt gesproken over 'de medewerker', wordt dus tevens bedoeld de representant van SPOG voor zover onderdeel uitmakend van de genoemde bredere kring.

In deze integriteitscode willen wij een aantal belangen veilig stellen:

- het belang van onze scholen
- het belang van onze medewerkers, ouders en kinderen
- het belang van SPOG
- het belang van de samenleving.

Op sommige punten formuleren wij de code in de vorm van concrete regels; op veel andere punten in de vorm van algemene gedragslijnen. Hiervoor is bewust gekozen. De code heeft als doel dat medewerkers/representanten hun handelen binnen de specifieke context goed interpreteren, beoordelen en afwegen. Niet om deze verantwoordelijkheid van hen over te nemen. Deze integriteitscode is een openbaar document en o.a. in te zien op de website van SPOG, www.spog.nl

Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn en deze code is leidend voor ons in ons handelen. Medewerkers van SPOG worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus aan welke afspraken en gedragsregels wij hen zullen houden.

Tenslotte,

Deze integriteitscode is niet bedoeld als een opsomming van regels en sancties. We hopen vooral een proces op gang te brengen van bewustwording en dialoog.

- 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?
- Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer overkomen?

Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen. In het navolgende passeert een aantal thema's, die van belang zijn wanneer we het hebben over gedrag en integriteit, de revue. Diverse thema's zijn reeds in de statuten, diverse reglementen, gedragscodes, algemene voorwaarden en overeenkomsten uitgewerkt. Deze documenten prevaleren boven de inhoud van deze integriteitscode.

Deze code is tevens vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen SPOG (zoals bedoeld in artikel 11.2 lid 2 van de CAO PO 2019-2020 ev.)

2. Integriteitscode SPOG.

2.1. Algemeen

Wij gaan er vanuit dat medewerkers van SPOG integer handelen. Binnen SPOG handelen onze medewerkers transparant. Wij zijn op ons handelen aanspreekbaar en kunnen uitleggen wat we doen. Dat betekent ook dat wij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat we situaties vermijden waarin de schijn zich tegen ons, de school of tegen SPOG zou kunnen keren. We doen zaken met elkaar en 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.

2.2. De omgang met onze partners/relaties/collega's

- SPOG wil een betrouwbare, maatschappelijk betrokken, relatiegerichte en professionele partner zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze partners/relaties.
- Partners/relaties worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen geschreven, verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over onze partners en relaties. Sociale media zijn in de hedendaagse samenleving niet meer weg te denken en stellen nieuwe eisen aan zorgvuldig communiceren. In het gebruik van deze media geldt voorgaande eveneens.

- We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie van partners en relaties, waarbij collega's interne partners zijn. De privacy van partners en relaties wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.

2.3. Scheiding werk en privé

SPOG stelt veel belang in een imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partners/relaties zuiver te houden, gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

- We willen de opdrachtgeverrol niet vermengen met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee ook SPOG zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van SPOG wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van SPOG en een leverancier van SPOG, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker van SPOG stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte.
- De opdrachtverlening door SPOG aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, geformaliseerd in het aanbestedingsbeleid. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van SPOG medewerkers werkzaam zijn in invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn/worden en de belangenbehartiging over te laten/dragen aan hun collega.
- 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 SPOG.
- Het is niet geoorloofd dat medewerkers voor zichzelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang regelen, waar het de dienstverlening van of namens SPOG of haar scholen betreft.

2.4. Nevenfuncties

- De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een betaalde nevenfunctie.
- Als de in het vorige lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van SPOG, zijn zij niet toegestaan.
- Onbetaalde nevenfuncties, waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van SPOG, worden ook gemeld door de werknemer. Ook hiervoor geldt dat deze mogelijk niet zijn toegestaan indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van SPOG.

2.5. Sponsoring

- SPOG sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van SPOG. Dat geldt ook voor de afzonderlijke scholen. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.
- Er vindt geen sponsoring op de scholen plaats zonder dat met de sponsorende partij is afgesproken dat daar geen wederprestaties vanuit de school tegenover staan.

2.6. Relatiegeschenken

- SPOG wil voorkomen dat relatiegeschenken – kunnen – worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijv. het niet volledig uitonderhandelen van een prijs.
- Het is geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn ontvangt, wanneer dit een uitdrukking van waardering is.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn, maximaal 50 euro, en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- Het is niet gewenst dat geschenken of uitnodigingen op het privéadres van medewerkers worden aangeboden. SPOG gaat ervan uit dat de externe relaties zich aan deze regel houden. Geschenken die desondanks op een privéadres worden aangeboden zullen, ongeacht hun waarde, op de werklocatie worden afgegeven. De directie van de instelling, school bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan. SPOG zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen.

2.7. Uitnodigingen van derden

Alle uitnodigingen van commerciële relaties voor etentjes, seminars, excursies en evenementen e.d. – of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten - worden gemeld aan de leidinggevende. Met de betreffende medewerker wordt een inhoudelijke afweging gemaakt. Hierbij wordt aandacht besteed aan de kansen en bedreigingen die het aannemen van die uitnodiging met zich mee kan brengen. Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact.

Wanneer er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor SPOG kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging kan worden opgevat als een weder prestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod afgewezen wordt.

3. Tenslotte

Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid.

Mocht u van mening zijn dat er niet conform deze code gehandeld is, dan kunt u zich wenden tot de directeur van de school of kunt u dit melden bij het College van Bestuur van SPOG via info@SPOG.nl

Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van het college van bestuur om corrigerend op te treden. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen wij stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers, het volgen van de wet, of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of leverancier

U kunt zich natuurlijk ook wenden tot de onafhankelijke vertrouwenspersoon, Stephanie Vermeulen: sam.vermeulen@kpcmail.nl tel 0623391615.

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.