

PLEYSIER  
COLLEGE



ONDERWIJS VOOR SPECIALE LEERLINGEN

## **Integriteitscode**

Versie: 0.1  
Datum: 1 juli 2019

## Inhoud

|   |   |
|---|---|
| Inleiding.....                                      | 2 |
| Missie.....   | 2 |
| Duiding belang Integriteitscode .....               | 2 |
| Tenslotte .....                                     | 3 |
| Integriteitscode .....                              | 4 |
| Algemeen .....                                      | 4 |
| De omgang met onze partners/klanten/collega's ..... | 4 |
| Scheiding werk en privé.....                        | 4 |
| Relatiegeschenken.....                              | 6 |
| Uitnodigingen van derden .....                      | 6 |
| Strijdig handelen.....                              | 7 |

## Inleiding

Voor u ligt de integriteitscode van de stichting J.C. Pleysierschool (werknaam Pleysier College). Wij verzorgen Voortgezet Speciaal Onderwijs (vsq cluster vier) aan leerlingen van 12 tot en met 20 jaar in de regio Haaglanden. Onze leerlingen hebben een gedragsstoornis en/of psychiatrische problematiek en dagen ons elke dag uit het beste uit onszelf te halen.

## Missie

**Wij begeleiden jongeren in hun ontplooiing tot zelfbewuste, zelfredzame en verantwoordelijke volwassenen die zich blijven ontwikkelen. Met vertrouwen in zichzelf, anderen en de toekomst vinden zij een bij hen passende plaats in de maatschappij.**

## Duiding belang Integriteitscode

De medewerkers: hieronder verstaan wij alle medewerkers in vast, tijdelijke dienst of werkzaam via inhuur, van Pleysier College doen hun werk in samenwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze ouders, onze stakeholders en andere externe relaties vertrouwen kunnen hebben in Pleysier College als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van Pleysier College bepalen. Dat is de reden om een aantal zaken vast te leggen in een integriteitscode.

Deze integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Pleysier College. Dus niet alleen voor medewerkers, directieleden, de directeur/bestuurder en Raad

van Toezicht, maar ook voor een bredere kring: bedrijven en instanties die werken in opdracht van Pleysier College.

Waar in dit document wordt gesproken van "de medewerker", wordt dus tevens bedoeld de "representant" van Pleysier College voor zover de betreffende passage, gezien de contractuele verhouding, van toepassing is op genoemde bredere kring.

In deze integriteitscode willen wij een aantal belangen veilig stellen:

- het belang van onze scholen
- het belang van onze medewerkers
- het belang van Pleysier College
- 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. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn. Ouders, leerlingen, buurtbewoners, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op de website van Pleysier College, [www.PleysierCollege.nl](http://www.PleysierCollege.nl). Zij 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 in de eerste plaats bedoeld als een opsomming van regels en met 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 vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen Pleysier College zoals bedoeld in de ten aanzien van integriteit in de cao PO opgenomen artikelen.

# Integriteitscode

## Algemeen

De medewerkers van Pleysier College worden geacht elke gedraging, die afbreuk doet aan hun integriteit, achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitscode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en dat ze situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen Pleysier College zou kunnen keren.

We doen zaken 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.

Deze code is met name van toepassing op alle medewerkers en andere partijen die namens Pleysier College optreden of die geacht kunnen worden namens Pleysier College op te treden en in het bijzonder in hun relatie tot aanbieders van diensten en producten.

## De omgang met onze partners/klanten/collega's

Pleysier College wil samenwerkend, maatschappelijk betrokken, klantgericht, vernieuwend en professioneel zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze partners/klanten.

Alle betrokkenen (ouders, stakeholders en externe relaties) worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over hen.

We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie. De privacy van een ieder wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.

## Scheiding werk en privé

Pleysier College stelt veel belang in een imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

### Zaken doen met leveranciers

- We willen de opdrachtgeverrol niet vermengen met de klantrol. Dit betekent in beginsel dat medewerkers, die contact hebben met leveranciers, privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee ook Pleysier College zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Dit betreft medewerkers die budgetverantwoordelijkheid, tekenbevoegd zijn tot aangaan van contracten en opdrachtverlening, en medewerkers aan wie deze zaken gedelegeerd zijn.
- Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van Pleysier College wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch

afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van Pleysier College en een leverancier van Pleysier College, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker van Pleysier College stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte.

- De opdrachtverlening door Pleysier College aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, geformaliseerd in het inkoopbeleid. In het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van Pleysier College 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 Pleysier College.
- 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 Pleysier College of haar scholen betreft.

#### Nevenfuncties

- De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een betaalde nevenfunctie. Als de bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Pleysier College, zijn zij niet toegestaan.
- Onbezoldigde nevenfuncties worden door de werknemer niet langer bekleed indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Pleysier College.

#### Relaties tussen medewerkers

- Medewerkers werkzaam bij Pleysier College die in een (affectieve en/of familie) relatie staan tot een andere medewerker dragen er zorg voor dat bij de uitoefening van hun functie de essentiële normen van professionaliteit en onpartijdigheid niet geschaad worden.
- Om te voorkomen dat een (affectieve en/of familie) relatie een negatieve invloed heeft op het werk en het werkklimaat, wordt van de betrokkenen verwacht dat zij zo spoedig mogelijk een leidinggevende (of, als één van de betrokkenen leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende) van één van hen informeren. De melding zal met de grootst mogelijke discretie worden behandeld.
- Als de in het vorige bullit bedoelde relatie naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd is met de belangen van Pleysier College, wordt geprobeerd om in overleg met betrokkenen afspraken te maken en uit te voeren die ertoe leiden dat er geen directe werkverhouding meer bestaat tussen medewerkers die tevens een (familie- en/of affectieve) relatie met elkaar onderhouden.
- Komen partijen er in overleg niet uit, dan neemt het bestuur van de stichting rechtspositionele maatregelen die ertoe leiden dat niet langer een directe werkverhouding bestaat tussen de betrokken medewerkers.
- Wanneer sprake is van een affectieve en/of familierelatie tussen leidinggevend en ondergeschikten, dan zal in eerste instantie aan de leidinggevende gevraagd worden een andere werkplek te zoeken, waarbij Pleysier College Onderwijs actief

zal ondersteunen. In tweede instantie kan ook worden besproken dat de ondergeschikte van werkplek verandert.

#### Benoemingen

- Als een door een leidinggevende voorgelegde voordracht voor benoeming van een familielid in de 1e of 2e graad op de eigen school naar oordeel van de werkgever in strijd is met de belangen van Pleysier College Onderwijs, dan zal het bestuur de voorgelegde benoeming niet goedkeuren.

#### Sponsoring

- Pleysier College sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van Pleysier College. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.

#### Besluitvorming

- Wat redelijkerwijs in strijd is met het belang van Pleysier College wordt bepaald door het bestuur van stichting Pleysier College.
- Het bestuur maakt een betreffend besluit gemotiveerd en schriftelijk kenbaar.

## **Relatiegeschenken**

Pleysier College 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. Hiervoor geldt een bovengrens van – een waarde van – € 50,00.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- Pleysier College wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privéadres van medewerkers worden aangeboden. Pleysier College 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 (bijvoorbeeld verloot onder de medewerkers). Pleysier College zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitcode en indien nodig passende maatregelen nemen.

## **Uitnodigingen van derden**

Alle uitnodigingen van 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 Pleysier College kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging kan worden opgevat als een wederprestatie voor een gunst of een dienst.

Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod afgewezen wordt.

## **Strijdig handelen**

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

Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen wij stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of leverancier.

Mocht u van mening zijn dat er door medewerkers niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij u dit te melden bij het bestuur, als dit het bestuur betreft kunt u dit melden de voorzitter van de raad van toezicht. In het geval het de voorzitter van de raad van toezicht betreft kunt u het melden bij de vicevoorzitter van de raad van toezicht. U kunt zich natuurlijk ook altijd wenden tot de vertrouwenspersoon.