

BOOR Integriteitscode



Aangepaste versie vastgesteld door college van bestuur, 15 februari 2015

www.stichtingboor.nl

Voorwoord

Deze integriteitscode is opgesteld voor alle medewerkers en representanten van stichting BOOR. In het onderwijs, in de scholen, zijn de leerlingen en hun ouders onze 'klanten', maar bovenal onze partners in onderwijs en opvoeding. In de tekst van de code worden daarom die twee rollen genoemd en met elkaar verbonden. Natuurlijk kunnen wij onze partners geen regels opleggen met betrekking tot hun integriteit, maar wel aansturen op een gedeeld commitment. Met deze code willen wij laten zien, waarvoor BOOR als gemeenschap staat. Het gaat in deze tekst ook vaak over "wij" en "ons" of "onze", over wie gaat het dan? Het gaat dan om alle medewerkers van BOOR en met het vaststellen van deze code wordt een begin gemaakt om te bereiken dat al onze medewerkers zich daar ook van bewust zijn!

1. Inleiding

BOOR stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen om het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

BOOR wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de *Universele verklaring van de rechten van de mens* en aan het *Verdrag van de rechten van het kind*.
- aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor diversiteit van de scholen.

BOOR is gericht op een rechtvaardige samenleving. Ze maakt vandaag werk van de leefbaarheid van de maatschappij van (over-)morgen. Dat doet zij door goed onderwijs te verzorgen.

Tevens is BOOR een lerende organisatie. Ze vindt dat een goede 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, elkaar met respect bejegenen, waardoor een veilig klimaat ontstaat.

De volledige missie van BOOR en haar visie op het onderwijs en identiteit vindt u op onze website www.stichtingboor.nl.

De medewerkers van BOOR doen hun werk in intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze klanten en onze stakeholders vertrouwen kunnen hebben in BOOR als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van BOOR bepalen. Dat is de reden om een aantal zaken vast te leggen in een integriteitscode.

1.1. Voor wie geldt de integriteitscode?

Deze integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van BOOR. Dus niet alleen voor medewerkers, directieleden, leden van het college van bestuur en het algemeen bestuur, maar ook voor een bredere kring: bedrijven en instanties die werken in opdracht van BOOR.

Waar in dit document wordt gesproken over 'de medewerker', wordt dus tevens bedoeld de 'representant' van BOOR 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 leerlingen en hun ouders
- het belang van onze medewerkers
- het belang van BOOR
- 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 BOOR, www.stichtingboor.nl. Medewerkers en personen, die werken in opdracht van BOOR, 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.

1.2. Tenslotte

Deze integriteitscode is niet in de eerste plaats 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. Waar thema's reeds in de statuten, reglementen, gedragscodes, algemene voorwaarden en overeenkomsten zijn uitgewerkt, prevaleren deze documenten boven de inhoud van deze integriteitscode.

2. Algemeen

Integriteit moet onderdeel zijn van de grondhouding van de medewerkers van BOOR. Zij 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 BOOR 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 BOOR optreden of die geacht kunnen worden namens BOOR op te treden en in het bijzonder in hun relatie tot aanbieders van diensten en producten.

2.1. De omgang met onze partners/klanten/collega's

- BOOR 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.
- Partners/klanten worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, seksuele geaardheid, 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 onze collega's, partners/klanten en relaties.
- We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met klantinformatie. De privacy van partners/klanten wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- De opmerkingen over de omgang met partners/klanten zijn ook van toepassing op de omgang met collega's.
- Al deze zaken zijn ook van toepassing bij het gebruik van sociale media.

2.2. Scheiding werk en privé

BOOR stelt veel belang in een imago als integere organisatie. Wij gaan uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé zowel binnen onze organisatie als in de relatie met externe partijen. Daarmee beogen wij deze relaties zuiver te houden en de meest kwetsbare groepen binnen onze relatie –zoals leerlingen en ondergeschikten- te beschermen.

- We willen de opdrachtgeverrol niet vermengen met de rol van consument. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee ook BOOR zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van BOOR wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van BOOR en een leverancier van BOOR, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden. De medewerker van BOOR stelt zijn leidinggevende van een dergelijke afspraak op de hoogte.
- De opdrachtverlening door BOOR 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 BOOR 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, ook van intellectuele aard, van BOOR.
- 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 BOOR of haar scholen betreft.
- De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van betaalde en onbetaalde nevenfuncties. Uitgangspunt is dat nevenfuncties worden toegestaan, tenzij de betreffende werkzaamheden in strijd zijn met deze integriteitscode.
- BOOR sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker voorop stellen in plaats van het belang van BOOR. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.
- Medewerkers werkzaam bij BOOR die in een (familie- of affectieve) 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 (familie- of affectieve) relatie een negatieve invloed heeft op het werk en het werkklimaat, wordt deze zo spoedig mogelijk gemeld bij de leidinggevende (of, als één van de betrokkenen leidinggevende is van de ander, diens leidinggevende).
- Als de in het vorige lid bedoelde relatie naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd is met de belangen van BOOR, wordt geprobeerd om in overleg met betrokkenen maatregelen af te spreken en uit te voeren die ertoe leiden dat er geen directe werkverhouding meer bestaat tussen medewerkers die tevens een (familie- 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 geen directe werkverhouding bestaat tussen de betrokken medewerkers.
- Wanneer sprake is van een affectieve of familierelatie tussen leidinggevend en ondergeschikten, moet de leidinggevende een andere werkplek zoeken, waarbij BOOR actief zal ondersteunen;
- Wanneer sprake is van een affectieve relatie tussen een personeelslid en een meerderjarige leerling, dient het personeelslid een andere werkplek te zoeken, waarbij BOOR actief zal ondersteunen.
- Wat redelijkerwijs in strijd is met het belang van BOOR wordt bepaald door het bestuur van stichting BOOR.

2.3. Relatiegeschenken

BOOR wil voorkomen dat relatiegeschenken – kunnen – worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van een prijs.

- Indien een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn ontvangt als uitdrukking van waardering en de waarde is minder dan 20 euro, kan de medewerker dit geschenk behouden.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- BOOR wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privéadres van medewerkers worden aangeboden.

BOOR gaat ervan uit dat de externe relaties zich aan deze regel houden. Geschenken die desondanks op een privéadres worden aangeboden en de waarde van 20 euro te boven gaan, zullen op de werklocatie worden afgegeven.

De directie van de school dan wel het bestuurskantoor bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verloot onder de medewerkers). BOOR zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen.

2.4. Uitnodigingen van derden

Alle uitnodigingen van relaties voor etentjes, seminars, excursies en evenementen en dergelijke - of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten - worden gemeld aan de leidinggevende conform de gedragscode omgaan met externe relaties. 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 BOOR kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging kan worden opgevat als een tegenprestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod afgewezen wordt.

Tenslotte

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 niet conform deze code gehandeld is, dan verzoeken wij u dit te melden bij Gerard Drukker, ambtelijk secretaris van het bestuur, deze is bereikbaar via e-mail: g.drukker@stichtingboor.nl, of per post: Stichting BOOR, ter attentie van de heer G. Drukker, Postbus 23058, 3001 KB Rotterdam.

U kunt zich natuurlijk ook altijd wenden tot uw contactpersoon in het kader van de klachtenregeling.