



*Stichting Baasis  
Stationsweg 17a  
9471 GJ Zuidlaren*

*T. 050 409 69 20*

*info@stichtingbaasis.nl  
www.stichtingbaasis.nl*

*Bestuursnr. 41851  
Brinnr. AE45*

# Integriteitscode

## Inhoudsopgave

1. Toelichting .....	3
2. Inleiding .....	3
3. Cultuur .....	4
4. Klimaat .....	4
5. Wat betekent integriteit in de dagelijkse praktijk? .....	4
6. Signalering, melding en sanctie .....	6
7. Tenslotte.....	6

Advies RvT	Januari 2023
Advies MT	Januari 2023
Advies GMR	Januari 2023
Vaststelling directeur-bestuurder	Januari 2023

## 1. Toelichting

Stichting Baasis heeft zich verbonden aan de code Goed Bestuur<sup>1</sup>.

De code Goed Bestuur vormt een set van principiële uitspraken over goed, adequaat en transparant besturen. De principes zeggen iets over de waarden die aan het gedrag en de cultuur ten grondslag liggen en de kenmerken van de houding van waaruit betrokkenen handelen, zoals wederzijds respect, transparantie, dialoog, gezamenlijkheid en verantwoording.

De code Goed Bestuur is geen doel op zich maar een middel. De beoogde meerwaarde van de code is:

- het stimuleren van de kwaliteit van het functioneren van de scholen en het bestuur;
- het behouden en versterken van het vertrouwen van de belanghebbenden en
- het beschermen en versterken van de reputatie van de scholen en het bestuur.

In deze integriteitscode staan de breed gedragen principes van onze organisatie. Ze gelden voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Stichting Baasis. De principes zeggen iets over de waarden die aan het gedrag en de cultuur ten grondslag liggen en de kenmerken van de houding van waaruit betrokkenen binnen onze stichting handelen.

Deze principes betreffen zowel de rol en het handelen van medewerkers, directieleden, directeur-bestuurder en leden raad van toezicht en de (G)MR, maar ook personen en instanties die werken in opdracht van Stichting Baasis.

De code biedt een kader bij het interpreteren, beoordelen en afwegen van wel of niet aanvaardbaar gedrag binnen de specifieke context. Op sommige punten worden algemene gedragslijnen geformuleerd, op andere punten staan concrete regels. Zoals als het omgaan met collega's en derden, met vertrouwelijke informatie en financiële belangen.

## 2. Inleiding

Integriteit is de persoonlijke (karakter)eigenschap van een individu, die inhoudt dat de persoon eerlijk en oprecht is en niet omkoopbaar. De persoon beschikt over een intrinsieke betrouwbaarheid. Het betekent: zeggen wat je doet en doen wat je zegt. Een integer persoon heeft geen verborgen agenda en zal zijn handelen niet laten beïnvloeden door oneigenlijke zaken. Integriteit richt zich op rechtmatigheid, betrouwbaarheid, transparantie en heeft oog voor het belang van de organisatie en betrokkenen.

In positieve zin ligt hierin besloten hoe "het hoort", in negatieve zin gaat het om het voorkomen van en tegengaan van fraude, corruptie en laakbaar handelen.

Integer zijn betekent staan achter en voldoen aan deze stellingen:

- het handelen is altijd te verantwoorden;
- persoonlijk gewin vermijden in zakelijk handelen;
- voorkomen van (de schijn van) belangenverstremgeling.

Integriteit komt concreet tot uiting in het handelen van mensen in uiteenlopende situaties. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan wordt verwacht dat eenieder oordeelt en handelt op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen.

---

<sup>1</sup> PO-Raad, 19 november 2020

Daarbij hoort het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen handelen, het aanspreekbaar zijn op gedrag en het aanspreken van anderen hierop.

### 3. Cultuur

Om integriteit te waarborgen is het noodzakelijk dat integriteit een levend onderwerp is in de organisatie. Er zullen zich situaties voordoen waarbij niet duidelijk is of bepaald gedrag wel of niet toelaatbaar is. Antwoorden zijn dan alleen te geven door de situatie bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken en dat is wat de code beoogt te bewerkstelligen.

Om elkaar aan te kunnen spreken is een open cultuur essentieel, zodat leidinggevenden en medewerkers met elkaar in gesprek kunnen gaan over de praktische vraagstukken van integriteit. Daarbij kan het gaan om relaties met externen, onderlinge verhoudingen op de werkvloer en om relaties met leerlingen en hun ouders. Concrete integriteitsrisico's worden besproken in het teamvergaderingen, managementteam vergaderingen, vergaderingen RVT, (G)MR en/of functioneringsgesprekken.

### 4. Klimaat

Stichting Baasis streeft naar een klimaat waarin open en respectvolle communicatie mogelijk is en waar leren met en van elkaar centraal staat.

Dit vraagt van medewerkers en directeur-bestuurder betrokkenheid, kwaliteitsbewustzijn, bereidheid tot samenwerking en flexibel gedrag. Medewerkers en directeur-bestuurder zijn actief betrokken bij leerlingen, mensen, cultuur en doelen van de stichting. Zij zijn zich ervan bewust dat ieder voor zich een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit van de scholen van Stichting Baasis en dat dit bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de vorming van de leerlingen.

De medewerkers en directeur-bestuurder van Stichting Baasis worden geacht elke gedraging achterwege te laten die afbreuk doet aan hun eigen integriteit, de kwaliteit van onderwijs en de vorming van leerlingen. 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 de stichting zou kunnen keren.

### 5. Wat betekent integriteit in de dagelijkse praktijk?

Moreel handelen kan nooit uitputtend worden vastgelegd in een code, steeds weer zal de betreffende persoon een afweging moeten maken waarbij een beroep wordt gedaan op het ethisch bewustzijn van die persoon. Deze integriteitscode is erop gericht gewenst gedrag te stimuleren.

De belangrijkste bepalingen van deze integriteitscode betreffen:

- zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke, persoonlijke of gevoelige informatie;
- geheimhouding van vertrouwelijke informatie indien de situatie daartoe aanleiding geeft;
- gedane toezeggingen, gemaakte afspraken en verplichtingen nakomen;
- het voorkomen van belangenverstrengeling (het bewust zijn van eigen positie tegenover anderen);

- het bewust zijn van een zekere machtsverhouding ten opzichte van de leerlingen (voorbeeldfunctie) en collega's;
- werken op basis van respect, waardering en wederzijds vertrouwen;
- het aangeven indien iets gevraagd of verwacht wordt dat naar eigen inzicht en oordeel niet integer is.

De bepalingen in deze integriteitscode zijn kaderstellend. De norm waaraan het gedrag uiteindelijk steeds wordt getoetst is die van de in de wet en de rechtspraak ontwikkelde norm van goed werkgever- en werknemerschap en behoorlijk bestuur.

Bij integriteit speelt de betrouwbaarheid een zeer bepalende rol. Kort samengevat houdt het in dat eenieder zich, binnen de geldende normen en waarden, houdt aan de eenvoudige stelregel: "Doen wat we zeggen en zeggen wat we doen".

In onze dagelijkse praktijk betekent dit in ieder geval dat we ons hieraan houden en dat we elkaar aanspreken bij niet naleving van welke gedragscode dan ook. 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.

Afhankelijk van de omstandigheden van het geval, kunnen er in deze code niet beschreven gedragingen zijn die desondanks als niet-integer moeten worden aangemerkt en anderzijds in deze code wel beschreven gedragingen die – gelet op de omstandigheden van het geval – toch niet als strijdig met deze code hoeven te worden aangemerkt. De code wil een proces op gang 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?

Thema's waarin het gesprek over integriteit een rol zullen spelen zijn o.a.:

- De omgang met onze collega's, leerlingen, ouders en andere betrokkenen. Anderen 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. Er wordt met respect gesproken over collega's, leerlingen, ouders en andere relaties.
- Vertrouwelijk omgaan met informatie. Er wordt zorgvuldig en vertrouwelijk omgegaan met informatie. De privacy wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Scheiding werk en privé. 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 Stichting Baasis. Voor wat betreft (betaalde) nevenfuncties: als deze in strijd zijn met de belangen van de stichting, zijn zij niet toegestaan. Opmachtverlening door Stichting Baasis aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, in het bijzonder als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van medewerkers van de stichting werkzaam zijn in invloedrijke posities. Medewerkers regelen niet voor zichzelf of voor derden enige vorm van voordeel of voorrang, waar het de dienstverlening van of namens Stichting Baasis of haar scholen betreft.

- Gebruik van voorzieningen de stichting  
Elektronische informatie- en communicatiemiddelen worden verantwoord gebruikt, conform de doelstelling en identiteit van Stichting Baasis.
- Aannemen giften en geschenken  
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 gemeld en geregistreerd en zijn eigendom van de organisatie.  
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 wel melding gemaakt.  
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 onderhandelings situatie met de gever.

Regels omtrent gewenst gedrag zijn nader uitgewerkt in diverse protocollen, gedragsregels en codes, welke terug te vinden zijn op het Intranet van Stichting Baasis. In deze regelingen worden de formele verhoudingen beschreven. Ze zijn bedoeld om ongewenst gedrag te voorkomen en, als ongewenst gedrag zich toch voordoet, geven deze een kader om mee om te gaan. Naast de 'eigen' regels zijn de Wet op het Primair Onderwijs (WPO), de cao po, de cao bestuurders po en de sectorcode Goed bestuur PO leidend en kaderstellend

## 6. Signalering, melding en sanctie

Als een medewerker vindt of vermoedt dat een collega, directeur, directeur-bestuurder of lid van de raad van toezicht niet integer handelt of wil gaan handelen in strijd met deze code of de andere interne regelingen ter bevordering van integriteit, dan is deze verplicht dit te signaleren en te bespreken met zijn leidinggevende of de (externe) vertrouwenspersoon van Stichting Baasis. Dit geldt ook voor gesignaleerd gedrag van derden naar medewerkers van de Stichting Baasis toe.

Wanneer een medewerker of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitscode, dan wordt dat beschouwd als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen stappen worden ondernomen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie.

## 7. Tenslotte

Deze code is vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen Stichting Baasis. Doel van de integriteitscode is dat betrokkenen zich bewust zijn van hun handelwijze en daarmee hun gedrag binnen de context van de werksituatie bepalen. Het is de verantwoordelijkheid van eenieder op elk niveau binnen de organisatie van de stichting, om zich aan deze code te houden.

Op basis van de ervaringen evalueren we de Integriteitscode tweejaarlijks en stellen hem zo nodig bij.