

Integriteitsbeleid CVO Zuid-West Fryslân

Inleiding

CVO Zuid-West Fryslân (hierna; CVO) en haar scholen zijn maatschappelijke organisaties en hebben vertrouwen van ouders, leerlingen en de omgeving nodig. Integer bestuur en integer handelen van alle medewerkers binnen de organisatie zijn daarvoor een voorwaarde. Het integriteitsbeleid levert een bijdrage aan een sfeer waarin op open wijze kan worden gesproken over normen, waarden en gedrag.

De integriteit binnen het onderwijs staat regelmatig in de publieke belangstelling. Of het nu gaat om scholen die teveel reserves aanhouden, scholen die te gemakkelijk diploma's afgeven of individuele kwesties waarbij een personeelslid bepaalde normen heeft overtreden, bij al deze zaken is de "integriteit" in het geding. In de Wet goed onderwijs, goed bestuur en de daarop gebaseerde Code Goed Onderwijsbestuur wordt integriteit expliciet benoemd.

Er zijn verschillende definities van integriteit. In dit integriteitsbeleid wordt integriteit omschreven als: *'handelen in overeenstemming met geschreven en ongeschreven waarden en normen die uitdrukking geven aan begrippen als rechtschapenheid, onkreukbaarheid, zuiverheid van oogmerk, willens en wetens te goeder trouw zijn, betrouwbaarheid en geloofwaardigheid.'*

Bij het formuleren van een samenhangend integriteitsbeleid zijn twee aspecten van belang. De organisatie zodanig inrichten dat integriteitsinbreuken worden voorkomen en het weerbaar maken van de mensen die in de organisatie werken. Bij het eerste aspect gaat het erom adequate obstakels aan te brengen tegen ongewenste beïnvloeding. Hierbij kan worden gedacht aan het in administratieve organisatiebeschrijvingen en mandaatbesluiten vastleggen en handhaven van functiescheiding, gespreide verantwoordelijkheden en controle mogelijkheden. Het 'bouwen' en 'onderhouden' van een organisatie die minder kwetsbaar is voor integriteitsinbreuken is zeker belangrijk, maar uiteindelijk gaat het om het weerbaar maken van de medewerkers in de organisatie. Voor medewerkers moet duidelijk zijn welke normen en waarden centraal staan en welke 'ruimte' er als het ware wordt toegestaan.

Bij integriteit gaat het er niet alleen om wat er uiteindelijk, in de vorm van een beleidsnotitie en gedragscode, op papier komt te staan. Belangrijker is het scheppen van voorwaarden waarbinnen een organisatiebrede dialoog kan plaatsvinden. Op alle niveaus en binnen alle afdelingen in de organisatie moet men de gelegenheid krijgen om risico's en dilemma's met betrekking tot integriteit te verwoorden en eigen opvattingen ten aanzien van de oplossingen te formuleren. Op deze wijze worden alle medewerkers bij het thema integriteit betrokken en wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid ook ervaren.

De leidinggevenden zijn als eerste verantwoordelijk voor de integriteit binnen hun afdeling en daarmee voor het oplossen en bespreekbaar maken van ongewenst en ontoelaatbaar gedrag. Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden dat er een klimaat ontstaat waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is. Personeel en Organisatie heeft hierbij een ondersteunende en coördinerende rol.

1. Middelen

Om het integriteitsbeleid ten aanzien van de het minder kwetsbaar maken van de organisatie te vergroten worden de volgende instrumenten ingezet:

A. Werving en selectie

Met het oog op integriteit wordt bij de werving en selectie van sollicitanten die als medewerker in dienst treden bij CVO een verklaring omtrent het gedrag (VOG) verlangd. Dit geldt ook voor medewerkers die niet in dienst treden, maar wel werkzaam zijn binnen de organisatie. Hierbij moet worden gedacht aan stagiaires, uitzendkrachten en gedetacheerden. De verklaring omtrent het gedrag vormt het sluitstuk van de sollicitatieprocedure, dat wil zeggen een kandidaat wordt niet eerder aangesteld dan wel tewerkgesteld dan nadat een dergelijk onderzoek met gunstig resultaat is afgerond.

De verplichting om VOG in te leveren is gebaseerd op de Wet op het Voortgezet Onderwijs, de artikelen 2a, 33, 34 en 35.

B. Gevoelige taken en organisatieonderdelen

Er zijn een aantal taken en organisatieonderdelen die bijzonder kwetsbaar zijn met het oog op de integriteit. Te denken valt hierbij onder andere aan de inkoop en aanbesteding, het financiële beheer en de administratieve verwerking.

Om de organisatie minder kwetsbaar te maken tegen mogelijke integriteitsinbreuken zullen de volgende instrumenten ingezet worden:

Functieroulatie

Niemand dient vele jaren achtereen op een kwetsbare positie te functioneren. Binnen een kleine organisatie als CVO zijn de mogelijkheden tot functieroulatie echter beperkt. Voor zover functieroulatie niet tot de mogelijkheden behoort dient er bij kwetsbare functies extra aandacht te worden geschonken aan interne controle en wordt de integriteit en kwetsbaarheid nadrukkelijk aan de orde gesteld in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Functiescheiding

In het kader van de administratieve organisatie is het van belang nadrukkelijk in bepaalde processen in te bouwen dat niemand alleen een hele keten van advies, besluit en controle kan beheersen.

Duidelijke AO bij inkoop en aanbesteding

Inkoop en aanbestedingen kunnen als de meest kwetsbare processen worden beschouwd. In het nieuwe inkoopbeleid zijn de procedures en regels aangepast en bieden voldoende waarborgen tegen integriteitsschendingen.

Om het integriteitsbeleid ten aanzien van de weerbaarheid van het personeel te ondersteunen worden de volgende instrumenten ingezet:

C. Omgangs- en integriteitscode

In de praktijk blijkt vaak dat er weinig verschil van mening bestaat over zaken 'die gewoon moeten kunnen' en zaken die 'absoluut niet kunnen'. Maar daartussen zit een grijs gebied. Over hoe te handelen in gevallen die dit grijze gebied betreffen, verschillen de meningen wel. Door het opstellen van een eigen omgangs- en integriteitscode voor de CVO Zuid-West Fryslân worden richtlijnen gegeven voor dat grijze gebied. Deze richtlijnen zijn echter niet uitputtend en zullen niet

overall even concreet zijn. Immers integer handelen is meer dan het naleven van regels in een gedragscode. Het blijft de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om de juiste keuzes te maken. Bij twijfel is het dan raadzaam om de leidinggevende en/of een collega te raadplegen hoe te handelen.

D. Bewustwording

Wettelijke kaders, organisatorische maatregelen en het opstellen van richtlijnen in een gedragscode zullen nooit voor 100% het risico van integriteitsinbreuken afdekken. Het onderwerp integriteit verdient bij voortduring aandacht. Alleen op die manier gaat het leven en verwerft het een eigen plek in het dagelijks handelen van iedere medewerker. Het onderwerp integriteit wordt binnen CVO op de volgende manieren aan de orde gesteld:

- het onderwerp integriteit komt aan bod in het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers en tijdens functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en exitgesprekken;
- periodiek wordt het onderwerp integriteit op de agenda geplaatst van de diverse overlegvormen;
- integriteit maakt een vast onderdeel uit van het sociaal jaarverslag van CVO Zuid-West Fryslân.

E. Training leidinggevenden

Leidinggevende vervullen een belangrijke rol bij het uitdragen van het integriteitsbeleid op afdelingsniveau. Het is van belang dat zij integriteitsrisico's leren herkennen, integriteitsdilemma's binnen de afdeling bespreekbaar maken en zo nodig corrigerend kunnen optreden. Om leidinggevenden toe te rusten tot deze taak zal in de leergang voor leidinggevenden aandacht worden besteed aan het voeren van dit soort gesprekken.

F. Vertrouwenspersoon integriteit

Om de integriteit bij de CVO te bevorderen en te beschermen, is er binnen CVO een vertrouwenspersoon integriteit aangewezen. Als vertrouwenspersoon integriteit is een medewerker van de Arbo Unie aangewezen. De vertrouwenspersoon integriteit kan medewerkers adviseren over integriteitskwesaties. Ook kunnen medewerkers de vertrouwenspersoon benaderen als zij kennis hebben van een mogelijk inbreuk op de integriteit binnen CVO (zie ook: Regeling klokkenluiders).

G. Melding nevenwerkzaamheden

Medewerkers zijn verplicht om het aanvaarden dan wel de uitbreiding van een ander dienstverband dan wel betaalde nevenwerkzaamheden te melden bij CVO. Indien deze werkzaamheden naar het oordeel van CVO redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van CVO, dan zijn deze nevenwerkzaamheden niet toegestaan. Niet bezoldigde nevenwerkzaamheden worden door een werknemer niet langer verricht voor zover deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van CVO. De melding van nevenwerkzaamheden is geregeld in artikel 18.3 van de CAO VO.

H. Regeling klokkenluiders

De regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand binnen CVO Zuid-West Fryslân biedt een heldere beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand bestaat. In de wandelgangen wordt deze regeling de 'klokkenluidersregeling' genoemd. Voor de integriteit van CVO is het van belang dat medewerkers eventuele misstanden intern aan de orde stellen. Zo wordt CVO de mogelijkheid geboden een vermoeden serieus te onderzoeken en adequate maatregelen te treffen. Van een dergelijk open

bedrijfsklimaat is niet altijd sprake. De medewerker zal dan des te meer behoefte hebben aan een formele procedure met bijbehorende bescherming, zoals de klokkenluidersregeling deze biedt. Kern van deze regeling is dat de medewerker, eventueel via tussenkomst van een vertrouwenspersoon, het vermoeden van een misstand eerst intern aan de orde stelt. Is de medewerker niet tevreden over de interne behandeling, dan kan hij zich wenden tot een extern commissie.

2. Borging

Regels opstellen is een ding, maar ze moeten wel worden nageleefd. De directie heeft hierin een voorbeeldfunctie en zal daarnaast regelmatig het thema integriteit op de agenda moeten plaatsen en de naleving van dit beleid moeten controleren. Voorts zijn er in het integriteitsbeleid een aantal instrumenten genoemd die er aan bijdragen dat het thema integriteit structureel aan bod komt in het reguliere werkproces. Tot slot zal het beleid regelmatig worden geëvalueerd, waarbij gebruik kan worden gemaakt van een integriteitsonderzoek (audit).