INTEGRITEIT

samen zijn we meer

Beleidsnota nummer: Or.0039		
	Rol	**Datum**
Werkgroep	Uitwerking	
Directeurenoverleg	Input	19-03-2026
Directeurenoverleg	reactie	21-05-2026
GMR	Info	25-06-2026
College van Bestuur	Besluit	08-06-2026

meerderweert

INTEGRITEITSBELEID

1. DOEL EN UITGANGSPUNTEN

Het integriteitsbeleid geeft richting aan zorgvuldig en professioneel handelen binnen Meerderweert.
Het helpt bij situaties waarin waarden, belangen en verantwoordelijkheden samenkomen en bij het maken van keuzes die voor anderen uitlegbaar zijn.

Dit beleid sluit aan op de besturingsfilosofie en bouwt daarop voort. Medewerkers en leidinggevenden krijgen ruimte om professioneel te handelen. Het bestuur laat deze ruimte waar dat kan en begrenst wanneer kwaliteit, veiligheid, continuïteit of samenhang of het stichtingsbelang in het geding zijn.

Integriteit speelt vooral een rol wanneer niet direct duidelijk is wat passend is, bijvoorbeeld als belangen samenkomen of botsen, regels niet eenduidig richting geven of de keuzes gevolgen hebben voor anderen.

Het beleid is onderdeel van een samenhangend geheel van afspraken over professioneel handelen binnen Meerderweert.
Het bevat geen concrete normen of grensbedragen, bijvoorbeeld voor geschenken of uitnodigingen, maar ondersteunt het maken van afwegingen in de praktijk. Concrete afspraken en, waar nodig, specifieke normen worden vastgelegd in onderliggende regelingen of in de gedragscode.

Wanneer is sprake van een integriteitsvraag?

Een integriteitsvraag ontstaat zodra je moet nadenken of wat je doet nog zorgvuldig en uitlegbaar is.

Werken met integriteitsvragen

Wanneer twijfel ontstaat, helpt het om deze stap voor stap te bekijken:

- Wat speelt hier en wie zijn betrokken?
- Waar zit de spanning of het dilemma?
- Waarom is dit een integriteitsvraag?
- Wat vraagt dit van ons handelen?

Deze vragen helpen om situaties te duiden en met elkaar in gesprek te gaan over wat passend is.

2. THEMA'S EN RICHTING VOOR HANDELEN

De bovenstaande uitgangspunten krijgen hieronder een concrete uitwerking in vier thema's. Deze thema's sluiten aan op de besturingsfilosofie en geven richting aan het dagelijks handelen.

2.1 Professionele nabijheid en rolzuiverheid

We houden rekening met de invloed die onze positie met zich meebrengt en gaan daar zorgvuldig mee om. We voorkomen dat persoonlijke relaties, belangen of nabijheid invloed hebben op professioneel handelen of besluitvorming. We gebruiken onze positie niet voor persoonlijk voordeel en bevoordelen anderen niet op basis van persoonlijke contacten.

We houden rekening met afhankelijkheidsrelaties en voorkomen dat we anderen, direct of indirect, onder druk zetten om iets te doen dat niet bij hun rol of functie hoort.

We zijn alert op situaties waarin invloed al wordt uitgeoefend voordat anderen betrokken zijn, bijvoorbeeld via informele contacten of afstemming. In zulke gevallen zorgen we dat besluitvorming zorgvuldig, transparant en uitlegbaar verloopt.

Ook herkennen we situaties waarin persoonlijke relaties of nabijheid onze professionele afweging kunnen beïnvloeden en maken dit bespreekbaar.

2.2 Giften, uitnodigingen en externe relaties

We gaan zorgvuldig om met het ontvangen en aanbieden van geschenken, uitnodigingen en andere voordelen.
We voorkomen dat deze onze onafhankelijkheid beïnvloeden of de schijn daarvan wekken en zijn alert op verwachtingen of tegenprestaties die hieruit kunnen voortkomen.

We werken met externe relaties op basis van inhoudelijke overwegingen. We voorkomen dat persoonlijke voorkeuren of relaties invloed hebben op keuzes, bijvoorbeeld bij inkoop of samenwerking met externe partijen.

Ontvangen geschenken en relevante nevenbelangen maken we transparant en bespreken we bij twijfel.

We gebruiken middelen waarvoor ze bedoeld zijn. We houden ons aan de gemaakte afspraken over het gebruik en de inzet daarvan. Als we daarvan afwijken, maken we dit bespreekbaar en zorgen we dat dit uitlegbaar blijft. We houden persoonlijk en zakelijk gebruik gescheiden en stemmen af bij twijfel.

2.3 Gelijke behandeling en samenhang tussen scholen

Vergelijkbare situaties behandelen we gelijk en verschillen zijn uitlegbaar.
Soms is maatwerk nodig, bijvoorbeeld in het belang van een leerling of medewerker. Tegelijk voorkomen we dat we keuzes maken die niet meer uitlegbaar zijn of leiden tot ervaren ongelijkheid.

We wegen de effecten van keuzes op andere scholen en op de organisatie als geheel. Wanneer keuzes op de ene plek gevolgen hebben voor een andere plek, maken we deze afweging expliciet.

We zorgen voor samenhang door keuzes te benoemen en toe te lichten.

2.4 Besluitruimte en opschaling

We nemen verantwoordelijkheid binnen de ruimte die we hebben en handelen binnen de afgesproken kaders.

Twijfelen we over de impact, onze bevoegdheid of de gevolgen voor anderen, dan stemmen we af en handelen we niet alleen.
Situaties kunnen gevolgen hebben buiten de eigen school of functie. In die gevallen bekijken we het vraagstuk breder en schalen we waar nodig op zodat een zorgvuldige afweging mogelijk is.

We gaan zorgvuldig om met informatie waar we vanuit onze functie toegang toe hebben. We delen informatie wanneer dit past binnen onze rol en verantwoordelijkheid en houden rekening met de vertrouwelijkheid van gegevens. We handelen volgens de afspraken over privacy en informatiebeveiliging.

Tegelijk zorgen we dat informatie die nodig is om situaties te begrijpen en keuzes te volgen op een passende manier wordt gedeeld, zodat afwegingen navolgbaar blijven.

We zorgen voor een veilige en respectvolle werkomgeving waarin dilemma's en spanningen bespreekbaar zijn. We gaan zorgvuldig met elkaar om en spreken elkaar aan op gedrag dat niet zorgvuldig, respectvol of passend is.

We maken ruimte voor het gesprek, zodat dilemma's en signalen tijdig besproken kunnen worden.

3. SAMENHANG MET ANDERE REGELINGEN

Het integriteitsbeleid staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van een breder geheel van afspraken.

Voor specifieke situaties gelden regelingen, waaronder:

- De klachtenregeling personeel;
- Het protocol grensoverschrijdend gedrag;
- De klokkenluidersregeling;
- Het frauderesponsplan;
- Het beleid op het gebied van informatiebeveiliging en privacy;
- Het inkoop- en aanbestedingsbeleid.

Deze regelingen leggen afspraken vast. In situaties waarin ruimte voor afweging ontstaat, wordt dit integriteitsbeleid gebruikt om met elkaar te bepalen wat passend is.

4. SIGNALEREN EN BESPREKEN

Signalen, vragen en zorgen delen we tijdig.
Wie een situatie wil bespreken, kan terecht bij de leidinggevende, de vertrouwenspersoon of een andere passende persoon binnen Meerderweert.

De melder hoeft vooraf niet zelf te bepalen onder welke regeling een situatie valt.

Na het gesprek kijken we samen wat nodig is en hoe de situatie verder wordt opgepakt. Daarbij gaan we zorgvuldig en respectvol om met alle betrokkenen, waarbij we vertrouwelijkheid waarborgen en hoor en wederhoor toepassen.

5. ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Iedereen handelt vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid, en maakt signalen die raken aan integriteit bespreekbaar.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen, uitvoeren en actueel houden van het integriteitsbeleid.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de werking van het integriteitsbeleid.

Directeuren en leidinggevenden dragen zorg voor de toepassing in de praktijk en bevorderen een open en aanspreekbare cultuur. Zij zorgen dat signalen tijdig worden opgepakt en besproken.

6. EVALUATIE EN VERANTWOORDING

Het integriteitsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
In het bestuursjaarverslag geven we op hoofdlijnen inzicht in hoe binnen Meerderweert met integriteit wordt omgegaan.

7. SLOTBEPALING

Dit integriteitsbeleid treedt in werking na vaststelling door het College van Bestuur en wordt binnen Meerderweert actief onder de aandacht gebracht.
Het beleid vormt het kader voor professioneel handelen en wordt waar nodig nader uitgewerkt in de gedragscode.

samen zijn we meer



samen zijn we meer

Beatrixlaan 1
6006 AH Weert
0495 750 250

info@meerderweert.nl
meerderweert.nl

meerderweert