

Integriteitscode J.C. Pleysier College



Wijzigingsbeheer

Datum + versie	Gremium	Actie
25 juli 2025 - 0.1 BEWERKVERSIE	Kernteam	bewerken
2025-09-01 - 0.2 BEWERKVERSIE	Kernteam	bespreken
2025-09-08 - 0.3 BESPREEKVERSIE	Kernteam met CvB	besluitvorming
2025-09-22 - 0.4 CONCEPT	CvB met leiderschapsteam (directeuren)	draagvlak
2025-10-13 - 0.5 VOORGENOMEN BESLUIT	MR	Instemming art 10 lid g
2025-10-30 - 1.0 DEFINITIEF	CvB	vaststellen

Versie 1.0 | 30 oktober 2025

Deze versie verloopt op 1 november 2029

Colofon

Dokter van Welylaan 4

2566 ER Den Haag

T 070 3150000

E info@pleysier.nl

W www.pleysier.nl

Inhoud

Inleiding	4
Artikel 1 Begripsbepalingen	6
Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode	6
Artikel 3 Vaststelling en wijziging code	6
Artikel 4 Uitleg en toepassing code	7
Artikel 5 Kernwaarden integriteit	7
Artikel 6 Voorkomen belangenverstremgeling	7
Artikel 7 Aannemen giften en geschenken	8
Artikel 8 Nevenfuncties	8
Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen	9
Artikel 10 Gebruik van voorzieningen	9
Artikel 11 Relaties tussen medewerkers	10
Artikel 12 Sponsoring	10
Artikel 13 Besluitvorming	11
Artikel 14 Melden van misstanden	11
Artikel 15 Afhandeling van een melding	11
Artikel 16 Slotbepalingen	11
Bijlage 1 Contactgegevens	12

Inleiding

Voor u ligt de integriteitscode van de stichting J.C. Pleysierschool (werknaam Pleysier College). Wij verzorgen Voortgezet Speciaal Onderwijs ([vso](#) cluster 4) aan leerlingen van 12 tot en met 20 jaar in de regio Haaglanden.

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 van Pleysier College doen hun werk in wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat onze ouders en leerlingen, 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.

Het 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 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. Binnen werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over hen.

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

Deze integriteitscode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Pleysier College. Dus niet alleen voor medewerkers inclusief stagiaires, directieleden, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, maar ook voor een bredere kring: bedrijven en instanties die werken in opdracht van het Pleysier College. 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.

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 leerlingen en hun ouders
- het belang van onze scholen
- het belang van onze medewerkers
- het belang van het 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 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.

Deze integriteitscode is niet in de eerste plaats bedoeld als een opsomming van regels en met sancties.

We hopen vooral een voortdurend proces van bewustwording en dialoog op gang te brengen. 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 de Governance [code](#) van het Funderend Onderwijs.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Code:** de integriteitscode die door het College van Bestuur voor de organisatie is vastgesteld;
- b. **College van Bestuur:** het orgaan van de organisatie dat de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitoefent;
- c. **Directeuren:** personen die eindverantwoordelijk zijn voor de dagelijkse leiding, de kwaliteit, het personeel en de financiën van de scholen;
- d. **Medewerkers:** personen die een dienstverband bij de organisatie hebben of bij de organisatie te werk zijn gesteld;
- e. **Raad van Toezicht:** het orgaan van de organisatie dat het intern toezicht uitoefent;
- f. **Statuten:** de statuten van de organisatie;
- g. **Wet:** de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Artikel 2 Reikwijdte integriteitscode

De code is van toepassing op de medewerkers, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de organisatie. Hij geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Pleysier College.

Artikel 3 Vaststelling en wijziging code

1. Het College van Bestuur stelt de code vast. Alvorens tot vaststelling of wijziging van de code te besluiten, stelt het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad in de gelegenheid een advies over de voorgenomen vaststelling of wijziging uit te brengen.
2. Het College van Bestuur evalueert ten minste eenmaal in de vier jaar de werking van de code, en besluit – met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel – zo nodig de code te wijzigen.
3. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de code openbaar wordt gemaakt en dat de code toegankelijk is voor medewerkers, ouders en andere belanghebbenden buiten de organisatie.

Artikel 4 Uitleg en toepassing code

Het College van Bestuur beslist in die situaties waarin niet voorzien is in de code, de tekst van de code die aanleiding geeft tot verschil in interpretatie dan wel dat de toepassing van de code leidt tot een kennelijke onbillijkheid.

Artikel 5 Kernwaarden integriteit

Binnen de organisatie gelden de onderstaande kernwaarden als richtsnoer voor integer handelen en de interne en externe omgangsvormen:

- **Openheid**

Openheid houdt in dat de medewerkers, leidinggevenden en de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zich openstellen voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. Zij geven openheid van zaken. Zij zijn transparant en stellen zich toegankelijk op voor anderen.

- **Betrouwbaarheid**

Medewerkers en leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn eerlijk, komen hun afspraken na en moeten op elkaar kunnen rekenen. Kennis en informatie waarover zij op grond van hun positie en functie beschikken, gebruiken zij uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie is verworven of verstrekt.

- **Respect**

Medewerkers, leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht laten alle betrokkenen bij de organisatie in hun waarde. Zij respecteren de overtuigingen, meningen en handelwijzen van die anderen voor zover die derden geen schade berokkenen. Zij gaan zorgvuldig met elkaar en anderen om op een wijze waarop zij ook door anderen benaderd en behandeld zouden willen worden.

Artikel 6 Voorkomen belangenverstremgeling

1. Medewerkers van de organisatie:

- melden bij het College van Bestuur hun financiële of andere belangen in organisaties, instellingen en bedrijven waarmee de organisatie zakelijke relaties onderhoudt;
- voorkomen – in het geval er sprake is van een zakelijke relatie zoals genoemd onder lid 1 - bevoordeling dan wel de schijn van bevoordeling in het geval van samenwerking met organisaties, instellingen en bedrijven;

- onthouden zich van betrokkenheid bij de besluitvorming over opdrachten van aanbieders van diensten aan de organisatie in het geval die medewerkers familie- of persoonlijke betrekkingen met die aanbieders hebben.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het voorkomen van belangenverstreming is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 7 Aannemen giften en geschenken

1. 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.
2. 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.
3. Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
4. Pleysier College wil niet dat geschenken of uitnodigingen van externen op het privéadres van medewerkers worden aangeboden.
5. 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 desbetreffende directie bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verloot onder de medewerkers). Pleysier College zal de relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitscode en indien nodig passende maatregelen nemen.

Artikel 8 Nevenfuncties

1. Medewerkers melden, conform de CAO PO¹, bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties.

¹ CAO PO 11.3 Nevenwerkzaamheden 1. De werknemer stelt de werkgever op de hoogte van nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt. Dat geldt ook voor relevante wijzigingen in de aard en omvang van nevenwerkzaamheden. 2. De werkgever mag de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden of werkzaamheden waar de werknemer geen salaris of anderszins inkomen uit arbeid voor ontvangt, niet verbieden, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft.

2. Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de organisatie tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstremgeling of tot schade voor de organisatie.
3. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de organisatie.

Artikel 9 Reizen, excursies en evenementen

1. Het volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden is alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor de organisatie.
2. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het College van Bestuur daarvoor toestemming heeft verleend. Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de organisatie en de kosten.
3. In het geval een lid van het College van Bestuur of een lid van de Raad van Toezicht een buitenlandse dienstreis wil maken is het bepaalde in het tweede lid van dit artikel van overeenkomstige toepassing. De Raad van Toezicht beslist over het verzoek.

Artikel 10 Gebruik van voorzieningen

1. Met het oog op het belang van de uit te voeren werkzaamheden kan het College van Bestuur aan medewerkers op basis van een bruikleenovereenkomst voorzieningen ter beschikking stellen.
2. De medewerkers gebruiken de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen overeenkomstig de voorschriften die deel uitmaken van de bruikleenovereenkomst.
3. Het College van Bestuur kan het gebruik van de in het eerste lid van dit artikel genoemde voorzieningen slechts controleren voor zover er sprake is van een vermoeden van misbruik dan wel handelen in strijd met de code. Op geen van de

devices van Pleysier College mag grensoverschrijdend materiaal aangetroffen worden.

4. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de leden van het College van Bestuur, rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het gebruik van voorzieningen met de Raad van Toezicht is afgesproken.
5. Voor gebruik van sociale media geldt als uitgangspunt dat het digitale gedrag op sociale media niet afwijkt van het real life gedrag binnen de school. Medewerkers zijn altijd ook de vertegenwoordiger van Pleysier College, dus ook als zij online een privé-mening verkondigen.

Artikel 11 Relaties tussen medewerkers

1. Het Pleysier College is van mening dat een affectieve en/of familierelatie (familielid in de 1e of 2e graad) tussen medewerkers binnen een locatie niet wenselijk is, omdat dit (op termijn) een risico kan opleveren voor de professionele teamcultuur.
2. Om te voorkomen dat een (affectieve en/of familie) relatie een 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.
3. In geval van een ontstane affectieve en/of familierelatie (1e of 2e graads) worden in overleg met betrokkenen afspraken gemaakt die ertoe leiden dat er geen directe werkverhouding meer bestaat tussen medewerkers die tevens een (familie- en/of affectieve) relatie met elkaar onderhouden. Een van de betrokkenen zal tevens gevraagd worden een andere werkplek te zoeken, bij voorkeur door middel van interne mobiliteit en binnen met elkaar afgesproken termijn, waarbij Pleysier College actief zal ondersteunen.

Artikel 12 Sponsoring

1. 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.

2. Sponsoracties op de locaties worden vooraf afgestemd met het College van Bestuur.

Artikel 13 Besluitvorming

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

Artikel 14 Melden van misstanden

Medewerkers melden het vermoeden van misstanden binnen de organisatie niet aan de pers en aan derden buiten de organisatie. In het geval van het vermoeden van misstanden binnen de organisatie maken de medewerkers gebruik van de geldende klachtenregeling of klokkenluidersregeling.

Artikel 15 Afhandeling van een melding

Als het vermoeden bestaat – al dan niet op grond van een gedane melding - dat binnen de organisatie gehandeld wordt in strijd met de integriteitscode, is het de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur om corrigerend op te treden. Het is echter ook denkbaar dat de melding betrekking heeft op het handelen van het College van Bestuur zelf of dat op een gedane melding een actie volgt. In dat geval kan een betrokkene gebruik maken van de voor de organisatie geldende klachtenregeling, die voorziet in een onafhankelijke klachtencommissie.

Artikel 16 Slotbepalingen

1. Deze regeling wordt uiterlijk vier jaar na inwerkingtreding door het College van Bestuur, de contactpersoon, de externe vertrouwenspersoon en de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad geëvalueerd en vervolgens iedere vier jaar geëvalueerd en desgewenst bijgesteld.
2. De wetgever kent rond de totstandkoming van de integriteitscode aan de (gemeenschappelijke) medezeggenschap instemmingsrecht toe.
3. In gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist het College van Bestuur.
4. Deze regeling kan worden aangehaald als "Integriteitscode J.C. Pleysier College".
5. De regeling treedt in werking op 1 november 2025.

Bijlage 1 Contactgegevens

College van Bestuur

College van Bestuur J.C. Pleysier College

Postbus 64602

2506 CA Den Haag

secretariaat@pleysier.nl

Externe vertrouwenspersoon integriteit

CED groep

Hans van Holland en Charlotte van den Oudenalder

T: 0104071599

E: evp@cedgroep.nl

W: [CEDgroep](https://www.cedgroep.nl)