vereniging
ons middelbaar onderwijs
samen groeien



Onze gedrags- en integriteitscode

“Onze scholen zijn meer dan plekken waar onderwijs wordt gegeven”

De school als gemeenschap

Binnen de school als gemeenschap komen mensen samen. Onze scholen zijn meer dan plekken waar onderwijs wordt gegeven. Ze vormen een gemeenschap waarin leerlingen en medewerkers elkaar dagelijks ontmoeten, samen leren en samenleven. In die gemeenschap dragen wij allemaal bij aan een klimaat waarin iedereen zich veilig, welkom en gezien voelt. De school moet voor iedereen een veilige haven zijn.

Je bent als medewerker een ambassadeur van vereniging Ons Middelbaar Onderwijs en van de locatie waar je werkt. Iedereen heeft een persoonlijke verantwoordelijkheid om het goede voorbeeld te geven en door diens handelen bij te dragen aan onze positie als ethische, betrouwbare en verantwoordelijke organisatie; een organisatie waar iedereen elkaar met respect behandelt en waar geen enkele tolerantie bestaat voor grensoverschrijdend gedrag in welke vorm dan ook.

Deze gedrags- en integriteitscode beschrijft hoe wij met elkaar omgaan en welke waarden ons richting geven om samen zorg te dragen voor een veilig en positief schoolklimaat. In deze code lees je zowel de norm (wat we wel doen) als de grens (wat we niet doen).



Inhoud

Inleiding 3

Belofte uit Koers 2030 3

Onze identiteit 4

- We zijn er voor elkaar 4
- Goed handelen 5
- Basisprincipes voor goed handelen 6

Rollen en verantwoordelijkheden 8

- Medewerkers 9
- Leidinggevende 9
- Rector/algemeen directeur/schoolleiding 9
- Bestuur en intern toezicht 9
- Vertrouwenspersoon 9

Samen een positieve en veilige cultuur bouwen 10

- Voorkomen is beter dan genezen 10
- Doe de bloostest 11
- Wat te doen bij een incident 12
- Herstel 13
- Melden en opvolgen 13
- Melding doen? Bekijk de verschillende regelingen 13
- Afwijkende meldroutes met wettelijke verplichting 13

Concrete afspraken 14

- Digitale wereld 15
- Relaties 15
- Belangenverstrengeling 15
- Bedrijfsmiddelen en personeelsregelingen 15
- Nevenwerkzaamheden 16
- Bestuurders, intern toezicht en onderwijsadviesbureaus 16
- Omgaan met informatie en privacy 16
- Communicatie en externe uitingen 16
- Geschenken en uitnodigingen 16
- Alcohol, drugs en middelengebruik 17



Inleiding

In Koers 2030 staat dat we zorgen voor een veilige omgeving, waarin leerlingen én professionals kunnen laten zien wie ze zijn en wat ze in hun mars hebben, maar ook waarin ze zich kwetsbaar kunnen opstellen. Onze missie: we bouwen met alle leerlingen en medewerkers binnen onze vereniging elke dag aan een positief en veilig klimaat. We doen het samen.

Deze gedrags- en integriteitscode geldt voor iedereen die onder verantwoordelijkheid van OMO werkt: onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel, directie, staf, bestuur, stagiairs en extern ingehuurd personeel.
De code is altijd van kracht en vormt een leidraad voor ons dagelijks handelen.

“we bouwen met alle leerlingen en medewerkers binnen onze vereniging elke dag aan een positief en veilig klimaat. We doen het samen”

In deze gedrags- en integriteitscode lees je eerst wat goed handelen voor ons betekent, inclusief de invulling van onze vier basisprincipes. De rollen en verantwoordelijkheden geven vervolgens duidelijkheid over wie wat doet en waarvoor iemand aanspreekbaar is.
Samen werken we aan een positief en veilig klimaat. Dit doen we door het toepassen van de ‘bloostest’ en het waarnemen-denken-doen-model. Wanneer een grens wordt overschreden, lees je met wie en hoe je de ongewenste situatie bespreekbaar kan maken. De code eindigt met concrete afspraken en met wat we van elkaar verwachten.

Belofte uit Koers 2030

“Wij beloven dat je bij Ons Middelbaar Onderwijs kunt groeien in een omgeving waarin je er nooit alleen voor staat. Je mag zijn wie je bent. Anderen kunnen op jou rekenen, net zoals jij op hen kunt rekenen. Je hoort bij ONS.

Ons gezamenlijke mens- en wereldbeeld helpt daarbij. Wij laten ons leiden door vertrouwen, geloof, hoop en liefde. Samen ontdekken wij de wereld op een nieuwsgierige manier, met aandacht voor en in verbinding met de ander. Zo bouwen wij samen aan onze toekomst in de samenleving van nu.

Wij vragen ook iets van jou: dat je verantwoordelijkheid neemt en actief bijdraagt. Zonder jou is er geen ONS.”

Onze identiteit

We zijn er voor elkaar

OMO verzorgt onderwijs als dienst aan de samenleving. Wij zijn er niet voor onszelf, maar voor onze leerlingen. Onderwijs is meer dan kennisoverdracht: de school is een gemeenschap waarin jonge mensen leren samenleven, samen leren en zich ontwikkelen als persoon.

Samen zetten wij ons elke dag in voor goed onderwijs. De school als gemeenschap staat daarbij centraal. Vanuit onze identiteit en kernwaarden is de school een veilige haven voor iedereen. Hier ontmoeten leerlingen en collega's elkaar, leren zij van en met elkaar en krijgen zij wat nodig is om zich ten volle te ontwikkelen.

Goed onderwijs kan alleen bestaan in een omgeving waarin veiligheid, vertrouwen en respect vanzelfsprekend zijn, waar mensen zich welkom en gezien voelen en waar verschillen kunnen bestaan zonder dat iemand wordt buitengesloten.



Goed handelen

Goed handelen krijgt betekenis in wat wij dagelijks doen. Het betekent dat wij in ons gedrag laten zien dat iedereen meetelt. Wij nemen elkaar serieus, bieden kansen en ondersteunen elkaar waar dat nodig is.

Goed handelen vraagt dat wij elke dag stilstaan bij ons handelen en zorgvuldig communiceren. Dat betekent dat wij echt luisteren, onze eigen grenzen aangeven, andermans grenzen respecteren, hulp bieden en elkaar aanspreken wanneer iets niet klopt. Dat geldt in de klas, in de gang, in overleggen, tijdens buitenschoolse activiteiten én online. Wij geven elkaar ruimte om te leren en te groeien, stellen vragen, zijn tolerant en gaan zorgvuldig om met macht, afhankelijkheid en verantwoordelijkheid.

“Het betekent dat wij in ons gedrag laten zien dat iedereen meetelt.”

Goed handelen vraagt soms om afweging. Wanneer belangen botsen of situaties onduidelijk zijn, gaan wij het gesprek aan. Wij doen een stapje terug, luisteren naar elkaar en wij staan open voor de mening van een ander. Daarbij helpt een eenvoudige richtlijn: behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden.

Gaat er toch iets mis, dan kiezen wij voor een herstelgerichte aanpak. Wij doen dit, omdat wij samen verantwoordelijk zijn voor een veilige schoolomgeving. Wij benoemen wat er is gebeurd, nemen verantwoordelijkheid en spannen ons in om samen het probleem op te lossen, maken waar mogelijk herstelafspraken en leren ervan voor de toekomst.

Basisprincipes voor goed handelen

We hanteren vier basisprincipes voor goed handelen: menselijke waardigheid, algemeen welzijn, solidariteit en gedeelde verantwoordelijkheid.



Menselijke waardigheid

We zien elkaar

Wij gaan respectvol en vriendelijk met elkaar om.

Wij zorgen voor een veilige omgeving waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.

Wij respecteren verschillen in overtuigingen, achtergronden, identiteiten en manieren van leren en werken.



Algemeen welzijn

We dragen bij aan het geheel

Wij handelen in het belang van goed onderwijs en een gezonde, duurzame leefomgeving.

Wij maken keuzes die de school, de leerlingen en onze omgeving versterken.



Solidariteit

We staan naast elkaar

Wij bieden elkaar steun bij werken en leren.

Wij vragen hulp wanneer dat nodig is.



Gedeelde verantwoordelijkheid

We nemen allemaal verantwoordelijkheid

Wij doen wat juist is, ook als niemand kijkt.

Wij komen afspraken na.

Wij dragen bij vanuit onze eigen mogelijkheden en talenten.

Wij komen in actie bij signalen van onveiligheid, discriminatie of grensoverschrijdend gedrag.



Rollen en verantwoordelijkheden

De rollen en verantwoordelijkheden geven duidelijkheid over wie wat doet en waarvoor iemand aanspreekbaar is.

Medewerkers

- Kennen deze code en handelen ernaar.
- Nemen verantwoordelijkheid voor eigen gedrag.
- Spreken zich uit als zij gedrag van anderen als vervelend ervaren.
- Spreken collega's aan op ongewenst gedrag.
- Maken zorgen en dilemma's bespreekbaar.

Leidinggevende

- Dragen de code zichtbaar uit.
- Geven het goede voorbeeld in gedrag en keuzes.
- Creëren ruimte voor gesprek en tegenspraak.
- Zorgen voor bekendheid met procedures en regelingen.
- Handelen zorgvuldig en voortvarend bij meldingen.

Rector/algemeen directeur/schoolleiding

- Organiseren het gesprek over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen.
- Geven het goede voorbeeld in gedrag en keuzes.
- Creëren ruimte voor gesprek en tegenspraak.
- Zorgen voor bekendheid met procedures en regelingen.
- Zorgen dat integriteit en sociale veiligheid structureel aandacht krijgen.
- Handelen zorgvuldig en voortvarend bij meldingen.
- Kunnen besluiten in gevallen die niet in deze code staan.

Bestuur en intern toezicht

- Organiseren het gesprek over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen[1].
- Stellen deze code vast en bewaken de samenhang met Koers 2030 en andere beleidsdocumenten.
- Geven het goede voorbeeld in gedrag en keuzes.
- Zorgen dat integriteit en sociale veiligheid structureel aandacht krijgen.
- Creëren ruimte voor gesprek en tegenspraak.
- Handelen zorgvuldig en voortvarend bij meldingen.
- Besluiten in gevallen die niet in deze code staan.

Vertrouwenspersonen

- Zijn laagdrempelig bereikbaar.
- Luisteren, denken mee en verhelderen opties.
- Ondersteunen bij meldingen en oplossingen.
- Werken vertrouwelijk binnen afgesproken kaders.

[1]De 'Governancecode funderend onderwijs' schrijft voor dat het bestuur het gesprek in de onderwijsorganisatie over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen organiseert, dit vertaalt in een integriteitscode en zorgt voor het goed toepassen van de integriteitscode. Het intern toezicht ziet toe op de uitvoering van de integriteitscode en voert hierover regelmatig overleg met het bestuur, met de medezeggenschap en met interne en externe belanghebbenden. Het eigen handelen met betrekking tot de integriteitscode neemt het intern toezicht mee in de zelfevaluatie.

Samen een positieve en veilige cultuur bouwen

Voorkomen is beter dan genezen

We zijn kritisch op onszelf en op elkaar. We mogen fouten maken en daarvan leren.
Preventie is een essentieel onderdeel van de gedrags- en integriteitscode. Wij werken elke dag aan een positieve en veilige cultuur waarin het normaal is om gedrag en dilemma's te bespreken. Dat doen wij door:

- Regelmatig in teams te praten over sociale veiligheid en integriteit.
- Daarbij bijvoorbeeld gebruik te maken van casussen, dilemmakaarten of een dilemmaspel.
- Elkaar uit te nodigen tot het geven en ontvangen van feedback.
- Het voeren van Het Goede Gesprek.
- Nieuwe collega's bij indiensttreding bekend te maken met deze code.
- De bloostest toe te passen.

Doe de bloostest

De ‘bloostest’ helpt je om te bepalen of wat je doet of zegt oké is — ook op een ander moment en met andere mensen.

Vraag jezelf af:

- Zou ik dit zonder schaamte kunnen uitleggen aan een leerling, ouder of collega?
- Zou ik dit kunnen vertellen op een verjaardag of aan mijn oma?
- Zou ik het prima vinden als dit morgen in de krant staat?

Voelt het ongemakkelijk? Twijfel je? Dan is dat een signaal om het niet te doen, iets te veranderen, of eerst advies te vragen bij een collega of leidinggevende.



Wat te doen bij een incident?

In het geval er iets voorvalt wat je een onbehaaglijk gevoel geeft, gebruiken we het stappenmodel waarnemen – denken – doen.

1.



Waarnemen

- Sta stil bij wat je ziet, hoort of voelt.
- Neem signalen van twijfel of onrust serieus.

2.



Denken

- Leg de situatie naast deze code en geldende regelingen.
- Overleg met een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon.
- Pas de bloostest toe.
- Oordeel niet direct, de ander kan een situatie anders beleven.

3.



Doen

- Spreek je uit door te benoemen wat je ziet, hoort of voelt en benoem wat dat met jou doet.
- Spreek betrokkenen aan als dat veilig kan.
- Borg de veiligheid van leerlingen en collega's.
- Leg indien passend vast wat er is gebeurd en welke afspraken zijn gemaakt.
- Doe een formele melding wanneer de situatie daarom vraagt.

Herstel

Wanneer grenzen zijn overschreden, richten wij ons in eerste instantie op herstel. Dat betekent dat wij erkennen wat er is gebeurd, verantwoordelijkheid nemen, schade waar mogelijk herstellen en afspraken maken om herhaling te voorkomen. Herstel draagt bij aan vertrouwen en een veilige gemeenschap.

Melden en opvolgen

Persoonlijke grenzen maken wat je wel en niet acceptabel gedrag vindt. Binnen OMO heeft iedereen een belangrijke verantwoordelijkheid om een veilige schoolomgeving te creëren waarin medewerkers elkaar kunnen aanspreken op gedrag. Wanneer je merkt dat jouw grens of die van een ander wordt overschreden, is het belangrijk dit zo snel mogelijk te benoemen. Als het kan en dit veilig voelt bij degene die de grens overschrijdt. Als dat niet kan, lees je hieronder met wie en hoe je de ongewenste situatie bespreekbaar kan maken.

Melden kan bij:

- je direct leidinggevende;
- je HR-adviseur;
- je schoolleiding of rector/algemeen directeur;
- de interne vertrouwenspersoon op school;
- de externe vertrouwenspersonen van Ons Middelbaar Onderwijs.

Je mag altijd contact opnemen met degene van wie je denkt dat die jou het beste kan helpen, ook als je twijfels hebt over de ernst van de situatie. Daarbij handelt iedereen zorgvuldig en met respect voor privacy.

Voor grensoverschrijdend gedrag zoals (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en machtsmisbruik is geen enkele ruimte in onze organisatie. Zie je dit gebeuren of heb je hier vermoedens van? Dan roepen we je op dit te melden.

Melding doen? Bekijk de verschillende regelingen

De procedures voor het doen van een melding en het opvolgende onderzoek, de besluitvorming, terugkoppeling en eventuele maatregelen zijn vastgelegd in verschillende regelingen, namelijk:

Protocol grensoverschrijdend gedrag

Hierin staat welke stappen worden doorlopen als je een melding van grensoverschrijdend gedrag doet.

Klachtenregeling

Hierin staat wat een klacht is, welke soorten klachten er zijn, hoe je een klacht indient en wie de klacht behandelt.

Klokkenluidersregeling

Hierin staat hoe je omgaat met het vermoeden van een misstand waarbij een maatschappelijk belang in gevaar komt.

Afwijkende meldroutes met wettelijke verplichting

De Wet bestrijding seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs (sinds 1999) wordt ook wel de Meld-, overleg- en aangifteplicht genoemd. Deze wet verplicht alle medewerkers die het vermoeden hebben van, of informatie krijgen over, een mogelijk zedendelict door een medewerker van de school jegens een minderjarige leerling dit onmiddellijk door te geven aan de rector of algemeen directeur. Meer informatie over wat je moet doen bij een vermoeden van een zedendelict en bij wie je dit moet melden vind je hier: Meldplicht bij seksueel misbruik in het onderwijs

Daarnaast geldt een meldplicht bij Veilig Thuis bij huiselijk geweld en kindermishandeling. Bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling dient het stappenplan te worden doorlopen. Meer informatie vind je hier: Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling



Concrete afspraken

Hopelijk heb je met deze gedrags- en integriteitscode voldoende handvatten om bij te dragen aan een positieve en veilige cultuur.

Een aantal onderwerpen wordt hierna specifiek toegelicht zodat duidelijk is wat onze waarden en normen zijn in bepaalde situaties en hoe we hierin handelen. Niet elke situatie is in afspraken vastgelegd. Het blijft daarom belangrijk om in elke situatie zelf te bedenken wat goed en passend is, ook als het niet in onze afspraken staat.

Digitale wereld

Wij houden ons online aan dezelfde normen als offline. Contact met leerlingen verloopt via professionele kanalen. Privécontact met leerlingen via sociale media wordt met grote terughoudendheid gebruikt en niet voor persoonlijke of vertrouwelijke gesprekken.

Beeldmateriaal van anderen delen we alleen met toestemming van deze personen. Digitale middelen gebruiken we volgens de geldende (schooleigen) ICT-regelingen.

Wij gebruiken AI-toepassingen verantwoord: wij blijven zelf eindverantwoordelijk en voeren geen vertrouwelijke gegevens of foto's in publieke systemen in. Daarnaast hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Gebruik uitsluitend goedgekeurde AI-tools.
- Zet AI in als ondersteuning, niet als vervanging van menselijk werk.
- Beoordeel AI-uitkomsten altijd kritisch.
- Blijf actief werken aan het ontwikkelen van AI-vaardigheden.

De volledige afspraken staan in het AI-beleid.

Relaties

Wij zijn ons bewust van de afhankelijkheidsrelatie tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en leerlingen en van machtsverschillen op school. Wij misbruiken onze positie niet.

Een intieme, romantische of seksuele relatie tussen medewerker en (meerderjarige) leerling is altijd en in elke vorm verboden. Ook wanneer de leerling hiermee instemt. We voorkomen situaties en gedrag die de schijn van zo'n relatie kunnen wekken, zoals privécontact.

Intieme, romantische en seksuele relaties tussen volwassen collega's zijn toegestaan.

We zorgen er daarbij voor dat privé en werk gescheiden blijven en dat iedereen zich veilig en eerlijk behandeld voelt op de werkvloer. In sommige gevallen is dit niet mogelijk, namelijk bij:

- een directe hiërarchische relatie, waarbij de één de ander beoordeelt of aanstuurt;
- situaties waarin sprake kan zijn van oneigenlijke invloed, voorkeursbehandeling of spanningen op de werkvloer.

Wanneer je een romantische en/of seksuele relatie krijgt met een collega, meld je dit (vertrouwelijk) bij de HR-medewerker op jouw school. Dit is niet om de relatie te beoordelen, maar om samen te kijken welke afspraken nodig zijn om professioneel, transparant en eerlijk te blijven werken. Denk bijvoorbeeld aan het aanpassen van taken of verantwoordelijkheden wanneer dat nodig is.

Belangenverstrengeling

Wij scheiden persoonlijke en zakelijke belangen. Wij nemen geen besluiten en doen geen voorstellen wanneer onze eigen belangen, of die van mensen uit onze directe omgeving, een rol spelen of kunnen spelen. Wij melden (mogelijke) belangenverstrengeling tijdig bij onze leidinggevende en leggen de gemaakte afspraken vast.

Bedrijfsmiddelen en personeelsregelingen

Wij gaan zorgvuldig om met de middelen van de organisatie, zoals tijd, geld, eigendommen en informatie. Wij gebruiken deze middelen niet voor privédoeleinden, tenzij dit uitdrukkelijk is toegestaan. Op locatieniveau kunnen aanvullende afspraken gelden, waar we ons vervolgens aan houden.

Wij declareren alleen kosten die wij daadwerkelijk hebben gemaakt. Hierbij houden wij ons aan de afspraken uit het declaratiereglement.

Nevenwerkzaamheden

Wij melden nevenwerkzaamheden die raken aan het werk bij OMO bij onze leidinggevende. Samen beoordelen we of deze werkzaamheden (de schijn van) belangenverstrengeling kunnen veroorzaken.
Wij verrichten geen nevenwerkzaamheden wanneer deze:

- in strijd zijn met de functie of de belangen van de organisatie;
- de beschikbaarheid of inzetbaarheid voor OMO ernstig beperken;
- leiden tot een ongewenste vermenging van publieke en private rollen;
- de bepalingen in de arbeidstijdenwet overschrijden.

Bestuurders, intern toezicht en onderwijsadviesbureaus[2]

Voor bestuurders en interne toezichthouders geldt aanvullend dat de combinatie van bestuurs- of interne toezichtsfuncties met belangen in en/of een functie bij onderwijsadviesbureaus (inclusief zelfstandige ondernemingen die actief onderwijsadviesdiensten verlenen) die voor de onderwijssector vo werken niet is toegestaan. Dit houdt ook in dat een bestuurder of toezichthouder niet (tijdelijk) werkzaam kan zijn bij of belangen kan hebben in een onderwijsadviesbureau dat voor de eigen onderwijssector werkt. In crisissituaties is de combinatie van de functies voor een beperkte periode van zes maanden mogelijk.

[2]Dit artikel is overgenomen uit de 'Governancecode funderend onderwijs'

Omgaan met informatie en privacy

Wij gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met (persoons)gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers. Wij delen vertrouwelijke informatie uitsluitend met collega's die deze informatie nodig hebben voor hun werk en niet met derden, tenzij de wet of een gerechtelijke uitspraak dit vereist. Of wanneer hiervoor een duidelijk en gerechtvaardigd doel is, waarbij afspraken worden vastgelegd in een verwerkersovereenkomst. Hierbij houden wij ons aan de afspraken uit de Digikoers.

Wij laten geen dossiers, lijsten of beeldmateriaal onbeheerd achter in ruimtes waar onbevoegden toegang hebben. Wij gebruiken (digitale) leerlinggegevens, toetsresultaten en observaties altijd met respect voor privacy en in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Hierbij houden wij ons aan de afspraken uit het Informatiebeveiligings- en privacybeleid.

Communicatie en externe uitingen

Iedere medewerker is ambassadeur van de school en van OMO en draagt bij aan het vertrouwen in ons onderwijs - online en offline, binnen en buiten werktijd. Daarom communiceren wij zorgvuldig, feitelijk en respectvol over leerlingen, ouders/verzorgers, collega's, partners en de organisatie. Zorgen of kritiek bespreken wij met de daarvoor bestemde personen, zoals opgenomen in deze gedrags- en integriteitscode onder 'melden en opvolgen'.

Het delen van informatie over de school of OMO met de pers en/of media, bespreken wij vooraf met de schoolleiding en met team communicatie van het OMO-bureau.

Geschenken en uitnodigingen

Wij accepteren alleen kleine attenties van leerlingen of ouders, bijvoorbeeld aan het einde van het schooljaar, zolang deze passend zijn en geen verplichting scheppen.

Wij accepteren geschenken, diensten of uitnodigingen van leveranciers of samenwerkingspartners terughoudend en nooit in ruil voor een voorkeursbehandeling. Bij twijfel overleggen wij met de leidinggevende.

Wij zorgen ervoor dat ons handelen onafhankelijk blijft en nemen daarom geen geschenken, uitnodigingen, persoonlijke gunsten of privévoordelen aan die onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden of de schijn daarvan wekken.

Alcohol, drugs en middelengebruik

We hebben een voorbeeldfunctie en dragen de verantwoordelijkheid voor onze leerlingen. Tijdens werktijd en bij activiteiten waar leerlingen bij zijn betrokken, gebruiken wij daarom geen alcohol of drugs en zijn wij niet onder invloed.

Bij personeelsactiviteiten kan alcoholgebruik binnen afgesproken kaders zijn toegestaan, ook als deze tijdens werktijd plaatsvinden. Ook dan houden wij rekening met onze voorbeeldfunctie, met elkaar en met de (sociale) veiligheid.



vereniging
ons middelbaar onderwijs
samen groeien