



**Nuborgh  
College**

CHRISTELIJK  
VOORTGEZET  
ONDERWIJS

# Beroeps- Integriteits code

Personeel Nuborgh College

Oog voor elkaar,  
oog voor  
de toekomst!

## A. Inleiding

### **Wat is een beroepscode**

In deze beroepscode geven we aan wat ons drijft en op welk gedrag schoolleiding, docenten en ondersteunend personeel wederzijds aanspreekbaar zijn in relatie tot de grondslag en doelstelling van het Nuborgh College.

Deze beroepscode geeft weer vanuit welke bevoegdheid we werken, hoe we denken dat dat merkbaar kan zijn in de omgang met elkaar, de leerlingen en de ouders, bezoekers, leveranciers en anderen die het Nuborgh College bezoeken. De beroepscode formuleert wat we als bindende waarden beleven. De code bevat onze opvattingen over zaken die in onze beroepsuitoefening horen te worden gedaan en te worden nagelaten. De beroepscode heeft een breed draagvlak binnen de school. De code is een formele bevestiging van wat we willen en van wat we aan elkaar verplicht zijn.

### **De status van de code**

De code is opgesteld onder verantwoordelijkheid van de werkgever, de directeur-bestuurder. Hij wordt niet bewaakt of gesanctioneerd door een beroepsorganisatie. De code geldt voor iedereen die werkzaam is op het Nuborgh College alsook voor aan school verbonden personen. We zien er met elkaar op toe dat de code wordt nageleefd. De locatiedirectie of de directeur-bestuurder kan maatregelen treffen als er sprake is van gedragingen die haaks staan op de code. Deze maatregelen staan genoemd in artikel 10.b van de CAO-VO.

Deze code is besproken in het MT, alle LMT's en teams. De code is goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 17 april 2018. In de vergadering van de Medezeggenschapsraad van 29 oktober 2018 heeft de personeelsgeleding instemming en de ouder- en leerlinggeleding een positief advies gegeven. De code is op 1 april 2019 vastgesteld door de directeur-bestuurder in overleg met het MT.

### **De uitgangspunten en doelstellingen van de code**

Het Nuborgh College is een pedagogisch onderwijsinstituut. Onze houding en manier van optreden, zowel naar leerlingen als naar elkaar, zijn erg belangrijk. We verwachten van elkaar dat wij ons persoonlijk als christen laten kennen, waarbij de Bijbel het richtsnoer voor ons handelen is. Dit komt tot uitdrukking in de missie van onze school. Dit betekent dat we elkaar echt zien staan, dat we betrokken zijn op elkaar, dat we samenwerken en van elkaar willen leren. We zijn van elkaar afhankelijk. Hierin hebben we een boodschap voor onze omgeving en voor elkaar. In onze schoolgids en in de statuten van de Stichting staat onze identiteit omschreven. We geven christelijk onderwijs in een open en dynamische leergemeenschap. Deze beroepscode weerspiegelt wat onze identiteit in de praktijk betekent voor ons gedrag. Het is een vertaling van de identiteit naar de praktijk.

Daarom nodigen wij elke huidige medewerker uit deze beroepscode te ondertekenen als bevestiging de code te willen naleven. Professionaliteit en identiteit zijn in deze code verweven. Aan nieuwe collega's zal worden gevraagd om als onderdeel van de benoemingsprocedure deze code ter instemming te ondertekenen.

### **De visie op het beroep**

In ons onderwijs willen we allemaal, ieder vanuit zijn of haar functie, een eigen bijdrage leveren. We werken aan het realiseren van pedagogisch/didactisch verantwoorde onderwijsleersituaties. Daarin dragen we bij, als verantwoordelijk christen, aan de ontwikkeling van onze leerlingen en collega's. We houden daarbij rekening met de verschillende mogelijkheden die leerlingen en medewerkers van God gekregen hebben.

### **Relatie met andere gedragsregels**

Binnen het Nuborgh College functioneren ook andere documenten waarin gedragsregels vermeld staan: de akte van benoeming, het leerlingenstatuut, de cao, de regeling seksuele intimidatie enz. Deze code vervangt deze documenten niet, er kunnen overlappingen voorkomen. Er is een afzonderlijke code voor het gebruik van sociale media. In deze gedragsregels staan enkele algemene bepalingen over het gebruik ervan. Het digitale gedrag op sociale media wijkt niet af van het dagelijkse gedrag binnen de school. Onder sociale media verstaan we Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn en Youtube en de wat minder bekende varianten hierop.

### **Levend document**

De beroepscode wordt regelmatig beoordeeld op bruikbaarheid, desgewenst gevolgd door aanpassingen.

Belangrijker is nog het proces dat bijdraagt aan een dagelijkse schoolpraktijk waarin we niet langs elkaar heen leven, maar samen werken aan het realiseren en uitdragen van de missie van het Nuborgh College. De beroepscode wordt in de gesprekscyclus met de medewerkers besproken.

## B. Artikelen

### Algemeen

#### Artikel 1

Wij dragen in ons onderwijs bij aan de ontwikkeling en opvoeding van jonge mensen tot verantwoordelijke burgers. Zij worden goed voorbereid op een vervolgstudie of op een baan. We zetten ons dan ook volledig in voor de (loopbaan-) begeleiding in het onderwijs aan onze leerlingen.

#### Artikel 2

Wij vervullen een voorbeeldrol voor de leerlingen. Leerlingen en hun ouders mogen van ons verwachten dat wij ons als christen laten kennen.

#### Artikel 3

Wij handhaven de schoolregels. In de dagelijkse praktijk geven we grenzen aan om gedrag buiten te sluiten dat buiten de Bijbelse kaders valt. We willen daarmee ruimte creëren waarin iedereen van het goede kan genieten en kan excelleren met zijn of haar talenten.

#### **Toelichting bij artikelen 1-3**

*De artikelen 1 t/m 3 zijn erg algemeen gesteld. De grondtoon is dat we als OP, OOP, directie en bestuur willen laten zien dat we als christen met elkaar omgaan, levend vanuit Gods woord. Dat geeft ruimte om te groeien en te genieten: een christelijk leven mag een vreugdevol leven zijn en als medewerkers mogen we dat uitstralen. Daarnaast doet het een appél op ons inlevingsvermogen en ons vermogen ook normatief te denken. Het is belangrijk dat onze leerlingen leren ervaren dat er duidelijke grenzen zijn en dat deze beperkingen niet voortkomen uit behoudzucht of angst, maar uit liefde voor God, de naaste en de overige schepping. Verder willen we dat leerlingen ethisch leren denken in het licht van de Bijbel. In veel zaken mogen we, personeel en leerlingen, in eigen verantwoordelijkheid beslissingen nemen. Onder gedrag dat buiten Bijbelse kaders valt verstaan we o.a. discriminatie en/of uitsluiting van anderen, egoïsme, onverantwoord omgaan met de schepping.*

Een aantal elementen uit de dagelijkse schoolpraktijk komt voort uit deze drie artikelen: (voor directieleden en bestuur gelden deze uiteraard voor hun relatie met hun teamleden).

- We starten de werkdag door samen met de leerlingen Gods zegen te vragen door (Bijbel) lezing en gebed.
- We vermijden woorden en ander gedrag waarmee God niet gediend is.
- We komen naar leerlingen en collega's onze afspraken na. Dat wil zeggen:

- Tijd = tijd
  - Beloofd = beloofd
  - Besluit = besluit.
- We maken realistische en tijdgebonden afspraken.
  - Als we een afspraak niet kunnen nakomen, laten we dat van tevoren weten.
  - Afspraken zijn bespreekbaar indien er zich nieuwe feiten voordoen.
  - We zijn integer en betrouwbaar en we zorgen ervoor dat informatie alleen bij hen bekend wordt die daar recht op hebben.
  - We gaan respectvol met collega's en leerlingen om en verwachten dat ook van hen.

## Relatie tot de leerling

### Artikel 4

Wij leren de leerling bij het ouder worden in toenemende mate verantwoordelijkheid te dragen.

#### Toelichting

*Bij het jonge kind geven wij deze opvoedende taak gestalte door heel precies te stellen wat de normen zijn. In de puberteit ontstaat er afstand tussen de opvoeder en de jongvolwassene: de opvoeder en de aangegeven norm worden door de leerling vergeleken en bekritiseerd. Deze kritiek gaan we niet uit de weg en we houden ons ook zelf aan de regels die we de leerlingen voorschrijven. We stimuleren de groei naar volwassenheid en verantwoordelijkheid door leerlingen onder begeleiding verantwoordelijkheid te geven voor het organiseren van activiteiten en ook voor hun eigen leerproces. We helpen de leerlingen bij het ontwikkelen van een Bijbels verantwoorde eigen visie op ethisch gevoelige onderwerpen.*

### Artikel 5

Wij hebben respect voor de persoon van de leerling. Dit komt naar voren in de manier waarop wij leerlingen benaderen en onjuist gedrag corrigeren. Respect voor elkaar betekent ook erkenning op het recht van lichamelijke en geestelijke integriteit: niemand heeft het recht inbreuk te maken op de persoonlijke sfeer van de ander.

#### Toelichting

*Het omzien naar elkaar is de basis voor leerlingen en personeelsleden bij het bestrijden van pestgedrag, sarcasme, intimidatie, belediging, kleinering, discriminatie enz. Uiteraard geldt dit net zo goed voor onze eigen uitlatingen.*

*Docenten vervullen immers een voorbeeldrol. Bij het corrigeren van leerlingen richten we ons op het gedrag van de leerling en niet op de persoon. We vermijden sarcasme en cynisme om te voorkomen dat we leerlingen beschadigen. We misbruiken onze macht niet. Ook onthouden we ons van discriminatie, ongewenste intimiteiten en gedrag dat de integriteit van de ander aantast. Een relatie tussen een personeelslid en een leerling mag geen seksuele lading krijgen. We voorkomen dat onze kleding aanstootgevend is en zien er op toe dat ook leerlingen zich houden aan deze regel.*

*Signalen over pesterijen nemen we altijd serieus en slachtoffers nemen we in bescherming. Om pesterijen en andere ongewenste gedragingen voor te zijn, besteden we structureel aandacht aan de kwaliteit van de onderlinge verhoudingen.*

## **Artikel 6**

Wij zijn bereid in te gaan op hulpvragen van leerlingen.

### **Toelichting**

*Het gaat hier om de bereidheid. Tegelijk onderkennen we dat er grenzen zijn aan wat het Nuborgh College en de individuele personeelsleden kunnen doen. Hulp dient in de brede zin van het woord te worden opgevat: extra uitleg, aanhoren van hulpvragen, doorverwijzing enz. In de school bestaat een zorgstructuur waarin helder wordt aangegeven hoe we met hulpvragen omgaan. De mentor is de spil in de zorgverlening. Zie ook ons Interne Ondersteuningsplan Passend Onderwijs.*

## **Artikel 7**

Wij geven bij vertrouwelijke informatie aan op welke manier wij met die informatie omgaan naar anderen: ouders, schoolleiding, vertrouwenspersoon of medeleerlingen. Ernstige zaken binnen de school als drugsgebruik, seksueel misbruik en afpersing melden we altijd aan de schoolleiding.

### **Toelichting**

*Bij dit alles is de grondregel dat we vertrouwelijk omgaan met die gegevens waarvan we weten of kunnen vermoeden dat ze vertrouwelijk zijn. We proberen te voorkomen dat we collega's, leerlingen of hun verwanten beschadigen, maar net zo goed willen we voorkomen dat vertrouwelijke informatie blijft hangen in informele circuits zonder dat er adequaat op wordt gereageerd. Van strafbare feiten wordt altijd aangifte gedaan bij de politie. Als er sprake is van ongewenste intimiteiten, discriminatie of agressie wordt zo spoedig mogelijk contact gezocht met de directie, het zorgteam, de interne- of externe vertrouwenspersoon.*

## Relatie tot de ouders/ verzorgers

### Artikel 8

Wij zijn bereid aan ouders/verzorgers informatie te geven als er vragen zijn over ons didactisch en/of pedagogisch handelen met betrekking tot hun kind.

#### **Toelichting**

*Deze bereidheid laat onverlet dat de informatie wordt uitgewisseld op een tijdstip dat daarvoor het meest geschikt is, dit in onderling overleg tussen de ouders/verzorgers en de docent. We betrekken ouders regelmatig bij de vraag hoe we de identiteit van de school gestalte zouden moeten geven. We spreken in overleg met de ouders richtlijnen af voor schoolse activiteiten buiten de lessen. Als ons handelen aanleiding geeft tot ontevredenheid of klachten, houden we ons aan de richtlijnen die zijn neergelegd in de Algemene Klachtenregeling.*

### Artikel 9

Wij houden vertrouwelijke informatie omtrent leerlingen niet voor onszelf, maar geven het door aan diegenen die met de behandeling van deze informatie zijn belast. Het besluit om vertrouwelijke informatie door te geven wordt vooraf aan de leerling gemeld. Van dit laatste wordt afgeweken als het belang van anderen of de gemeenschap daardoor ernstig wordt geschaad. Dit wordt wel altijd vooraf met de leidinggevende besproken.

#### **Toelichting**

*Als personeelsleden informatie hebben ontvangen over zaken als drugsgebruik, seksueel misbruik, criminaliteit en vergelijkbare zaken, mogen ze deze informatie niet voor zich houden, maar zijn ze verplicht daarover aan de juiste persoon mededelingen te doen. Deze informatie zal meestal ook met de ouders gedeeld worden. Bij het doorgeven van vertrouwelijke informatie aan derden is toestemming van de leerling geen eis. Natuurlijk is het beter als we de leerling ervan weten te overtuigen dat het noodzakelijk is de informatie door te geven. In uitzonderingsgevallen worden derden over vertrouwelijke informatie ingelicht zonder dat de betrokkene het weet. Het betreft die gevallen waarin kan worden aangenomen dat ernstige schade voor anderen ontstaat, bijvoorbeeld door wraakgedrag. Als een collega stappen onderneemt i.v.m. zorgen over een leerling en dit niet deelt met de ouders (omdat dit bijvoorbeeld schadelijk is voor de leerling) moet hiervan wel een notitie gemaakt worden in Magister. Deze notitie zal met zijn leidinggevende (teamleiders, locatiedirectie en directeur-bestuurder) gedeeld moeten worden.*

## Relatie tot de collega's

### Artikel 10

Onze onderlinge verhoudingen zijn gebaseerd op naastenliefde.

### Artikel 11

Wij zijn bereid eigen inzicht en beroepservaringen te gebruiken om anderen te helpen. Ook zijn we bereid om eigen opvattingen en gedragingen te toetsen aan die van collega's.

### Artikel 12

Wij zijn open, collegiaal en integer.

#### **Toelichting:**

*Hieronder verstaan we:*

- *We hebben aandacht voor inhoud én proces.*
- *We praten met respect over anderen.*
- *We staan open voor feedback en we geven feedback.*
- *We maken zorgvuldige afwegingen in het school-, locatie- en individueel belang.*
- *We zijn duidelijk in onze bewoordingen.*
- *We doen geen mededelingen (intern, noch extern) die het belang van het Nuborgh College kunnen schaden.*

### Artikel 13

Als wij gegronde redenen hebben om aan te nemen dat het belang van collega's, leerlingen of het Nuborgh College geschaad wordt door een collega, proberen we in collegiaal overleg tot een oplossing te komen.

Als dit collegiaal overleg niet tot gewenste resultaten leidt, maken we onze bezwaren eerst bij de leidinggevende(n) aanhangig, daarna wanneer nog nodig bij het bevoegd gezag. Voordat deze stap wordt gezet, wordt de betreffende collega ingelicht.

#### **Toelichting bij artikelen 11-13**

*De bovenstaande artikelen zijn een uitwerking van de regels die gelden voor de onderlinge omgang. Dit kan moeilijk zijn bij conflicten, maar wel heel belangrijk voor de kwaliteit voor de onderlinge verhoudingen. Artikel 13 doelt er in de eerste plaats op dat de gang naar de schoolleiding pas gemaakt wordt als collegiaal overleg niets heeft opgeleverd, maar ook dat bezwaren niet bij anderen worden neergelegd voordat met de schoolleiding is gesproken.*



## Relatie tot het Nuborgh College

### Artikel 14

Wij werken in onze functie loyaal mee aan de verwezenlijking van onze missie en visie en de doelstellingen van het Nuborgh College. Ook dragen we bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het beleid. We voeren onze werkzaamheden uit in overeenstemming met de uitgangspunten uit het Strategisch Plan. Iedereen is daarbij verantwoordelijk voor zijn of haar eigen handelen.

### Toelichting

*Voorwaarde voor loyaliteit is goed management en een duidelijke structuur. De schoolleiding is ervoor verantwoordelijk dat specifieke en algemene schooltaken op een billijke manier over de diverse collega's verdeeld wordt, rekening houdend met ieders gaven en beperkingen.*

### Artikel 15

De schoolleiding bevordert een loyale medewerking door een open communicatie. De schoolleiding handelt transparant en is, voor zover mogelijk, bereid verantwoording van zijn handelen af te leggen aan de medewerkers.

### Toelichting

*Goed management en open communicatie kunnen niet zonder elkaar, maar zijn ook voorwaarden voor loyale medewerking van personeelsleden. Naast de formele kanalen als de team- en locatievergaderingen, ontwikkelgesprekken en MR, zijn informele kanalen als het mededelingenblad en tussentijdse gesprekken over het gevoerde beleid van groot belang. De leden van de schoolleiding houden zich aan wat over de stijl van leidinggeven wordt gezegd in het Strategisch Plan. Dit laatste houdt in: leden van de schoolleiding*

- Nemen hun verantwoordelijkheid en zijn ook bereid verantwoording af te leggen.*
- Werken resultaatgericht en bewaken het proces. Daarbij is het beleid van het Nuborgh College leidraad.*
- Zijn positief kritisch*
- Vinden medezeggenschap belangrijk en staan open voor inbreng en initiatieven van anderen.*
- Nemen een probleem/ klacht/ signaal altijd serieus.*
- Begeleiden onze medewerkers in hun functioneren.*
- Hebben hoge verwachtingen van het functioneren van de medewerkers en hebben vertrouwen in hun integriteit en bekwaamheid.*
- Stimuleren en, indien nodig, corrigeren de medewerkers.*

- *Hanteren personeelsinstrumenten (zoals ontwikkelgesprek, beoordeling, scholing).*

Het afleggen van verantwoording kan worden beperkt door (privacy)wetgeving. Vandaar dat in artikel 15 gesproken wordt van 'zover mogelijk'.

## **Artikel 16**

Wij houden ons aan uitvoering van zaken die centraal zijn overeengekomen, onafhankelijk van onze persoonlijke opvattingen.

### ***Toelichting***

*Ook dit kan een teer punt zijn, maar is wel te beschouwen als de ziel van een beroepscode en onderlinge loyaliteit. We willen samen staan voor dezelfde zaak en elkaar daarbij helpen. Waar mogelijk worden besluiten genomen nadat met betrokken collega's is overlegd. Ook moet duidelijk en traceerbaar zijn welke afspraken zijn gemaakt. Afwijkende persoonlijke opvattingen kunnen er op veel punten zijn. Daar staat tegenover dat we elkaar mogen aanspreken op de gezamenlijke waarden en overtuigingen. De leidinggevenden zijn transparant in hun optreden en wijze van besluitvorming.*

## **Artikel 17**

Wij gaan op een verantwoorde manier om met materialen en eigendommen van de school en bestrijden zaken als vervuiling, vandalisme en verspilling. Toelichting Een duidelijk systeem van regels voor orde en leefbaarheid dragen er aan bij dat we als collega's dezelfde standaarden hanteren. Vandalisme en andere strafbare feiten moeten gemeld worden bij de bevoegde instanties.

## **Artikel 18**

Wij houden onze vakbekwaamheid op peil. We zorgen ervoor dat we een competente medewerker zijn. Ook zijn we bereid daar verantwoording over af te leggen aan anderen.

### ***Toelichting***

*We dragen hiervoor zelf verantwoordelijkheid, maar moeten ook in de gelegenheid gesteld worden. Het betreft vakbekwaamheid in de hele breedte van de school, uitgewerkt in onder andere het nascholingsbeleid van het Nuborgh College.*

## **Artikel 19**

Wij leggen aan de directie of aan het college van bestuur verantwoording af over de wijze waarop wij onze functie vervullen.

### **Toelichting**

*Hiermee is uiteraard niet bedoeld dat alle personeelsleden rechtstreeks aan directie en college van bestuur moeten rapporteren over al hun werkzaamheden. We bedoelen hiermee dat we bereid zijn verantwoording af te leggen aan diegenen die onze werkzaamheden namens de directie en college van bestuur coördineren en aansturen.*

### **Artikel 20**

Wij onderkennen het belang van sociale media. Wij communiceren in het verlengde van onze missie en visie (zie strategisch plan) en de reguliere fatsoensnormen. In de regel betekent dit dat we respect voor de school en elkaar hebben en iedereen in zijn waarde laten. De gebruikers van sociale media houden rekening met de goede naam van de school en van iedereen die betrokken is bij de school. Zo zetten wij geen vertrouwelijke informatie op sociale media. Middels het formuleren van gedragsregels beschermt het Nuborgh College zijn medewerkers, leerlingen en ouders tegen zichzelf en anderen tegen de mogelijke negatieve gevolgen van de sociale media.

### **Artikel 21**

We maken zorgvuldig gebruik van schoolmiddelen. We gebruiken die niet voor privédoeleinden, tenzij er andere afspraken gemaakt zijn. Voor onkosten die we maken in het kader van uitoefening van onze functie bestaat een vergoedingsregeling. De uitgaven dienen doelmatig en sober te zijn. Voor scholing, dienstreizen, excursies e.d. vragen we toestemming aan onze leidinggevende. We voorkomen belangenverstrengeling en zorgen ervoor dat privé-connecties of nevenfuncties geen invloed hebben op een goede vervulling van onze functie. We melden nevenfuncties. Bij mogelijke belangenverstrengeling melden we dit aan onze leidinggevende. We accepteren geen giften of cadeaus in ruil voor tegenprestaties. Geschenken en andere vormen van beloning boven een bedrag van € 50,- die we uit hoofde van onze functie ontvangen, dragen we over aan de school.

### **Toelichting**

Dit integriteitsartikel heeft als doel dat medewerkers en representanten zelf de verantwoordelijkheid nemen hun handelen binnen de specifieke context goed te interpreteren, beoordelen en af te wegen, eventueel in overleg met anderen. Het is uitdrukkelijk niet bedoeld om deze verantwoordelijkheid van hen over te nemen. Dit artikel is vooral bedoeld het proces van bewustwording en dialoog over integer handelen verder op gang te brengen. Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen gewenst gedrag en ongewenst gedrag niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen.

## C. Samenvatting algemene beroepscode Nuborgh College

### Algemeen

1. We dragen in ons onderwijs bij aan de ontwikkeling en opvoeding van jonge mensen tot verantwoordelijke christenen.
2. We vervullen een voorbeeldrol voor de leerlingen.
3. We handhaven de schoolregels.

### Relatie tot de leerling

4. We leren de leerling bij het ouder worden in toenemende mate verantwoordelijkheid te dragen.
5. We hebben respect voor de persoon van de leerling.
6. We zijn bereid in te gaan op hulpvragen van leerlingen.
7. We gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie.

### Relatie tot de ouders/ verzorgers

8. We geven ouders duidelijke informatie over de schoolloopbaan van hun kinderen.
9. Vertrouwelijke informatie melden we aan de juiste mensen.

### Relatie tot de collega's

10. Onze onderlinge verhoudingen zijn gebaseerd naastenliefde.
11. We zijn bereid eigen inzicht en beroepservaring te gebruiken om anderen te helpen.
12. Wij zijn open, collegiaal en integer.
13. Komen we er als collega's niet uit in conflictsituaties dan betrekken wij de leidinggevende.
14. We werken loyaal mee aan de verwezenlijking van de visie, de missie en de doelstellingen van het Nuborgh College.

### Relatie tot het Nuborgh College

15. De leiding communiceert open.
16. We houden ons aan de afspraken, onafhankelijk van onze persoonlijke opvattingen.
17. We zijn zuinig op de schoolspullen en het milieu en verlangen dat ook van leerlingen.
18. We houden onze vakbekwaamheid op peil.
19. We leggen aan onze direct leidinggevende verantwoording af over ons functioneren.
20. We gebruiken op een verantwoorde wijze sociale media.

21. We gaan integer om met middelen van school, giften van derden en voorkomen (de schijn van) belangenverstrengeling.