Integriteitscode

Christelijk College de Noordgouw

Juli 2026

C. van der Meulen
rector-bestuurder

Noord de gouw christelijk college

Inhoud

1. Integriteitscode 3
2. Uitgangspunten van ons gedrag 4
2.1 Identiteit 4
2.2. Kernwaarden 4
2.2.1 Veilig 4
2.2.2 Eerlijk 4
2.2.3 Respect 4
2.2.4 Aandacht 4
2.2.5 Ambitie 5
2.3 Basiskwaliteiten toezichthouder en rector-bestuurder 5
2.3.1 Concreet handelen 5
3. Onze afspraken voor een beschermende schoolomgeving 6
3.1 Vertrouwenspersonen 6
3.2 Pesten, ruzie en geweld 6
3.3 Omgang met seksualiteit 6
3.4 Alcohol en drugs 6
3.5 Social media 7
3.6 Belangenverstrengeling, nevenactiviteiten en giften 7
3.7 Passend onderwijs 7
3.8 Privacy en bescherming persoonsgegevens 7
3.9 Klokkenluidersregeling 7
3.10 Afspraken financiële risico's 7
3.11 Omgang met deze integriteitscode 7

	Datum	Voorlopige status	Datum	Definitieve status
Directie	1 juli 2026			
MR				
RvB				
Geldig tot	1 juli 2030			

1. Integriteitscode

Hoe gedraag je je binnen de schoolorganisatie? Wat doe je wel en wat doe je niet? Waar liggen de grenzen van integer handelen? Dit zijn vragen waarop iedereen die zich inzet voor het Christelijk College de Noordgouw (hierna: de Noordgouw) een eigen antwoord heeft. Als schoolorganisatie hecht het de Noordgouw er aan hier ook aantal gezamenlijke afspraken over te maken. De integriteitscode ziet niet alleen op voorschriften, regelgeving, ge- en verboden, maar wil een begaanbare weg wijzen in de samenleving binnen onze school. De algemene normen, waarden en wetgeving in Nederland vormen uiteraard het uitgaanspunt hiervoor, samen met de normen en waarden passend bij onze specifieke christelijke identiteit als de Noordgouw.

De code beschrijft normen voor het omgaan met elkaar en kan als hulpmiddel worden gebruikt om het gesprek te bevorderen over ons gedrag en handelen binnen de schoolorganisatie. Zo hebben we een document waarop we terug kunnen vallen tijdens gesprekken en creëren we duidelijkheid over wat wij onder integriteit verstaan in de praktijk. Deze code is een voortvloeisel uit het willen voldoen aan de Code Goed Onderwijsbestuur (juni 2015) en geldt voor alle medewerkers van de school en ook de interne toezichthouders (vanaf hier: medewerkers).

Van toezichthouders verwachten wij dat zij de christelijke grondslag van de school onderschrijven.

2. Uitgangspunten van ons gedrag

2.1 Identiteit

Als christelijke school willen we meer bieden dan alleen de voorbereiding op een diploma. Vanuit onze christelijke identiteit vormt de Bijbel een bron van inspiratie. De uitingen van deze inspiratie moeten herkenbaar en voelbaar zijn in de omgang met elkaar. We kiezen voor een voor leerlingen en medewerkers aansprekende uitwerking van onze identiteit in de dagelijkse schoolpraktijk.

Medewerkers en leerlingen van onze school hebben zowel een christelijke als een niet-christelijke achtergrond. We willen recht doen aan deze veelkleurige verscheidenheid door de verbinding te zoeken. We willen een gemeenschap zijn waarin het gesprek over geloofsbeleving als verrijkend wordt ervaren. Zo willen we in de komende jaren doorgroeien naar een situatie waarin er vanuit vertrouwen en binnen een veilige sfeer zelfbewust en positief wordt gesproken over het geloof dat ons inspireert in ons leven en in ons werk op school. Binnen de school borgt de identiteitscommissie het gesprek over de invulling. Van werknemers vragen we dat zij achter de christelijke identiteit staan en daarom de christelijke waarden en normen die daarmee verbonden zijn uitdragen in dagopeningen, de dagelijkse omgang met elkaar en in voorkomende gevallen hun medewerking verlenen aan vieringen.
(SBP, juni 2015)

2.2. Kernwaarden

De houding en het gedrag van toezichthouders en medewerkers van de Noordgouw zijn gebaseerd op *vijf* kernwaarden:

2.2.1 Veilig

Samen zorgen we dat je hier veilig bent.
De Noordgouw wil een plek zijn waar leerlingen en medewerkers zich veilig en geborgen voelen. Daar zijn we samen verantwoordelijk voor. Veiligheid is ook: weten waar je aan toe bent. Daarom zijn we duidelijk over regels en procedures.

2.2.2 Eerlijk

Doe wat je zegt en zeg wat je doet.
Vertrouwen is een onmisbare basis in een relatie. Omdat we een goede relatie met elkaar belangrijk vinden zijn we eerlijk en betrouwbaar, komen we onze afspraken na en doen we wat we zeggen. We communiceren open over ons beleid.

2.2.3 Respect

Toon respect en verwacht respect.
Iedereen krijgt op de Noordgouw de ruimte om te zijn wie hij of zij is en om zijn geloofsovertuiging te beleven op zijn eigen manier. We gaan met respect met onze omgeving om.

2.2.4 Aandacht

Wat aandacht krijgt, groeit.

We vinden het belangrijk dat je je gekend voelt en ervaart dat je van waarde bent. We hebben aandacht voor elkaar en extra zorg voor leerlingen die dat nodig hebben. We hebben aandacht voor de wereld om ons heen en zijn ons bewust van de positieve rol die wij daarin kunnen spelen.

2.2.5 Ambitie

Werk met je talent.

Je komt tot je recht als je je kunt ontplooien en je talenten kunt ontwikkelen. Goed onderwijs zien we daarvoor als een voorwaarde. Daarom bieden we ook onze medewerkers de ruimte om zich voortdurend bij te scholen en zich te ontwikkelen. We stimuleren we onze leerlingen om hun verantwoordelijkheid te nemen in hun leerproces.

(Identiteitsprofiel, ontwikkelt door de Identiteitscommissie en gepresenteerd april 2016)

2.3 Basiskwaliteiten toezichthouder en rector-bestuurder

Goed onderwijsbestuur richt zich op de bevordering van de kwaliteit van het onderwijs en vormt het knooppunt tussen de interne organisatie en de omgeving. Onderwijsorganisaties voor het voortgezet onderwijs worden publiek bekostigd en dienen publieke belangen. Een daarbij passende bestuurscultuur is gevoelig voor de publieke belangen en het maatschappelijke debat, richt zich op het bereiken van de maatschappelijke doelen, en wendt de publieke middelen aan op een gepaste manier. De basiskwaliteiten van leden van de Raad van Beheer zijn onder andere ruime (bestuurlijke) ervaring in een complexe organisatie met professionals, diepgaande kennis en inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot het onderwijs en de politiek-bestuurlijke processen in de regio, een eigentijdse visie op onderwijs en het maatschappelijke belang daarvan en vaardigheid heeft in het formuleren van fundamentele, grensverleggende ideeën, vaardigheid in het onderhandelen en netwerken, een eigentijdse visie op medezeggenschap en een goede omgang met de mr.

(Besproken in de RvB en MR bij het opstellen van de advertentie voor nieuwe bestuursleden, jan 2016)

2.3.1 Concreet handelen

Goed bestuur is voor een groot deel lastig in regels of richtlijnen te vatten. Het draait om cultuur, gedrag, leiderschap, professionaliteit en discussie over, afwegingen bij en handelen naar normen en waarden. Integriteit komt tot uitdrukking in concreet handelen: eerlijkheid en betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid en transparantie. De kernwaarden zijn leidend voor de manier waarop intern toezichthouders en bestuurders op onze school hun taken en rollen vervullen.
Dat uit zich o.a. in:

- het werken op basis van respect, waardering en wederzijds vertrouwen;
- het zorgvuldig omgaan met elkaar;
- het nakomen van toezeggingen en afspraken;
- de erkenning van gezags- en afhankelijkheidsverhoudingen;
- gepaste omgangsvormen en taalgebruik/communicatie.

Daarvoor is nodig:

- verantwoordelijkheid nemen en verantwoordelijkheid geven;
- een open cultuur waarin we elkaar aanspreken;
- het terugkerend gesprek over de vraag wat integriteit voor ons betekent.

3. Onze afspraken voor een beschermende schoolomgeving

3.1 Vertrouwenspersonen

Wij streven naar en werken aan een veilige schoolomgeving. Als er iets speelt waardoor iemand binnen de school zich toch niet veilig voelt, luisteren wij naar elkaar. Er zijn twee vertrouwenspersonen, een man en een vrouw, die in beeld komen bij meldingen of klachten over:

- gedrag van leerlingen, personeel of schoolleiding binnen de school;
- seksuele intimidatie;
- ongewenste intimiteiten;
- discriminatie;
- geweld;
- en pesten.

De vertrouwenspersoon luistert naar jouw verhaal en bekijkt samen met jou welke stappen passend zijn. Waar mogelijk probeert de vertrouwenspersoon door bemiddeling tot een goede oplossing te komen voor alle betrokkenen. Is dat niet mogelijk of niet wenselijk, dan wordt bekeken of er aanleiding is om een formele klacht in te dienen. Besluit je een klacht in te dienen, dan begeleidt de vertrouwenspersoon je tijdens die procedure. Meer informatie hierover vind je in onze klachtenprocedure.

3.2 Pesten, ruzie en geweld

Wij vinden agressie en pestgedrag onacceptabel en zijn hierop alert op onze school. Bij meningsverschillen en ruzies gaan wij het gesprek met elkaar aan en luisteren we naar elkaar. Er is een vastgesteld pestprotocol en er zijn twee anti-pestcoördinatoren aangesteld. In onze school noemen we die: aanspreekpunt pesten.

We nemen adequate maatregelen om dreigend geweld te voorkomen en nemen voorwerpen die niet binnen de school thuis horen en als wapen dienst kunnen doen in beslag. Mogelijk wapenbezit wordt altijd gemeld aan de rector-bestuurder, deze maakt hiervan melding bij de politie.

3.3 Omgang met seksualiteit

Wij vermijden seksueel getinte aandacht en intimiteit die anderen in verlegenheid zouden kunnen brengen of zouden kunnen kwetsen, in al onze communicatie. Er is een vastgestelde klachtenregeling, waarbinnen ook de regeling seksuele intimidatie is opgenomen.

Een intieme relatie met een leerling is onder alle omstandigheden onacceptabel. Medewerkers zijn zich bewust van de afhankelijkheidsrelatie die bestaat in hun contact met leerlingen en handelen altijd naar eer en geweten. In ons gedrag en (online) contact vermijden we iedere schijn van een intieme relatie en belangenverstrengeling.

3.4 Alcohol en drugs

De medewerkers van de Noordgouw zijn tijdens werkuren niet onder invloed van alcohol of drugs. De directie kan bepalen dat op specifieke momenten gebruik van alcohol in beperkte mate is toegestaan.

3.5 Social media

Sociale media bieden de mogelijkheid om te laten zien dat je trots bent op je school en kunnen een bijdrage leveren aan een positief imago van de Noordgouw. Van belang is te beseffen dat je met berichten op sociale media (onbewust) de goede naam van de school en betrokkenen ook kunt schaden. Om deze reden dient bewust met de sociale media omgegaan te worden.

3.6 Belangenverstrengeling, nevenactiviteiten en giften

Als een medewerker voorziet dat een situatie (de schijn van) een tegenstrijdig belang veroorzaakt, maakt de medewerker hier melding van bij de directie.
We accepteren geen giften of cadeaus in ruil voor tegenprestaties. Cadeaus, giften of diensten boven de €50 accepteren wij als medewerkers niet, om daarmee geen onbedoelde verwachtingen te wekken. Medewerkers melden een voorgenomen nevenactiviteit bij de leidinggevende als deze nevenactiviteit raakvlakken heeft met de werkzaamheden binnen de school.

3.7 Passend onderwijs

Wij streven er naar om iedere leerling passend onderwijs te kunnen aanbieden. In het Schoolondersteuningsprofiel wordt omgeschreven welk onderwijs- en ondersteuningsaanbod de Noordgouw kan bieden.

3.8 Privacy en bescherming persoonsgegevens

Privacygevoelige gegevens mogen alleen door daartoe bevoegde personen worden ingezien. Van alle medewerkers wordt zorgvuldigheid verwacht ten aanzien van privacygevoelige gegevens. Er is een wachtwoordenbeleid waarbij eisen worden gesteld aan de kwaliteit van het wachtwoord en waarbij het wachtwoord jaarlijks gewijzigd dient te worden.

Foto's en/of filmopnames van personen worden nooit zonder instemming van de betrokkenen, of in het geval van een minderjarige: hun ouders of voogd, in communicatiemiddelen geplaatst of op een andere manier gebruikt.

3.9 Klokkenluidersregeling

De school heeft een aparte klokkenluidersregeling. Er is daarnaast ook een vertrouwenspersoon op school en een klachtenregeling waardoor de klokkenluider zich kan wenden tot een externe klachtencommissie.

3.10 Afspraken financiële risico's

Voor integriteitsvraagstukken over financiële risico's wordt verwezen naar het 'Handboek administratieve organisatie', deze paragraaf uit het Handboek is op te vragen bij het secretariaat.

3.11 Omgang met deze integriteitscode

De integriteitscode is ter instemming voorgelegd aan de MR en de interne toezichthouders. Vervolgens is de code voor ouders, leerlingen en medewerkers beschikbaar gesteld via onze website.
Wanneer wij gedrag ervaren dat niet in lijn met deze code ligt, spreken we elkaar daar eerst op aan. Als dit onmogelijk is of niets oplevert, kan de klacht bij de schoolleiders of rector-bestuurder kenbaar worden gemaakt. Voor incidenten waarbij de wet wordt overtreden, wordt altijd de rector-bestuurder

betrokken. Als de klacht over de conrector of de rector-bestuurder zelf gaat, kan ook direct contact opgenomen worden met de externe klachtencommissie of de voorzitter van de Raad van Beheer. De procedure hiervoor staat beschreven in onze klachtenregeling die op onze website staat.