

Bestand : Imcr/CvB/2014/812
Instemming GMR : 27-10-2014
Besluit CvB : 28-10-2014

Integriteitscode en gedragsregels van LMC Voortgezet Onderwijs

Deze code geldt voor medewerkers, leden van het College van Bestuur
en leden van de Raad van Toezicht van LMC Voortgezet Onderwijs*

** waaronder mensen die gedetacheerd zijn bij LMC-VO of bij LMC-VO stage lopen*

Waar in deze code sprake is van "medewerkers" worden zowel de mannelijke als de vrouwelijke medewerkers bedoeld. Waar "hij" of het bezittelijk voornaamwoord "zijn" staat, moet hiervoor ook "zij" of "haar" gelezen worden.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Achtergrond, missie en kernwaarden	3
2.1	Achtergrond	3
2.2	Missie en kernwaarden	3
2.3	Betrouwbaarheid en voorbeeldfunctie	4
2.4	Eigen verantwoordelijkheid	4
3.	Gedragsregels LMC-VO	4
3.1	Algemeen	4
3.2	Middelen en inkoop	5
3.3	Omgaan met Sociale Media	5
3.4	Relatiegeschenken en uitnodigingen	5
3.5	Genotmiddelen	6
3.6	Relaties	6
3.7	Veiligheid	6
3.8	Klachten(regeling)	6
3.9	Nevenwerkzaamheden / Bestuursfuncties / Belangenverstrengeling	6
4.	Tot slot	7
4.1	Klokkenluidersregeling	7
4.2	Sancties	7
4.3.	Invoerdatum	7
	 Bijlage 1: Gedragsregels leraar lichamelijke opvoeding	 8

1. Inleiding

LMC Voortgezet Onderwijs onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur VO en geeft daarmee aan op een zorgvuldige wijze om te gaan met de verantwoordelijkheden binnen het onderwijs. Goed bestuur moet leiden tot een open en veilige cultuur om professioneel handelen mogelijk te maken.

In de Code Goed Onderwijsbestuur zijn ook afspraken met betrekking tot integriteit opgenomen. LMC Voortgezet Onderwijs is een organisatie met een maatschappelijke opdracht, bekostigd door de overheid. Het is van groot belang dat de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van LMC-VO integer handelen om het vertrouwen dat de overheid, ouders en leerlingen in hen stellen te behouden. We willen open, transparant, rechtvaardig en betrouwbaar handelen binnen onze organisatie. Belangenverstrengeling wordt niet getolereerd.

Medewerkers en leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur houden zich vanzelfsprekend aan wettelijke voorschriften en algemeen aanvaarde gedragsregels.

Uit het oogpunt van goed werkgeverschap wordt het bewustzijn met betrekking tot integriteit bij medewerkers vergroot. Het integriteitsbeleid is vertaald in gedragsregels die duidelijk maken welke spelregels gelden voor medewerkers, leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. De gedragsregels vormen dan ook een kader om het gedrag van de mensen werkzaam bij en voor de organisatie te toetsen. De gedragsregels zijn tevens bedoeld om te stimuleren dat we elkaar aanspreken op gedrag en elkaar vragen stellen.

De integriteitscode, de gedragsregels en de klokkenluidersregeling staan op intranet. Nieuwe medewerkers en nieuwe leden van de Raad van Toezicht en van het College van Bestuur ontvangen de integriteitscode en gedragsregels.

2. Achtergrond, missie en kernwaarden

2.1 Achtergrond

Er is met name in de laatste jaren veel aandacht voor integriteit. Fraude en corruptie komen regelmatig voor, ook in onderwijsland. Integriteit heeft echter ook te maken met de binnen onze organisatie gedeelde normen en waarden. Deze zijn verwoord in onze missie en kernwaarden

2.2 Missie en kernwaarden

Goed onderwijs, dat is waar de LMC-scholen zich verantwoordelijk voor voelen. Goed onderwijs, onderwijs dat niet alleen en vanzelfsprekend voldoet aan de algemeen aanvaarde norm van onze maatschappij maar ook en vooral rekening houdt met wat de Rotterdamse leerling nodig heeft. Of het nu om de cognitieve of de sociale vaardigheden gaat, om een leerling uit een achterstandswijk of een uit een meer bevoorrecht deel van de stad, of het nu om denkers of om doeners gaat. Goed onderwijs, dat toeleidt naar vervolgonderwijs, of naar de arbeidsmarkt.

De kernwaarden van LMC Voortgezet Onderwijs zijn:

- integriteit en eerlijkheid,
- openheid en oprechtheid,

- betrokkenheid en verbondenheid
- vastberadenheid en consequent handelen
- ondernemend en initiërend gedrag
- verantwoordelijkheidsbesef.

2.3 Betrouwbaarheid en voorbeeldfunctie

Wij geven onze leerlingen niet alleen goed onderwijs maar geven hen ook waarden en normen mee. We doen aan burgerschapsvorming en stimuleren onze leerlingen om te participeren in onze samenleving. Daarin vervullen wij en vooral de docenten binnen onze organisatie een voorbeeldfunctie. Leerlingen en ouders mogen er daarom op vertrouwen dat wij doen wat wij beloven en in ons doen en laten ons steeds bewust zijn een voorbeeldfunctie te vervullen.

2.4 Eigen verantwoordelijkheid

Onze organisatie kent en ontwikkelt regels/voorschriften. Regels waar wij ons aan moeten houden. Deze regels zijn echter nooit volledig. Mensen hebben altijd een eigen verantwoordelijkheid. Van onze medewerkers, van de Raad van Toezicht en van het College van Bestuur verwachten we dan ook dat zij zich realiseren dat zij een eigen verantwoordelijkheid hebben en afgewogen beslissingen nemen bij zaken en voorvallen waarvoor geen regels vanuit de organisatie beschikbaar zijn.

3. Gedragsregels LMC-VO

Het integriteitsbeleid van LMC Voortgezet Onderwijs is uitgewerkt in deze gedragsregels/kaders.

3.1 Algemeen

1. Medewerkers, leden van de Raad van Toezicht en van het College van Bestuur:
 - a. zijn samenwerkingsgericht om de doelen van de organisatie en de scholen te realiseren en leveren hier een positieve bijdrage aan;
 - b. houden rekening met de belangen van de leerlingen, van de school en van LMC-VO als geheel;
 - c. komen afspraken na. Als dit door omstandigheden niet mogelijk is, wordt dit gemeld aan degene met wie de afspraak gemaakt is;
 - d. tonen verantwoordelijkheid voor hun werk. Bij docenten uit zich dit onder meer door een goede voorbereiding;
 - e. spreken in alle gevallen Nederlands gedurende werktijden behalve taaldocenten die gebruik maken van de taal waarin zij les geven tijdens de lessen. Ook in het tweetalig onderwijs is naast Nederlands de tweede taal van de school toegestaan;
 - f. bespreken niet een onderlinge onenigheid of zakelijke kwesties in het bijzijn van leerlingen;
 - g. gaan in houding, woord en gedrag respectvol met elkaar, met de leerlingen en met de ouders/verzorgers om. Zij onthouden zich van beledigingen en discriminerende en/of seksueel getinte uitingen en ander, mogelijk ongewenst gedrag. Van het personeel wordt een professionele houding verwacht zowel naar ouders als leerlingen.

- h. gaan zorgvuldig om met de gegevens van de leerlingen en ouders, zie hiervoor ook het privacyreglement leerlinggegevens van LMC-VO, en met de gegevens van collega's;
 - i. houden de afstand tot leerlingen die van hen verwacht mag worden. Dit geldt ook voor de contacten per telefoon, computer of op schrift;
 - j. laten ter beperking van risico's leerlingen niet op een één op één basis thuis komen voor bijles of begeleiding. Ook binnen de school is het beter dergelijke situaties zoveel mogelijk te vermijden. Als het toch voorkomt, is dit alleen toegestaan in een ruimte die vanuit de gangen gezien kan worden. Ook bij het afleggen van huisbezoeken wordt vermeden dat een medewerker alleen is met een leerling.
 - k. dragen bij hun functie passende kleding.
2. Docenten lichamelijke opvoeding houden zich aan de gedragsregels die de gedragscode voor de beroepsgroep leraren lichamenlijk opvoeding vormen die door de algemene ledenvergadering van de KVLO in december 2003 zijn aanvaard (zie bijlage 1).

3.2 Middelen en inkoop

Medewerkers, leden van de Raad van Toezicht en van het College van Bestuur:

- 1. tonen respect voor de eigendommen van anderen waaronder die van LMC-VO als organisatie;
- 2. gebruiken andermans eigendommen niet voor andere doelen dan waar zij voor bestemd zijn;
- 3. vermijden het maken van onnodige kosten;
- 4. gebruiken de faciliteiten die ter beschikking gesteld worden door LMC-VO waarvoor en hoe zij bedoeld zijn;
- 5. houden zich aan de gedragsregels voor het gebruik van e-mail en internet conform de voor LMC-VO geldende ICT-eic-regeling. Deze regeling staat op intranet;
- 6. schaffen geen goederen of diensten aan bij een medewerker die deze voor eigen rekening wil gaan leveren;
- 7. houden zich aan de voor LMC-VO geldende inkoopprocedures.

3.3 Omgaan met Sociale Media

Medewerkers, leden van de Raad van Toezicht en van het College van Bestuur zijn zich bewust hoe zij met de sociale media omgaan. De school of de organisatie van LMC-VO mag geen schade ondervinden van dit gebruik van sociale media. Er is een protocol specifiek voor sociale media beschikbaar binnen LMC-VO.

3.4 Relatiegeschenken en uitnodigingen

- 1. Medewerkers en de leden van het College van Bestuur en van de Raad van Toezicht mogen een persoonlijke gift van een persoon die of een bedrijf dat diensten of goederen aanbiedt aan (een deel van) LMC-VO aannemen tot een maximale waarde van € 50,=.
- 2. Medewerkers bespreken uitnodigingen voor bijeenkomsten, seminars e.d. met hun leidinggevende. Aan de hand van dat gesprek wordt besloten of aan de uitnodiging gehoor gegeven wordt en of de bijeenkomst e.d. wel of niet in werktijd plaatsvindt.

3.5 Genotmiddelen

Het is medewerkers en de leden van het College van Bestuur niet toegestaan:

- a. alcohol of drugs voorafgaand aan of tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden of zolang zij nog aanwezig zijn binnen een gebouw van LMC-VO na hun werkzaamheden te nuttigen. Uitzondering hierop is het gebruik van alcohol tijdens gelegenheden waarbij alcoholhoudende drank door de school of organisatie wordt aangeboden.
- b. te roken op terreinen van de school/schoolpleinen, die bereikbaar zijn voor leerlingen.

3.6 Relaties

Een medewerker of een lid van het College van Bestuur die een meer dan vriendschappelijke relatie heeft met een andere medewerker of lid van het College van Bestuur, meldt deze relatie aan zijn leidinggevende respectievelijk de Raad van Toezicht. Als deze relatie in strijd is met het belang van de organisatie, dan worden in overleg met betrokkenen passende maatregelen getroffen. Als één van de betrokken personen de leidinggevende (ook als sprake is van niet rechtstreekse aansturing) is van de andere betrokken persoon is dit altijd in strijd met het belang van de organisatie.

3.7 Veiligheid

Medewerkers en de leden van het College van Bestuur

1. brengen geen wapens mee naar het werk;
2. onthouden zich van intimiderend gedrag en van fysiek of verbaal geweld tegen leerlingen, ouders, collega's en leidinggevendenden;
3. spreken leerlingen aan op ongeoorloofd gedrag;
4. volgen de aanwijzingen van BHV-ers op;
5. houden zich aan de binnen de gebouwen geldende veiligheidsvoorschriften.

3.8 Klachten(regeling)

Medewerkers wijzen ouders of leerlingen als zij klachten hebben op de klachtenprocedure zoals deze is opgenomen in de klachtenregeling van LMC Voortgezet Onderwijs.

Uitgangspunt van de regeling is dat klachten eerst besproken moeten worden met de directeur van een school. Als blijkt dat uit de bespreking van de klachten geen bevredigende oplossing komt, kan een klacht schriftelijk worden ingediend bij het College van Bestuur of, als daarvoor gekozen wordt, bij de Landelijke Klachtencommissie.

3.9 Nevenwerkzaamheden / Bestuursfuncties / Belangenverstrengeling

1. Een medewerker die een nevenfunctie wil vervullen of werk voor eigen rekening wil uit gaan voeren dat mogelijk raakvlakken heeft met het werk voor LMC-VO heeft hiervoor toestemming nodig van het College van Bestuur. Deze toestemming zal geweigerd worden als er sprake is van (mogelijk) tegenstrijdige belangen.
2. Het College van Bestuur vraagt de Raad van Toezicht vooraf goedkeuring voor betaalde neven- en bestuursfuncties en meldt vooraf onbetaalde neven- en bestuursfuncties.
3. Jaarlijks geven de voorzitter en het lid (de leden) van het College van Bestuur een overzicht van hun betaalde en onbetaalde nevenfuncties en bestuursfuncties aan de Raad van Toezicht.

4. De leden van de Raad van Toezicht melden jaarlijks in de vergadering van de Raad van Toezicht hun betaalde en onbetaalde functies en nevenfuncties.
5. Medewerkers behorend tot het management van LMC-VO melden jaarlijks aan het begin van het schooljaar de door hen uitgeoefende bestuursfuncties aan hun direct leidinggevende.
6. Medewerkers en leden van het College van Bestuur die nevenfuncties hebben of werk voor eigen rekening uitvoeren:
 - a. zorgen ervoor dat deze niet ten koste gaan van of in strijd zijn met hun werk voor LMC-VO.
 - b. benutten geen werktijd van LMC-VO voor deze werkzaamheden.
7. Medewerkers van LMC-VO, leden van het College van Bestuur en leden van de Raad van Toezicht nemen niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging en besluitvorming betreffende bedrijven, organisaties of personen waarbij sprake kan zijn van (een schijn van) belangenverstrengeling. Hiervan is sprake als zij in een bestuurs- of andere functie betrokken zijn bij een bedrijf of organisatie; als zij een persoonlijk financieel belang hebben bij (mensen die werkzaam zijn voor) een bedrijf of organisatie; als zij een (vroegere) echtverbintenis of (vroegere) samenwoning of familiebanden hebben met de perso(o)n(en) tot in de tweede graad (die betrokken zijn bij het betreffende bedrijf of de betreffende organisatie).

4. Tot slot

4.1 Klokkenluidersregeling

Als een medewerker vermoedt dat een andere medewerker zich niet aan de wettelijke voorschriften binnen het onderwijs of de beleidsregels houdt; een gevaar inhoudt voor de gezondheid, veiligheid of het milieu; onbehoorlijk handelt of juist niet handelt waar het nodig is waardoor het goed functioneren van de organisatie of het onderwijs in het geding komt, kan hij gebruik maken van de Klokkenluidersregeling om dit te melden bij het bestuur of de Raad van Toezicht indien het College van Bestuur bij de melding betrokken is. De melding kan eventueel gedaan worden via de vertrouwenspersoon.

4.2 Sancties

Bij overtreding van de gedragsregels kan het College van Bestuur maatregelen nemen zoals dit beschreven is in de CAO voor het voorgezet onderwijs.

4.3 Invoerdatum

Vanaf de invoerdatum (28-10-2014) zullen (nieuwe) medewerkers verwezen worden naar deze integriteitscode en gedragsregels en bij indiensttreding een exemplaar hiervan ontvangen.

Bijlage 1:

Gedragsregels leraar lichamelijke opvoeding

De gedragsregels vormen samen de gedragscode voor de beroepsgroep leraren lichamelijke opvoeding (m/v). De gedragscode is door de algemene ledenvergadering van de KVLO in december 2003 aanvaard.

Gedragsregels

Een leraar lichamelijke opvoeding:

1. streeft ernaar zijn beroep zo goed mogelijk uit te oefenen en neemt daarbij de opvattingen en standpunten van de beroepsgroep zoals vastgelegd in het beroepscompetentieprofiel als referentiekader.
2. neemt zijn eigen verantwoordelijkheid voor zijn beroepsuitoefening binnen de grenzen van het onderwijsconcept van zijn school, het schoolwerkplan en de geldende regelingen binnen de school.
3. neemt de grenzen van zijn professionele deskundigheid in acht; ingeval aard en omvang van problemen zijn deskundigheid overstijgen, is hij gehouden andere deskundigen in te schakelen.
4. is verantwoordelijk voor verdere ontwikkeling van zijn professionaliteit.
5. onderhoudt professionele contacten met collega's binnen de school en met de schoolleiding.
6. geeft zijn vak, als lid van de vaksectie, in een collegiale verantwoordelijkheid.
7. respecteert de leerling en diens persoonlijke levenssfeer en houdt rekening met diens levensbeschouwelijke en culturele identiteit.
8. gaat professioneel om met het overwicht dat voortvloeit uit zijn beroep.
9. toont betrokkenheid met de leerling en bewaart daarbij professionele distantie.
10. onthoudt zich van elke vorm van seksueel machtsmisbruik, seksuele intimidatie of seksueel getinte verbale uitingen tegenover de leerling; seksuele handelingen en seksuele relaties zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
11. zorgt ervoor dat noodzakelijk lichamelijk contact functioneel is en niet misverstaan kan worden. Als de situatie daartoe noopt, zijn meelevende, bemoedigende of troostende aanrakingen als uitingen van emoties zeker geoorloofd. Zorgvuldigheid is hierbij geboden, niet elke leerling stelt prijs op aanrakingen.
12. realiseert zich dat bepaalde situaties of vriendelijke handelingen door leerlingen of buitenstaanders misverstaan kunnen worden en kunnen leiden tot beschuldigingen van seksuele intimidatie.
13. zal vooraf, tijdens en na de lessen, tijdens schoolevenementen, tijdens werktijden, tijdens toernooien, tijdens reizen e.d. gereserveerd en met respect omgaan met de leerling en de ruimten waarin de leerling zich bevindt.
 - a. Indien het noodzakelijk is dat een leraar de kleedkamer of doucheruimte van het andere geslacht betreedt, zal hij dit met redenen omkleed aankondigen.
 - b. Hij zal vermijden met een leerling alleen te zijn. Als dit toch nodig is, zal hij dit melden aan de directie.
 - c. Indien een leerling aandringt op intimiteit zal hij zijn professionele grens duidelijk aangeven.
14. verstrekt eerlijke en ter zake doende informatie over leerprestaties en (bewegings)gedragingen aan leerlingen, ouders, mentor, schoolleiding en (vak)collega's.
15. behandelt vertrouwelijke informatie over leerlingen als zodanig; in probleemsituaties handelt hij volgens de op school geldende procedures.
16. bestrijdt, ook in bewegingssituaties, discriminatie, racisme en geweld; hij spreekt leerlingen aan op ongepast gedrag. Hij besteedt in dit verband tevens aandacht aan

bestaande vooroordelen ten aanzien van verschillen tussen jongens en meisjes in bewegingsbegaafdheid, bewegingsbelangstelling en leerprestaties.

17. zorgt voor sociale veiligheid binnen zijn lessen, met name voor de minder bewegingsbegaafde leerlingen; overbodige vergelijkingssituaties en situaties die de lichamelijke verschijningswijze accentueren worden vermeden.

18. neemt de nodige maatregelen ter voorkoming van ongevallen tijdens zijn lessen. Mocht er zich desondanks een ongeval voordoen, dan neemt hij op grond van zijn deskundigheid bij het verlenen van de eerste hulp de noodzakelijke stappen volgens de op school geldende procedures.

a) hij onderhoudt zijn deskundigheid.

b) hij rapporteert het ongeval inclusief de ondernomen actie aan de verantwoordelijke schoolleider.

c) hij informeert de mentor en de ouders of verzorgers van de leerling.