



# Beleid integriteit en omgangsvormen

**Documentsoort:** Beleid integriteit en omgangsvormen

**Eigenaar:** College van bestuur

**Auteur:** Annelies de Hullu

**Datum:** 18 september 2025

**yonder**  
■

Inhoud

Inleiding.....3

De omgang met elkaar .....4

Integriteit.....6

Wat kun je doen?.....9

Gevolgen bij niet naleving .....10

Slot .....11

## Inleiding

Bij Yonder werken we aan het beste onderwijs. Voor iedereen. Dit bereiken we door duurzaam te verbeteren en zo het onderwijs elke dag een beetje beter te maken voor onze leerlingen, studenten en het werkveld. Het is onze overtuiging dat onze medewerkers de sleutel zijn tot het succes van ons onderwijs. Het zijn onze medewerkers die onze ambitie verwezenlijken in een steeds veranderende omgeving en met een toenemende complexiteit aan vraagstukken.

Alleen door samen te werken, kennis te delen, te reflecteren én open te staan voor veranderingen, kunnen we onderwijs blijven bieden dat aansluit bij de toekomst, zodat geen enkel talent verloren gaat. Onze werkwaarden – verwonder, ontmoet, pak aan – vormen de leidraad in de manier waarop we werken binnen Yonder. We zijn nieuwsgierig naar hoe dingen werken en wat mensen beweegt en staan open voor inzichten en ideeën van anderen. We staan open voor ontmoetingen tussen organisaties, disciplines, generaties en culturen. Samen helpen we onze leerlingen en studenten om zelfredzaam te worden in een onzekere toekomst.

Integriteit staat bij Yonder hoog in het vaandel. In dit beleid vind je de regels en afspraken rondom integriteit en omgangsvormen. Dit beleid is van toepassing op iedereen die voor onze organisatie werkt, ongeacht of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een andere vorm van verbondenheid. Ook het College van Bestuur en de Raad van Toezicht vallen onder dit beleid. We verwachten dat iedereen die voor onze organisatie werkt op de hoogte is van dit beleid.

Het is belangrijk om te beseffen dat niet alles in regels te vangen is. Soms zijn regels niet duidelijk of ontbreken ze. In zulke situaties verwachten we van iedereen dat er op een eerlijke en verantwoorde manier wordt gehandeld op basis van algemeen geldende normen en waarden. Iedereen is daarbij verantwoordelijk voor zijn eigen handelen en gedrag. Als dat nodig is, spreken we elkaar hierop aan.

## De omgang met elkaar

Wij staan voor een veilige leer- en werkomgeving, waarbinnen je professioneel handelt. Wat we hieronder verstaan en wat we daarin van jou verwachten, kun je hieronder lezen.

### Je hebt een voorbeeldfunctie

Deze heb je altijd, zowel richting collega's, studenten en leerlingen, als richting externe partners of organisaties. En zowel tijdens werktijd als daarbuiten. We gaan ervan uit dat je je daar naar gedraagt. Dit betekent dat je:

- je tijdens werktijd en daarbuiten houdt aan de regels in dit beleid.
- je altijd professioneel, netjes, open en eerlijk opstelt in je contacten. Als het om werkgerelateerde onderwerpen gaat vermeld je altijd je naam en functie.
- je ervan bewust bent dat je wordt gezien als vertegenwoordiger van Yonder.
- informatie die je via je werk krijgt, alleen gebruikt waarvoor die bedoeld is. Vertrouwelijke informatie, of informatie waarvan je weet dat deze als vertrouwelijk moet worden gezien, deel je niet met anderen. Dit geldt ook voor sociale media. Je bent bekend met de regels in onze ICT gedragscode en gedragscode sociale media en handelt daarnaar. Deze regelingen zijn te vinden op [Sharepoint](#).
- in werksituaties niet onder invloed van alcohol en/of drugs bent, je dit niet in je bezit hebt en je deze middelen ook niet gebruikt of (ver)koopt. Bij uitzondering, zoals bij recepties en zakelijke lunches of diners, is het toegestaan om met mate alcohol te drinken, maar alleen als dit verantwoordt gebeurt en past binnen de wet- en regelgeving.

### Je hebt een professionele houding naar collega's

Wij gaan ervan uit dat iedereen binnen onze organisatie professioneel handelt. In de omgang met je collega's betekent dit dat je

- zorgt voor een omgeving waarbinnen de ander zich veilig en gerespecteerd voelt. Dit betekent dat je interesse toont in elkaar, elkaar met een open houding benadert en naar elkaar luistert. Dit geldt ook als de ander een andere zienswijze heeft dan die van jou.
- elkaar aanspreekt op de manier zoals de ander dat wenst.
- je bewust bent van de persoonlijke levenssfeer van de ander en deze alleen betreedt met toestemming van de ander.
- je bewust bent van je positie binnen Yonder en je daar rekening mee houdt. Dit gaat om alle uitlatingen die je doet.
- praat met elkaar en niet over elkaar, tenzij dit om professionele redenen niet anders kan.
- duidelijk en open communiceert met je collega's.
- bereikbaar en aanspreekbaar bent. Je spreekt je collega's aan op (on)gewenst gedrag en kunt daar ook zelf op aangesproken worden.
- deskundig en zorgvuldig omgaat met lastige situaties.

### Je bent je bewust van je bijzondere rol richting studenten en leerlingen

In jouw rol als docent of in een andere rol waarin je contact hebt met onze studenten en leerlingen, geldt dat je je altijd bewust bent van de bijzondere positie die hebt, daarom

- staat de student of leerling en zijn ontwikkeling centraal en zorg je voor een veilige leer- en werkomgeving.
- zorg je ervoor dat je relatie tot studenten en leerlingen altijd professioneel is. Het gaat dan om je houding, je gedrag en je taalgebruik. Je bent je ervan bewust dat je een (machts)positie hebt ten opzichte van studenten en leerlingen. Daar maak je nooit misbruik van.
- ga je nooit persoonlijke of intieme relaties aan met studenten of leerlingen. Er worden dan passende (arbeidsrechtelijke) maatregelen genomen. Bij een dergelijke relatie met een minderjarige student of leerling geldt daarbij in alle gevallen onze meldcode zedenmisdrijven. Daarnaast doen we aangifte bij de politie en doen we een melding bij de vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie.

Ook een persoonlijke of intieme relatie met een meerderjarige student of leerling is onwenselijk. We gaan ervan uit dat je een dergelijke relatie niet aangaat. Een onvrijwillige en niet-wederzijdse relatie is in alle omstandigheden ontoelaatbaar.

- is je relatie met (ouders van) studenten of leerlingen gebaseerd op wederzijds respect. Dit blijkt uit je houding, wat je doet of zegt en de dingen die je opschrijft.
- maak je nooit onderscheid tussen (ouders van) studenten of leerlingen op basis van hun politieke overtuiging, religie, geaardheid, afkomst, of een andere grond.

## Je bent alert op (het voorkomen van) ongewenst gedrag

Je onthoudt jezelf van ongewenst gedrag en mag van anderen verwachten dat zij dat ook doen. Het kan helaas toch voorkomen dat je op wat voor manier dan ook geconfronteerd wordt met niet-integer gedrag of ongewenste omgangsvormen. Bij ongewenst gedrag gaat het altijd om hoe iemand gedrag ervaart, niet om hoe het bedoeld is. Voorbeelden van ongewenste omgangsvormen zijn:

### Pesten

Bij pesten gaat het om (herhaald) ongewenst negatief gedrag. Dit kan gaan om (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, direct of indirect tegen iemand. Voorbeelden zijn het negeren, doodzwijgen of moedwillig buitensluiten van iemand, roddelen, vervelende en kleinerende opmerkingen maken of iemand bewust zinloze taken of opdrachten geven.

### Discriminatie

Bij discriminatie worden mensen anders behandeld, achtergesteld of uitgesloten op basis van (persoonlijke) kenmerken, zoals godsdienst, geslacht, ras (waaronder huidskleur en afkomst), nationaliteit, levensovertuiging, politieke gezindheid, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd of fysieke en/of psychische handicap op welke grond dan ook.

### Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is gedrag met een seksuele lading die door degene tegen wie het is gericht als ongewenst wordt ervaren en waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsbare situatie ontstaat. Het kan gaan om:

- Verbaal gedrag, zoals, seksueel geladen content, seksueel getinte grappen of seksistische opmerkingen via mail, app of sociale media.
- Non-verbaal gedrag, zoals staren naar bepaalde lichaamsdelen, bepaalde gezichtsuitdrukkingen, het maken van bepaalde gebaren of het tonen van seksueel getinte afbeeldingen.
- Fysiek gedrag, zoals onnodige of ongewenste aanrakingen, nadrukkelijk dicht achter of bij iemand gaan staan, het afdwingen van seksuele diensten en/of gunsten, aanranding en verkrachting.

### Machtsmisbruik

Het gebruik maken van macht, gezag of vertrouwen vanuit een hiërarchische positie met als gevolg dat iemands waardigheid wordt aangetast. Het kan gaan om verbaal, non-verbaal en/of fysiek gedrag. Machtsmisbruik kan veel verschillende vormen aannemen, waaronder manipulatie en (seksuele) intimidatie, maar ook psychisch of fysiek misbruik.

### Agressie

Onder agressie verstaan we alle verbale en fysieke handelingen waarbij een persoon wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen. Hieronder valt ook iemand angst aanjagen, een onveilig gevoel bezorgen of onder druk zetten door psychisch of fysiek geweld.

## Integriteit

Binnen Yonder handelen wij integer. Je bent eerlijk en betrouwbaar en doet je werk goed en zorgvuldig. Je houdt hierbij rekening met de verantwoordelijkheden die bij je functie horen en de geldende normen en waarden binnen de maatschappij en de organisatie. Dit betekent dat je de regels volgt, maar zelf ook nadenkt over risico's en gevoeligheden. Je vermijdt situaties die een verkeerde indruk kunnen geven of jou of Yonder in een kwaad daglicht kunnen plaatsen.

Toch zullen er af en toe situaties ontstaan waarin het organisatiebelang en je professionele inbreng kunnen botsen. Daarnaast is het goed om te beseffen dat niet iedereen hetzelfde tegen integriteit aankijkt. Het is belangrijk om hierover met elkaar in gesprek te gaan en te blijven. Onderstaande regels gelden in ieder geval altijd en voor iedereen.

### Je voorkomt (de schijn van) belangenverstrengeling

Belangenverstrengeling betekent dat je verschillende belangen hebt die elkaar kunnen beïnvloeden of in conflict kunnen komen, waardoor het moeilijk is om objectief, eerlijk of onafhankelijk te handelen. Schijn van belangenverstrengeling betekent dat het **lijkt** alsof er sprake is van belangenverstrengeling, ook al is dat er in werkelijkheid misschien niet. Het gaat hierbij om de indruk die anderen krijgen. (De schijn van) belangenverstrengeling kan zowel optreden door persoonlijke belangen als door zakelijke belangen. Je voorkomt dat er situaties ontstaan van (schijn van) belangenverstrengeling.

#### Houdt werk en privé gescheiden

Je vermijdt iedere situatie waarbij werk- en privébelangen door elkaar heen lopen of lijken te lopen. Je eigen belangen of die van bekenden mogen geen invloed hebben op je werk. Je zorgt er ook voor dat anderen niet in een situatie van (schijn van) belangenverstrengeling terecht komen.

Als je twijfelt wat je wel of niet kunt doen, neem dan altijd contact op met je leidinggevende. Samen kijken jullie dan wat er kan.

#### Persoonlijke relaties

- Je hebt geen familiale of liefdesrelatie met iemand tot wie je in hiërarchische verhouding staat of met iemand waarmee je direct en/of structureel samenwerkt. Hierdoor treedt al snel (de schijn van) belangenverstrengeling op. Bij hogere posities in de organisatie leidt dit ook nog eens tot ongewenste beeldvorming. Al deze relaties kunnen (onbedoeld) leiden tot belemmeringen bij collega's om zich vrij te uiten naar een ander. Als medewerker ben je er zelf verantwoordelijk voor dat een dergelijke (schijn van) belangenverstrengeling niet ontstaat. Gebeurt dit toch dan nemen we in ieder geval passende maatregelen om te zorgen dat er geen sprake (meer) is van (de schijn van) belangenverstrengeling.
- We hechten veel waarde aan een eerlijk en transparant selectieproces, waarbij iedere sollicitant gelijke kansen krijgt. Als je een persoonlijke band hebt met een sollicitant (zoals familie, vriendschap of een andere nauwe relatie), vinden we het daarom extra belangrijk om de objectiviteit te waarborgen. Je neemt in dat geval geen deel aan de besluitvorming over de aanname en maakt geen deel uit van de sollicitatiecommissie. Ben je toch op enige manier betrokken bij het proces, dan meld je dit vooraf, zodat passende afspraken gemaakt kunnen worden om de objectiviteit te waarborgen.
- Je gaat ten behoeve van Yonder geen overeenkomsten aan met derden (waaronder studenten of leerlingen) die tot je privérelaties behoren.
- Als je een persoonlijke band hebt (familie, vriendschap of andere band) met (eventuele toekomstige) aanbieders van diensten of producten aan Yonder, dan mag je niet meepraten of -beslissen over de aanbidding van (vervolg)opdrachten.
- Je beoordeelt of examineert geen leerlingen of studenten met wie je een persoonlijke band hebt. Als dit aan de orde is, dan meld je dit bij je leidinggevende en die zal zorgen voor passende maatregelen.

#### Zakelijke belangen en relaties

- Alles wat je tijdens je dienstverband bij Yonder, direct of indirect, maakt of ontwikkelt, is (en blijft) eigendom van Yonder. Dit geldt ook als het werk niet af is.

Dit betekent onder andere dat jij deze werken niet mag gebruiken voor andere doelen dan waarvoor het is gemaakt en dat je deze zaken niet mag kopiëren en/of verkopen.

- Voordat je betaalde of onbetaalde werkzaamheden gaat verrichten naast je baan bij Yonder, laat je dit aan je leidinggevende weten. Dit geldt ook als er iets wijzigt in deze werkzaamheden. Als deze werkzaamheden op basis van objectieve gronden niet passen bij de belangen van Yonder of je werk bij Yonder negatief beïnvloeden, dan kan de werkgever bepalen dat je deze werkzaamheden niet (meer) mag verrichten.
- Als je een financieel of ander belang hebt of krijgt in een bedrijf waarmee Yonder zaken doet of die mogelijk tot (de schijn van) belangenverstrengeling kunnen leiden, dat meld je dit bij je leidinggevende.
- Je gaat ten behoeve van Yonder geen overeenkomsten aan met organisaties waarin je zelf een zakelijk en/of persoonlijk belang hebt. Dat betekent dat je met jouw bedrijf geen werkzaamheden verricht voor Yonder. Denk daarbij aan situaties waarin iemand een Onderwijsadviesbureau heeft of een eigen cateringbedrijf. Dit betekent ook dat je ten behoeve van Yonder geen overeenkomsten aangaat met een organisatie van iemand waarmee je een persoonlijke nauwe band hebt, zoals familie of vrienden.
- Als je naast je dienstverband bij Yonder een eigen bedrijf hebt, dan is het niet toegestaan dat je vanuit dit bedrijf (op welke manier dan ook) werkzaamheden verricht voor Yonder. Je maakt daarnaast geen gebruik van contacten (inclusief leerlingen, studenten, collega's of externen) die je hebt vanuit je functie ten behoeve van je eigen bedrijf.
- Voor de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht geldt aanvullend dat zij in combinatie met deze rol, geen belangen en/of een functie bij een onderwijsadviesbureau mogen hebben, dat werkt voor de vo en/of mbo sector. Dit geldt ook voor zelfstandige ondernemingen die actief onderwijsadviesdiensten verlenen.

## Je gaat terughoudend om met relatiegeschenken

- Je laat altijd aan je leidinggevende weten als je een geschenk ontvangt.
- Kleine alledaagse geschenken, zoals een bos bloemen of een fles wijn, mag je aannemen. Geld neem je nooit aan. Geschenken met een waarde van meer dan € 50,- neem je niet aan en meld je bij je leidinggevende. Zo voorkomen we dat deze geschenken worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde of nog te leveren dienst.
- Je neemt thuis geen geschenken in ontvangst. Als dat toch gebeurt, meld je dit en lever je het geschenk in op je werk. Je leidinggevende beslist wat ermee gebeurt en zal de betreffende relatie wijzen op onze integriteitsregels.
- Privéaanbiedingen (zoals werkzaamheden, faciliteiten, kortingen, goederen of gunsten) van zakelijke contacten neem je niet aan, tenzij je vooraf toestemming hebt van je leidinggevende.
- Uitnodigingen voor etentjes, evenementen of excursies, mag je aannemen als ze te maken hebben met je werk. Je mag geen uitnodigingen aannemen in ruil voor een tegenprestatie.

## Je bent extra alert als je werkt met financiële middelen

Afhankelijk van je functie kun je binnen verschillende onderdelen van Yonder te maken hebben met het aangaan van financiële verplichtingen. Als dat zo is, dan is het voor jou belangrijk om extra goed op de hoogte te zijn van de integriteitsregels en deze ook strikt na te leven. Yonder besteedt namelijk publiek geld. Dat besteden we om goed onderwijs te geven aan onze studenten en leerlingen. Met dat geld gaan we zorgvuldig, eerlijk en doelgericht om. We geven dan ook alleen geld uit aan zaken die echt nodig zijn en die passen bij onze taak als onderwijsinstelling. Daarnaast gebruiken we dit geld niet om voordelen aan anderen te geven. We werken transparant en verantwoord, zodat iedereen kan vertrouwen op een eerlijke besteding van onze middelen.

## Je pleegt geen fraude

Je werkt op een juiste en eerlijke manier met (vertrouwelijke) gegevens en informatie en met respect voor het intellectueel eigendom. Fraude is nooit toegestaan. Bij fraude kun je denken aan:

- manipulatie van gegevens, zoals het wijzigen, vervalsen, weglaten, toevoegen of verwijderen in documenten en digitale middelen.
- oneigenlijk gebruik van financiële middelen

- het niet in acht nemen van de gangbare regels bij het gebruik van bronnen
- persoonlijk profiteren van kennis of materiaal dat door anderen is ontwikkeld
- administratieve fraude, bijvoorbeeld met betrekking tot declaraties of registratie van werk- en/of verlofuren

## Wat kun je doen?

Er is iets gebeurd. Iemand is over jouw grens gegaan, je bent getuige geweest van ongewenst gedrag of geconfronteerd met een integriteitsschending. Het kan ook zijn dat je een dilemma hebt. Hieronder kun je lezen wat je dan kunt doen.

### Blijf in gesprek met elkaar

Een fijne en veilige werkomgeving zorgt ervoor dat we op een prettige manier samenwerken en op een professionele manier met elkaar om kunnen gaan. Wij dragen daar met elkaar de verantwoordelijkheid voor en hebben daarin allemaal een rol te vervullen. Als je tegen niet-integer of (vermeend) ongewenst gedrag aanloopt, of je hebt een dilemma of twijfels bij een bepaalde gang van zaken, dan is het belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan. Door met elkaar te praten en zaken bespreekbaar te maken houden we elkaar alert en ontstaat er wederzijds begrip. Dat betekent ook dat we van je verwachten dat je gesprekken over zaken die je als vervelend ervaart of waar je tegen aan loopt niet uit de weg gaat, maar dat je daarover in gesprek gaat.

### Spreek elkaar aan

We staan voor een cultuur waarin we elkaar kennen en kunnen aanspreken op ongewenst gedrag. Als je geconfronteerd wordt met niet-integer of ongewenst gedrag van anderen, dan spreek je diegene daar in principe op aan. Als je zelf aangesproken wordt, dan luister je, reageer je respectvol en je past je gedrag aan.

### Betrek je leidinggevende

Daarnaast kun je de situatie ook melden bij je leidinggevende, of, als het om je leidinggevende zelf gaat, bij een hogere leidinggevende, de afdeling HR of een vertrouwenspersoon. Als je melding maakt van ongewenst gedrag of niet-integer gedrag, dan is dat een kans om samen te bouwen aan een betere organisatie en een veiligere studie- en werkomgeving. Een situatie melden is dus nooit verkeerd.

### Schakel een vertrouwenspersoon in

Je kunt altijd een afspraak maken met een vertrouwenspersoon van Yonder. Deze gesprekken zijn vertrouwelijk, tenzij er sprake is van een strafbaar feit, een ernstige misstand of de veiligheid in het geding is. De werkwijze van de vertrouwenspersonen staat in de regeling vertrouwenspersonen. Deze regeling en de namen en contactgegevens van onze vertrouwenspersonen zijn te vinden op [SharePoint](#).

### Een klacht indienen

Je kunt een klacht indienen bij de Klachtencommissie ongewenst gedrag. Dit kun je regelen door een brief te sturen naar Klachtencommissie ongewenst gedrag, t.a.v. de secretaris, Postbus 1330, 5004 BH in Tilburg. Je klacht wordt behandeld door een onafhankelijke klachtencommissie. Alle betrokkenen kunnen hun verhaal doen bij de klachtencommissie. Daarna geeft de klachtencommissie een advies aan het College van Bestuur. Als je dit wilt, kan de vertrouwenspersoon je in deze procedure begeleiden.

### Klokkenluidersregeling

Als je een (zwaarder) vermoeden van een misstand of integriteitskwestie hebt, dan kun je gebruikmaken van de [Klokkenluidersregeling](#) (regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand). Ook hierbij kan de vertrouwenspersoon je helpen.

## Gevolgen bij niet naleving

Dit document is niet vrijblijvend. Iedereen moet zich aan de regels in dit beleid te houden. Als je dat niet doet, dan heeft dat consequenties.

### Disciplinaire maatregelen

Afhankelijk van hoe ernstig de overtreding is, nemen we maatregelen. In het ergste geval kan dat leiden tot het opleggen van disciplinaire maatregel. Dit kan bijvoorbeeld een schriftelijke waarschuwing zijn, maar hieronder valt ook ontslag. Bij het nemen van maatregelen volgen we altijd de regels in de cao (en natuurlijk die in de wet).

### Aangifte

Van gedragingen waarbij er sprake is of kan zijn van een strafbaar feit, zal aangifte worden gedaan bij de politie en kan melding worden gedaan bij de vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie.

## Slot

### Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin dit beleid niet voorziet of waarbij de toepassing niet eenduidig is, beslist het College van Bestuur, of, als het (een lid van) het College van Bestuur betreft, de Raad van Toezicht

### Inwerkingtreding

De regeling Integriteit en omgangsvormen Yonder is vastgesteld door het College van Bestuur met instemming van de GMR en OR d.d. 18 september 2025.