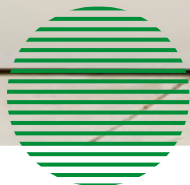


Gedrags- & integriteitscode

Samen werken we aan een gezonde, veilige en respectvolle werkomgeving. Deze gedrags- en integriteitscode geeft ons hierbij houvast en duidelijkheid.



Inleiding



Ongewenste omgangsvormen komen (helaas nog steeds) in elke professionele werkomgeving voor. Omdat we met elkaar een professionele omgang wensen, is het opstellen van een heldere gedragscode belangrijk. Deze gedragscode is dan ook bedoeld als leidraad bij het vasthouden van de gewenste omgang. Het helpt bij het vasthouden van deze koers en stelt ons in staat om onderzoekend en ondersteunend met elkaar samen te werken. Kortom een leidraad bij het voeren van het goede gesprek.

Hoe doe jij je werk?

Wanneer je deze vraag aan 10 collega's stelt, is de kans groot dat de antwoorden van deze mensen zullen verschillen. Dat is ook logisch. De ene medewerker is de andere niet. We doen ons werk allemaal op onze eigen manier. Toch is het belangrijk om een aantal gemeenschappelijke afspraken te maken over hoe we met elkaar en met onze leerlingen omgaan. Afspraken die voor iedereen gelden. Om die reden geven we in deze gedragscode aan op welk gedrag wij van jou als medewerker in ieder geval rekenen en wat je van ons mag verwachten.

Een gezonde, uitnodigende, inspirerende en veilige werkomgeving

De gedragscode richt zich op de omgang met leerlingen, de ouders, samenwerkingspartners en het personeel van Orion onderling. Na het lezen van deze gedragscode weet je als medewerker welk gedrag hoort bij het uitvoeren van jouw functie bij Stichting Orion en wat

je van anderen en de organisatie mag verwachten.

De gedragscode bestaat uit gedragsregels die bijdragen aan een gezonde, uitnodigende, inspirerende en veilige werkomgeving, waarin onderlinge steun en waardering centraal staat en ongewenst en onverantwoord gedrag wordt voorkomen en aangepakt.

Dit doen wij in het besef dat veel van onze leerlingen veel meemaken in hun leven; agressie, intimidatie, pesten, misbruik, armoede, discriminatie, sociale uitsluiting of veelvuldige medische handelingen zijn voorbeelden van deze ervaringen. Het zijn deze ervaringen die maken dat er binnen Orion veel van onze professionaliteit en werkomgeving gevraagd wordt. In de omgang met leerlingen, hun ouders, in onze onderlinge relaties en ook de kwetsbaarheid die we als professionals kunnen ervaren in het werk met onze leerlingen. Een van onze belangrijkste uitgangspunten daarbij is dat je dilemma's bespreekbaar maakt. Hoe eerder je openheid van zaken geeft, hoe beter.

Signaleren en bespreekbaar maken

Het naleven van de gedragsregels is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker. Dit vraagt om een actieve houding. Niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door opmerkzaam te zijn en ongewenst gedrag van collega's en de organisatie te signaleren. Het is belangrijk dat wij elkaar aanspreken op het naleven van de gedragscode en een open en eerlijk gesprek kunnen voeren over situaties waarbij grenzen worden opgezocht. En als er sprake is van - dreigende - overschrijding van grenzen, we dit met elkaar oppakken.

Maatregelen bij ongewenst gedrag

Op het moment dat je handelt in strijd met de gedragsregels en je jouw gedrag niet aanpast nadat je hierop bent aangesproken, neemt Stichting Orion maatregelen. Dit kan bestaan uit een officiële waarschuwing, overplaatsing, schorsing, op non-actief stellen of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De maatregel is afhankelijk van de ernst en de aard van het ongewenste gedrag.

Deze gedragscode geeft duidelijkheid en houvast

Neem de tijd om deze gedragscode goed door te nemen. Het geeft je in je dagelijks werk duidelijkheid en houvast over wat je van ons mag verwachten én wat we van jou verwachten. Wij realiseren ons dat er stevige thema's staan

Inleiding



beschreven en dat verreweg de meeste professionals geen doelbewuste acties ondernemen om anderen schade toe te brengen. Met deze gedragscode waarborgen wij dat Stichting Orion een fijne en veilige plek is om te werken.

Omgaan met dilemma's

We kunnen ons voorstellen dat je soms met een dilemma zit met betrekking tot een van de hierna te noemen punten. En dat je het moeilijk vindt om hierover openheid te geven. Toch is het je eigen verantwoordelijkheid om stappen te ondernemen. Hoe eerder je aan de bel trekt, hoe makkelijker het is. We adviseren je om in een zeer vroeg stadium over je dilemma in gesprek te gaan. Dit kan in je team, met je leidinggevende of directie. Maar ook met de vertrouwenspersoon medewerkers (intern en/of extern).

Voel je angst, onzekerheid, schaamte...? Hoe eerder je je uitspreekt over de situatie waar je in zit, hoe minder de situatie uit de hand loopt. Langer wachten maakt het steeds moeilijker. Ook een situatie vooraf inschatten en preventief maatregelen nemen is belangrijk. In sommige gevallen is een 4 ogen beleid van toepassing. Hiermee kunnen we een ongewenste uitkomst voorkomen. Zo kan je bijvoorbeeld omdat je met een andere collega erbij (4 ogen) bij zwemmen of omkleden bij gym aanwezig bent voorkomen dat iets verkeerd geïnterpreteerd wordt.

Juridische definities

Onder discriminatie wordt verstaan:

Elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

Onder diefstal wordt verstaan:

Hij die enig goed dat geheel of ten dele aan een ander toebehoort wegneemt, met het oogmerk om het zich wederrechtelijk toe te eigenen.

Onder vandalisme wordt verstaan:

Het opzettelijk en wederrechtelijk vernielen, beschadigen, onbruikbaar maken of wegmaken van een goed dat geheel of ten dele aan een ander toebehoort.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Deze gedragscode geldt voor iedereen die met Stichting Orion te maken heeft. Van leverancier tot stagiaire, van vrijwilliger tot (zorg)professional.

Agressie en intimidatie

Voel jij je veilig op je werk? Laat je je soms stevig uit tegenover anderen of vloek je wel eens? Of laat je je intimideren en ontbreekt wederzijds respect? Vertrouw je erop dat je collega's je helpen als je in een onveilige situatie bevindt? Agressie, geweld en intimidatie zijn niet 'iets wat erbij hoort'. Ook al kom je dit tegen in je werk, het is onacceptabel.

Bij Orion:

- ✳ Werken wij respectvol met elkaar samen.
- ✳ Staan wij verbale agressie, zoals schelden niet toe.
- ✳ Accepteren wij geen fysieke agressie.
- ✳ Tolereren wij geen bedreigingen en intimidatie.

We verwachten van jou dat:

- ✳ Je geen fysiek of verbaal geweld gebruikt.
- ✳ Je je bewust bent van je eigen (lichaams) houding, taalgebruik en uitstraling.
- ✳ Je geen verbale en fysieke agressie accepteert en op zoek gaat naar waar het gedrag bij de ander vandaan komt.

Discriminatie en racisme

Wat doe je in een groep waar discriminerende grappen worden gemaakt? Heb je soms vooroordelen als je met iemand met een andere etnische afkomst samenwerkt? Hoe bewust ben jij je van je eigen woordkeuze, bijvoorbeeld in gesprek met iemand uit de LHBTI-gemeenschap?

Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie, geaardheid of leeftijd komt voor. Soms is het makkelijk te herkennen, bijvoorbeeld bij racistische scheldwoorden en beledigingen. Soms is het moeilijker vast te stellen. Voorbeelden hiervan zijn ongelijke behandeling bij sollicitatieprocedures, arbeidsvoorwaarden of opleidingsmogelijkheden.

Bij Orion:

- * Maken wij geen onderscheid op basis van afkomst, huidskleur, geaardheid, religie, leeftijd of sekse, en...
- * Respecteren wij verschillen.
- * Behandelen wij iedereen gelijkwaardig.
- * Bieden wij iedereen dezelfde kansen.

We verwachten van jou dat:

- * Je kunt samenwerken met mensen die een andere afkomst, huidskleur, religie, geaardheid of leeftijd hebben dan jij.
- * Je opkomt voor anderen.
- * Je je bewust bent van je eigen positie en (voor)oordelen.
- * Je anderen aanspreekt als je denkt dat er sprake is van discriminatie.
- * Je bij aanhoudende discriminatie of racisme melding maakt bij jouw leidinggevende.
- * Je je eigen grenzen stelt en aangeeft.
- * Je geen opmerkingen of grappen maakt over iemands afkomst, geaardheid, huidskleur, religie, leeftijd of sekse.

Pesten

Doe je mee of grijp je in als een collega of een leerling wordt gepest? Ben jij je ervan bewust hoe jouw opmerkingen bij een ander aan kunnen komen? Zie je wanneer plagen overgaat in pesten? Onder pesten verstaan wij het negeren, als groep uitsluiten, beledigen, kwetsende opmerkingen maken (online of live). Wanneer pesterijen betrekking hebben op dezelfde persoon of groep, dan wordt de situatie al snel vijandig en vernederend.

Bij Orion:

- ★ Zorgen wij voor een veilige werkomgeving, waar indien nodig vertrouwenspersonen beschikbaar zijn.
- ★ Wordt roddelen en buitensluiten niet getolereerd.
- ★ Accepteren wij geen pestgedrag.

We verwachten van jou dat:

- ★ Je mét mensen praat en niet over mensen.
- ★ Je met iedereen kunt samenwerken en geen bondjes vormt.
- 💬★ Je elkaar aanspreekt op pestgedrag: roddelen, harde grappen maken.
- 💬★ Je je eigen grenzen stelt en aangeeft.
- 💬★ Je regelmatig met elkaar oefent in feedback geven en ontvangen.
- ★ Je geen kwetsende grappen over collega's, leerlingen en ouders maakt.

Diefstal en vandalisme

Declareer jij wel eens reiskosten voor een autorit die privé was? Neem je spullen die een ander toch niet meer gebruikt mee naar huis zonder te vragen? Het ontvreemden van spullen, verkeerd declareren en fraude zijn voorbeelden van diefstal en dus strafbaar. Er zijn veel manieren om met (de verdenking) van diefstal of vandalisme te maken te krijgen.



Bij Orion:

- * Zorgen wij voor een werkomgeving waar spullen veilig opgeborgen kunnen worden.
- * Accepteren wij niet dat er financiële transacties voor of met leerlingen gedaan worden.
- * Zijn wij scherp op fraude.
- * Doen wij aangifte als wij iemand betrappen op diefstal of fraude.

We verwachten van jou dat:

- * Je zorgt voor veiligheid en sluit deuren en ramen bij het verlaten van een ruimte; Je jouw eigendommen of die van de werkgever niet onbeheerd achterlaat.
- * Je geen fraude en diefstal pleegt.
- * Je geen financiële transacties uitvoert met of uit naam van een leerling.
- * Je correct declareert en altijd de juiste informatie verschaft om een financiële tegemoetkoming te verantwoorden.
- * Je je leidinggevende informeert als diefstal, fraude of een andere onwettige actie bij jou bekend is.



Drank en drugs

Heb je wel eens een kater op het werk? Weet je dat een collega regelmatig onder invloed van drugs verkeert? Vind je het heel normaal om je ziek te melden na het weekend? En drink je wel eens (net iets) te veel op een werkborrel? Gebruik van alcohol en geestverruimende of verdovende middelen tijdens het werk is strikt verboden bij Stichting Orion. Ook is het verboden om tijdens werktijd onder invloed te zijn van middelen die buiten werktijd zijn gebruikt.

In bijzondere situaties (bijvoorbeeld een teamborrel en teamuitjes) mag in overleg met de leidinggevende, als de werkzaamheden zijn beëindigd, in lichte mate alcohol gebruikt worden in het bijzijn van collega's.

Bij Orion:

- * Tolereren wij niet dat medewerkers onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens werktijd. Let op: met leerlingen een dagje weg is ook werktijd.
- * Staan wij het nuttigen van alcohol niet toe in het bijzijn van leerlingen.
- * Staan wij het nuttigen van drugs niet toe.

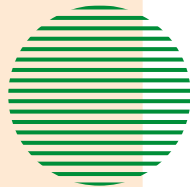
We verwachten van jou dat:

- * Je geen alcohol of drugs op het werk gebruikt.
- * Je niet onder invloed op het werk verschijnt.
- * Je contact opneemt met je leidinggevende als je je niet aan deze regels kunt houden.
- * Je met een collega waarvan je vermoedt dat hij/zij onder invloed is van alcohol tijdens het werk in gesprek gaat.
- * Je jouw leidinggevende informeert zodat hij/zij ook met die collega in gesprek kan gaan om afspraken te maken en oplossingen te vinden.
- * Je niet rookt op het schoolterrein en in bijzijn of zicht van leerlingen.



Cadeaus en uitnodigingen

Wil iemand je bedanken voor je inzet en betrokkenheid? Staat een leerling en/of ouders met een bos bloemen voor je klaar? Wat neem je het wel of niet aan? Sommige leerlingen/ouders en zakenpartners willen graag hun dankbaarheid tonen door iets te geven.



Bij Orion:

- * Aanvaarden wij geen cadeaus van meer dan 50,00 euro of uitnodigingen die de onafhankelijkheid van de medewerker en/of organisatie beïnvloeden.

We verwachten van jou dat:

- * Je bewust bent van de invloed die het accepteren van een cadeau van kan hebben op de relatie.
-  Jij en je collega's transparant zijn over wat jullie doen met cadeaus en giften; je meldt cadeau's in je team en/of bij de leidinggevende.
-  Je dilemma's bespreekt met je collega's of leidinggevende, bijvoorbeeld wanneer het ongepast voelt om een cadeau niet te aanvaarden of je belangenverstrengeling vreest.
-  Je duidelijk communiceert naar de gever waarom je iets wel of niet aanneemt.

Seksuele intimidatie

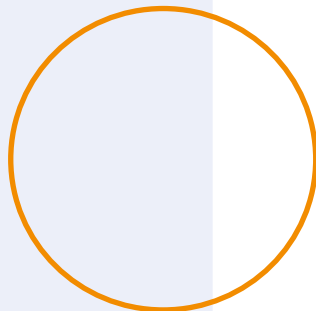
Vind je dat een seksueel getinte grap of aanraking moet kunnen? Of respecteer je iemands grenzen en bewaak je ook je eigen grenzen voldoende? Geef je het aan als je lichamelijk contact van iemand niet kunt waarderen? Hoe ga je om met uitnodigend seksueel gedrag van een leerling, ouder of collega? Ook binnen scholen komt seksuele intimidatie voor. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het maken van seksueel getinte grappen, het maken van dubbelzinnige opmerkingen, het delen van seksueel geladen foto's of filmpjes of het opzettelijk aanraken van bepaalde lichaamsdelen.

Bij Orion:

- * Respecteren wij altijd de grenzen van leerlingen en collega's.
- * Gaan wij het gesprek aan over grensoverschrijdend gedrag.
- * Bewaken we onze eigen grenzen.
- * Staan wij seksuele intimidatie niet toe.

We verwachten van jou dat:

- * Je je voortdurend bewust bent van de afhankelijke positie van de leerlingen ten opzichte van jou als leerkracht/hulpverlener en dat je daar geen misbruik van maakt.
- * Je je bewust bent van de lading die fysiek contact voor leerlingen kan hebben; door eerdere ongewenste ervaringen of misbruik, of juist door gebrek aan warme, passend fysiek contact en nabijheid in de opvoedsituatie. En je hierbij een professionele afweging maakt van passend fysiek contact, afgestemd op de leeftijds- en ontwikkelingsfase van de leerling.
- * Je geen fysiek contact met collega's hebt behalve binnen de grenzen van sociaal en professioneel contact (zoals het schudden van handen, felicitaties enz.) en met wederzijds goedvinden.
- * Je geen opmerkingen maakt met een seksuele ondertoon of bijbetekenis.



Werk en privé

Heb je privé-contact met een leverancier van Orion? Wil je iets kopen van een bedrijf dat ook zaken met Orion doet? Ben je je ervan bewust dat jouw handelen invloed heeft op hoe Orion wordt gezien? Medewerkers van Orion vervullen een voorbeeldfunctie, ook buiten werktijd. Wij verwachten dat je zorgvuldig omgaat met mogelijke belangenverstrengeling en open bent over nevenactiviteiten. Zo houden we de relatie met externe partijen professioneel, integer en transparant. Je spreekt elkaar aan als je twijfels hebt over elkaars keuzes. Word je zelf aangesproken, dan neem je de feedback serieus en bespreek je dit met elkaar.

Bij Orion:

- ★ Voorkomen we belangenverstrengeling en houden we werk en privé zoveel als mogelijk gescheiden.
- ★ Mogen bestuurders en toezichhouders geen belangen hebben of functies uitoefenen bij onderwijsadviesbureaus binnen dezelfde sector.

We verwachten van jou dat:

- ★ Je privé geen producten of diensten afneemt van bedrijven waarmee Orion zakendoet (of heeft gedaan), tenzij je hierover overleg hebt gehad met je directeur.
- ★ Je geen zakelijke afspraken maakt met leveranciers waarmee je persoonlijk contact hebt, zonder dit te melden.

- ★ Je geen zakelijke afspraken maakt met bedrijven waar familie of bekenden in een invloedrijke positie zitten.
- ★ Je Orion-eigendommen niet gebruikt voor privé- of commerciële activiteiten.
- ★ Je geen persoonlijk voordeel regelt via je werk bij Orion of Orionscholen.
- ★ Je betaalde nevenfuncties altijd meldt aan je directeur, en deze alleen aanvaardt als ze niet botsen met de belangen van Orion.
- ★ Je ook onbetaalde nevenfuncties vermijdt als deze de belangen van Orion schaden.
- ★ Je geen initiatieven of organisaties ondersteunt of sponsort met Orion-middelen als je daar persoonlijk bij betrokken bent of invloed hebt op de besteding van het geld.

Relaties op de werkvloer

Geef je een voorkeursbehandeling aan een leerling, met wie je het zo goed kan vinden? Werkt je partner ook bij Stichting Orion en zien jullie elkaar regelmatig op het werk? Of ga je op vakantie met collega's? De vraag is, wanneer komt professionaliteit in het geding door de persoonlijke relatie? Dat je professionele afstand houdt in de contacten met leerlingen staat niet ter discussie.



Bij Orion:

- * Relaties op de werkvloer zijn bekend bij de leidinggevende.
- * Accepteren wij alleen relaties tussen medewerkers als die het uitvoeren van de functie niet belemmeren en dit niet leidt tot ongewenst gedrag.
- * Zoeken wij naar een oplossing als een relatie op het werk nadelige invloed heeft op het werk of op de organisatie.
- * Vinden wij een partnerrelatie tussen een medewerker en een leidinggevende op eenzelfde school niet wenselijk.
- * Staan wij niet toe dat er relaties zijn tussen medewerkers en leerlingen, anders dan het begeleiden of ondersteunen van de leerlingen op school.

We verwachten van jou dat:

- * Voor leidinggevendens geldt dat je bij een vriendschappelijke of affectieve relatie met één van je medewerkers dit bespreekt met jouw leidinggevende.

- * Je geen vriendschappelijke of liefdesrelaties aangaat met leerlingen en geen fysiek contact hebt.
- * Je altijd je professionaliteit bewaakt in de contacten met leerlingen.
- * Je bij eigen gevoelens van verliefdheid of niet-professionele genegenheid voor een leerling je dit bespreekbaar maakt bij je leidinggevende. Je kan ook eerst de vertrouwenspersoon raadplegen om te overleggen hoe je dit bespreekbaar maakt.
- * Je, zodra je veronderstelt dat een leerling verliefde gevoelens of genegenheid voor jou gaat koesteren, dit bespreekbaar maakt bij je leidinggevende. Je kan ook eerst de vertrouwenspersoon raadplegen om te overleggen hoe je dit bespreekbaar maakt.
- * Je je ervan bewust bent dat een vriendschappelijke of affectieve relatie met een collega de samenwerking binnen het team niet mag beïnvloeden en dat als dit wel dreigt, je dit bespreekbaar maakt met je collega's en leidinggevende.

Kleding en uiterlijke verzorging

Draag je bij mooi weer graag een korte broek? Draag je in een warme zomer graag zo luchtig mogelijke kleding? Is het op de motor handig om een stevige broek te dragen? Kom je op de racefiets in fietskleding naar je werk? Ben je je ervan bewust dat je uiterlijk van invloed is op de beleving van je professionaliteit? Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie, ook in de kledingkeuze en hygiëne. Wij verwachten dat medewerkers inzicht hebben in en gevoel hebben voor wat passend is. Passend bij de functie, maar ook bij de werkomgeving. We kleden ons professioneel en schoon. Je spreekt je collega erop aan wanneer hij dat – naar jouw mening – niet doet. En als je hierop wordt aangesproken dan respecteer je die feedback en gaat in overleg met elkaar.

Bij Orion:

- * Tolereren wij geen slechte hygiëne en aanstootgevende kleding.

We verwachten van jou dat:

- * Je zorgt voor een goede persoonlijke hygiëne.
- * Je je kleedt op een manier die past bij je werk, werkplek en functie.
- * Je professionaliteit leidend is in je kledingkeuze.
- * Je afspraken maakt met je collega's over wat jullie wel/niet gepaste kleding vinden bij bijvoorbeeld uitjes met leerlingen en hoge temperaturen.
- * Je bij twijfel bij je collega's en leidinggevende navraag doet.
- * Je met leerlingen en ouders zo nodig in gesprek gaat over kleding, hygiëne en uiterlijke verzorging.



Gebruik van sociale media

Mag je een leerling als vriend accepteren op sociale media? En wat vertel je over je werk op sociale media? Zit je collega vaak onder werktijd privé te appen? Hoe ga je om met sociale media in relatie tot je werk? Sociale media zijn te vergelijken met elke andere sociale gebeurtenis, een vergadering, een feest, een koffiehoeck. Gedraag je zoals je je zou gedragen in een dergelijke omgeving. Houd in gedachten dat je elke sociale ruimte deelt - online of offline - met je collega's, leerlingen en derden. Neem de waarden professioneel, respectvol, deskundig en integer altijd als uitgangspunt.

Bij Orion:

- ★ Hanteren wij voor sociale media dezelfde gedragsregels als offline.
- ★ Staan we toe dat je kennis en waardevolle informatie op je persoonlijke sociale media deelt, mits deze de organisatie niet schaadt.
- ★ Bespreken we het accepteren van connecties (buiten WhatsApp) met leerlingen altijd eerst met een collega, evenals het volgen van leerlingen of pagina's die zij beheren.
- ★ Staan we open voor het delen van geanonimiseerde berichtjes van leerlingen/ouders, bij uitdrukkelijke (schriftelijke) toestemming.
- ★ Accepteren we niet dat je je op de sociale mediakanalen ongefundeerd uitspreekt over de organisatie, leerlingen/ouders of collega's. Dit geldt zowel voor het plaatsen van posts als het erop reageren en je mengen in discussies.



We verwachten van jou dat:

- ★ Je kennis hebt van de sociale media die je gebruikt.
- ★ Je nooit (persoons)gegevens van of over een leerling met derden deelt zonder expliciete toestemming.
- ★ Je leerling-informatie alleen deelt via beveiligde programma's.
- ★ Je via WhatsApp (en andere kanalen) alléén functioneel contact met leerlingen en ouders hebt.
- ★ Je je persoonlijke pagina's of accounts goed afschermt.
- ★ Je je ervan bewust bent dat anderen, zoals leerlingen, collega's of de - toekomstige - werkgever, privécontent kunnen zien op internet. Voorkom dat je privécontent deelt die jou of je leerlingen, collega's of werkgever in verlegenheid brengt of aanstootgevend kan zijn.



Gebruik van sociale media

Mag je een leerling als vriend accepteren op sociale media? En wat vertel je over je werk op sociale media? Zit je collega vaak onder werktijd privé te appen? Hoe ga je om met sociale media in relatie tot je werk? Sociale media zijn te vergelijken met elke andere sociale gebeurtenis, een vergadering, een feest, een koffiehoek. Gedraag je zoals je je zou gedragen in een dergelijke omgeving. Houd in gedachten dat je elke sociale ruimte deelt - online of offline - met je collega's, leerlingen en derden. Neem de waarden professioneel, respectvol, deskundig en integer altijd als uitgangspunt.

Bij Orion:

- * Staan we niet toe dat filmpjes, foto's en audio-opnames gemaakt worden van leerlingen en online gepubliceerd worden zonder uitdrukkelijke (schriftelijke) toestemming van de leerling en/of zijn/haar ouders.
- * Staan we niet toe dat er tijdens contact met leerlingen en ouders privéberichten worden gecheckt.

We verwachten van jou dat:

- * Je de voorschriften over informatiebeveiliging kent en je je daaraan houdt.
- 💬* Je duidelijke afspraken maakt met collega's over het gebruik van een groepswhatsapp.
- 💬* Gebruik van sociale media regelmatig in je team en met je leerlingen bespreekt.
- 💬* Je nooit interne informatie van intranet deelt, tenzij je hier expliciet toestemming voor hebt van je leidinggevende.
- * Je geen privé connecties met leerlingen accepteert via social media.