

Gedrags- en integriteitscode Innerwaard



Gedrags- en integriteitscode Innerwaard



Inleiding

Stichting Innerwaard hanteert een Gedrags- en integriteitscode: hierin wordt aangegeven welk gewenst en professioneel gedrag van medewerkers verwacht wordt.

Onze Innerwaarden; vertrouwen, verbinding, vakmanschap en verantwoordelijkheid zijn hierbij leidend.



We spreken verder over de Gedragscode (Innerwaard).

Binnen de IKC's van Innerwaard is voor medewerkers van de kinderopvang de landelijke beroepscode kinderopvang van toepassing.

De Gedragscode Innerwaard vormt de basis van het IKC/schoolveiligheidsplan: De Veilige IKC/School. In de Gedragscode staan de uitgangspunten voor een wenselijke en professionele (pedagogische) beroepshouding voor wat betreft de omgang met kinderen, medewerkers en ouders en de code is daarmee een kader voor integer handelen.

De Gedragscode wordt toegepast om ongewenst gedrag te voorkomen (preventief) of te begrenzen c.q. aan te pakken (curatief) en levert daarmee een bijdrage aan het creëren van een veilig leer- en werkklimaat op onze IKC's/scholen en op het bestuurskantoor.

Nadere regels en afspraken over specifieke situaties op het gebied van sociale en maatschappelijke veiligheid zijn concreet uitgewerkt in protocollen en richtlijnen die terug te vinden zijn op SharePoint; 'Veiligheid Innerwaard'.

De Gedragscode Innerwaard richt zich niet op kinderen. Voor hen gelden de IKC/schoolregels.

Verantwoordelijkheid

Vanuit haar **Innerwaarden; vertrouwen, verbinding, vakmanschap en verantwoordelijkheid** hecht Innerwaard veel waarde aan de eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het professioneel handelen van haar medewerkers.¹

Dit is ook de basis voor het Goede Dialoguesprek.



Vragen die belangrijk zijn om voortdurend te stellen zijn bijvoorbeeld:

Hoe gaan we met elkaar om?

Luisteren we echt en hoe gaat het met iedereen?

Professioneel handelen betekent ook dat grenzen in het handelen in acht worden genomen.

De Gedragscode is opgesteld om medewerkers te helpen om de professionele grenzen te bewaken en ongewenst en onprofessioneel gedrag te voorkomen. Het maakt het mogelijk om elkaar aan te spreken op (signalen van) grensoverschrijdend gedrag. Ook geeft het de leidinggevende (en het bestuur) houvast om bij grensoverschrijdingen en ontoelaatbaar gedrag arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen.

De Gedragscode is een toetssteen bij klachtbehandeling door de klachtencommissie.

Innerwaard wil haar medewerkers een duurzaam, prettig en veilig werkklimaat bieden.

We verwachten dat iedereen zich inzet voor een veilige werkomgeving binnen het IKC/school en op het bestuurskantoor. We behandelen elkaar gelijk en met respect ongeacht geslacht, herkomst, godsdienstige overtuiging, politieke opvattingen, seksuele voorkeur, leeftijd, beperking, rol of functie. Medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en spreken elkaar aan op ongewenst en onprofessioneel gedrag.

We gaan er daarbij vanuit dat elke medewerker bekend is met de Gedragscode Innerwaard en deze naleeft.

Het hebben van een gedragscode wil nog niet zeggen dat ongewenst gedrag geen kans krijgt, of dat het voor iedereen duidelijk is wat onder professioneel gedrag wordt verstaan. Integer gedrag wordt vaak verschillend geïnterpreteerd. Professionaliteit en integriteit gaan pas echt leven in de dagelijkse praktijk en in de gesprekken die we met elkaar over de gedragscode voeren. Innerwaard moedigt aan om het gesprek hierover binnen en tussen teams regelmatig te voeren.

¹ Onder medewerker wordt verstaan iedereen met een arbeids-, stage-, vrijwilligers- of ZZP-overeenkomst / Gedrags- en integriteitscode Innerwaard

Opzet

De Gedragscode Innerwaard bestaat uit 3 delen.

Het eerste deel betreft een aantal basiswaarden en -normen die het professionele gedrag van al onze medewerkers sturen.

Het tweede deel gaat over de omgang en het contact met kinderen, waarbij onze medewerkers zich bewust zijn van hun voorbeeldfunctie.

Het derde deel gaat in op het zorgvuldig omgaan met (vertrouwelijke) informatie, (bijzondere) persoonsgegevens, data, belangen, eigendommen en financiële middelen.

Deel 1: Gemeenschappelijke waarden

De Gedragscode omvat een aantal basiswaarden en -normen die ons professionele gedrag sturen.

Innerwaard verwacht dat iedere medewerker:

- oprecht, eerlijk, transparant en onbevooroordeeld is in gedrag naar de ander.
- respect heeft voor de ander en voor de verschillen tussen mensen en iedereen gelijk behandelt: je onthoudt je van iedere vorm van racisme, seksisme en andere vormen van discriminatie. Iedere medewerker behandelt de ander zoals hij of zij zelf ook behandeld wil worden: respectvol en met een open houding.
- zich openstelt voor de mening van de ander, deze respecteert en zijn of haar mening niet opdringt aan de ander.
- geen grensoverschrijdend gedrag naar zichzelf of de ander toont en accepteert.
- zich niet schuldig maakt aan machtsmisbruik, seksueel getinte gedragingen en/of opmerkingen.
- een intieme relatie met een collega-medewerker meldt aan zijn leidinggevende. De leidinggevende beoordeelt of de relatie van negatieve invloed kan zijn op de werkzaamheden en/of werkomgeving van betrokkenen².
- zich onthoudt van verbale en fysieke agressie.
- niet onder invloed van drugs en/of alcohol is tijdens werk.
- zorgdraagt voor een representatief en verzorgd uiterlijk dat bijdraagt aan open communicatie tussen medewerkers, leerlingen en ouders. Vanuit genoemd belang van open communicatie en identificatie in het onderwijs, is het dragen van volledig gezicht bedekkende kleding op school niet toegestaan.
- geen giften of cadeaus aanneemt in ruil voor tegenprestaties en sowieso geen giften aanneemt met een waarde hoger dan € 50,00. Bij twijfel overlegt de medewerker met de leidinggevende.
- mogelijke belangenverstrengelingen tussen de individuele medewerker en de organisatie meldt aan zijn leidinggevende.

² Bij het ontstaan van een duurzame, intieme relatie tussen een leidinggevende en een in hiërarchisch opzicht direct onder hem/haar staande en aangestuurde medewerker is overplaatsing binnen de organisatie het uitgangspunt.

Deel 2: Omgang en contact met kinderen van onderwijs en opvang

De Gedragscode omvat een aantal specifieke richtlijnen in het contact en de omgang met kinderen. Het uitgangspunt hierbij is dat de medewerker betrokken is maar professionele afstand houdt. Innerwaard verwacht dat iedere medewerker:

- kinderen beschermt tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling, grensoverschrijdend gedrag, mishandeling, pesten en seksueel misbruik. Wanneer de medewerker signaleert dat hier sprake van is, maakt hij/zij dit bespreekbaar bij de leidinggevende. Desgewenst kan de medewerker hierover eerst de interne vertrouwenspersoon consulteren.
- zich in alle situaties bewust is van zijn/haar voorbeeldfunctie ten opzichte van kinderen en daar ook naar handelt.
- zich bewust is van de (machts-)positie ten opzichte van kinderen en geen misbruik maakt van de afhankelijkheidsrelatie die voortvloeit uit zijn/haar functie.
- kinderen bejegt op een manier die het kind in zijn waardigheid laat en de zelfbeschikking van het kind niet aantast.
- kinderen aanspreekt op ongewenst gedrag.
- zorgvuldig omgaat met vertrouwelijke informatie maar informatie niet geheimhoudt wanneer de veiligheid van het kind in het geding is.
- geen privé contact zoekt met kinderen anders dan nodig is voor de vastgestelde opvang-, onderwijs- en begeleidingstaken; mocht om redenen dit wel aan de orde zijn dan gaat dit altijd in overleg met de leidinggevende.
- een kind uitsluitend functioneel aanraakt, rekening houdend met de grenzen van de leerling³.
- zo mogelijk één-op-één contact met kinderen vermijdt. Als dit toch nodig is, zorgt hij/zij ervoor dat dit bekend is bij en zichtbaar is voor collega's.
- online contact met kinderen (en ouders) school gerelateerd en zakelijk houdt.
- geen seksueel getinte, racistische of discriminerende grappen of opmerkingen naar kinderen maakt.
- zich niet schuldig maakt aan intimiteiten met het kind in geschrift, afbeelding, gebaar of aanraking.
- geen seksuele handelingen met kinderen pleegt⁴.
- duidelijk zijn/haar professionele grens aangeeft als een kind aandringt op intimiteiten en dit meldt bij zijn/haar leidinggevende.
- die een vermoeden heeft van een zedenmisdrijf tussen een medewerker van de school (of ondersteunende dienst) en een minderjarig kind van school dit onmiddellijk meldt bij zijn/haar leidinggevende.
- die kennisneemt van een strafbaar feit dit meldt bij zijn/haar leidinggevende.

³ Aanraking van billen, borsten en geslachtsdelen is alleen geoorloofd na expliciete toestemming van het kind, dan wel diens vertegenwoordiger, in het kader van erkende zorgprocedures die als zodanig zijn benoemd, goedgekeurd en schriftelijk zijn vastgelegd in een zorgprotocol.

⁴ Alle seksuele of seksueel getinte contacten tussen medewerkers en kinderen zijn –ongeacht in welke vorm- ontoelaatbaar en strafbaar volgens het Wetboek van Strafrecht (Artikel 249, lid 3). Zij worden als een ernstige beroepsfout aangemerkt, waarvan door het bestuur altijd aangifte bij justitie en inspectie gedaan zal worden.

Deel 3: Omgang met bedrijfsmiddelen, (persoons)gegevens, internet en sociale media

De Gedragscode omvat een aantal specifieke richtlijnen voor het gebruik van bedrijfsmiddelen, (persoons)gegevens, internet en sociale media. Het uitgangspunt hierbij is dat elke medewerker zorgvuldig omgaat met (vertrouwelijke) informatie, (bijzondere) persoonsgegevens, data, belangen, eigendommen en financiële middelen en bij schendingen hiervan dit meldt. De richtlijnen zijn verder uitgewerkt in onderliggende protocollen (zie SharePoint). Innerwaard verwacht dat iedere medewerker:

- beveiligingsincidenten en datalekken meldt aan de functionaris gegevensbescherming.
- het gebruik van door Innerwaard verstrekte bedrijfsmiddelen persoonlijk houdt.
- alleen van veilige netwerken gebruik maakt.
- alle (persoons)gegevens alleen verwerkt in de door Innerwaard aangeboden systemen.
- op een veilige manier en alleen met toestemming van betrokkene, informatie en persoonsgegevens deelt.
- gedragsregels voor onlineonderwijs in acht neemt.
- gedragsregels voor sociale media in acht neemt.
- geen uitingen doet in media en op sociale media waarmee de belangen en de eer en goede naam van de organisatie, de medewerkers en de leerlingen worden aangetast

Spreek je uit

Spreek je uit als je zorgen hebt over het naleven van de Gedragscode of de onderliggende regels en afspraken. Ook als je denkt dat regels en afspraken worden geschonden. Hierbij gaat het niet alleen over twijfels over je eigen gedrag, maar ook over twijfels over het gedrag van een collega. Je uitspreken is een vorm van verantwoordelijkheid nemen. Het is misschien niet makkelijk, maar wel heel belangrijk. Door lastige situaties met elkaar te bespreken kun je van elkaar leren en elkaar helpen te beoordelen hoe je ermee omgaat. Het bespreekbaar maken van twijfels kan ook grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen voorkomen. Praat erover met je leidinggevende, een collega, of een intern vertrouwenspersoon. Zij zijn er om je te helpen.

Indien je denkt dat je eigen gedrag of je eigen opmerkingen aanstootgevend zouden kunnen zijn, vermijd dan dergelijk gedrag of dergelijke opmerkingen.

Je kunt jezelf afvragen:

Zou je je gedrag veranderen indien je partner, je kind aanwezig zou zijn?

Zou je je ongemakkelijk voelen indien hetzelfde gedrag of dezelfde opmerkingen tegen jezelf of een van je familieleden gericht zou(den) zijn?

Zou je beschaamd zijn als jouw handelingen of opmerkingen in een krant beschreven zouden worden?

Goed werknemerschap

Integer handelen vindt plaats in de dagelijkse praktijk en is niet gebonden aan werkplek en werktijd. De scheidslijn tussen werk en privé is in de huidige (digitale) wereld dun geworden. Het is van belang dat je je realiseert dat privégedrag invloed kan hebben op je rol als werknemer en dat daaruit gevolgen voor Innerwaard als werkgever kunnen voortvloeien. Denk bijvoorbeeld aan uitspraken op sociale media of gedrag die/dat moeilijk te rijmen valt met je functie bij Innerwaard.

Voorbeeldfunctie leidinggevende

Alle medewerkers van Innerwaard zijn verantwoordelijk voor hun eigen handelen en zijn daarmee een voorbeeld voor anderen. IKC/schooldirecteuren, IB-ers, leden van het MT/kernteam, de bestuurder, opvangcoördinatoren, medewerkers bestuurskantoor hebben een bijzondere verantwoordelijkheid in het uitdragen van integer en respectvol gedrag.

Zij dragen beleid uit. Zij creëren de voorwaarden voor een veilige werkomgeving en voor inspirerende samenwerking in teams. Zij luisteren naar en gaan het gesprek aan met de medewerkers.

Zij spreken medewerkers aan op ongeoorloofd gedrag en staan tegelijkertijd open voor kritiek en suggesties van medewerkers. Leidinggevendens zijn zich bewust van de afhankelijkheid en de machtsongelijkheid die er bestaat in relatie tot medewerkers.

Leidinggevendens vertegenwoordigen in de dagelijkse praktijk Innerwaard als werkgever.

Zij hebben een rol als goed werknemer en als goed werkgever.

Leidinggevendens helpen medewerkers bij het voldoen aan de gestelde verwachtingen. Daarbij steunen en beschermen zij medewerkers die niet integer of grensoverschrijdend gedrag aankaarten. Ook spreken zij medewerkers aan op niet integer of grensoverschrijdend gedrag en nemen ze zo nodig maatregelen.

Leidinggevendens op alle niveaus zijn alleen geloofwaardig als zij zelf het goede voorbeeld geven.

Van hen wordt inspirerend leiderschap en voorbeeldgedrag verlangd. Zij zijn zich hier voortdurend van bewust, ze laten zien dat integriteit belangrijk is en verdiepen zich in het onderwerp.

Zij moeten integriteitsrisico's en grensoverschrijdend gedrag ook tijdig herkennen, benoemen en goed aanpakken.

Dit betekent dat Innerwaard ook nadrukkelijk een verantwoordelijkheid naar leidinggevendens toe heeft. Zij hebben advies en begeleiding nodig om hun rol naar behoren te kunnen vervullen.

Ook collegiaal overleg tussen leidinggevendens over integriteitsvraagstukken is belangrijk.

Samen kunnen we zo blijven toetsen of integriteit en een veilig werk- en leerklimaat voldoende worden geborgd.

Als er een verschil van inzicht bestaat tussen een medewerker en de leidinggevende over de toepassing van deze Gedragscode of de onderliggende regelingen, staat het de medewerker en de leidinggevende vrij zich te wenden tot diens hiërarchisch leidinggevende of de intern vertrouwenspersoon.

Slot

De Gedragscode Innerwaard is opgesteld in overleg met interne geledingen en is met instemming van de personeelsgeleding van de GMR vastgesteld in december 2023.

De Gedragscode treedt in werking per 1 januari 2024 en wordt alle medewerkers ter beschikking gesteld.

De Gedragscode dient als richtlijn en zal jaarlijks, aan het begin van een nieuw schooljaar, onder de aandacht van de medewerkers worden gebracht. Nieuwe medewerkers krijgen de code bij aanvang van de benoeming uitgereikt.

Ongewenst gedrag dat niet in deze code of een andere beleidsnotitie is beschreven, wordt niet automatisch toelaatbaar geacht.

De Gedragscode wordt regelmatig (minimaal 1 x per jaar) geëvalueerd en kan op basis hiervan aangepast en aangevuld worden.