

Gedrags- en integriteitscode MosaLira



Vergroot je wereld

Orgaan	Actie	Datum
Bestuurssecretaris	Wijziging in geldende gedragscode op verzoek directeuren <i>Aanpassing voorgelegd aan directeuren (Betreft: aanpassing in tekst over 'liefdesrelaties op de werkvloer')</i>	Maart 2019 Maart 2020
CvB	Voorgenomen besluit <i>Voorgenomen besluit op aanpassing</i>	02-04-2019 07-04-2020
GMR	Instemming PGMR <i>Instemming PGMR op aanpassing</i>	21-05-2019 12-05-2020
CvB	Definitieve vaststelling <i>Definitieve vaststelling aangepast document</i>	08-10-2019 26-05-2020

Doelstelling

In deze gedrags- en integriteitscode wordt omschreven hoe iedereen binnen MosaLira, stichting voor leren, onderwijs en opvoeding, met elkaar en anderen omgaat. Binnen de afzonderlijke MosaLira-scholen kunnen er nuanceverschillen zijn. Uitgangspunt hierbij is dat leerlingen, medewerkers, ouders/verzorgers en bezoekers bij alle activiteiten, resulterend onder verantwoordelijkheid van MosaLira, elkaar respectvol tegemoet treden. Iedereen moet er zich bewust van zijn dat hij /zij deel uitmaakt van een professionele leer- en werkomgeving. Positief gedrag draagt bij aan de veiligheidsgevoelens binnen de stichting. MosaLira zal initiatieven die (kunnen) leiden tot een groter veiligheidsgevoel positief ondersteunen. Pedagogisch optimisme is uitgangspunt van het professionele handelen, daarbij maatschappelijke ontwikkelingen niet uit het oog verliezend.

Uitgangspunten van ons handelen:

- Vertrouwen in elkaar en betrouwbaar zijn
- Handelen vanuit vakmanschap
- Uitgaan van eigen kracht
- Oog hebben voor ontwikkeling
- Transparant zijn en verantwoording nemen en afleggen
- Ondersteunend handelen
- Integer zijn

1. Betrouwbaar zijn en vertrouwen hebben in elkaar

- Bewust zijn van het pedagogisch en didactisch handelen en een professionele houding tonen, waarbij respectvol gedrag bij elkaar en de leerlingen wordt bevorderd.
- Aandacht voor elkaar.
- Bieden van veiligheid en geborgenheid.
- Respecteren van de eigenheid en eigendommen van anderen.

2. Handelen uit vakmanschap

- Vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch bekwaam.
- Bewust van een representatieve houding voor, tijdens en na het werk.
- Professioneel en onbevooroordeeld over leerlingen, collega's en ouders/verzorgers.
- Bewust zijn van het feit onderdeel te zijn van een team en een stichting en daar ook naar handelen.
- Oog hebben voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van collega's, leerlingen, ouders/verzorgers en bezoekers.

3. Uitgaan van ieders eigen kracht

- Respectvol opstellen ten opzichte van elkaar en begrip tonen voor elkaars soms moeilijke positie.

- Elkaar gelijkwaardig behandelen ongeacht geslacht, leeftijd, ras, godsdienst, seksuele voorkeur, levensovertuiging, politieke gezindheid, beperking of welke grond dan ook.
- De vrijheid van meningsuiting respecteren en zich hierbij houden aan de wet- en regelgeving.
- Rekening houden met ieders lichamelijke en geestelijke integriteit.
- Het accepteren en respecteren van elkaars grenzen en het handelen hiernaar.
- Elkaar aanspreken op respectloos gedrag.
- Oog en oor hebben voor ieders talent en dit ook kenbaar maken.

4. Oog voor ontwikkeling

- Iedereen krijgt de kans om zijn attitude zodanig te vormen, zodat dit kan leiden/leidt tot duurzame kennis en vaardigheden.
- Zelfbewust zijn over je maatschappelijke opdracht en het handelen erop afstemmen.
- Leerlingen hebben recht op ondersteuning conform het concept 'Passend Onderwijs'.

5. Transparant zijn en verantwoording nemen en afleggen

- Bewust zijn van een voorbeeldfunctie in woord, gedrag en (uiterlijke) presentatie.
- Bewust zijn van je rol en verantwoordelijkheid.
- Het benaderen van voorstellen gebeurt vanuit verschillende invalshoeken en past bij ieders rol en verantwoordelijkheid.
- Bereidheid tot openheid en het nemen en afleggen van verantwoording.

6. Ondersteunend handelen

- Bereid zijn om een luisterend oor te bieden en in te gaan op hulpvragen.
- (Pro-)actief handelen bij voorkomende situaties.

7. Integer zijn

- Vasthouden aan de geldende normen en waarden binnen MosaLira in houding en gedrag.
- Eerlijk en betrouwbaar zijn. Dit betekent altijd verantwoording kunnen en willen afleggen over je eigen keuzes en gedrag.
- Elke gedraging die afbreuk doet aan integriteit wordt achterwege gelaten. Het betreft hierbij m.n. verbale of non-verbale uitingen en gedragingen met een seksistisch of discriminerend karakter.
- Bij de omgang met leerlingen bewust zijn van de verhouding: hierbij is sprake van afhankelijkheid en machtsongelijkheid.
- Privacy respecteren: informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Een duidelijke scheiding tussen werk en privé betrachten.
- Geen nevenfuncties vervullen waarbij strijdigheid is of kan zijn met het belang van
 - MosaLira.

Bijzondere aandacht voor

In lijn met bovenstaande uitgangspunten – specifiek het handelen vanuit vakmanschap en integer zijn – vragen wij bijzondere aandacht voor de volgende aspecten:

GEBRUIK ALCOHOL EN DRUGS TIJDENS WERKTIJD EN SCHOOLSE ACTIVITEITEN

De medewerker gebruikt tijdens werktijd en schoolse activiteiten zoals carnaval met kinderen, schoolfeesten, kamp, etc. geen alcohol en / of drugs en werkt niet onder invloed van alcohol of drugs. Medewerkers hebben hierin een voorbeeldfunctie.

Noot: *Bij feestelijke aangelegenheden, zal de directie van de school een weloverwogen keuze maken – passend bij de context - voor wat betreft het wel / niet schenken van alcohol aan gasten.*

LIEFDESRELATIES TUSSEN MEDEWERKERS ONDERLING¹

De relatie tussen medewerkers onderling is primair een werkrelatie, waarin respect voor elkaar en de emotionele, culturele en fysieke integriteit van een ieder voorop staan. Medewerkers verhouden zich als collegae ten opzichte van elkaar. Dit biedt garanties om een open werksfeer te bevorderen. Indien een relatie tussen twee medewerkers zich ontwikkelt van een werkrelatie tot een liefdesrelatie zijn betreffende medewerkers verplicht dit bij de leidinggevende te melden.

Een relatie tussen twee medewerkers werkzaam binnen dezelfde school², is geen wenselijke situatie. Na melding van de (bestendige) relatie wordt er indien mogelijk een tijdelijke maatregel getroffen zodat betrokkenen niet langer op dezelfde school werken en er geen functionele werkrelatie is. Daarnaast worden er afspraken gemaakt met als doel om binnen een jaar³ of zoveel eerder als mogelijk tot een definitieve en passende oplossing te komen waardoor de ongewenste werksituatie wordt opgeheven. De tijdelijke maatregel en gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Bij een relatie tussen medewerkers binnen één locatie kan de definitieve en passende oplossing inhouden het met voorrang plaatsen van de medewerker – bij geschiktheid - op een openstaande vacature bij (een school binnen) MosaLira.

Van de medewerkers wordt een open, actieve en oplossingsgerichte houding verwacht om zo binnen de gestelde termijn tot een oplossing te komen.

Toelichting

Een werkrelatie kan zich ontwikkelen tot een liefdesrelatie.

Gelukkig is MosaLira een grote organisatie waar iedereen een bestuursaanstelling heeft. Binnen afzienbare tijd (met een maximum van uiterlijk een schooljaar tellend vanaf het moment dat de relatie

¹ Peildatum voor de bepaling in dit hoofdstuk: 1 oktober 2019. Zie voor een nadere toelichting onder 'inwerkingtreding (pag. 4).

² Deze bepaling geldt ook voor medewerkers van het Servicebureau. Daar waar 'school' staat, kan ook 'Servicebureau' gelezen worden.

³ Verlenging van de termijn met drie maanden is mogelijk als, ondanks nakoming van de gemaakte afspraken, overplaatsing (binnen of buiten MosaLira) niet mogelijk blijkt.

is gemeld) dient één van beide relatiepartners op een andere plek binnen MosaLira te gaan werken. Hierin worden geen uitzonderingen gemaakt.

In aanvulling op het voorgaande wordt daar waar het een hiërarchische relatie betreft z.s.m. een passende oplossing gevonden. Daar is geen uitstel mogelijk.

Tenslotte

Wanneer een medewerker, bezoeker of een externe relatie handelt in strijd met deze gedrags- en integriteitscode dan is dit een serieuze aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen maatregelen worden genomen. Mocht een medewerker van mening zijn dat niet conform deze gedrags- en integriteitscode gehandeld is, dan wordt de medewerker verzocht dit te melden bij zijn/haar directeur/leidinggevende en indien het een melding betreft waarbij de directeur/leidinggevende partij is, bij het College van Bestuur. Indien het een melding betreft waar College van Bestuur partij is, dan wordt een melding gedaan bij de Raad van Toezicht.

Inwerkingtreding

Deze gedrags- en integriteitscode treedt in werking per 1 oktober 2019.

De code is op 26 mei 2020 aangepast op het hoofdstuk 'liefdesrelaties tussen medewerkers onderling'. Voor eventuele liefdesrelaties tussen medewerkers op een school die gemeld zijn vóór 1 oktober 2019 geldt de bepaling uit de code die op dat moment van kracht was.

Begripsbepaling

Medewerkers: alle medewerkers, daaronder begrepen Raad van Toezicht, College van Bestuur, schoolleiding, leerkrachten, (onderwijs-) ondersteunend personeel, vervangers, LIO's, stagiaires, ouders en vrijwilligers die uit hoofde van hun functie, taak of rol (individuele) leerlingen onderwijzen, begeleiden of op hun prestaties beoordelen. Ook geldt deze gedragscode expliciet voor alle personen en instanties die namens/in opdracht van MosaLira werken.