

# Gedragscode

# Gedragcode NUOVO Scholen

## Inhoudsopgave

	pagina
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Kennis van de gedragscode</b>	<b>5</b>
<b>3. Kaders en uitgangspunten</b>	<b>5</b>
3.1 Waarden	5
3.2 Missie en visie	6
3.3 Wet- en regelgeving	6
<b>4. Professionele opdracht</b>	<b>6</b>
4.1 Agressie, geweld en pesten	7
4.2 Relaties	7
4.3 Seksuele intimidatie	8
<b>5. Rolmodel</b>	<b>8</b>
5.1 Verantwoordelijkheid	8
5.2 Roken, alcohol en drugs	9
5.3 Kleding en uiterlijke verzorging	9
5.4 Persoonlijke overtuigingen	9
<b>6. Zakelijke integriteit</b>	<b>9</b>
6.1 Nevenwerkzaamheden	10
6.2 Intellectueel eigendom	10
6.3 Materiële goederen	10
6.4 Bedrijfsmiddelen	10
6.5 Privacy	10
6.6 Digitaal en online communiceren en werken	11
6.7 Media en publiciteit	11
6.8 Onkosten	11
6.9 Fraude	11
6.10 Sponsoring	11

<b>7. Melding grensoverschrijdend gedrag</b>	<b>11</b>
7.1 Melding	11
7.2 Klacht indienen	12
7.3 Melding seksuele intimidatie	12
7.4 Melding misstanden	12
<b>8. Consequenties van het niet naleven van de gedragscode</b>	<b>12</b>
<b>9. Totstandkoming en vaststelling van de gedragscode</b>	<b>12</b>

## 1. Inleiding

Werken in het onderwijs is een verantwoordelijke baan. We<sup>1</sup> dragen bij aan de ontwikkeling van jonge mensen naar volwassenheid en bereiden hen voor op het innemen van hun rol in de samenleving.

School is belangrijk in de ontwikkeling van leerlingen. Zij leren van en met medeleerlingen maar ook van en met docenten en andere medewerkers<sup>2</sup> verbonden aan de school. Het gedrag dat wij als medewerkers vertonen naar leerlingen en naar elkaar is hierin een belangrijke, soms zelfs onderschatte factor.

In de NUOVO identiteit hebben we de kernwaarde 'moreel' opgenomen. Deze gedragscode komt voort en moet gelezen worden vanuit deze kernwaarde.

De gedragscode is bedoeld om een concreter beeld te geven welk professioneel gedrag wij verwachten van elkaar. Deze verwachting is niet uitputtend in de code beschreven.

Alle gedrag van ons als medewerker moet voortkomen uit een professionele houding en handelen en gericht zijn op het ondersteunen van de ontwikkeling van onze leerlingen. Alle gedrag dat aan te merken is als niet-professioneel en van negatieve invloed op de ontwikkeling van onze leerlingen is daarmee ongewenst. Ook collegiaal, als medewerkers mogen we van elkaar een professionele houding en gedrag verwachten.

De gedragscode staat niet op zichzelf maar vormt een geheel met andere documenten, wetten en regelingen waarin beschreven wordt hoe we willen werken, wat we verwachten van elkaar en wat er gebeurt bij overschrijding van afspraken<sup>3</sup>. Deze gedragscode vormt de algehele norm die we belangrijk vinden in ons gedrag. De gedragscode is van toepassing op alle situaties waarin medewerkers en leerlingen van NUOVO betrokken zijn.

Mocht zich een situatie voordoen waarin sprake is van een interpretatieverschil, zal het College van Bestuur de situatie onderzoeken en toetsen aan de tekst van de gedragscode en beslissen hoe te interpreteren en handelen.

---

<sup>1</sup> Deze gedragscode is bewust geschreven in de 'wij-' vorm; 'wij of we' zijn wij als medewerkers van NUOVO. Iedere medewerker is verantwoordelijk om het gewenste professionele gedrag te vertonen in onze interactie met leerlingen en elkaar als medewerkers. We hebben elkaar actief nodig om deze afspraken levend te houden.

<sup>2</sup> Onder medewerkers worden in deze gedragscode alle personen verstaan die in opdracht bijdragen leveren aan NUOVO, inclusief leden Raad van Toezicht, leden College van Bestuur, schoolleiding, docenten, onderwijsondersteunend personeel, stagiaires, LIO's, uitzendkrachten, vrijwilligers, externe professionals en relaties. Ook geldt deze code expliciet voor alle personen en instanties die namens / in opdracht van NUOVO Scholen werken.

<sup>3</sup> Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Code goed onderwijsbestuur VO, de CAO en alle andere relevante wet- en regelgeving, strategisch beleidskader, schoolplan, leerlingenstatuut, klokkenluidersregeling, klachtenregeling, privacyreglement, individuele functie afspraken etc.

## 2. Kennis van de gedragscode

We verwachten van medewerkers dat zij op de hoogte zijn van de inhoud van deze gedragscode. We gaan hierbij ook uit van het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor het opdoen van deze kennis.

Formeel en informeel zorgen we er samen voor dat (on)gewenst gedrag bespreekbaar wordt gemaakt en dat we op de hoogte zijn van wat kan en niet kan in ons gedrag.

Bij nieuw in dienst treden worden medewerkers geïnformeerd over deze gedragscode en de vindplaats ervan.

Medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers, externe professionals en relaties, en andere belanghebbenden kunnen de gedragscode inzien op de publieke website van NUOVO Scholen.

## 3. Kaders en uitgangspunten

### 3.1 *Waarden*

Een aantal waarden zijn algemeen van belang voor deze gedragscode en het gedrag dat we verwachten van onszelf en elkaar: integriteit, openheid, betrouwbaarheid en respect. We voegen daar vanuit onze eigen inbreng de kernwaarde “moreel” aan toe.

#### *Integriteit*

Integriteit wordt in het algemeen gezien als een karaktereigenschap. Een integer persoon is onkreukbaar en houdt vast aan eigen normen en waarden, en aan die van een organisatie waar hij of zij aan verbonden is, ook wanneer er sprake is van druk van buitenaf. Waarden als eerlijkheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, oprechtheid en niet omkoopbaar worden doorgaans aan een integer persoon gekoppeld. NUOVO past dit gebruik van het begrip “Integriteit” toe op de organisatie als geheel.

#### *Openheid*

NUOVO biedt openbaar onderwijs: onze scholen zijn voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, gender, seksuele voorkeur, sociale of culturele achtergrond.

We stellen ons open voor andermans meningen en voor nieuwe ervaringen. We geven openheid van zaken naar elkaar, zijn transparant en we stellen ons toegankelijk op voor anderen.

#### *Betrouwbaarheid*

We komen onze afspraken na en kunnen op elkaar rekenen. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Kennis en informatie waarover we op grond van onze positie en functie beschikken, gebruiken we uitsluitend voor het doel waarvoor die kennis en informatie respectievelijk is verworven c.q. verstrekt. We houden ons aan de in de organisatie geldende afspraken en maken deze transparant.

*Respect*

We laten alle anderen in hun waarde. We respecteren overtuigingen, meningen en handelwijzen van anderen voor zover die geen schade berokkenen. We gaan zorgvuldig met anderen en elkaar om op een wijze waarop we ook zelf door anderen benaderd en behandeld zouden willen worden.

*Moreel*

Ons moreel beslaat onze integriteit en ons ethisch handelen. Dat betekent voor ons meer dan kennis opdoen over en affiniteit tonen met diversiteit. We dragen ook bij aan kansengelijkheid en een inclusieve samenleving. We leveren met ons onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van onze leerlingen tot actieve, constructieve wereldburgers, met oog en zorg voor elkaar en onze omgeving.

3.2 *Missie en visie*

De missie en visie van NUOVO, zoals omschreven in ons strategisch beleidskader, leiden ons in ons handelen.

3.3 *Wet- en regelgeving*

De gedragscode van NUOVO sluit aan bij de bestaande wet- en regelgeving. Relevant zijn in dit kader o.a.:

- Wet op het voortgezet onderwijs;
- Wet sociale veiligheid op scholen;
- Wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatieverboden zoals de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte en artikel 1 van de grondwet;
- Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs;
- Algemene verordening gegevensbescherming (AVG);
- Arbowet;
- CAO voortgezet onderwijs en CAO bestuurders voortgezet onderwijs.

**4. Professionele opdracht**

We dragen zorg voor een veilig, pedagogisch gezond leerklimaat voor onze leerlingen en een veilig en professioneel werkklimaat voor onszelf en elkaar.

*Algemeen*

We zijn ons bewust van onze identiteit als openbaar onderwijs. We zorgen ervoor dat leerlingen en collega's zich welkom en veilig voelen op school door iedereen met respect te behandelen ongeacht geslacht, uiterlijk, seksuele geaardheid, culturele of religieuze achtergrond, politieke voorkeur of welk persoonlijk kenmerk dan ook.

We hebben recht op het uiten van een eigen mening en de plicht na te denken over het mogelijk effect hiervan op anderen voordat we onze mening uiten.

We helpen elkaar om in alle situaties een professionele houding aan te nemen en professioneel gedrag te vertonen. We leren van en met elkaar.

Wij bevorderen de zelfredzaamheid van onze leerlingen door hen te ondersteunen in het zelf leren leren en het dragen van verantwoordelijkheid voor het eigen leren.

Wij nemen elkaar en onze leerlingen serieus, hebben aandacht en luisteren.

We zijn ons bewust van onze positie en de daaruit ontstane machtsongelijkheid. We maken hier nooit misbruik van.

We nemen altijd een professionele, zakelijke houding aan om situaties te vermijden waarin we elkaar of de organisatie in diskrediet kunnen brengen.

We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie over leerlingen, collega's, ouders/verzorgers. We maken geen misbruik van de vertrouwensrelatie die we kunnen hebben met leerlingen, collega's, of ouders/verzorgers. We houden geen informatie achter als dit schadelijke gevolgen kan hebben en verstrekken geen informatie die vertrouwelijk of geheim is.

#### 4.1 *Agressie, geweld en pesten*

We onthouden ons van elke vorm van agressie, geweld en pesten. Dergelijk gedrag naar leerlingen of medewerkers wordt gezien als grensoverschrijdend gedrag. Meningsverschillen of conflicten worden uitgepraat en ruzies worden bijgelegd.

#### 4.2 *Relaties*

We realiseren ons dat, met de veranderende rol van de school in de samenleving, de scheidslijn tussen werk en privé minder duidelijk wordt. De kans dat mensen met een werkrelatie (leerlingen en medewerkers maar ook medewerkers onderling) elkaar privé kennen is aanwezig.

Vriendschappelijke relaties tussen leidinggevende en medewerker, medewerkers onderling, medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers, medewerkers en leveranciers/dienstverleners, zullen geen negatieve invloed mogen hebben op het professionele handelen in de context van werken en leren. We verwachten van medewerkers een open en proactieve houding naar collega's en leidinggevende bij het bespreken van een dergelijke situatie.

Als een relatie tussen personeelsleden leidt tot aanstootgevend gedrag, wordt dit als grensoverschrijdend gedrag aangemerkt.

Een liefdesrelatie tussen een medewerker en een leerling wordt niet geaccepteerd.

#### 4.3 *Seksuele intimidatie*

We onthouden ons van elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering in verbale, non-verbale of fysieke zin, zowel opzettelijk als onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als (on)gewenst of gedwongen kan worden ervaren, of door anderen in de organisatie als aanstootgevend. Ook wanneer sprake kan zijn

van een bepaalde wenselijkheid, onthouden we ons van seksueel gedrag of seksuele toenadering.

We zijn ons bewust dat het ook kan gaan om bijvoorbeeld: (te) lang een hand vasthouden, seksueel getinte vragen, opmerkingen of humor, of te dichtbij staan.

Seksuele handelingen en intieme relaties tussen een medewerker en een leerling zijn onder geen beding geoorloofd.

We kunnen op een respectvolle manier intieme toenaderingen van leerlingen naar medewerkers bespreekbaar maken en beëindigen. We zoeken hier ondersteuning bij als dat nodig is.

We hebben de plicht leerlingen te beschermen tegen schade en (machts)misbruik als gevolg van (seksuele) intimidatie en hen waar nodig te begeleiden als zij te maken krijgen met ervaringen op dit gebied.

## **5. Rolmodel**

Als onderwijsmedewerkers zijn wij een rolmodel voor leerlingen. We zijn ons, ook buiten werktijd, bewust van onze voorbeeldfunctie en handelen daarnaar. We realiseren ons dat ons gedrag altijd een effect met zich meebrengt op de ander.

### **5.1 Verantwoordelijkheid**

We stellen ons verantwoordelijk op en handelen naar de gedragscode zowel in situaties waarin we in functie zijn als in de context buiten de school.

We spreken elkaar aan als wij vormen van ongewenst gedrag ervaren of waarnemen, bij elkaar en bij leerlingen. We staan open voor het geven en ontvangen van feedback.

We ondersteunen leerlingen bij het leren volwassen om te gaan met meningsverschillen en conflicten.

We realiseren ons dat we altijd een vertegenwoordiger zijn van de organisatie NUOVO en van de school, zowel als we in functie zijn als buiten werktijd en zowel offline als online.

### **5.2 Roken, alcohol en drugs**

Roken is niet toegestaan in de schoolgebouwen en op de terreinen van NUOVO.

Tijdens of voor werktijd nuttigen we geen alcohol noch zijn we onder invloed van alcohol tijdens werktijd.

Bij activiteiten of evenementen, ook na schooltijd en buiten school, waar leerlingen bij aanwezig zijn, wordt geen alcohol geschonken noch gedronken.

We gebruiken geen drugs onder of voor werktijd en zijn niet onder invloed van drugs tijdens werktijd. Uiteraard wordt er absoluut niet drugs gehandeld, verhandeld, verstrekt op wat voor manier ook.



5.3 *Kleding en uiterlijke verzorging*

We realiseren ons dat een verzorgd en representatief uiterlijk helpt bij het invulling geven aan onze rol.

Het dragen van een hoofddoek of andersoortige hoofdbedekking op grond van religieuze overwegingen is binnen NUOVO toegestaan, tenzij dit het onderwijs bemoeilijkt, of gevaar oplevert.

Gezichtsbedekkende kleding is niet toegestaan, ook niet voor bezoekers.

Bij praktijklessen en stageplekken worden de geldende (werk)kledingvoorschriften gevolgd vanuit het belang van veiligheid.

5.4 *Persoonlijke overtuigingen*

Onze openbare identiteit brengt met zich mee dat we openstaan en respect tonen voor alle persoonlijke overtuigingen. Het is ieders recht om uit te gaan van een eigen waarheid, een eigen levensopvatting of een geloofsovertuiging.

We vellen geen oordeel naar elkaar, noch proberen we anderen vergaand te overtuigen of te bekeren.

Een individuele overtuiging is als uitgangspunt geen argument om niet deel te nemen aan schoolactiviteiten of afspraken die binnen de school gelden.

## **6. Zakelijke integriteit**

We zijn ons bewust dat we een maatschappelijke organisatie zijn met publieke middelen. We doen ons uiterste best om alle schijn van belangenverstrengeling te vermijden en maken ons handelen transparant.

We dragen er zorg voor dat er geen vermenging van persoonlijke en zakelijke relaties en belangen ontstaan.

6.1 *Nevenwerkzaamheden*

Conform CAO gaan we in overleg als we betaalde nevenwerkzaamheden naast onze arbeidsovereenkomst willen aangaan. We gebruiken nooit de eigendommen of locaties van NUOVO voor het uitoefenen van een toegestane nevenwerkzaamheid. Noch kan er naast een NUOVO arbeidsovereenkomst een opdracht worden aangegaan bij NUOVO (of een NUOVO school) vanuit deze nevenwerkzaamheid.

6.2 *Intellectueel eigendom*

NUOVO stelt tijd en middelen beschikbaar ten behoeve van onderwijsverbetering en innovatie. Deze zaken ten behoeve van onderwijs en organisatie zijn "eigendom" van NUOVO. Dit betekent dat we ontworpen en ontwikkeld gedachtegoed niet aannemen, delen, verkopen noch uitbaten voor eigen gewin.

6.3 *Materiële goederen*

We willen voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, we nemen daarom geen

geschenken, privékortingen of iets dergelijks aan in de opmaat van een samenwerking, of andere verbindingen.

Het verstrekken van materiële goederen aan leerlingen is voorbehouden aan de schoolleiding.

We vragen noch verstrekken geld of goederen aan leerlingen, ook niet in het kader van onderwijs of ideële motieven zonder toestemming van de schoolleiding.

Incidentele alledaagse kleine geschenken als uitdrukking van waardering, met een waarde van niet hoger dan € 50,- mogen aangenomen worden van leerlingen en medewerkers.

#### 6.4 *Bedrijfsmiddelen*

We gaan verantwoordelijk om met bedrijfsmiddelen die door NUOVO aan ons verstrekt worden en gebruiken deze ten behoeve van ons werk en nooit ten behoeve van eigen gewin. Voorbeelden van bedrijfsmiddelen zijn machines, inventaris, hardware, software en vervoersmiddelen.

De voorwaarden voor het (privé)gebruik van een door NUOVO ter beschikking gesteld device zijn opgenomen in de gebruikersovereenkomst.

#### 6.5 *Privacy*

We zijn ons ervan bewust dat we elkaars privacy hebben te beschermen. We zijn alert dat we niet in strijd handelen met de wet- en regelgeving (AVG) omtrent privacy en het verwerken van persoonsgegevens en het privacyreglement van NUOVO. Bij twijfel vragen we eerst na bij onze leidinggevende en aanvullend de functionaris gegevensbescherming voordat we tot handelen overgaan.

#### 6.6 *Digitaal en online communiceren en werken*

Wanneer we digitaal en online werken of onderwijs verzorgen, doen we dit binnen de digitale systemen en beveiligde netwerken van NUOVO.

We gedragen ons online en op sociale media zoals we ons ook in het fysieke leven gedragen. De gedragscode is in zijn geheel dus ook van toepassing als we ons online begeven.

We gebruiken geen privémail of privé accounts voor het werk of onderwijs.

#### 6.7 *Media en publiciteit*

Contact met de (journalistieke) media, dan wel het publiceren van werk gerelateerde zaken, verloopt nooit zonder eerst afgestemd te hebben met de schoolleider.

We hebben het recht om over (ervaringen in) het werk te posten op sociale media en de plicht om na te denken wat het effect kan zijn van een post, zodat NUOVO of de school niet in diskrediet gebracht wordt.

- 6.8 *Onkosten*  
Als we onkosten maken als gevolg van het uitoefenen van de functie, declareren we deze conform de geldende afspraken, nadat we toestemming hebben verkregen van schoolleiding om deze onkosten te maken.
- 6.9 *Fraude*  
Bij (vermoeden van) fraude treedt direct de NUOVO fraudeprocedure in werking.
- 6.10 *Sponsoring*  
Bij onderwerpen rondom sponsoring volgen we het landelijke convenant dat geldend is in het voortgezet onderwijs.

## **7. Melding grensoverschrijdend gedrag**

- 7.1 *Melding*  
Indien we ervaren dat iemand onze grens of die van een ander overschrijdt, dan gaan we indien mogelijk eerst met diegene die de grens overschrijdt in gesprek. Mocht dat niet mogelijk of wenselijk zijn, dan melden we onze ervaring of observatie bij onze leidinggevende.  
Mocht dat ook niet mogelijk of wenselijk zijn, dan melden we onze ervaring of observatie bij een medewerker van de HRM-afdeling.
- Indien het een melding is waarbij de rector/directeur betrokken is of waar het een bovenschools karakter betreft, wordt verwacht dat we een melding doen bij het College van Bestuur.  
Indien het een melding is waarbij het College van Bestuur betrokken is, dan wordt verwacht dat we dit melden bij de Raad van Toezicht van NUOVO.
- 7.2 *Klacht indienen*  
Een formele route die ook beschikbaar is in geval van ervaringen die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag staat beschreven in de klachtenregeling van NUOVO, die te vinden is op de website.
- 7.3 *Melding seksuele intimidatie*  
De Inspectie van het Onderwijs verplicht ons om bij vermoeden van seksueel misbruik of seksuele intimidatie dit onmiddellijk bekend te maken bij het schoolbestuur. Dit geldt ook voor vertrouwenspersonen of contactpersonen die binnen hun functie informatie krijgen over mogelijk seksueel misbruik of seksuele intimidatie. Geen enkele medewerker kan in dit soort gevallen zich beroepen op een geheimhoudingsplicht.  
We volgen de meld-, overleg- en aangifteplicht bij een (vermoeden van een) zedenmisdrijf zoals de Inspectie van het Onderwijs die voorschrijven.
- 7.4 *Melding misstanden*  
In geval van een (mogelijk) misstand met betrekking tot een van de artikelen uit het hoofdstuk 'zakelijke integriteit' dan wel een misstand met een maatschappelijk belang, is het mogelijk gebruik te maken van de zogenaamde Klokkeluidersregeling.

## **8. Consequenties van het niet naleven van de gedragscode**

We leven deze gedragscode na. Wanneer dat niet gebeurt, wordt dit zwaar opgenomen. Afhankelijk van de ernst van de overschrijding zullen maatregelen worden genomen. Maatregelen kunnen leiden tot een disciplinaire maatregel, of tot het verbreken van de (arbeids)overeenkomst, en/of in geval van een strafbaar feit tot aangifte bij de politie.

## **9. Totstandkoming en vaststelling van de gedragscode**

De gedragscode van NUOVO is opgesteld in opdracht van het College van Bestuur. In de voorbereidingsfase is er feedback gevraagd aan een werkgroep, heeft er overleg plaatsgevonden tussen College van Bestuur en alle schoolleiders van NUOVO, en zijn handreikingen geraadpleegd van de VO-raad en Stichting School en Veiligheid. Alvorens tot vaststelling over te gaan is advies gevraagd aan de GMR.

De Raad van Toezicht is geïnformeerd en betrokken bij de totstandkoming van de gedragscode en is tevens om advies gevraagd.

Voorgenomen besluit tot vaststelling door College van Bestuur op 20 september 2021. Besluit tot vaststelling door College van Bestuur op 8 november 2021, op basis van advies GMR op 30 september 2021 en advies van Raad van Toezicht op 4 oktober 2021.

De gedragscode is geldig voor onbepaalde tijd en wordt eens in de vier jaar geëvalueerd. Bij (tussentijdse) wijziging van de gedragscode worden opnieuw de Raad van Toezicht, GMR en schoolleiders betrokken.



**nuove**  
scholen