



Integriteitscode en gedragsregels

Het Nieuwe Lyceum (januari 2014)

Inleiding

Integriteit staat in het onderwijs voorop. Docenten hebben in de maatschappij een voorbeeldfunctie, bovendien gaan docenten om met een kwetsbare groep, kinderen. Scholen hebben een belangrijke taak in de samenleving. Dit vereist zorgvuldigheid bij alle medewerkers.

Integriteit van onze medewerkers is belangrijk. Integer gedrag en strikte naleving van wetgeving en interne regels zijn niet alleen vanuit morele overweging maar ook vanuit “zakelijke” overwegingen noodzakelijk. Voldoet men hier niet aan, dan kan namelijk de reputatie van de instelling op het spel komen te staan.

Doel van de Integriteitscode: medewerkers duidelijkheid geven over de wijze waarop een ieder wordt geacht te handelen in de uitoefening van zijn of haar functie. De medewerkers binnen de school moeten zich bewust zijn wat in het algemeen wel en niet als wenselijk gedrag moet worden beschouwd. Ook kan de code zorgen voor bewustwording van de consequenties bij niet-naleving voor de school en niet in de laatste plaats de consequenties voor de medewerker zelf.

Een professionele en integere houding vereist dat alle medewerkers de code kennen, naleven en bespreekbaar houden. In sommige gevallen kunnen specifieke gedragscodes van toepassing zijn.

De Integriteitscode is geen waarborg voor onze integriteit. Dat is iets waarvoor wij zelf verantwoordelijk zijn. Het naleven van de code berust derhalve niet op de gedachte van vrijblijvendheid, maar op die van gedeelde verantwoordelijkheid. Elke medewerker is verplicht zich te gedragen conform de code. De direct leidinggevende dient er op toe te zien dat diens medewerkers in overeenstemming met de code handelen.

De code is van toepassing op Het Nieuwe Lyceum en tijdens alle onder verantwoordelijkheid van de school georganiseerde activiteiten. Onder medewerker dient te worden verstaan: iedereen die bij Het Nieuwe Lyceum aangesteld is als medewerker – onderwijzend of onderwijs ondersteunend - met een tijdelijk of vast dienstverband en iedereen – onderwijzend of onderwijs ondersteunend - die geen aanstelling bij Het Nieuwe Lyceum heeft, maar middels een andere arbeidsrelatie op HNL werkt. Bij de laatste categorie denkt men aan uitzendkrachten, stagiaires etc.

1. Algemene handelwijze

De medewerker wordt geacht bij de uitoefening van zijn of haar functie – in de meest ruime zin – ieder doen of nalaten dat afbreuk doet of kan doen aan de integriteit van de school, achterwege te laten.

Te allen tijde dient iedere medewerker zich professioneel, deskundig en integer op te stellen en binnen de kaders van zijn of haar bevoegdheden de school naar zijn of haar beste vermogen te vertegenwoordigen en haar belangen op een integere wijze te behartigen.

Medewerkers met een leidinggevende functie hebben ten aanzien van het bevorderen van de integriteit een bijzondere voorbeeldfunctie. De leidinggevende wordt geacht de integriteit onder diens medewerkers actief te bevorderen door dit in zijn of haar doen en laten uit te dragen, te stimuleren en een werkomgeving te creëren waarin integriteitsvraagstukken en dilemma's bespreekbaar zijn en men elkaar op niet-integer gedrag kan aanspreken.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij professioneel handelen in geval van een (onderling) conflict of ergernis en daarom een constructieve, oplossingsgerichte houding aannemen en de ander in zijn waarde laten.

2. Wet- en regelgeving

Overtredingen van wet- en regelgeving kunnen de reputatie van de school ernstig aantasten en ertoe leiden dat de school en zelfs individuele medewerkers persoonlijk aansprakelijk worden gesteld. Derhalve dienen alle medewerkers kennis te hebben genomen van de wet- en regelgeving die op hun werk van toepassing is, zich hierin te verdiepen en ervoor te zorgen dat de activiteiten waar zij bij betrokken zijn, in overstemming hiermee worden uitgevoerd.

De school zal zich met betrekking tot verzoeken van overheidswege of van controlerende en toezichthoudende instanties coöperatief opstellen en alle redelijke inspanningen verrichten om een bijdrage te leveren aan preventie of oplossing van problemen c.q. overtredingen.

Op Het Nieuwe Lyceum zijn een [klachtenregeling](#) en een klokkenluidersregeling van kracht voor klachten die binnen het overleg op school niet bevredigend opgelost kunnen worden. De klachtregeling is te vinden op de website van de school, de klokkenluidersregeling is op te vragen bij de administratie of een lid van de directie.

3. Professionele omgang met informatie

Iedere medewerker is gehouden zorgvuldig om te gaan met informatie van en over de school, haar medewerkers en relaties (leerlingen, ouders/verzorgers dan wel andere personen die een bepaalde relatie met de leerlingen hebben). Vertrouwelijke informatie dient als zodanig te worden behandeld. Het is niet toegestaan binnen de school informatie over leerlingen te verstrekken, anders dan aan medewerkers die deze informatie nodig hebben voor de uitoefening van hun functie, dan wel tot inzage geautoriseerd zijn via het leerlingvolgsysteem (Magister).

Met betrekking tot publieke communicatie bij calamiteiten dienen medewerkers zich te onthouden van iedere vorm van informatieverspreiding, tenzij men daartoe uitdrukkelijk is gemachtigd door een lid van de directie.

Indien het de school aangaat, wordt men geacht de media niet uit eigen beweging te woord te staan of medewerking te verlenen aan publicaties, anders dan in de normale uitoefening van zijn of haar functie of op basis van een uitdrukkelijk gegeven volmacht om namens de school aan de pers mededelingen te doen of medewerking te verlenen aan een publicatie.

Ingeval zo een uitdrukkelijke bevoegdheid ontbreekt, dient de medewerker ten aanzien van de media een formele en objectieve houding aan te nemen en zonder enige vorm van persoonlijk commentaar de pers te verwijzen naar de directie en/of de naar de daartoe gemachtigde functionaris(-sen).

3.1 Richtlijnen gebruik social media

1. Medewerkers van de school delen kennis en andere waardevolle informatie.

2. Bij onderwijs onderwerpen maken medewerkers duidelijk dat zij op persoonlijke titel publiceren. Alleen op verzoek van of na overleg met de directie wordt door medewerkers gepubliceerd in naam van de school.
3. Medewerkers van de school publiceren geen vertrouwelijke informatie op social media.
4. Medewerkers treden uitsluitend uit hoofde van hun functie in contact met leerlingen van Het Nieuwe Lyceum via de sociale media. Andere contacten via de sociale media met leerlingen zijn voor medewerkers dus niet toegestaan.
5. Ga niet in discussie met een leerling of ouder op social media.
6. Leden van het managementteam zijn altijd vertegenwoordiger van de school – ook als zij een privémening verkondigen. Bij twijfel niet publiceren.
7. Medewerkers van de school zijn persoonlijk verantwoordelijk voor wat zij publiceren.
8. Medewerkers van de school weten dat publicaties op social media altijd vindbaar zijn.
9. Bij twijfel over een publicatie of over de raakvlakken met de school zoeken medewerkers contact hun leidinggevende.

3.2 Richtlijn gebruik e-mail

Medewerkers van Het Nieuwe Lyceum gebruiken hun school e-mailaccount (dus geen privé account) voor het uitwisselen van informatie of het stellen van vragen die relevant zijn voor het uitoefenen van hun beroep. Ergernissen en boosheid worden niet geventileerd per e-mail. Ergernissen en boosheid dienen rechtstreeks en mondeling te worden uitgesproken tussen de betrokken collega's met als doel te komen tot oplossingen en een werkbare situatie.

Voor het gebruik van groepsmail en het versturen van een cc, geldt dat de grootste terughoudendheid wordt betracht en dat verondersteld mag worden dat de informatie of vraag die gesteld wordt voor de ontvanger relevant is.

3.3 Discretieplicht

De school beschikt over diverse, vooral privé-gebonden, gegevens van leerlingen en hun relaties. Het kan gaan om gevoelige informatie die op basis van goed vertrouwen door dezen zijn verstrekt. Zij mogen daarom verwachten dat de verstrekte informatie met de nodige zorgvuldigheid en discretie zal worden behandeld conform de Wet bescherming persoonsgegevens.

Van de discretieplicht is men -voor zover niet noodzakelijk voor de uitoefening van de functie- enkel ontheven op basis van wettelijke plicht.

3.4 Elektronische informatie en beveiliging

Om haar activiteiten goed te kunnen uitoefenen is het noodzakelijk dat de school beschikking heeft over correcte en betrouwbare informatie over leerlingen. Daarnaast is er informatie over medewerkers. Onzorgvuldig gebruik van e-mail en internet ondermijnt de integriteit van de geautomatiseerde systemen en de daarin opgeslagen informatie.

Iedere medewerker wordt geacht zorgvuldig en discreet om te gaan met informatie en informatiesystemen. Wachtwoorden die toegang geven tot computersystemen en speciale toepassingen, zijn strikt persoonsgebonden en dienen niet te worden uitgewisseld of op een logische en vrij toegankelijke plaats te worden bewaard.

Daarnaast wordt de medewerker geacht gevoelige informatie zorgvuldig op te bergen en uit te loggen uit het computersysteem, wanneer hij of zij de werkplek enige tijd onbeheerd achterlaat. Dit geldt tevens bij het verlaten van de school na werktijd.

Het binnen de school voorhanden hebben, digitaal oproepen of (digitaal) verspreiden van aanstootgevend, racistisch, illegaal of ander ongepast materiaal en materiaal dat het gevoel van veiligheid van leerlingen en collega's in het geding kan brengen, is strikt verboden. Evenals het oneigenlijk gebruik en misbruik van geautomatiseerde systemen, informatiebronnen, softwarelicenties, wachtwoorden en de door de school verstrekte e-mail adressen.

Op bewuste overtredingen van deze regels kunnen gepaste sancties worden gesteld. Het toevallig of per ongeluk oproepen van ongepast materiaal via het internet wordt daar niet onder begrepen, mits daarmee verder niets wordt gedaan en er direct melding van wordt gedaan bij de directie.

4. Professionaliteit, integriteit en transparantie

Het vertrouwen dat de school geniet bij haar relaties berust op naleving van wettelijke verplichtingen, de professionaliteit (de goede prestaties van de leerlingen, de contacten tussen medewerkers en leerlingen), de integriteit en de transparante wijze waarop de medewerkers elkaar, de leerlingen en de ouders bedienen.

4.1 Omgang met leerlingen en ouders

De leerling vormt het middelpunt van de activiteiten van de school. Een goede relatie met de leerlingen steunt op een respectvolle en integere houding van de medewerkers ten opzichte van de leerling en kenmerkt zich door een sfeer van vertrouwen en professionaliteit.

De medewerkers zullen zich conformeren aan correcte toepassing van wet- en regelgeving, interne richtlijnen en gedragscodes. Hoewel de leerling centraal staat, benadrukt de school dat naleving van wet- en regelgeving prevaleert boven het belang of de wensen van leerlingen en/of ouders.

Ten behoeve van de leerlingen van de school zet de medewerker zich in voor een servicegerichte dienstverlening waarbij geen concessies worden gedaan ten aanzien van de kwaliteit en de zorgvuldigheid, en dient men naar beste vermogen met de belangen van de leerling rekening te houden.

Het is voor medewerkers niet toegestaan om leerlingen thuis uit te nodigen of anderszins ontmoetingen te organiseren, tenzij in het kader van een onderwijsactiviteit waar de betreffende docent vooraf toestemming voor heeft gekregen van de schoolleiding en waar de ouders van de betreffende leerling van op de hoogte zijn gesteld.

De informatieverstrekking naar de ouders/verzorgers dient zo volledig mogelijk te zijn, met dien verstande dat het de medewerker niet is toegestaan gebruik te maken van informatie die in vertrouwen is verteld. Indien sprake is van vertrouwelijke informatie kan de medewerker – zonder de vertrouwde informatie te onthullen - de betrokkene(n) wijzen op de gevolgen die het doen of nalaten van bepaalde handelingen met zich meebrengen.

4.2 Privé en zakelijke gunsten

Geschenken dienen binnen redelijke maatstaven te blijven of deze nu worden ontvangen of namens de school worden aangeboden. Deze wederzijdse initiatieven zijn bedoeld om de zakelijke contacten tussen de school en haar relaties te verstevigen. Daarnaast kunnen medewerkers van ouders geschenken ontvangen als dank. De school wenst echter te voorkomen dat ze als tegenprestaties voor een specifieke dienst worden gezien waaronder zowel een doen als nalaten wordt begrepen.

In beginsel is het – *namens de school* – aanbieden of aanvaarden van de initiatieven toegestaan, mits geen inbreuk wordt gemaakt op ethische normen, geldende wet- en regelgeving en interne regels. Tevens dienen deze initiatieven in overeenstemming te zijn met de gebruikelijke zakelijke praktijk, zoals attenties aan het einde van het jaar of bij bijzondere gelegenheden.

De medewerker wordt bij het aanvaarden of aanbieden van de initiatieven geacht dit te doen uit zakelijke overwegingen en zonder het oogmerk daaruit persoonlijk voordeel te trekken.

Bij het aanvaarden van geschenken die de gebruikelijke praktijk te boven gaan is vooraf toestemming nodig van de directie.

Het is medewerkers niet toegestaan op persoonlijke titel overeenkomsten met relaties of leveranciers van de school aan te gaan waarbij door de betreffende relaties of leveranciers andere voorwaarden worden gehanteerd dan bij hun reguliere klanten.

4.3 Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Sinds 1 juli 2013 geldt o.a. voor medewerkers van onderwijsinstellingen de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Vermoedens van misstanden moeten verplicht gemeld worden. Op Het Nieuwe Lyceum wordt hierbij gehandeld volgens het stroomschema (bijlage 1).

5. Belangenconflicten

Alle medewerkers handelen naar de doelstellingen van de school. Dit geldt met name voor de activiteiten tijdens de lessen of de buitenschoolse activiteiten.

Buiten de schoolactiviteiten is het de medewerker niet toegestaan om activiteiten te verrichten die indruisen tegen wettelijke bepalingen waarbij de medewerker beweert dan wel het vermoeden oproept direct of indirect namens de school op te treden.

5.1 Bijlessen

Het tegen vergoeding geven van bijlessen aan leerlingen van Het Nieuwe Lyceum is voor medewerkers niet toegestaan. Overtreding van deze bepaling kan leiden tot disciplinaire maatregelen.

5.2 Wederzijds respect

Iedere medewerker is verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van de school in een sfeer van tolerantie en wederzijds respect, zowel voor de persoon in kwestie als voor het geleverde werk. De individuele diversiteit onder medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers dient te worden gerespecteerd.

De school is tegen elke vorm van discriminatie van personen of groepen van personen op grond van leeftijd, geslacht, geaardheid, ras, huidskleur, nationaliteit, etniciteit, invaliditeit, burgerlijke staat, politieke, filosofische en religieuze overtuiging, antecedenten of anderszins, in welke vorm en mate dan ook.

In geval sprake is van een incident waarbij sprake is van onoorbaar gedrag, dienen betrokkenen dit te melden bij de directie. Wanneer incidenten herhaaldelijk, dan wel structureel voorkomen dient de direct leidinggevende daarvan onverwijld op de hoogte te worden gesteld. Anonieme meldingen kunnen direct aan de schoolleiding worden gericht.

5.3 Interne faciliteiten

De school tracht haar medewerkers zo goed mogelijk te faciliteren bij de uitoefening van hun functie. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor de aan hem of haar ter beschikking gestelde middelen en draagt tevens de medeverantwoordelijkheid voor alle faciliteiten die ten behoeve van het gemeenschappelijk gebruik door de school beschikbaar zijn gesteld.

De medewerker wordt geacht zorgvuldig met de eigendommen van de school, de leerlingen en van zijn of haar collegae om te gaan en deze op een correcte wijze te gebruiken. De gemeenschappelijke faciliteiten en ruimten dienen te worden gebruikt zoals ieder ander deze normaliter zou gebruiken. Deze faciliteiten dienen tevens te worden achtergelaten op de wijze zoals men deze zelf zou wensen aan te treffen.

5.4 Integriteit van schriftelijke vastlegging

Vastlegging vindt plaats op basis van zorgvuldigheid en betrouwbaarheid en dient een getrouwe en nauwkeurige voorstelling van de feiten weer te geven.

Het bewust onjuist weergeven van feiten of informatie met betrekking tot financiële verslaglegging, onkostendeclaraties, urenregistraties en dergelijke, met het doel fouten of tekortkomingen te maskeren, personen te bevoordelen dan wel te benadelen of om daaruit persoonlijk voordeel te trekken, is in strijd met de principes van de school en vormt een ernstige aantasting van de integriteit en soms zelfs van het vertrouwen in de school en de medewerkers. Wanneer dergelijke overtredingen worden geconstateerd, zullen door de school gepaste sancties worden opgelegd.

6. In geval van schending van integriteit

Wanneer een medewerker kennis of redelijke vermoedens heeft dat binnen de school sprake is van onoorbaar gedrag, illegale activiteiten of anderszins in strijd met de principes van de school wordt gehandeld, wordt de medewerker geacht dit onverwijld aan de directie te melden.

Het overtreden van de Integriteitscode en de onderliggende codes, alsmede het berusten in een situatie waarin een meldingsplicht bestaat, dan wel niet tijdig melden, kunnen tot het opleggen van gepaste maatregelen aanleiding geven.

Naarmate de ernst van de situatie kunnen die maatregelen bestaan uit het nemen van gepaste arbeidsrechtelijke sancties en / of aangifte bij de politie.

De school gaat uit van een positieve motivatie van de melder en verwacht dat medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen om eventuele misstanden aan de orde te stellen. Indien de medewerker die een misstand wenst te melden, vreest dat hij hierdoor negatieve gevolgen zal ondervinden in zijn positie op school, dient hij de rector of diens plaatsvervangend lid van de directie hiervan melding te maken. Deze laatste dient extra behoedzaam de zaak af te handelen.

7. Toezicht

Binnen de school zijn, naast het 'vier ogen' principe diverse procedures en controlemechanismen opgesteld om de integriteit van de school te bewaken en de nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van documenten, dossiers, processen en dergelijke te beschermen.

De medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor het handhaven en opvolgen van de interne procedures die voor de verschillende activiteiten zijn opgesteld. Het is niet toegestaan om van de voorgeschreven procedures af te wijken of methoden te hanteren die controle onmogelijk maken. Van de medewerker wordt verwacht dat hij of zij zich tijdens procedures en dergelijke coöperatief opstelt en desgevraagd actief meewerkt aan het onderzoek en de gewenste informatie verstrekt.

8. Slot

Het integriteitsbeleid van de school is primair neergelegd in de onderhavige Integriteitscode. Zij is het resultaat van een toenemende diversiteit en complexiteit van wetten en regels. Naast deze basisprincipes kunnen specifieke codes van toepassing zijn. Deze vormen een onlosmakelijk geheel met de geldende Integriteitscode.

De Integriteitscode dient als referentiekader waarbinnen de medewerkers van de school worden geacht hun functie uit te oefenen. De bovengenoemde basisprincipes zijn bindend voor iedere individuele medewerker en appelleren aan zijn of haar positieve attitude en correct gedrag. De school vertrouwt erop dat iedere medewerker zich onvoorwaardelijk committeert aan de onderhavige code.

Te allen tijde en in het bijzonder wanneer de medewerker zich geconfronteerd ziet met een dilemma waarin de code niet voorziet, wordt een beroep gedaan op het gezonde verstand en dient de medewerker te handelen in de geest van de Integriteitscode en de onderliggende meer specifieke codes. Niettemin kan de medewerker in voorkomende gevallen zijn of haar direct leidinggevende om advies vragen.

De school vertrouwt erop dat alle medewerkers de Integriteitscode kennen, naleven en bespreekbaar houden. Het verdient derhalve aanbeveling de Integriteitscode, onderliggende regelingen en het Schoolplan regelmatig te raadplegen. Daarbij dient men steeds van de laatste versie uit te gaan.

