



Gedragcode

Met instemming van de MR, 9 april 2025

Toelichting

Hoe willen we samen onze schoolgemeenschap HNL vormgeven?

School is belangrijk in de ontwikkeling van leerlingen. Zij leren van en met medeleerlingen maar ook van en met docenten en andere medewerkers verbonden aan de school. Het gedrag dat wij als medewerkers vertonen naar leerlingen en naar elkaar is hierin belangrijk.

Deze gedragscode komt voort en moet gelezen worden vanuit onze integriteitscode. De gedragscode is bedoeld om een concreter beeld te geven welk professioneel gedrag wij op basis van deze integriteitscode verwachten van elkaar.

Alle gedrag van ons als medewerker moet voortkomen uit een professionele houding en uit professioneel handelen en gericht zijn op het ondersteunen van de ontwikkeling van onze leerlingen. Ook collegiaal, als medewerkers mogen we van elkaar een professionele houding en gedrag verwachten.

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 Het Nieuwe Lyceum betrokken zijn.

1. 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 website van Het Nieuwe Lyceum.

2. Kaders en uitgangspunten

Waarden: Een aantal waarden is algemeen van belang voor deze gedragscode en het gedrag dat we verwachten van onszelf en elkaar: integriteit, transparantie en professionaliteit.

Integriteit: Zie integriteitscode Het Nieuwe Lyceum.

Missie en visie: 'Wij leren niet voor school, maar voor het leven', want voor ons is onderwijs meer dan een uitdagend lesprogramma en het behalen van een waardevol diploma. Wij hebben het volste vertrouwen in al onze leerlingen en hebben hoge verwachtingen van hen. Vanuit deze grondhouding dragen wij bij aan hun ontwikkeling tot onderzoekende, kritische en betrokken jonge mensen die op hun eigen manier een waardevolle rol gaan spelen in het creëren van een betere wereld.

Wet- en regelgeving: De gedragscode van Het Nieuwe Lyceum 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 verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling;
- 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.

3. 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 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.

We geven elkaar en de leerlingen ruimte om te groeien en ontwikkelen.

Wij bevorderen de zelfredzaamheid van onze leerlingen door hen te ondersteunen in het zelf 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.

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.

Relaties

Vriendschappelijke relaties tussen leidinggevende en medewerker, medewerkers onderling, medewerkers en leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers, medewerkers en leveranciers/dienstverleners, mogen geen negatieve invloed 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, en tussen een leidinggevenden en medewerker wordt niet geaccepteerd. Een liefdesrelatie tussen twee medewerkers moet gemeld worden bij de leidinggevende.

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 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.

4. Rolmodel

Als onderwijsmedewerkers hebben wij een voorbeeldfunctie voor onze 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.

Verantwoordelijkheid

We stellen ons verantwoordelijk op en handelen naar de gedragscode.

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.

Het is onze opdracht om leerlingen te leren volwassen om te gaan met meningsverschillen en conflicten.

Roken, alcohol en drugs

Roken/Vapen is niet toegestaan in de schoolgebouwen en op het terrein.

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. Er wordt niet in drugs gehandeld, geen drugs verhandeld of verstrekt op wat voor manier ook.

Kleding en uiterlijke verzorging

We realiseren ons dat wij ook een voorbeeldfunctie voor onze leerlingen vervullen op het gebied van het hebben van een verzorgd en representatief uiterlijk bij het invulling geven aan onze rol.

Persoonlijke overtuigingen

Onze 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.

5. 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.

Nevenwerkzaamheden

Conform de CAO gaan we in overleg als we betaalde nevenwerkzaamheden naast onze arbeids-overeenkomst willen aangaan. We gebruiken nooit de eigendommen van school voor het uitoefenen van een toegestane nevenwerkzaamheid.

Intellectueel eigendom

Het Nieuwe Lyceum stelt tijd en middelen beschikbaar ten behoeve van onderwijsverbetering en

innovatie. Deze zaken ten behoeve van onderwijs en organisatie zijn “eigendom” van Het Nieuwe Lyceum. Dit betekent dat we ontworpen en ontwikkeld gedachtegoed niet aannemen, delen, verkopen noch uitbaten voor eigen gewin.

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. We zijn terughoudend met het verstrekken van goederen aan leerlingen.

We vragen noch verstrekken geld 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 € 20,- mogen aangenomen worden van leerlingen en medewerkers.

Goederen

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

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 Het Nieuwe Lyceum. Bij twijfel vragen we eerst na bij onze leidinggevende en aanvullend de functionaris gegevensbescherming voordat we tot handelen overgaan.

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 Het Nieuwe Lyceum.

Deze gedragscode is in zijn geheel ook van toepassing als we ons online begeven.

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

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 direct leidinggevende.

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 de school niet in diskrediet gebracht wordt.

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 de schoolleiding om deze onkosten te maken.

Fraude

Bij bewezen fraude volgt direct ontslag.

Sponsoring

Bij onderwerpen rondom sponsoring volgen we het landelijke convenant <verwijzing nog opnemen> dat geldend is in het voortgezet onderwijs.

6. Melding grensoverschrijdend gedrag

Melding

Indien we ervaren dat iemand onze grens of die van een ander overschrijdt, 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. Het is altijd mogelijk contact op te nemen met de interne of externe vertrouwenspersoon.

Indien het een melding is waarbij leden van de directie betrokken zijn, dan wordt verwacht dat we dit melden bij de Raad van Toezicht.

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, die te vinden is op de website.

Melding seksuele intimidatie

De Inspectie van het Onderwijs en de wet verplichten ons om bij vermoeden van seksueel misbruik of seksuele intimidatie dit onmiddellijk bekend te maken bij het bevoegd gezag. 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.

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 Klokkenluidersregeling.

7. Consequenties van het niet naleven van de gedragscode

De stichting gaat ervan uit dat iedere medewerker zich onvoorwaardelijk committeert aan de onderhavige integriteitscode. Wanneer de medewerker zich geconfronteerd ziet met een dilemma waarin de regels of code niet voorziet, wordt een beroep gedaan op het gezonde verstand en dient de medewerker te handelen in de geest van integriteitscode en de onderliggende meer specifieke codes en reglementen.

Wanneer de medewerker twijfelt, kan deze altijd contact opnemen met de interne- of externe vertrouwenspersoon voor advies. Niettemin kan de medewerker in voorkomende gevallen te allen tijde zijn of haar direct leidinggevende om advies vragen.

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.

8. Overige bepalingen

1. In gevallen waarin deze code niet voorziet, beslist het bevoegd gezag.
2. Deze code kan worden aangehaald als 'Gedragscode HNL'
3. Deze code heeft instemming van de MR en treedt in werking op 9 april 2025 en vervangt eerdere codes.