

LOWYS PORQUIN

voor onderwijs en kinderopvang



Gedrags- en integriteitscode Lowys Porquin

Vastgesteld d.d. 28 november 2023
Het College van Bestuur


S.J. Cépède, voorzitter



1. INLEIDING

Aanleiding

In tegenstelling tot andere beroepsgroepen bestaat er voor het onderwijs en de kinderopvang geen algemeen geldende gedrags-, integriteits- of beroepscode. Als reactie hierop heeft onze organisatie, Lowys Porquin, besloten een eigen gedrags- en integriteitscode te ontwikkelen, die van toepassing is op iedereen die betrokken is bij onze organisatie. Deze code is daarmee van kracht voor al onze medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en andere betrokkenen bij onze organisatie. Er is bewust gekozen voor een gedrags- en integriteitscode om een breed en inclusief kader te bieden voor het handelen van iedereen die bij Lowys Porquin betrokken is.

Doel van deze gedrags- en integriteitscode

Deze code richt zich op het bevorderen van een gewenste pedagogische houding, respectvolle communicatie en gewenst gedrag. Op deze wijze draagt de code bij aan het creëren van een veilig en positief ontwikkel- en werkklimaat.

Door het gezamenlijk naleven van deze code streven we ernaar om een respectvolle en ondersteunende omgeving te bevorderen waarin alle betrokkenen zich gehoord en gerespecteerd voelen, met het welzijn van de kinderen als ieders hoogste prioriteit. Deze code vormt voor alle betrokkenen een vertaling van de waarden van Lowys Porquin naar concrete gedragsregels voor in de dagelijkse praktijk.

De achtergrond van deze gedragscode: onze waarden

Vanuit Lowys Porquin dragen wij verantwoordelijkheid voor het helpen ontplooiën van kinderen tot gelukkige en sociale mensen en tot zelfstandige burgers, in onze voortdurend ontwikkelende maatschappij. Dit doen we door op een adequate, haalbare en zinvolle wijze te leven, spelen, werken en leren vanuit bezieling en vertrouwen; LPS geeft je beweging de ruimte.

In diverse sessies door de jaren heen vanaf 2016, met diverse interne en externe deelnemers, hebben we de specifieke waarden voor Lowys Porquin geformuleerd. Deze specifieke waarden zien we als idealen en onderliggende motivatie voor ons handelen. We bedoelen de volgende waarden:

- **Bezieling en vertrouwen**
Kinderen en medewerkers krijgen alle mogelijkheden om zich te ontwikkelen. We willen een veilige cultuur creëren waarin iedereen vanuit vertrouwen de ruimte krijgt om te groeien en fouten te maken. Bezieling en vertrouwen kunnen gedijen wanneer medewerkers en kinderen het gevoel hebben dat ze kunnen experimenteren, leren van fouten en zichzelf kunnen ontwikkelen.
- **Niemand is gemiddeld**
Ieder mens is uniek met unieke kwaliteiten. We geloven niet in gemiddelden waar we ons aanbod op af moeten stemmen. Als onze kinderen en medewerkers hun eigen middelmaat ontstijgen, zijn we heel tevreden. We **kijken** naar kinderen en medewerkers en **zien** verschillen.
- **Een gezonde en duurzame samenleving**
We willen kinderen “afleveren” die oog hebben voor onze samenleving, voor ons milieu, voor hun eigen toekomst. We willen kinderen een aanbod aanreiken waarbij de nadruk ligt op persoonsvorming en socialisatie.
- **Brede Educatie**
We willen af van het onderscheid tussen onderwijs en kinderopvang. We vinden alle medewerkers even belangrijk in de ontwikkeling van onze kinderen. De invloed van onze medewerkers begint al vanaf 0 jaar.
- **Respectvolle Dialoog**
We creëren een omgeving waarin kinderen, medewerkers en ouders zich vrij voelen om hun gedachten, zorgen en ideeën te uiten. We luisteren actief naar anderen en respecteren verschillende perspectieven.



De verantwoordelijkheid voor de inhoud en de uitwerking van waarden ligt primair bij het College van Bestuur (CvB). Het vertalen van waarden naar normen en gedragsregels, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het CvB en de locaties. Iedere locatie beschikt over eigen leef- en gedragsregels (gebaseerd op deze code) en heeft deze als bijlage toegevoegd in het schoolveiligheidsplan.

Uitgangspunten bij deze gedrags- en integriteitscode

- Deze gedrags- en integriteitscode wordt onder de aandacht gebracht van en is van toepassing op iedereen die aan LPS verbonden is (intern en extern);
- De gedrags- en integriteitscode wordt openbaar gemaakt; ook zichtbaar voor ouders, derden, iedereen;
- Deze gedrags- en integriteitscode heeft verbinding met het schoolveiligheidsplan en de ICT regeling voor medewerkers van Lowys Porquin.
- Van medewerkers van Lowys Porquin verwachten wij specifiek het volgende: collega's, directieleden, CvB en Raad van Toezicht (RvT) zien erop toe dat elke medewerker deze gedragscode naleeft; zij tonen zelf voorbeeldgedrag en spreken medewerkers zo nodig (individueel) aan op ongewenst/ onprofessioneel gedrag.
- We gaan ervan uit dat iedere betrokkene bij Lowys Porquin onderdeel is van de hiervoor genoemde aanspreekcultuur.

2. Gedragscode Lowys Porquin

In de gedragscode onderscheiden we verschillende doelgroepen:

- 2.1.1. Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, betrokken externe professionals en ouders
- 2.1.2. Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en betrokken externe professionals
- 2.1.3. Medewerkers

****Voor de duidelijkheid: de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht vallen onder de doelgroep medewerkers.**

2.1. MEDEWERKERS, STAGIAIRES, VRIJWILLIGERS, BETROKKEN EXTERNE PROFESSIONALS EN OUDERS

2.1.1. Professionaliteit en verantwoordelijkheid

- a. Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, betrokken externe professionals en ouders:
 - zijn bekend met en handelen naar de inhoud en geest van de Besturingsfilosofie, het Koersplan, de brochure Bezielde Professionaliteit, het Locatieplan en/of het Pedagogisch beleidsplan, en alle afgeleide beleidsdocumenten van Lowys Porquin, zoals bijvoorbeeld het Privacy statement en het Locatieveiligheidsplan;
 - zetten het belang van het kind te allen tijde voorop; in alle gevallen waarin tot een afweging van belangen en een beslissing dient te komen, vormen de belangen van het kind de eerste en zwaarste overweging;
 - dragen bij aan kwalitatief goed onderwijs en/of goede opvang. Een van de uitgangspunten binnen Lowys Porquin is het besef dat de aan Lowys Porquin toevertrouwde kinderen en ouders in een afhankelijke positie staan. Hier wordt in de uitvoering van taken rekening mee gehouden. Er wordt functioneel en professioneel gehandeld, zowel t.a.v. kinderen als ouders, collega's en andere betrokkenen.
 - handelen bewust vanuit de voorbeeldfunctie, zeker ten opzichte van kinderen. Hier wordt op een representatieve wijze vorm aan gegeven. Dit geldt voor medewerkers, stagiaires en vrijwilligers dus ook voor het handelen buiten werktijd, in de privésfeer en op sociale media.
- b. Het gebruik van drugs en alcohol is gedurende werktijden verboden op locaties en pleinen. Bij specifieke gelegenheden (zonder kinderen) is alcohol in beperkte mate toegestaan.



- c. Tevens is het verboden om onder invloed van deze middelen op locatie en pleinen te verschijnen. Ditzelfde verbod geldt voor roken en vaperen.
- d. De medewerker, stagiaire of vrijwilliger handelt vanuit zijn functie of rol en heeft vanuit die hoedanigheid alleen vanuit professioneel perspectief contact met kinderen en/of ouders. Ook het online contact vanuit de functie of rol als medewerker, stagiaire of vrijwilliger met kinderen en/of ouders is alleen school/kinderopvang-gerelateerd, zakelijk en in correct Nederlands.
- e. Kleding en uiterlijkheden van medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, en derden die op locaties werkzaamheden verrichten, dienen professioneel en representatief te zijn (binnen werktijden). Dit betekent dat het niet aanstootgevend, onfatsoenlijk, onverzorgd of vuil mag zijn. Kleding en uiterlijkheden mogen het functioneren niet belemmeren of wanordelijkheden veroorzaken. Voorbeelden van onprofessionele en niet-representatieve kleding en uiterlijkheden kunnen zijn: tatoeage(s) in het gezicht of in de hals, een diep decolleté, een afhangende broek, een zichtbare navel en een broek/jurk/rok tot ver boven de knie.
- f. De medewerker, stagiaire of vrijwilliger vermijdt datgene waardoor het aanzien van de organisatie Lowys Porquin wordt geschaad.

2.1.2 Veiligheid bieden

- a. Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, betrokken externe professionals en ouders:
 - bevorderen actief de sociale veiligheid van kinderen en volwassenen en de belangen en het welzijn van iedere betrokkene bij de organisatie en doen al het mogelijke (wat past binnen de mogelijkheden vanuit ieders rol) om anderen te beschermen tegen pesten en fysieke, seksuele of psychische/verbale mishandeling. Eenieder is verantwoordelijk voor het elkaar aanspreken op ongewenst gedrag. Zonodig wordt een melding gedaan conform het Locatieveiligheidsplan of de meldcode kindermishandeling;
 - nemen geen initiatief tot agressieve, seksuele en intieme gedragingen jegens een kind of andere betrokkenen, in geschrift, afbeelding, gebaar of aanraking;
 - maken geen seksueel getinte, racistische of discriminerende grappen of opmerkingen en zorgen ervoor dat er geen afbeeldingen of artikelen worden tentoongesteld die kwetsend kunnen zijn;
 - zijn medeverantwoordelijk voor de veiligheid van de verblijfsruimtes; Iedereen spant zich ervoor in dat deze veilig, opgeruimd en schoon zijn;
 - stellen zich op de hoogte van en houden zich aan de geldende veiligheidsinstructie(s) binnen de locatie(s).
- b. De medewerker, stagiaire of vrijwilliger raakt kinderen uitsluitend functioneel aan en houdt daarbij rekening met de grenzen van het kind (m.u.v. conflictinterventie; fysiek ingrijpen is alleen geoorloofd wanneer dit noodzakelijk is, teneinde lichamelijk letsel aan jezelf en/of een ander, of aanzienlijke materiële schade te voorkomen);
- c. De medewerker, stagiaire of vrijwilliger voorkomt één-op-één-situaties met een kind, voorzover dit mogelijk is. Als dit toch nodig is, wordt een collega ervan op de hoogte gebracht.

2.1.3 Gelukkig en sociaal worden bevorderen

Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers, betrokken externe professionals en ouders:

- kennen, respecteren en handelen vanuit de (levensbeschouwelijke) identiteit, missie en visie van Lowys Porquin en de betreffende locatie;



- staan open voor elke levensbeschouwelijke, culturele en etnische achtergrond van kinderen, ouders, collega's en andere betrokkenen en benaderen anderen als uniek individu;
- dragen actief bij aan een veilig, positief en stabiel (pedagogisch) leer- en werkklimaat, vanuit onze waarden, het pedagogisch beleidsplan en concrete en zichtbare gedrags- en/of leefregels van de locatie;
- bevorderen het welzijn van kinderen, ouders, collega's en andere betrokkenen, o.a. door zich in gelijke sociale situaties op een gelijke wijze te gedragen; deze voorspelbaarheid van het handelen draagt bij aan (emotionele) veiligheid;
- hebben hierin een voorbeeldfunctie (uitgangspunt hiervoor vormen de binnen de Nederlandse beschaving algemeen geaccepteerde fatsoensnormen);
- erkennen de persoonlijke eigenheid en de specifieke behoeften van ieder kind en zullen het kind ondersteunen, begeleiden en/of aanmoedigen om zijn talenten en mogelijkheden ten volle te verwezenlijken;
- geven kinderen, ouders, collega's en andere betrokkenen het gevoel erbij te horen en deel uit te maken van een gemeenschap die om elkaar geeft en die een ieder tot z'n recht laat komen. Eenieder draagt actief bij aan regelmatige ontmoeting en gemeenschapsvorming, zowel met kinderen, ouders als collega's en andere betrokkenen (bijvoorbeeld in de vorm van gezamenlijke vieringen, gesprekken en overleggen);
- bereiden kinderen voor op vrijheid, in de zin van 'zelfverantwoordelijke zelfbepaling'; Leren kinderen eigen keuzes te maken en deze te verantwoorden. Hiermee wordt de zelfredzaamheid én solidariteit gestimuleerd. Iedere betrokkene maakt ruimte voor eigen meningsvorming t.a.v. een diversiteit aan meningen in de groep, en biedt de kans aan anderen om zich veilig te uiten en heeft oog voor intermenselijke verhoudingen;
- bevorderen het samen ontwikkelen, samen werken en samen leven;
- stimuleren elkaar om anderen te waarderen om wie ze (in wezen) zijn (ongeacht prestaties) en oog te hebben voor universele mensen- en kinderrechten.

2.2. MEDEWERKERS, STAGIAIRES, VRIJWILLIGERS EN BETROKKEN EXTERNE PROFESSIONALS

2.2.1. Professionele ontwikkeling en dialoog bevorderen

Medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en externe betrokken professionals:

- zijn vakmensen; zij weten wat hun functie, bevoegdheid en verantwoordelijkheid inhoudt, beschikken over de actuele kennis en vaardigheden om deze goed te kunnen vervullen en weten zorgvuldig en verantwoord met nieuwe situaties om te gaan. Daarvoor dient elke medewerker het initiatief te nemen, eigen planning en inzet te tonen tot zijn professionele ontwikkeling, d.m.v. deskundigheidsbevordering en bijscholing, alsook tot het delen van deze kennis en vaardigheden met collega's, en het waarderen van andermans kennis, vaardigheden en kwaliteiten;
- erkennen het ouderlijk recht op informatie en consultatie betreffende het welbevinden en de vorderingen van hun kind, via de communicatiekanalen die daartoe overeengekomen zijn. Zij respecteren het gezag dat door de wetgever aan de ouders is toegekend, maar zij adviseren hen vanuit hun professionele gezichtshoek, dat wil zeggen dat zij ouders aanmoedigen om zich actief in te zetten voor het onderwijs, de vorming en opvoeding van hun kind;
- zijn transparant in hun handelen; wat men doet (en waarom) is inzichtelijk en controleerbaar voor collega's, leidinggevend, College van Bestuur en Raad van Toezicht, opdat optimale verantwoording mogelijk is. Het vertrouwelijke karakter van de relatie tussen de professional en de ouder/ het kind staat niet in de weg dat de relatie overdraagbaar is naar collega's. Dit wordt kenbaar gemaakt aan de ouder/het kind;
- spreken elkaar aan op gedrag. Het aanspreken gebeurt vanuit een houding van wederzijds respect en gelijkwaardigheid.



2.3. MEDEWERKERS

2.3.1. Nevenfuncties en voorkomen belangenverstrengeling

- a. Medewerkers vervullen geen (betaalde of onbetaalde) nevenfuncties waarbij strijdigheid is of kan zijn met het belang van Lowys Porquin. Medewerkers maken melding van al hun nevenfuncties (en bezoldiging), die het belang van Lowys Porquin (kunnen) raken. Medewerkers geven tevens volledig opening van zaken over al hun vakbekwaamheden en kwalificaties.
- b. Het handelen van medewerkers wordt gekenmerkt door onpartijdigheid, dat wil zeggen dat geen vermenging optreedt met persoonlijke en/of zakelijke belangen en/of die van persoonlijke en/of zakelijke relaties. Persoonlijke en/of zakelijke relaties van medewerkers mogen geen negatieve invloed hebben op een gewenste en professionele invulling van de functie. Er zal telkens van geval tot geval worden gezien of en welke consequenties hieraan verbonden moeten worden.
- c. De medewerker gaat niet in op en neemt zelf geen initiatief tot commerciële gedragingen jegens een ouder of derden, behalve onder strikte voorwaarden en met toestemming van het College van Bestuur, dat toetst of de handeling functioneel is en ten goede komt aan de brede organisatie.

2.3.2. Gebruik voorzieningen en opleidingsbudget

- a. De medewerker beschermt de bedrijfseigendommen tegen schade. Het is de medewerkers niet toegestaan bedrijfsapparatuur of bedrijfseigendommen voor privédoeleinden te gebruiken. Het gebruiken van bedrijfsapparatuur voor het (door-)sturen van commerciële e-mails of het bezoeken van internetsites, die als aanstootgevend, kwetsend of intimiderend kunnen worden beschouwd, is nadrukkelijk verboden.
- b. Het in de rol van medewerker of stagiaire van LPS volgen van excursies en bijwonen van evenementen op uitnodiging van derden die op enige manier verbonden zijn aan LPS is alleen toegestaan als er – ter beoordeling van de leidinggevende – sprake is van een concreet belang voor de organisatie. Ook als de medewerker/stagiaire in zijn of haar vrije tijd deelneemt, wordt verwacht dat de medewerker/stagiaire zich bewust is van zijn of haar verbondenheid met LPS en LPS niet zal schaden door gedragingen die niet bij deze verbondenheid passen.
- c. Een medewerker kan een buitenlandse dienstreis uitsluitend maken nadat het CvB daarvoor toestemming heeft verleend (voor het CvB verleent de RvT toestemming). Een verzoek daartoe dient informatie te bevatten over het doel van de reis, het belang voor de organisatie en de kosten.

2.3.3. Aannemen giften en geschenken

- a. Lowys Porquin wil voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst. Daarom dient een medewerker een gift of geschenk te weigeren in het geval sprake is van een overleg- of onderhandelingsituatie met de gever.
- b. Een medewerker kan incidenteel een geschenk met een alledaags karakter accepteren, zoals een bos bloemen of een fles wijn, wanneer dit een uitdrukking van waardering betreft.
- c. Relatiegeschenken in de vorm van cadeaupakketten of uitnodigingen dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- d. Relatiegeschenken die geen alledaags karakter hebben, worden gemeld bij de leidinggevende. De leidinggevende bepaalt hoe er met de geschenken wordt omgegaan (bijvoorbeeld verloot onder de



medewerkers). De schenker dient door de leidinggevende op de hoogte te worden gesteld van de integriteitscode van Lowys Porquin en de handelswijze met dit soort geschenken binnen onze organisatie.