

GEDRAGSCODE NSO-CNA

Beleid NSO-CNA over gewenst gedrag en wat te doen bij ongewenst gedrag. Hierbij horen de bijlagen: procedure Ongewenst gedrag en de klokkenluidersregeling.

INLEIDING

De missie van NSO-CNA luidt:

De Stichting Nederlandse School voor Onderwijsmanagement, NSO-CNA Leiderschapsacademie, stelt zich ten doel bij te dragen aan krachtig leiderschap in het onderwijs door het opleiden van leidinggevendenden in het onderwijs die zichzelf, hun leiderschap en hun organisatie willen ontwikkelen. Daarmee beoogt de stichting bij te dragen aan schoolontwikkeling en goed onderwijs in Nederland (artikel 2 stichtingsstatuten).

Onze kernwaarden zijn:

- **Ontwikkeling** van mensen en de organisaties waarin ze werken
- **Persoonlijke relatie** met onze studenten, opdrachtgevers en partners.
- **Praktijkgericht**: brug tussen praktijk en de theorie.
- **Gedegen** en **betrouwbaar**.

Daarnaast zijn transparantie, flexibiliteit en ondernemerschap uitgangspunten in ons werk.

Wij zijn, dat zijn de medewerkers van NSO-CNA (dit zijn alle medewerkers in vaste dienst en alle mensen, niet in vaste dienst maar aan ons verbonden) voorbeeld van goed leiderschap. Wij begeleiden mensen bij hun ontwikkeling en werken met hen in een kwetsbare relatie. Zorgvuldigheid in en goede zorg voor die relatie is daarom extra belangrijk. Missie en kernwaarden vertalen we bij NSO-CNA in gedrag. Wij zijn congruent tussen wat we vanuit NSO-CNA *zeggen* te doen, en wat we aan gedrag feitelijk laten zien.

Door deze gedragingen met en aan elkaar te laten zien, samen te versterken en te bekrachtigen, krijgt onze missie handen en voeten. Blijft deze niet steken in mooie woorden, maar is dagelijks zichtbaar in hoe we het samen “doen”.

NSO-CNA schept een sociaal veilig en goed leer- en werkklimaat waarin mensen kunnen groeien. Wij bewaken dit met elkaar. Om onszelf en elkaar te herinneren aan het gedrag dat hieraan bijdraagt, en elkaar erop aan te kunnen spreken, maken we dit gedrag in deze gedragscode expliciet kenbaar. Alle bij NSO-CNA betrokken medewerkers brengen deze tot leven richting onze studenten, alumni, opdrachtgevers en anderen.

Namens het team van NSO-CNA Leiderschapsacademie,

*Bart Schipmölder,
Directeur-bestuurder*

VOOR WIE?

Deze gedragscode is voor alle betrokkenen bij NSO-CNA:

medewerkers in vaste dienst, zelfstandig gevestigde docenten en anderen die bijdragen aan de diensten van NSO-CNA. Wij noemen hen de meewerkers. Deze gedragscode is ook voor deelnemers aan onze programma's (open aanbod, incompany en maatwerk), en opdrachtgevers. Met elkaar geven we de gedragscode vorm, houden deze levend, en bewaken we dat iedereen zich erdoor gesteund en gestimuleerd voelt in zijn of haar (studeer)werk. Daarnaast zijn wij ook aanspreekbaar als deze code niet geleefd wordt.

WELK GEDRAG STAAN WIJ VOOR

Uit de hierboven beschreven kernwaarden leiden we een waaier van gedragingen af die de missie van NSO-CNA ondersteunen.

Bij de waarden **Ontwikkeling en Persoonlijke relatie** hoort het open staan voor "anders" zijn van een ander, en nieuwsgierig onderzoeken wat dat "anders" zijn inhoudt en wat die ander nodig heeft voor zijn groei. We maken echt contact met elkaar en toetsen regelmatig hoe de ander het contact ervaart. Daarmee geven we iedereen de ruimte zich uit te spreken wanneer het niet goed voelt en voorkomen wij dat situaties escaleren.

Wij staan open voor nieuwe denkbeelden en werkwijzen, ook als dat in het begin een beetje schuurt. En wij kijken meervoudig naar mensen, collega's, deelnemers. Wij vellen niet meteen een oordeel, maar maken wel begrenzende keuzes. Wij zien mensen altijd in het licht van de context waarin ze werkzaam zijn en tegen het licht van hun eigen ontwikkeldoelen. Ontwikkelen vraagt om een veilige en leerrijke omgeving. Die creëren wij met elkaar. Daar hebben ook studenten een belangrijke rol in, maar de docent gaat hierin voor en stuurt bij als dat nodig is.

Persoonlijke relatie vertalen we in het langdurig aangaan van relaties met het brede netwerk binnen en buiten NSO-CNA waarin we met elkaar aan elkaars succes werken. Dat vraagt om constructief, ondersteunend en enthousiasmerend gedrag. En als er "gedoe" komt (en dat komt er soms), dan komen we daar samen uit in relatie.

Wij zijn doortastend en hebben lef in de begeleiding van mensen, maar onderkennen de risico's en zijn daar altijd op aanspreekbaar met behoud van wederzijds respect en zorgvuldigheid. **Ondernemend** in de zin van elkaar durven aanspreken wanneer verwachtingen botsen en verschillen onbegrepen zijn. En we zijn ondernemend in het zien van kansen en mogelijkheden.

In onze opleidingen werken we **praktijkgericht** en gaat het om de concrete vertaling van de theorie naar handelen in en bewegen van de praktijksituatie van onze studenten. We zijn ons ervan bewust dat elke context een andere is en om andere toepassing van de theorie vraagt. Informatie die met elkaar gedeeld wordt in opleidingsgroepen en informatie over mensen behandelen we **vertrouwelijk**, tenzij de betrokkenen expliciet instemmen met het delen van deze informatie.

Wij zijn **betrouwbaar** in ons handelen en komen onze afspraken na. Wij zijn **transparant** in ons handelen en kunnen keuzes uitleggen, maar gaan schuring niet uit de weg.

Ook in collegiale contacten en *omgangsvormen* is sprake van precisie, zorgvuldigheid en respect. Wij maken ruimte om de ander professioneel zich te laten ontplooiën. Voorbeeldgedrag is zoveel effectiever dan voorgeschreven regels!

Docent-student relatie

De relatie tussen docent en student is een speciale en kostbare. De student geeft de docent vertrouwen om hem of haar te begeleiden. Daarmee kunnen docenten studenten begeleiden naar persoonlijke groei. Studenten leren nieuwe ruimtes kennen en innemen en ontdekken nieuwe manieren van denken, kijken en handelen. Studenten begeven zich daarmee op voor hun onbekend terrein. Daar kan het spannend zijn, het is niet voor niets dat men daar weggebleven is. Om dat in de opleiding te verkennen is die vertrouwensband tussen docenten en student belangrijk en daarin is sprake van een afhankelijkheidsrelatie. De docent gaat daar “wijs” mee om en respecteert de persoonlijke grenzen van de deelnemer. Waar het schuurt tussen docent en student zien wij dat als mogelijkheid om tot leren te komen door te reflecteren op dat wat er gebeurt. Als de docent zich hierin niet vrij voelt om te handelen is er sprake van overdracht/tegenoverdracht en zal de docent middels collegiale intervisie eerst helderheid creëren voor zichzelf, voordat hij of zij de student daarin met die helderheid kan begeleiden.

Integriteit

Wij gaan integer om met de belangen van de student en de organisatie. Wij streven ernaar om kwaliteit te leveren in ons werk en risico's goed te onderkennen en hanteren. Professioneel handelen is uitgangspunt.

We gaan zorgvuldig om met de media en delen geen informatie of materiaal over mensen zonder uitdrukkelijke toestemming. Dat geldt ook voor studenten onderling. Internetgebruik is immers in hoge mate publiek. Het is dan ook van groot belang gegevens over personen, over (mede-)studenten en hun organisatie, en over belangen van klanten heel vertrouwelijk te hanteren.

Tot slot: een inspirerende missie met elkaar maken en levend houden, en vanuit kernwaarden vertalen in gedrag, is vele malen krachtiger dan het naleven van regels,”omdat het zo moet”.

Hierbij de uitnodiging met elkaar te bouwen aan een mooi en veilig werk- en leerklimaat!

Wat te doen bij ongewenste omgangsvormen?

Bij een gedragscode behoort ook het voorzien in een beleid voor situaties waar gedragingen lijnrecht tegen de bedoelde missie en kernwaarden ingaan. Of de organisatie kunnen benadelen, in diskrediet brengen of een immorele praktijk waarbij een maatschappelijk belang in het geding is.

Wij vinden het belangrijk dat als daar aanleiding toe bestaat mensen, liefst zo snel mogelijk, melding maken. Samen met de melder onderzoeken wij wat er nodig is om de ongewenste omgangsvormen te laten stoppen. Indien nodig nemen we passende maatregelen om herhaling te voorkomen. Voor iedereen geldt de verjaringstermijn van 2 jaar waarbinnen een melding gedaan moet worden na ondervinden van ongewenst gedrag. Niet dat we daar strikt aan vasthouden. We zien dit vooral als een aanmoediging om tijdig met een melding te komen.

Samengevat zijn voor NSO-CNA ongewenste omgangsvormen: ***‘alles in de omgang, communicatie of de wijze van leidinggeven, dat als ongewenst of kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat een medewerker of student zich niet langer veilig voelt op de werk- en leerplek.’***

Dat kan gaan om:

- seksuele intimidatie;
- agressie en geweld;
- pesten;
- discriminatie;
- een te hoge werkdruk.

Met deze gedragscode beoogt NSO-CNA ongewenste omgangsvormen te voorkomen en bevordering van gewenst gedrag, in overeenstemming met de gedragscode tussen alle bij NSO-CNA betrokkenen.

Als er een situatie speelt van een ervaren ongewenste omgangsvorm, kan een medewerker, student of opdrachtgever een beroep doen op de organisatie om ervoor te zorgen dat de ongewenste omgangsvorm stopt en te komen tot herstel van de veilige werk- en leerplek. De medewerker kan hiervoor terecht bij de directeur-bestuurder, de opleidingsmanagers en/of bij de vertrouwenspersoon van NSO-CNA.

Besef je dat ongewenste omgangsvormen veel ruimte laten voor een subjectieve beleving. Wat de één aanvaardbaar vindt of onverschillig laat, ervaart een ander als ongewenst, kwetsend of bedreigend. Daarom roepen we je op om als in je eigen beleving sprake is van onaanvaardbaar gedrag je hierover uit te spreken.

DE VERTROUWENSPERSOON

Meewerkers, studenten en andere bij NSO-CNA betrokkenen die last hebben van ongewenste omgangsvormen, kunnen dit vertrouwelijk bespreken met de externe vertrouwenspersoon (VP). De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en alle ruimte voor verhaal en emotie. De VP is er om de melder bij te staan in het stoppen van ongewenst gedrag. En ook de organisatie te ondersteunen bij het in behandeling nemen van een melding over schending van integriteit.

NSO-CNA heeft gekozen voor een externe onafhankelijke VP die met de organisatie en bij de meewerkers bekend is. Zij kan benaderd worden met een melding en wint ook zelf informatie in over de **Psychosociale Arbeidsbelasting** in de organisatie.

De drie hoofdtaken van de vertrouwenspersoon zijn:

1. opvang en begeleiding van de melder;
2. signaleren van ongewenste omgangsvormen en gevraagd en ongevraagd adviseren over een veilig werk- en leerklimaat; jaarlijkse rapportage;
3. voorlichten en informeren van meewerkers, studenten en opdrachtgevers.

Bij de opvang en begeleiding van een melder, blijft de melder de regie houden over de te nemen stappen. De vertrouwenspersoon informeert over de mogelijk te nemen stappen, de voor- en nadelen ervan.

Ook kan de vertrouwenspersoon de melder doorverwijzen naar een geëigende instantie c.q. hulpverlener. Tevens kan de vertrouwenspersoon mediation in gang zetten indien dat een goede stap is. Of begeleidt zij de melder in het doorlopen van een traject bij een Klachten Commissie. In zeer zware gevallen vergezelt zij de melder bij het aangifte doen bij de Politie.

En aan het eind van de procedure kan de vertrouwenspersoon de melder nazorg bieden, indien nodig.

De VP is discreet, nabij en garandeert volstrekte geheimhouding.

De VP heeft verschoningsrecht, en kan weigeren een verklaring af te leggen over feiten die haar ter ore zijn gekomen in de rol van VP.

De vertrouwenspersoon van NSO-CNA is:

- *Wendy Schoegje*
- 06-52123253
- info@ws-mediation.nl

In geval van een melding, kun je rechtstreeks contact met haar opnemen.

Meer over de procedure en de rol van de vertrouwenspersoon is opgenomen in de Procedure Ongewenste Omgangsvormen.

Klokkenluidersregeling

NSO-CNA heeft ook een klokkenluidersregeling die iedere bovengenoemde betrokkene bij NSO-CNA die een vermoeden van een onregelmatigheid heeft of een misstand constateert, de mogelijkheid deze veilig te melden bij de directeur-bestuurder of de voorzitter van de Raad van Toezicht, met het doel dat de ontvanger iets doet om de misstand(en) op te lossen. Meer hierover is in de regeling beschreven.

Tot slot

Deze gedragscode geeft richting aan ons gedrag, beoogt bij te dragen aan transparantie en laat zien hoe en bij wie wij aanspreekbaar zijn op ons gedrag. Gezien de leeromgeving waarin wij werken en waarin mensen zich kwetsbaar tonen ten gunste van hun persoonlijke groei, hechten wij zeer aan een veilig leerklimaat. Dat klimaat is erbij gebaat als mensen zich uitspreken. Eerst naar elkaar en als dat niet helpt, naar vertrouwenspersoon en/of directeur-bestuurder. Daarom: aarzel niet en spreek je uit. Bij voorbaat dank.

Bij deze gedragscode hoort:

- **De procedure NSO-CNA Ongewenste Omgangsvormen**
- **De klokkenluidersregeling**