

Algemene Gedragscode

Mondiaen

Tilburg | Juni 2025

Notitie	Algemene Gedragscode
Onderdeel van	Mens & Organisatie
Samenstellers	Maike van de Pas Frédérique van de Wouw
Bespreking in BC Mens & Organisatie	15-05-2025
DTO ter informatie en vaststelling	15-05-2025 26-06-2026
Bespreking in OR en GMR, ter instemming/advies	OR 17-06-2025 (vooroverleg) en 01-07-2025 (instemming) GMR 02-06-2025 (vooroverleg) en 23-06-2025 (instemming)
Definitief besluit CvB	21-01-2026

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Doel	3
Wettelijk kader	4
Professionele aanspreekcultuur	4
Grensoverschrijdend gedrag	4
Relaties (op het werk)	4
Liefdesrelatie tussen collega's	4
Meldplicht	4
Gevolgen	5
Overige relaties	5
Social media	5
Bedrijfsmiddelen	6
Gebruik privé-mobiel	6
Persoonlijke verzorging	6
Belangenverstrengeling	6
Relatiegeschenken en uitnodigingen van relaties	6
Nevenwerkzaamheden	7
Handelen in strijd met de gedragscode	7

Inleiding

Samen bouwen aan een veilige en vertrouwde omgeving

Bij Mondiaen geloven we dat een veilige en vertrouwde omgeving de basis vormt voor groei en ontwikkeling. Wanneer kinderen zich thuis voelen op een locatie, kunnen zij zich optimaal ontplooiën.

Opvoeders begeleiden hun kinderen vanuit hun eigen normen en waarden en kiezen een locatie die hierbij past. Het team, de kinderen en opvoeders dragen ieder op hun eigen manier bij aan een positief en veilig klimaat. Dit klimaat wordt versterkt door gedeelde waarden en respectvolle omgangsvormen, die verankerd zijn in de cultuur van Mondiaen.

Ook voor collega's bieden we een inspirerende omgeving, waar fouten maken mag en waar van elkaar leren en voor jezelf zorgen moet. Waar we nieuwsgierig zijn naar elkaar en onze verschillen waarderen. Waar elk individueel talent op een unieke manier bijdraagt aan dat wat we samen belangrijk vinden: de ontwikkeling van ieder kind. Professioneel thuiskomen noemen we dat.

Zo herken je ons:

- We hebben een waarderende grondhouding en gaan altijd uit van het positieve;
- We hebben oprecht aandacht voor elkaar;
- We staan voor elkaar klaar, zetten een stap extra om elkaar te helpen en denken in oplossingen;
- We maken doordachte keuzes;
- We voelen ons verantwoordelijk;
- We hebben plezier met elkaar en in ons werk.

Een gezonde groei en ontwikkeling vraagt om duidelijke afspraken en een gezamenlijk kader. Deze afspraken en kaders hebben we opgenomen in onze algemene gedragscode, onderdeel van het sociaal beleid veiligheid en gezondheid.

Doel

Deze algemene gedragscode geldt voor iedereen die betrokken is bij Mondiaen. De gedragscode is een richtlijn voor een wenselijke houding voor wat betreft de omgang met en tussen kinderen, professionals, opvoeders en andere betrokkenen en dient een bijdrage te leveren aan het creëren van een veilige omgeving. Deze code moet aan iedereen duidelijkheid verschaffen over wat door Mondiaen respectvol en als wenselijk wordt gezien en aan welke regels iedereen zich dient te conformeren.

De gedragscode is een middel om ongewenst gedrag te signaleren en bespreekbaar te maken en mag het spontane omgaan met elkaar niet belemmeren. Ongewenst gedrag dat niet in deze code of een andere beleidsnotitie is beschreven, wordt niet automatisch toelaatbaar geacht.

Wettelijk kader

De Wet is altijd leidend. Daarnaast betekent het kiezen voor een locatie ook dat professionals, kinderen en opvoeders zich conformeren aan de regels van een locatie.

In de Beroepscode Kinderopvang zijn de waarden en normen van de beroepsgroep pedagogisch medewerkers beschreven. Dat is gedaan met de beroepsgroep. De beroepscode biedt geen voorschriften of regels, maar geeft richting aan het handelen van pedagogisch medewerkers in hun werk. Ook is de code een hulpmiddel bij ethische vraagstukken of dilemma's die kunnen spelen.

Voor het primair onderwijs bestaat – in tegenstelling tot opvang – geen algemeen geldende gedrags-/beroepscode.

Professionele aanspreekcultuur

Professionals van Mondiaen geven elkaar opbouwende feedback. Binnen de verschillende locaties is er een open cultuur van aanspreken van elkaar op gedrag. Dit is de verantwoordelijkheid van alle professionals. Grensoverschrijdend gedrag of handelen van collega's, klanten en/of derden wordt te allen tijde en zo spoedig mogelijk gemeld bij de leidinggevende, diens vervanger (bij afwezigheid) of bij de (extern) vertrouwenspersoon.

Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag verwijst naar acties of gedragingen die de persoonlijke grenzen van een ander overschrijden, vaak zonder toestemming of respect. Dit kan zich uiten in verschillende vormen, zoals verbaal, fysiek, emotioneel of zelfs digitaal. Denk aan ongewenste aanrakingen, beledigende en/of discriminerende opmerkingen, manipulatie, of het delen van privé-informatie zonder toestemming. Het is belangrijk om bewust te zijn van de grenzen van anderen en deze te respecteren om een veilige en respectvolle omgeving te creëren.

Professionals van Mondiaen gaan op een open en volwassen wijze met elkaar om. Er wordt met elkaar gesproken en niet over elkaar. Wanneer iemand zich toch stoort aan grensoverschrijdend gedrag, dan moet hij/zij zich zo veilig voelen, dat de onvrede hierover geuit kan worden. Bij problemen in de samenwerking kan er ondersteuning gevraagd worden aan een collega, de leidinggevende of een (extern) vertrouwenspersoon.

Relaties (op het werk)

Liefdesrelatie tussen collega's

Ook binnen Mondiaen komt het weleens voor dat twee collega's een liefdesrelatie met elkaar aangaan. Uitgangspunt is dat een liefdesrelatie ook op de werkvloer in principe een privéaangelegenheid is, mits het niet tot onrust leidt op de werkvloer. De werkgever (lees Mondiaen) en collega's horen in principe buiten deze persoonlijke levenssfeer te blijven. Toch kan het recht van de betreffende medewerker in bepaalde situaties indruisen tegen het gerechtvaardigd belang van Mondiaen (als werkgever). Of dat het geval is, hangt van de omstandigheden af.

Meldplicht

In het geval dat er een affectieve relatie ontstaat tussen twee medewerkers van Mondiaen dan zijn zij verplicht dit te melden bij hun leidinggevende. Vervolgens zal de leidinggevende/voorzitter college van bestuur met betrokkenen afstemmen hoe met de situatie kan worden omgegaan en welk professioneel gedrag wordt verwacht.

Gevolgen

In principe zal Mondiaen verzoeken de relatie openbaar te maken. Indien dit bij een relatie op één locatie, om welke reden dan ook, niet mogelijk is dan kan dit een reden tot overplaatsing van één of beide medewerkers zijn naar een andere locatie binnen Mondiaen.

Indien de relatie bekend is bij het eigen team/directe collega's dan is het afhankelijk van de situatie of er een reden is tot overplaatsing.

Factoren die hierbij een rol kunnen spelen:

- Grootte van het team;
- Afhankelijkheids- of hiërarchische positie (bijvoorbeeld leraar/ stagiaire of directeur/ pedagogisch professional);
- Onrust in het team (bijvoorbeeld door ongemakkelijke situaties);
- Onrust bij ouders.

Het is ook mogelijk dat één van de collega's binnen een locatie wordt overgeplaatst, bijvoorbeeld naar een andere werksoort of andere bouw. Dit gaat in overleg tussen de directeur/ leidinggevende en betrokkenen, waarbij de directeur/ leidinggevende uiteindelijk beslist.

Overige relaties

In alle andere gevallen dus bij een familie- en/of vriendschapsrelatie onder medewerkers of een (liefdes)relatie tussen bijvoorbeeld een collega en een ouder/leverancier etc. gaan we van de professionele houding van onze medewerkers uit. Ook hier is het uitgangspunt dat de relatie een privéaangelegenheid is. Wanneer de relatie tot onrust op de werkvloer leidt zal Mondiaen vragen om transparantie en met betrokkenen afstemmen hoe met de situatie om te gaan. Ook hier kan het recht van de betreffende medewerker in bepaalde situaties indruisen tegen het gerechtvaardigd belang van Mondiaen of zelfs van een betrokken kind(eren). Of dat het geval is, hangt van de omstandigheden af. Zie genoemde factoren hierboven.

De directeur/ leidinggevende zal met betrokken medewerker(s) afstemmen hoe met de situatie kan worden omgegaan, of overplaatsing noodzakelijk is en welk professioneel gedrag wordt verwacht.

In alle hierboven genoemde situaties geldt: de voorzitter van het college van bestuur beslist te allen tijde, alle belangen afwegende, over een (onvrijwillige) overplaatsing naar een andere locatie.

De betreffende medewerker(s) kan/(kunnen) tegen dit besluit beroep aantekenen bij de [commissie van geschillen](#) (opvang) of bij de [commissie van beroep funderend onderwijs](#) (onderwijs).

Social media

Bij het gebruik van sociale mediakanalen zoals Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, TikTok etc. verwachten wij dat je professioneel handelt. Professionals zijn persoonlijk aanspreekbaar en verantwoordelijk voor inhoud en uitlatingen die op sociale mediakanalen, blogs, wiki's, platforms of andere media gepubliceerd worden. Voor meer informatie verwijzen we je naar de gedragscode Informatiebeveiliging & Privacy (IBP) op intranet.

Bedrijfsmiddelen

De door Mondiaen aan werknemers beschikbaar gestelde bedrijfsmiddelen, zoals iPad, laptop, computer, Microsoftaccount en telefoonfaciliteiten worden gebruikt voor uitoefening van de functie. Beperkt persoonlijk gebruik is toegestaan, mits dit niet storend is voor de eigen werkzaamheden of de werkzaamheden van anderen.

Uiteraard mag gebruik van deze middelen nooit aanstoot kunnen geven of Mondiaen in diskrediet kunnen brengen. Concreet mogen deze middelen nooit worden gebruikt voor dreigende, intimiderende, pornografisch dan wel racistische of anderszins discriminerende onderwerpen. Privégebruik naar het buitenland met een vaste of mobiele telefoon van Mondiaen is niet toegestaan. Voor meer informatie verwijzen we je naar de gedragscode Informatiebeveiliging & Privacy (IBP) op intranet.

Gebruik privé-mobiel

Professionals van Mondiaen opvang gebruiken hun privé-mobiel (of andere privé-middelen) niet onder werktijd, zetten deze uit en bergen deze op in de eigen locker. Gebruik van privé-middelen is toegestaan in de pauzes. Indien een professional in bijzondere omstandigheden bereikbaar moet zijn, kan hij of zij gebeld worden via het vaste nummer van de locatie. Bij hoge uitzondering mag de privé-mobiel tijdelijk aanstaan na goedkeuring van de leidinggevende. Het is niet toegestaan om met de privé-mobiel en/of andere audiovisuele middelen foto's of filmpjes van kinderen te maken.

Professionals van Mondiaen onderwijs mogen de privé-mobiel (of andere privé-middelen) gebruiken voor werkdoeleinden (Microsoft account & Oudercommunicatie-app), mits beveiligd met toegangscode of vingerafdruk of gezichtsherkenning.

Persoonlijke verzorging

Professionals van Mondiaen hebben een voorbeeldfunctie naar kinderen, opvoeders en derden. Ze hebben een professionele en representatieve uitstraling. We houden ons bij voedselverzorging aan de persoonlijke hygiëne regeling, hoofdstuk 2, uit de [hygiëncode voor kleine instellingen](#).

Belangenverstrengeling

Iedere professional van Mondiaen dient te allen tijde elke vorm van belangenverstrengeling te vermijden. Bij de uitoefening van de functie mag geen vermenging van zakelijke en privébelangen optreden. Dit houdt onder meer in dat een professional binnen de organisatie geen (zakelijke) handeling mag verrichten, waarbij zelfs maar de schijn van belangenverstrengeling kan ontstaan, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de College van Bestuur.

Relatiegeschenken en uitnodigingen van relaties

Om te voorkomen dat professionals in situaties terechtkomen waarin hun eigen belangen botsen met die van Mondiaen is het medewerkers niet toegestaan om op wat voor manier dan ook provisie, vergoedingen of geschenken aan te nemen of te bedingen. Het staat onze medewerkers uiteraard vrij om kleine, binnen het opvang & onderwijs, gebruikelijke presentjes tot een bedrag van € 20,- aan te nemen.

Nevenwerkzaamheden

Werknemer stelt de werkgever op de hoogte van nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt. Dat geldt ook voor relevante wijzigingen in de aard en omvang van nevenwerkzaamheden. Bij indiensttreding, iedere aanvaarding of verandering meldt werknemer zich bij werkgever zodat getoetst kan worden of de nevenwerkzaamheden wenselijk zijn of dan wel indruisen tegen het belang van Mondiaen.

Handelen in strijd met de gedragscode

Iedere professional wordt geacht zich aan deze gedragscode te houden en om professionals die zich niet aan de gedragscode houden aan te spreken hierop en zo nodig te melden aan de leidinggevende. Deze gedragscode is niet vrijblijvend. Het niet naleven van deze gedragscode kan leiden tot disciplinaire maatregelen waartoe een officiële waarschuwing of ontslag behoren.