

Inleiding

Waarom deze gedragscode?

Werken in het onderwijs betekent werkzaam zijn in een sector, waarbij relaties een belangrijke basis vormen voor het goed uit kunnen voeren van het werk. Dit kan uiteraard ook leiden tot relaties die verder gaan dan een professionele werkrelatie. Dit gaat vaak goed en levert mooie voorbeelden op. De praktijk laat helaas ook situaties zien, waarin er sprake is van negatieve gevolgen. Op basis van vertrouwen, respect en professionaliteit gunt Kindante iedereen zijn of haar persoonlijk geluk. Kindante heeft tegelijkertijd rekening te houden met de impact die een vorm van een relatie (zie verder 2a en 4) op het werk onbedoeld op collega's en ouders en daarmee op het werk of de school kan hebben. Vertrouwen en het gesprek aangaan zijn uitgangspunten, werkend vanuit het Kindante DNA. De gedragscode zorgt voor duidelijkheid op de momenten waarop dat nodig is. De code richt zich met name op nieuwe relaties; daar waar relaties al bestaan, wordt deze code als leidraad gebruikt indien de impact van de relatie verandert.

Deze gedragscode is als 1e versie gedeeld met de vakbond. De feedback vanuit de vakbond is verwerkt in deze definitieve versie.

Gedragscode

Waarom een code en geen protocol? Een code betekent het vastleggen van regels waaraan beoefenaars van allerlei beroepen zich vrijwillig onderwerpen. Een protocol betekent het geheel van vastgelegde regels en afspraken op een bepaald gebied. Werken binnen het onderwijs veronderstelt het hebben en onderhouden van relaties in de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het werken met de doelgroep. Daar waar een relatie belemmerend is, zijn (gedrags)regels nodig. Een code is derhalve passender dan een protocol en past binnen de strategische koers van Kindante (ontwikkeling professionele cultuur).

Deze gedragscode omvat de wijze waarop we binnen Kindante om willen gaan met relaties op de werkvloer. *Deze gedragscode heeft tot doel te voorkomen dat een relatie ongewenste gevolgen heeft of krijgt voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf.* Een relatie tussen werknemers of tussen een werknemer en een ouder kan mogelijk leiden tot belangenverstremming, het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie, wekken van schijn van oneerlijk verkregen voordelen, kan leiden tot geruchten of soms leiden tot ernstige spanningen. Om deze mogelijke gevolgen te voorkomen, willen we in deze gedragscode relaties op de werkvloer zorgvuldig (vanuit vertrouwen) bekijken en bespreken met medewerkers die een relatie op het werk hebben. Binnen Kindante moet voor iedereen duidelijk zijn wat van professionele medewerkers verwacht wordt.

Medewerkers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor eventuele consequenties die relaties op het werk met zich meebrengen, in het bijzonder op de voor de uitoefening van de werkzaamheden noodzakelijke professionaliteit. Dit betekent dat bij elke relatie vanzelfsprekend een extra beroep gedaan wordt op de professionele en persoonlijke integriteit van elke medewerker.

In deze gedragscode geeft Kindante aan onder welke condities een relatie op de werkvloer extra aandacht van betrokkenen (incl. leidinggevende) vraagt.

Indien een medewerker klachten heeft over de gevolgde procedure, dan kan de algemeen geldende klachtenprocedure worden gevolgd.

1. Intentie

Deze code heeft de intentie het onderlinge gesprek over de cultuur van werken bij Kindante te versterken en handvaten te geven hoe er gehandeld dient te worden bij ongewenste gevolgen van relaties.

2. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze gedragscode wordt verstaan onder:

- a) Relatie: Het hebben of gehad hebben van een liefdes- of familierelatie tussen medewerkers van Kindante, tussen een medewerker en een ouder/verzorger die een kind heeft op dezelfde school.
- b) Melden: Een relatie zoals onder a. wordt altijd (tijdig) gemeld in een persoonlijk gesprek met, of schriftelijk bij, de eigen leidinggevende.
- c) Tijdig melden: Tijdig is vanaf het moment waarop men een relatie heeft, aangaat of verbreekt zoals onder a. genoemd. Niet (tijdig) melden levert plichtsverzuim op en wordt meegenomen in de gesprekken.
- d) Werkgever: Stichting Kindante
- e) Medewerker¹: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, detacheringsovereenkomst, een overeenkomst tot enige dienstverlening dan wel als uitzendkracht, stagiair, vaste vrijwilliger aan Kindante verbonden is.
- f) Ongewenste situatie: Wat verstaan we onder een ongewenste situatie? Dit willen en kunnen we niet allemaal vastleggen in meetbaar gedrag. Iedere situatie is anders. Wat in ieder geval een rol speelt, is of de relatie invloed heeft op de professionele cultuur op het werk.
- g) Leidinggevende: hieronder verstaan we de functie van directeur, hoofden domein BURO en leden van CvB. Intern begeleiders en locatieleiders zijn aanvullende rollen op de leraarfuncties.

3. Reikwijdte:

De gedragscode is van toepassing op de medewerker die een taak of functie vervult voor of ten behoeve van Kindante.

4. Relatievormen op het werk:

De volgende relaties kunnen in werksituaties mogelijk leiden tot negatieve gevolgen voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf:

- a. Een relatie tussen twee medewerkers werkzaam op eenzelfde school of binnen eenzelfde team
- b. Een relatie tussen twee medewerkers die niet binnen hetzelfde team werken, maar wel een functionele werkrelatie (invloed en effect op elkaars functie en/of werkzaamheden) hebben.

¹ Onder medewerker verstaan wij ook leidinggevende.

- c. Een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker, ook wanneer een van beiden bij een andere school of binnen een ander team werkzaam is.
- d. Een relatie tussen een lid van het managementteam en een bestuurder of tussen leden van het managementteam of bestuurders onderling.
- e. Een relatie tussen een medewerker en een ouder die een kind op dezelfde school heeft.

5. Afspraken en tijdelijke maatregelen - direct na de melding.

Na melding van een relatie als bedoeld onder punt 4. wordt in een gesprek met leidinggevende en medewerker(s) afgesproken of er tijdelijke maatregelen en/of op termijn definitieve maatregelen (zie punt 6) worden getroffen.

We maken onderscheid tussen relaties die hiërarchisch gelijk zijn (bv. ouder(s)/verzorger-leraar of leraar-leraar of directeur-directeur) en relaties waarbij er een verschil is in hiërarchie (bv. leidinggevende en leraar of CvB lid en directeur). In de eerste situatie zijn er twee mogelijkheden, zoals hieronder omschreven. Bij verschil in hiërarchie is een interventie nodig en vervalt optie 1.

Bij (tijdelijke of definitieve) maatregelen kan gedacht worden aan:

1. De situatie heeft (op dat moment) geen negatieve gevolgen. Er is geen interventie nodig, maar de situatie wordt periodiek (halfjaarlijks) gemonitord door medewerker(s) en leidinggevende.
2. Overplaatsing naar een andere locatie/school, zodat betrokkenen niet langer binnen dezelfde school of binnen eenzelfde team werken en daarmee geen functionele werkrelatie meer hebben; bij punt 6 staan de mogelijkheden verder uitgewerkt.

Het organisatiebelang gaat altijd boven het individuele belang, wat betekent dat er altijd rekening wordt gehouden met het belang van de overige medewerkers van Kindante. De leidinggevende heeft altijd het mandaat om een besluit te nemen indien er geen overeenstemming of commitment is.

Als in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker(s) of door het toepassen van deze maatregelen een passende oplossing wordt behaald voor het doel van deze gedragscode² zal de relatie als gespreksonderwerp in volgende gesprekken met leidinggevende structureel worden opgenomen om deze oplossing te borgen. Indien blijkt dat het gesprek of de gekozen oplossing niet het gewenste effect heeft op termijn kan dit voor één of beide relatiepartners tot rechtspositionele gevolgen³ leiden.

6. Consequenties, mogelijkheden en definitieve maatregelen bij ongewenste gevolgen binnen een relatie

Indien er sprake is van ongewenste gevolgen binnen een relatie dan is het uitgangspunt dat er binnen zes maanden middels gesprekken een passende oplossing is gevonden. De na de melding gemaakte afspraken zijn hierbij leidend.

² Deze gedragscode heeft tot doel te voorkomen dat een relatie negatieve gevolgen krijgt voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf

³ De geldende cao PO wordt gehanteerd.

De maatregelen die kunnen worden genomen zijn afhankelijk van de ontstane relatievorm en worden hieronder beschreven.

a. Relatie tussen medewerkers op dezelfde school of team.

In deze situatie is een eventuele overplaatsing binnen Kindante een optie. Het met voorrang plaatsen – bij geschiktheid – in een openstaande vacature kan mogelijk ook.

b. Relatie tussen medewerkers, niet werkzaam op dezelfde school, maar wel in een functionele werkrelatie:

Indien in deze situatie sprake is van wederzijdse afhankelijkheid en/of de relatie het functioneren belemmert, dan kan de maatregel zoals vermeld onder punt 6a toegepast worden. Als er geen belemmeringen zijn dan zullen er afspraken worden gemaakt om de wederzijdse onafhankelijkheid te borgen.

c. Relatie tussen een leidinggevende en een medewerker

1) op dezelfde school of in hetzelfde team

In deze situatie is sprake van een ongewenste situatie; voor een van beiden is overplaatsing noodzakelijk.

2) op verschillende scholen

Indien in deze situatie sprake is van een functionele werkrelatie zoals onder punt 6 b. vermeld, dan geldt hetgeen daar genoteerd staat. Indien er geen sprake is van een functionele werkrelatie, zijn er geen maatregelen nodig.

d. Relatie tussen een leidinggevende en bestuurder of tussen bestuurders onderling:

In deze situatie kan slechts één van de relatiepartners functioneel werkzaam blijven bij Kindante. In overleg met betrokkenen wordt gekeken naar de mogelijkheid om een functie buiten Kindante te verwerven. Wanneer het bestuursleden betreft, komt de voorzitter van de Raad van Toezicht in positie om passende afspraken te maken zodat de integriteit wordt bewaakt.

e. Relatie tussen een medewerker en een ouder/verzorger die een kind op dezelfde school heeft.

In deze situatie is een eventuele overplaatsing van de medewerker binnen Kindante een optie. Het met voorrang plaatsen – bij geschiktheid – in een openstaande vacature kan mogelijk ook.