

---

## Inleiding

Met het opstellen van een gedragscode voor professioneel gedrag en sociaal verkeer op school wil Stichting Openbaar Onderwijs aan de Amstel (OOadA) expliciteren welk gedrag wij verwachten van elkaar, om zo een constructieve, lerende en veilige omgeving te waarborgen voor alle werknemers.

Een gedragscode is een geheel van afspraken van werknemers in een bepaalde sociale situatie, het kent geen wettelijke verplichting, maar het gaat om een verplichting die een groep mensen vrijwillig met elkaar overeenkomt. Na overeenstemming verwacht OOadA dat in de geest van deze gedragscode wordt gehandeld.

Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers van OOadA. Voor alle personen in onze scholen; zowel ouders, leerlingen, medewerkers als derden geldt dat en dat we pesten, schelden en vloeken, fysiek geweld of de dreiging daarvan, seksuele intimidatie, racisme en discriminatie niet tolereren (zie ons veiligheidsbeleid paragraaf 1.1).

De bescherming van privacy en de verwachte gedragingen daaromtrent zijn beschreven in ons handboek Informatiebeveiliging en Privacy (zie ons veiligheidsbeleid paragraaf 1.5).

## Bewustzijn en gedrag

### *Bewustzijn*

In het algemeen verwachten wij van onze medewerkers dat zij zich altijd bewust zijn van hun voorbeeldfunctie en machtspositie ten opzichte van de leerlingen en ouders, zij zijn zich bewust van de verantwoordelijkheid die zij dragen voor de leerlingen en de impact die hun gedrag kan hebben op de leerling. Daarnaast beseffen zij dat leerlingen op zoek zijn naar grenzen en verwachten dat volwassenen die grenzen zullen aangeven, het onderwijspersoneel weet dat zij hierin de rol van pedagogische begeleider hebben.

Van medewerkers met een leidinggevende rol verwachten wij dat zij zich bewust zijn van hun machtspositie ten opzichte van andere medewerkers, zij zijn zich bewust van de verantwoordelijkheid die zij dragen voor de medewerkers en de impact die hun gedrag kan hebben op de ander.

### *Gedrag medewerkers algemeen*

- De medewerker neemt verantwoordelijkheden op zich en komt afspraken na.
- De medewerker accepteert feedback op een constructieve manier en gebruikt het als een middel om te groeien.
- De medewerker is bekend met en handelt naar de bestaande protocollen, gemaakte afspraken, wettelijke regelingen en klachtenprocedure.
- De medewerker spreekt leerlingen respectvol aan op ongewenst gedrag.
- De medewerker spreekt, waar mogelijk, ouders en collega's respectvol aan op ongewenst gedrag.
- De medewerker die een vermoeden heeft van een zedenmisdrijf tussen een medewerker en een minderjarige leerling van school meldt dit onmiddellijk bij het bevoegd gezag conform de meldplicht<sup>1</sup> voor personeel.
- De medewerker behandelt vertrouwelijke informatie als zodanig.

---

<sup>1</sup> <https://www.schoolenveiligheid.nl/kennisbank/meldcode-en-meldplicht/>

- 
- (Online) contact van de medewerker met leerlingen en ouders is schoolgerelateerd en zakelijk.
  - De medewerker praat constructief over anderen, naar leerlingen, ouders of collega's.
  - De medewerker laat mogelijke biases ten opzichte van gender/afkomst/seksualiteit/religie het eigen gedrag niet beïnvloeden.
  - De medewerker maakt zowel in woord als geschrift, geen seksueel getinte, racistische of discriminerende grappen of opmerkingen, en dat geldt ook voor tatoeages en kleding.

#### *Gedrag medewerkers naar leerlingen*

- De medewerker bevordert sociale veiligheid voor de leerlingen en houdt hierbij rekening met mogelijk kwetsbare leerlingen.
- De medewerker maakt geen misbruik van de machtspositie die voortvloeit uit zijn/haar/hun functie.
- De medewerker zoekt geen privé contact met leerlingen.
- De medewerker vermijdt zo mogelijk een-op-een-situaties met een leerling. Als dit functioneel toch nodig is, zorgt de medewerker waar mogelijk ervoor dat ze zichtbaar zijn voor anderen, of dat de deur open blijft.
- De medewerker raakt een leerling uitsluitend functioneel aan en houdt daarbij actief rekening met de grenzen van de leerling<sup>2</sup>.
- De medewerker veroorlooft zich geen ongeoorloofde intimiteiten met een leerling, hetzij mondeling, in geschrift, afbeelding, gebaar of aanraking en geeft duidelijk de professionele grens aan als een leerling aandringt op ongeoorloofde intimiteit.

#### *Gedrag medewerkers naar collega's*

- De medewerker deelt kennis, middelen en ideeën met collega's om organisatiedoelen te bereiken.
- De medewerker toont begrip voor de professionele uitdagingen van collega's.
- De medewerker lost respectvol en constructief conflicten op.

#### *Gedrag leidinggevenden/medewerkers met een leidinggevende rol*

- De leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol volgt de gedragscode voor medewerkers, zoals hierboven beschreven en daarnaast geldt ook:
- De leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol onderhoudt een positieve en ondersteunende houding ten aanzien van het welzijn van teamleden en bevordert een coöperatieve en ondersteunende omgeving en houdt hierbij rekening met mogelijk kwetsbare medewerkers.
- De leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol deelt informatie die voor de medewerkers nuttig en nodig is voor het uitvoeren van hun werkzaamheden.

---

<sup>2</sup> In leersituaties, vooral bij motorische oefeningen en ook vaker bij jongere kinderen, kunnen situaties voorkomen waarin lichamelijk contact mogelijk, of zelfs wenselijk of noodzakelijk kan zijn (denk bijvoorbeeld aan het troosten van een kleuter, of het voorkomen van een val bij bewegingsonderwijs). Het is niet het doel van de gedragscode om het spontane contact tussen leerkracht en leerling in de weg te staan, maar om een leidraad te geven.

---

*Gedrag met betrekking tot relaties op het werk<sup>3</sup>*

- De leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol vermijdt het aangaan van persoonlijke relaties met ondergeschikten/medewerkers in een afhankelijkheidspositie.
- Wanneer er persoonlijke relaties ontstaan tussen de leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol en ondergeschikten/medewerkers in een afhankelijkheidspositie laat de leidinggevende dat geen invloed hebben op beslissingen over promoties, opdrachten of andere werkgerelateerde zaken.
- De leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol gaat geen romantische relaties aan met ondergeschikten/medewerkers in een afhankelijkheidspositie.
- Mocht je als leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol serieuze romantische gevoelens ontwikkelen voor een ondergeschikte/medewerker met een afhankelijkheidspositie dan meldt de leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol dit bij de eigen leidinggevende.
- De leidinggevende/medewerker met een leidinggevende rol geeft geen leiding aan familieleden.
- Medewerkers met familiebanden vermijden werken op dezelfde locatie.
- De medewerker vermijdt het aangaan van romantische relaties met collega's. Wanneer er een romantische relatie ontstaat tussen collega's melden zij dit bij hun leidinggevende, wanneer dit kan leiden tot belangenverstrengeling op de werkplek.

### **Consequenties van het niet naleven van de gedragscode**

Wanneer de gedragscode niet wordt nageleefd volgt een gesprek met de leidinggevende, waarbij concrete en tijdgebonden afspraken worden gemaakt.

Als er sprake is van een gedrag waarbij tevens de wet wordt overtreden, wordt de politie ingeschakeld. Het inschakelen van de politie geschiedt door de schoolleiding (of namens de schoolleiding). In overleg met de politie worden de ouders hiervan in kennis gesteld.

Wanneer er een vermoeden is van een zedenmisdrijf tussen een medewerker en een minderjarige leerling van school wordt conform de meldplicht<sup>4</sup> het bevoegd gezag geïnformeerd en overlegd met de vertrouwensinspecteur.

---

<sup>3</sup> Het komt vaak voor dat op de werkvloer vriendschappen en ook relaties ontstaan. Het is niet het doel van de gedragscode om het spontane contact tussen collega's in de weg te staan, maar als een leidraad om mogelijke belangenverstrengeling bespreekbaar te maken en op te lossen.

<sup>4</sup> <https://www.schoolveiligheid.nl/kennisbank/meldcode-en-meldplicht/>