



Veiligheidsbeleid

3.1.1 gedragscode Omgang met elkaar

Directie Overleg

3 september 2015

Advies GMR

22 september 2015

Vastgesteld door CvB

30 september 2015

Versie 1.0

Inleiding: Het doel van dit beleid is te zorgen voor optimale arbeidsomstandigheden, zowel voor de werknemer als de leerling.

De werkgever is verplicht leerlingen en personeelsleden zoveel mogelijk te beschermen tegen intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan. Deze zorgplicht wordt o.a. vervuld door het hanteren van een klachtenregeling (WPO art. 14), goedgekeurd door de GMR en opgenomen in de schoolgids. Daarnaast hanteren de scholen deze gedragscode, die de schooldirecteuren jaarlijks bespreken met de teamleden tijdens een teamvergadering en het College van Bestuur (CvB) met het directieteam in het directeurenoverleg.

Een veilig schoolklimaat is voor een schoolteam en de leerlingen een absolute voorwaarde om prettig en goed te werken en te leren. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de gehele schoolteam.

Deze gedragscode Omgang met elkaar is uitgewerkt voor iedereen die werkzaam, dan wel vrijwilliger is binnen CBO Noardwest Fryslân en maakt deel uit van het veiligheidsbeleid. Met deze code bevorderen we een klimaat van openheid en respect voor elkaar, waarin voor uitwassen geen plaats is. Deze code geeft ook aan ouders duidelijkheid, over hoe het team met de aan hen toevertrouwde kinderen omgaat.

De handhaving en de naleving van de gedragsregels is een verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag en van alle werknemers.

Uitgangspunt: Het adagium “voorkomen is beter dan genezen” is bij dit onderwerp zeker van toepassing.

Definities

Seksuele intimidatie

Hieronder verstaat CBO Noardwest Fryslân ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard die mede van invloed zijn op het werk en/of de beslissingen die het werk van de persoon raken. Dit gedrag creëert een intimiderende, vijandige, onaangename werksfeer of heeft dit tot gevolg. Seksuele intimidatie willen we ten allen tijde voorkomen.

Agressie / geweld

Definitie agressie/geweld. Onder agressie en geweld verstaat CBO Noardwest Fryslân voorvallen waarbij een werknemer/kind psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het werk. Hieronder valt ook verbaal geweld zoals schelden, beledigen en pesten.

Grensoverschrijdend gedrag

Hieronder verstaat CBO Noardwest Fryslân seksueel misbruik, seksuele intimidatie, fysiek geweld, psychisch geweld, discriminatie of radicalisering.

Elke volwassene dient zich bewust te zijn wat deze definities betekenen voor de relatie werkgever – werknemer, de relatie werknemer – werknemer en de relatie werknemer – leerling.

In de uitwerking zijn situaties denkbaar waarin wordt afgeweken van het beleid, maar in alle gevallen dient zo te worden gehandeld dat recht wordt gedaan aan de uitgangspunten.

Aanpak.

Wij hanteren een Arbo-zorgsysteem op onze scholen uitgaande van het 5-W-stappenplan voor agressie, geweld en seksuele intimidatie, te weten: 1. Willen, 2. Weten, 3. Wegen, 4. Werken en 5. Waken.

1. Willen

Als uitgangspunten formuleren we dat:

- alle werknemers recht hebben op veiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden
- alle leerlingen recht op hebben een veilige school
- de school de veiligheid bevordert
- terugdringen van agressie, geweld en seksuele intimidatie een lijnverantwoordelijkheid is
- de school alle vormen van agressie, geweld en seksuele intimidatie verbiedt

De afspraken die we hieruit met elkaar maken zijn dat

- er openlijk over dit onderwerp met elkaar wordt gesproken
- er een positieve houding is ten opzichte van de meldingen (klokkenluiders)
- de melder geen nadelige gevolgen ondervindt van een melding
- de gebeurtenissen serieus worden genomen
- het sociaal klimaat op schoolniveau blijvend wordt bevorderd.

2. Weten

Wanneer zaken met betrekking tot dit onderwerp zich voordoen, wordt dit onverwijld gemeld bij de contactpersoon inzake de klachtenregeling. Bij vermoedens van seksuele intimidatie meldt een werknemer dit te allen tijde bij het bevoegd gezag. Melding bij de direct leidinggevende is ontoereikend. Desnoods wordt er melding gedaan bij de externe vertrouwenspersoon.

3. Wegen

Als de risicofactoren, de ernst en de omvang bekend en beoordeeld zijn, worden passende maatregelen genomen. Bij de beoordeling speelt de contactpersoon en/of de externe vertrouwenspersoon een adviserende rol.

4. Werken

In een plan van aanpak worden zo nodig de vervolgstappen opgenomen, gekoppeld aan een tijdspad. De voortgang en de geboekte resultaten worden gerapporteerd aan het CvB.

5. Waken

Jaarlijks worden de effecten van dit beleid op vereniging- en/of schoolniveau getoetst en zonodig bijgesteld.

Gedragcodes

A. Het schoolklimaat/de schoolcultuur

Seksistisch taalgebruik tussen leerkrachten onderling, tussen leerkracht en leerling en tussen leerlingen onderling staan we niet toe. Dit geldt ook de seksueel getinte grappen, seksistische tekeningen, toespelingen, opstellen en artikelen in schoolkranten. Ook uitingen die kwetsend zijn voor een ander of als zodanig door de ander worden ervaren en daarmee door de ander ongewenst

zijn, worden niet toegestaan. Spelletjes op het schoolplein die tot ongewenst contact leiden, worden verboden.

Elk teamlid heeft bij constatering de taak hier op te wijzen en corrigerend op te treden. Bij herhaling wordt dit gedrag gemeld aan de leidinggevende die vervolgstappen onderneemt, zo nodig met rechtspositionele gevolgen voor de werknemer dan wel schorsing en verwijdering van een leerling.

B. De één op één situaties

Bij hoge uitzondering kunnen leerlingen na schooltijd hun werk afmaken. Blijven ze op school alleen achter met de leerkracht dan meldt die dat bij de schoolleiding en de ouders. We staan niet toe dat leerkrachten en leerlingen op school in een één op één situatie werken en zich daarbij onttrekken aan toezicht: er mag alleen gewerkt worden in ruimtes waarbij toezicht van buitenaf mogelijk is. Leerlingen krijgen geen bijles of hulp bij de leerkracht thuis.

C. Buitenschoolse activiteiten

Hieronder verstaan we situaties als kamperen, schoolreizen, sportdagen en excursies. Ook hier vermijden leerkrachten en vrijwilligers de één op één situaties. Als vanzelfsprekend wordt er gescheiden gedoucht.

D. Verdrietige situaties

Om de leerling troost en veiligheid te bieden zoekt de leerkracht een balans tussen noodzakelijke omgangsvormen en de beperking op grond van de code, waarbij rekening wordt gehouden met- en onderscheid gemaakt in de leeftijd van het kind. Algemeen geldende regels zijn hiervoor moeilijk te geven. Collegiale consultatie dan wel overleg met de contactpersoon inzake de klachtenregeling is hierbij gewenst.

E. Toezicht in de kleed- en douchelokalen.

De leerkracht voorkomt dat de leerlingen die moeite hebben met het verkleeden en douchen in groepsverband belachelijk worden gemaakt. Kleedruimtes worden niet zonder vooraankondiging betreden door de leerkracht. Het betreden van de kleedruimte van kinderen van het andere geslacht is alleen bij een calamiteit toegestaan of bij het zorgen voor een veilige omgeving voor de kinderen. Indien hiervan sprake is wordt dit nadien gemeld bij de leidinggevende. Voor vrijwilligers (-sters) en stagiaires gelden dezelfde regels als voor leerkrachten.

Concrete afspraken

1. Specifiek in de omgang met collega's en leerlingen:

- Houd zaken die vertrouwelijk gezegd zijn, geheim.
- Heb vertrouwen in jezelf en in elkaar.
- Accepteer de ander zoals hij of zij is. De ander is anders dan jij en jij bent anders dan de ander.
- Let op je non-verbale gedrag (mimiek, intonatie), dit is heel belangrijk.
- Vraag om verheldering en duidelijkheid als je iets dwars zit, wacht er niet mee.
- Spreek uit wat je dwars zit, maar kijk vooral eerst in hoeverre de irritatie aan jezelf ligt.
- Fantaseer niet over iemands bedoelingen met een gemaakt uitspraak of een handeling. Vraag duidelijkheid als iets je onduidelijk is. Een ik-boodschap is hiervoor geschikt.
- Wees eerlijk.
- Doe je niet groter voor dan je bent.
- Spreek geen kritiek uit over een collega of een andere school van de vereniging in aanwezigheid van andere collega's. Probeer eerst zelf onder vier ogen tot een oplossing te komen. Brengt dat geen oplossing, breng het dan onder aandacht van de directeur, of – met

beider goedvinden – in de personeelsvergadering. Blijf niet met irritaties rondlopen, bespreek ze zo snel mogelijk zodat je nog vriendelijk kunt spreken.

- Roddel nooit over een collega of over anderen en geef anderen daar ook geen kans toe. Spreek kritiek uit tegen degene die het betreft. Weiger om kritiek over anderen aan te horen.
- Wees hartelijk en meelevend.
- Kom je afspraken na, wees inschikkelijk. Maar je mag “Nee” zeggen!
- Probeer leerlingen in hun gedrag te begrijpen. Je mag het gedrag afwijzen, niet het kind.
- Wees rechtvaardig. Zoek bij straffen de juiste maat te vinden, overleg hierover desnoods met je collega's.
- Positieve waardering werkt vaak beter dan kritiek geven.

2. Specifiek in de omgang met ouders (ook bij huisbezoek)

- Behandel ouders vriendelijk en correct, ook na een minder plezierige ervaring.
- Luister naar wat ze zeggen en probeer hen te begrijpen.
- Toon belangstelling voor hen en hun gezin zonder nieuwsgierig te zijn.
- Praat niet negatief over andere ouders en geef daar ook geen kans toe.
- Praat niet over andere kinderen uit de klas of uit andere klassen en geef daar ook geen kans toe.
- Praat niet negatief over collega's en geef daar ook geen kans toe.
- Praat niet negatief over andere scholen.
- Verwijs voor klachten over anderen naar die ander en ga daar verder niet op in.
- Maak indien nodig op korte termijn een vervolgspraak met de ouders, wanneer een probleem niet kon worden uitgepraat.
- Moedig ouders aan, wanneer ze ergens mee zitten, contact op te nemen met de school.

3. Omgang met de PC is uitgewerkt het ICT beleidsplan 2015 – 2019, zie de bijlage Oneigenlijk computergebruik en de bijlage Protocol Internet, sociale media en mobiele telefoons

4. Kleding/uiterlijk

Pas je kleding aan de werksituatie aan: omgaan met kinderen

Het dragen van uitdagende kleding (bijvoorbeeld naveltruitjes, of diepe décolletés) of kleding die refereert aan bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld Lonsdale of Gothic) is niet toegestaan. Je hebt een voorbeeldfunctie en dus verzorg je je uiterlijk en draag je nette en schone kleding.

Ten aanzien van tatoeages en piercings zijn zichtbare aanstootgevende afbeeldingen/piercings niet toegestaan.

Slotbepaling

Deze afspraken worden jaarlijks onder de aandacht gebracht van alle medewerkers in een teamvergadering en directeurs in een directieoverleg.