

Gedragcode medewerkers

Regeling ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie' -

Inhoudsopgave

Begrippen	1
Inleiding	1
1. Doelstelling.....	2
2. Uitgangspunten.....	3
3. Status.....	3
4. Reikwijdte.....	3
5. Gedragsregels.....	3
5.1. Algemene gedragsregels.....	4
5.2. Gedragsregels in de omgang met leerlingen.....	7
5.3. Gedragsregels in de omgang met ouders.....	8
5.4. Gedragsregels in de omgang met collega's.....	8
6. Legitiem onderbreken van werkzaamheden.....	8
7. Disciplinaire maatregelen.....	9
8. Klachtenbehandeling.....	9
9. Procedures.....	9
10. Inwerkingtreding.....	9

Begrippen

Met organisatie bedoelen we in deze gedragscode Stichting PCBO Leeuwarden.

Met medewerkers bedoelen we naast werknemers ook stagiairs, vrijwilligers en ingehuurd mensen. Daar waar in de gedragscode wordt gesproken over collega's, bedoelen we alle groepen mensen die in de vorige zin vermeld staan. Wanneer er wordt gesproken over ouders, bedoelen we ouders en verzorgers.

Inleiding

Scholen in Nederland zijn wettelijk verplicht een veilige leer- en werkomgeving te bieden voor iedereen binnen de school. Een belangrijk onderdeel van het veiligheidsbeleid is het opstellen van regels voor het sociale verkeer op school: een gedragscode. Een gedragscode is een richtlijn voor een wenselijke en professionele pedagogische beroepshouding wat betreft de omgang met leerlingen, ouders, collega's en derden. Een gedragscode kan toegepast worden om ongewenst gedrag te voorkomen (preventief) of aan te pakken (curatief). Een gedragscode levert daarmee een bijdrage aan het creëren van een veilig schoolklimaat.



Binnen het onderwijs is er geen algemeen geldende gedrags- of beroepscode. Wel moet een organisatie ten aanzien van de werknemers afspraken maken over het bewerkstellingen van sociale en fysieke veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld. Dat betekent dat PCBO Leeuwarden zelf gedragsregels opstelt om aan te geven welk professioneel gedrag van medewerkers verwacht wordt. Deze gedragsregels maken het mogelijk om elkaar aan te spreken op (signalen van) grensoverschrijdend gedrag. Ook geeft het de leidinggevende (en het bestuur) houvast om bij grensoverschrijdingen en ontoelaatbaar gedrag arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen.

Deze gedragscode dient meer te zijn dan een 'papieren stuk'. Daarom wordt deze gedragscode met alle medewerkers besproken. Alle nieuwe medewerkers ontvangen deze gedragscode bij de benoemingsdocumentatie en tekenen dit voor gezien. Ook zal de gedragscode op onze website worden geplaatst. Medewerkers dienen zich aan deze gedragscode te houden, in hun relatie met of namens onze organisatie. Wanneer er situaties ontstaan waarbij er meningsverschillen zijn over de normen en waarden die in deze gedragscode vermeld staan kunnen deze altijd besproken worden met de direct leidinggevende.

1. Doelstelling

Deze gedragscode bevat een beschrijving welk gedrag er van medewerkers van PCBO Leeuwarden wordt verwacht in het algemeen en specifiek met leerlingen, ouders en collega's. De hoofddoelstelling is: 'Het creëren van een veilig leer- en werkklimaat op school door respectvol met elkaar om te gaan in woord en handelen'.

Met de regels in deze code wil PCBO Leeuwarden een prettig en veilig klimaat waarborgen en daarmee voorkomen dat medewerkers en leerlingen in situaties komen die door één van beide of allebei als onprettig wordt ervaren, misschien zelfs strafbaar zijn en tot rechtsvervolging kunnen leiden. Daarnaast dragen deze gedragsregels bij aan het invullen van de onderwijsambities die PCBO Leeuwarden nastreeft. Een veilig schoolklimaat is voorwaardelijk voor de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers.

De doelstellingen die PCBO Leeuwarden heeft t.a.v. het hanteren van een gedragscode:

- Het scheppen van een pedagogisch klimaat, waarbinnen alle betrokkenen zich prettig en veilig voelen en gestimuleerd worden tot leren.
- Medewerkers bewust maken van de gedragsverwachtingen binnen de organisatie en hen te helpen hun professionele grenzen te bewaken.
- Het bestrijden en voorkomen van machtsmisbruik, grensoverschrijdend gedrag, pestgedrag, agressie/geweld, discriminatie, belaging/stalking en (seksuele) intimidatie.
- Het bevorderen en bewaken van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsaspecten.
- Houvast bieden voor de schoolleiding om grensoverschrijdend gedrag te kunnen signaleren, medewerkers daarop aan te spreken en zo nodig te zorgen voor gepaste maatregelen of sancties.
- Het bewaken en behouden van het goede imago van PCBO Leeuwarden.



2. Uitgangspunten

Onze uitgangspunten in deze gedragscode zijn:

- We verwachten respectvolle omgang met elkaar in woord en handelen.
- We verwachten integer gedrag.
- Betrokkenen spreken elkaar aan op het naleven van de gedragscode.
- De gedragscode mag het spontane omgaan van alle betrokkenen met elkaar niet in de weg staan.

3. Status

Deze gedragscode is uitgewerkt op basis van een aantal wettelijke bepalingen. De regels die in deze gedragscode beschreven staan zijn gebaseerd op de Arbowet, artikelen uit het Burgerlijk Wetboek en artikelen uit het Wetboek van Strafrecht. Daarnaast sluit deze code ook aan bij ons eigen bestuurlijk beleid t.a.v. het schoolklimaat: veiligheid en pedagogisch klimaat, zoals verwoord in onze schoolplannen.

Bestuurlijk beleid t.a.v. het schoolklimaat: veiligheid en pedagogisch klimaat

Een warm pedagogisch klimaat en een sociaal veilige situatie vormen binnen PCBO Leeuwarden de basis om tot goed leren en werken te komen. We ervaren sociale veiligheid wanneer de sociale, psychische en fysieke veiligheid van kinderen, professionals en ouders wordt gewaarborgd. Een plek waar pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag niet wordt geaccepteerd. We houden rekening met elkaars privacy, monitoren onze sociale veiligheid en zijn sensitief bij signalen. We aarzelen niet tegen ongepast gedrag op te treden en zijn duidelijk in onze verwachtingen.

We ervaren een goed pedagogisch klimaat wanneer kinderen, professionals en ouders zich gezien en serieus genomen voelen. Men ervaart een welkom gevoel, oprechte aandacht en korte lijnen. De pedagogische driehoek tussen ouders, kind en school staat bij ons hoog in het vaandel. In deze relatie benutten we het handelingsgericht werken wanneer een kind, ouder, groep of professional tegen grenzen aanloopt en denken hierbij oplossingsgericht.

In een warm pedagogisch klimaat is er een goede sfeer om te leren en te werken. Vanuit onze identiteit voeren we met een positieve grondhouding voortdurend het gesprek over normen, waarden en respect. We investeren in de groepsdynamiek en laten elkaar ervaren dat fouten maken mag. Er is rust, er zijn regels en structuur, zodat kinderen geconcentreerd kunnen werken en kunnen vertrouwen op vaste routines en afspraken. Kinderen weten wat er van ze wordt verwacht. Wij zijn daarbij bewust gericht op de dingen die goed gaan en communiceren dit met kinderen en ouders. Een sfeer van gemoedelijkheid is zichtbaar, hoorbaar en voelbaar.

4. Reikwijdte

Deze gedragscode is bedoeld -en inzichtelijk voor- voor alle medewerkers van PCBO Leeuwarden.

5. Gedragsregels

PCBO Leeuwarden vindt het belangrijk dat medewerkers zoveel mogelijk met inbreng van hun persoonlijke dynamiek hun doelen kunnen nastreven. Er is veel mogelijk, ook in de wijze waarop er met elkaar wordt omgegaan. Echter, elke vrijheid heeft zijn grenzen. Dat geldt ook voor omgangsvormen. Als iemand zich niet houdt aan onderstaande gedragsregels, dan wordt deze medewerker hierop aangesproken. Bij ernstige gedragingen of bij herhaling van ongewenst gedrag



kunnen er maatregelen worden genomen. Dit zou in uitzonderlijke situaties zelfs kunnen leiden tot ontslag van een medewerker.

Transparante communicatie over gedragsverwachtingen is belangrijk om ongewenst gedrag te voorkomen. Professioneel handelen wordt daarom periodiek besproken tijdens het teamoverleg en komt aan de orde tijdens beoordelings- of ontwikkelgesprekken.

De gedragsregels in deze gedragscode hebben betrekking op:

- Algemene gedragsregels
- Gedragsregels in de omgang met leerlingen
- Gedragsregels in de omgang met ouders
- Gedragsregels in de omgang met collega's
- Gedragsregels in de omgang met derden

5.1. Algemene gedragsregels

5.1.1. Identiteit

PCBO Leeuwarden is een christelijke organisatie. Medewerkers met uiteenlopende geloofsopvattingen en overtuigingen kunnen werkzaam zijn bij PCBO Leeuwarden. We respecteren die verschillen. Het is echter niet toegestaan om geloofsopvattingen of –overtuigingen die op gespannen voet staan met de identiteit, cultuur en doelstelling van de organisatie, op school uit te dragen, dan wel op een of andere wijze op school te beoefenen.

5.1.2. Pestgedrag

Binnen PCBO Leeuwarden is er respect voor de ander. Het is dan ook niet geoorloofd om anderen te kwetsen, te vernederen, vervelende opmerkingen te maken, te beledigen of te schelden, openlijk terecht te wijzen, te negeren of sociaal te isoleren, gebaren te maken, te roddelen, kritiek te uiten op iemands persoonlijke leven of het beschadigen van eigendommen.

5.1.3. Discriminatie en racisme

Elke vorm van discriminatie of racisme op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of op welke grond ook, is niet toegestaan in de gebouwen of terreinen van PCBO Leeuwarden.

5.1.4. Taalgebruik

Van medewerkers wordt verwacht dat ze gepast taalgebruik hanteren. Vloeken, schelden of andere vormen van vernederend taalgebruik is daarom niet toegestaan. Ook dienen medewerkers zich te onthouden van seksueel getinte, racistische of discriminerende grappen of opmerkingen.

5.1.5. Intimidatie

Schelden, discriminerende taal uiten of met grote stemverheffing spreken is niet toegestaan. Ook lichamelijke uitingen zoals het zich groot maken, het hinderlijk in de weg lopen of achtervolgen wordt niet geaccepteerd. Dit geldt ook voor het uiten van bedreigingen. Verder is handtastelijkheid niet toegestaan, evenals het lastig vallen of achtervolgen van een ander. In dat verband kan gedacht worden aan het bovenmatig contact zoeken, zowel fysiek als telefonisch, per mail of via social media.

5.1.6. Seksuele intimidatie



Elke ongewenste seksueel getinte aandacht die tot uiting komt in (online) verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en dat door degene(n) die hiermee wordt/worden geconfronteerd als ongewenst en onplezierig wordt ervaren, is niet toegestaan.

Het is medewerkers niet toegestaan een intieme relatie te beginnen met leerlingen van PCBO Leeuwarden. Dit betreft een strafbaar feit, met machtsongelijkheid binnen een pedagogische relatie. Bij vermoeden van een intieme relatie zal er aangifte worden gedaan. Een medewerker die seksuele of andere niet professionele gevoelens ervaart bij een leerling stelt hierover het schoolbestuur op de hoogte, zodat er passende maatregelen kunnen worden getroffen.

Als een medewerker een vermoeden heeft van een zedendelict tussen een medewerker en een leerling van de school, dan is hij/zij wettelijk verplicht het schoolbestuur onmiddellijk te informeren. Het gaat dan om een strafbaar feit waarbij een medewerker van de school een leerling seksueel heeft misbruikt of geïntimideerd. Het bestuur heeft vervolgens aangifteplicht. Het bestuur is verplicht aangifte te doen bij de zedenpolitie als er een vermoeden bestaat dat er een zedendelict is gepleegd. De betrokken medewerker wordt gedurende het onderzoek op non-actief gesteld.

5.1.7. Agressie en geweld

Onder agressie wordt verstaan: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten, kwaadsprekerij en roddelen. Agressieve handelingen en/of uitingen – fysiek, verbaal of non-verbaal – zijn niet toegestaan. Tevens zijn gewelddadige handelingen en/of uitingen – fysiek, psychisch en verbaal- niet toegestaan.

5.1.8. Diefstal

In geval van diefstal van organisatie eigendommen of eigendommen van personen dient er melding te worden gedaan bij de direct leidinggevende. Er wordt aangifte gedaan. Tijdens het onderzoek wordt een medewerker op non-actief gezet. Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek zal bepaald worden welke maatregelen worden genomen.

5.1.9. Belangenverstrengeling

Elke handeling die vermenging van zakelijke- en privébelangen kan veroorzaken, dient vermeden te worden om (een schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen. Deze regel houdt in dat zonder persoonlijk belang, getrouw, integer en professioneel moet worden gehandeld. Mogelijke belangenverstrengeling tussen individuele medewerker en de organisatie moeten gemeld worden bij de leidinggevende. Zie hiervoor ook de integriteitscode.

5.1.10. Communicatie

Medewerkers dienen zich te onthouden van het uiten van vertrouwelijke of persoonsgebonden informatie over leerlingen, collega's en/of zaken die de organisatie betreffen. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Gepubliceerde teksten en uitspraken op sociale media zijn voor onbepaalde tijd openbaar, daarom dient een medewerker zich goed te realiseren wat hij/zij schrijft of plaatst. Zo kunnen privémeningen van medewerkers eenvoudig verward worden met de officiële standpunten of opvattingen van de organisatie of de school. De medewerker is persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van hetgeen hij publiceert. PCBO Leeuwarden zal hier geen verantwoordelijkheid voor dragen.

5.1.11. Persoonlijke elektronische informatie- en communicatiemiddelen, waaronder telefoons en smartwatches



De medewerkers gebruiken persoonlijke elektronische informatie- en communicatiemiddelen tijdens de lessen alleen ter ondersteuning van hun lessen en om in te kunnen loggen in de benodigde systemen.

Het zonder toestemming maken van opnames binnen onze scholen en tijdens schoolactiviteiten is niet toegestaan. Hiermee wordt de privacy van de medewerkers en betrokkenen geschonden. Het kan zelfs in strijd zijn met de wet zoals gereguleerd door Artikel 139a van het Wetboek van Strafrecht in Nederland.

Medewerkers zijn op de hoogte van de 'Gedragscode ICT gebruik medewerkers', waarin nader beschreven staat hoe er omgegaan wordt met het veilig werken met informatiebeveiliging en privacy.

5.1.12. Kleding

Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich representatief kleden, passend bij de status van hun beroep, zich bewust zijnde van hun positie ten opzichte van leerlingen, collega's, ouders en externen. Er wordt verwacht dat medewerkers in hun kledingkeuze rekening houden met de identiteit van de organisatie.

Niet toegestaan is:

- Kleding bedoeld of onbedoeld ervaren als discriminerend.
- Kleding met een nadrukkelijke verwijzing naar een (andere) godsdienstige of een politieke overtuiging.
- Gezichtsbedekkende kleding
- Kleding met een negatieve invloed op de concentratie op schoolwerk of het functioneren binnen de school

Medewerkers die zich niet representatief kleden worden hierop aangesproken door hun direct leidinggevende.

5.1.13. Alcohol en drugs

Het is niet toegestaan te roken of alcoholische dranken te nuttigen in de professionele omgeving. Het is ook niet toegestaan drugs mee te nemen of te gebruiken in de professionele omgeving.

5.1.14. Voorbeeldfunctie leidinggevende

Alle medewerkers van PCBO Leeuwarden zijn verantwoordelijk voor hun eigen handelen en zijn daarmee een voorbeeld voor anderen. Bestuurders, (school) directeuren, teamleiders en adjunct-directeuren hebben een bijzondere verantwoordelijkheid in het uitdragen van integer en respectvol gedrag. Zij dragen het beleid uit. Zij creëren de voorwaarden voor een veilige werkomgeving en voor inspirerende samenwerking in teams. Zij luisteren naar en gaan het gesprek aan met de medewerkers. Zij spreken medewerkers aan op ongeoorloofd gedrag en staan tegelijkertijd open voor kritiek en suggesties van medewerkers. Leidinggevendens zijn zich bewust van de afhankelijkheid en machtsongelijkheid die er bestaat in relatie tot medewerkers.

Leidinggevendens vertegenwoordigen in de dagelijkse praktijk PCBO Leeuwarden als werkgever. Zij hebben een rol als goed werknemer en goed werkgever. Leidinggevendens helpen medewerkers bij het voldoen aan de gestelde verwachtingen. Daarbij steunen en beschermen zij medewerkers die niet integer of grensoverschrijdend gedrag aankaarten. Ook spreken zij medewerkers aan op niet integer of grensoverschrijdend gedrag en nemen zo nodig maatregelen.



Leidinggevenden op alle niveaus zijn alleen geloofwaardig als zij zelf het goede voorbeeld geven. Van hen wordt inspirerend leiderschap en voorbeeldgedrag verlangd. Zij moeten integriteitsrisico's tijdig herkennen, benoemen en bespreekbaar maken. Dit betekent dat PCBO Leeuwarden ook nadrukkelijk een verantwoordelijkheid naar leidinggevenden toe heeft. Zij hebben advies en begeleiding nodig om hun rol naar behoren te kunnen vervullen. Ook collegiaal overleg tussen leidinggevenden over integriteitsvraagstukken is belangrijk. Samen kunnen we zo blijven toetsen of integriteit voldoende wordt geborgd. Als er een verschil van inzicht bestaat tussen een medewerker en een leidinggevende over de toepassing van deze gedragscode of de onderliggende regelingen, staat het de medewerker en de leidinggevende vrij zich te wenden tot diens hiërarchische leidinggevende.

Leidinggevenden en overige medewerkers kunnen te allen tijde vertrouwelijk sparring met de bovenschoolse contactpersoon en/of externe vertrouwenspersonen over integriteitsvraagstukken, morele dilemma's, ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag. De actuele contactinformatie over de bovenschoolse contactpersoon en de vertrouwenspersoon staat op de website van PCBO Leeuwarden.

5.2. Gedragsregels in de omgang met leerlingen

Er is altijd een gezagsverhouding tussen een medewerker en de leerling. Deze verhouding is ongelijk, een leerling is hierin ondergeschikt aan een medewerker. De medewerker is per definitie aansprakelijk als er iets misgaat in deze situatie. Dat is zo op school, maar ook voor en na schooltijd. Een medewerker moet zich ervan bewust zijn dat een leerling het gevoel of idee kan hebben dat een medewerker iets van hem of haar wil. Het uitgangspunt is: Benader de leerling op een gepaste wijze. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en sfeer waarbinnen de leerling zich veilig voelt. De volgende gedragsregels gelden ten aanzien van de omgang met leerlingen:

- Medewerkers bevorderen de sociale veiligheid voor hun leerlingen;
- Medewerkers spreken leerlingen aan op ongewenst gedrag;
- Medewerkers behandelen vertrouwelijke informatie als zodanig, maar kunnen leerlingen geen geheimhouding garanderen over zaken die de leerling wil vertellen. Bij een vermoeden van seksueel misbruik of van geweld is men verplicht actie te ondernemen;
- Medewerkers raken een leerling uitsluitend functioneel aan en houden daarbij rekening met de grenzen van de leerling;
- Medewerkers vermijden zo mogelijk een-op-een-situaties met een leerling. Als dit toch nodig is, zorgen ze dat ze zichtbaar zijn voor anderen en laten indien nodig een deur open;
- Medewerkers plegen geen seksuele of andere ongewenste handelingen met leerlingen;
- Medewerkers gaan geen intieme relatie met een leerling aan;
- Medewerkers geven duidelijk de professionele grenzen aan als een leerling aandringt op intimiteit;
- Medewerkers zoeken geen privécontact met leerlingen. Medewerkers hebben buiten school geen contact met een leerling/leerlingen, anders dan dat ze elkaar wel eens tegen kunnen komen. Er worden geen afspraken gemaakt met leerlingen buiten de onderwijs-gerelateerde context;
- Het (tijdelijk) in huis nemen van leerlingen is niet toegestaan.
- Er is in de regel geen contact met leerlingen via moderne communicatiemiddelen. Alleen indien dit noodzakelijk is om een schoolzaak door te geven. Medewerkers gaan daarom niet in op vriendschapsverzoeken op sociale media. Medewerkers zijn bekend met de



"Gedragscode sociale media medewerkers" waarin een en ander aanvullend beschreven staat;

- Medewerkers gaan niet in op uitnodigingen van leerlingen opgenomen te worden in hun vriendenkring (zoals op social media);
- Elke medewerker is zich ervan bewust dat zijn/haar uiterlijk voorkomen en gedrag van invloed zijn op het gedrag van leerlingen.

5.3. Gedragsregels in de omgang met ouders

De volgende gedragsregels gelden ten aanzien van de omgang met ouders:

- Medewerkers behandelen ouders vriendelijk en correct, ook na een minder plezierige ervaring;
- Medewerkers praten niet negatief over andere ouders en geven daar ook geen kans toe;
- Medewerkers praten met ouders niet over andere leerlingen van school;
- Medewerkers praten niet negatief over collega's en geven daar ook geen kans toe;
- Medewerkers praten niet negatief over andere scholen;
- Medewerkers reageren altijd binnen vijf werkdagen op een mail van ouders.

5.4. Gedragsregels in de omgang met collega's

De volgende gedragsregels gelden ten aanzien van de omgang met collega's:

- Medewerkers praten mét collega's, niet óver collega's;
- Medewerkers spreken collega's aan op ongewenst gedrag;
- Medewerkers stellen zich positief op naar collega's en zijn bereid hun handelen bespreekbaar te maken;
- Medewerkers reageren adequaat bij onderlinge irritaties. Maak het direct bespreekbaar met de betrokkene en wacht niet 'tot de maat vol is'. Komt men er niet uit, dan is de weg naar de leidinggevende de volgende stap.
- Indien er sprake is van seksuele intimidatie van de ene medewerker in de richting van een andere medewerker kan de externe vertrouwenspersoon worden ingeschakeld. De actuele contactinformatie over de vertrouwenspersoon staat op de website van PCBO Leeuwarden.
- Om (een schijn van) belangenverstremming en conflicten te voorkomen voeren wij ook actief relatiebeleid. Een medewerker meldt een intieme relatie met een collega-medewerker aan zijn/haar leidinggevende. Van medewerkers die een intieme relatie onderhouden met een collega op dezelfde school verwachten wij een mobiliteitsverzoek voor het opvolgende schooljaar. Met het resultaat dat beide medewerkers werkzaam zijn op een andere school. Medewerkers die vanuit een hiërarchische functie een intieme relatie ontwikkelen met een ondergeschikte collega worden geacht dit per direct te melden aan de bestuurder. Deze situatie wordt niet tijdelijk gedoogd tot aan een nieuw schooljaar. Dit vraagt urgentie in mobiliteit.

6. Legitiem onderbreken van werkzaamheden

Wanneer een medewerker van PCBO Leeuwarden door leerlingen, ouders/verzorgers/voogden of andere betrokkenen wordt geconfronteerd met machtsmisbruik, grensoverschrijdend gedrag, pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie of een andere vorm van intimidatie kan de medewerker de werkzaamheden tijdelijk onderbreken, mits de werknemer onmiddellijk in contact met zijn/haar leidinggevende treedt om de ontstane situatie en het vervolg te bespreken.



7. Disciplinaire maatregelen

De gedragscode biedt een kader om te bepalen wanneer grenzen van professioneel gedrag worden overschreden. Worden de grenzen overschreden dan kan dat gezien worden als plichtsverzuim. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich schuldig maakt aan plichtsverzuim disciplinaire maatregelen nemen. Zie hiervoor de geldende cao en de wet- en regelgeving rondom plichtsverzuim.

8. Klachtenbehandeling

Mocht een medewerker een klacht hebben, dan kan hij/zij deze bespreken met de persoon op wie de klacht betrekking heeft. Als dit niet kan, of de klacht is niet naar tevredenheid opgelost, dan kan de klacht worden voorgelegd aan de leidinggevende. Ook kan contact opgenomen worden met de (bovenschoolse) contactpersoon. De actuele contactinformatie over de bovenschoolse contactpersoon en de vertrouwenspersoon staat op de website van PCBO Leeuwarden. Daarnaast biedt PCBO Leeuwarden de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon in te schakelen. Zie hiervoor ook de klachtenregeling.

9. Procedures

Onze organisatie heeft een klachtenregeling en een onafhankelijke klachtencommissie. U kunt bij deze klachtencommissie altijd een schriftelijke klacht indienen. U kunt uw klacht indienen bij:

Geschillen Commissie Bijzonder Onderwijs (GCBO)

Postadres: postbus 82324

2508 Den Haag

Bezoekadres: Gebouw Tauro

Koninginnegracht 19

2514 AB Den Haag

E-mail: info@gcbo.nl

Telefoon: 070 -3864697

Website: www.geschillencommissiebijzonderonderwijs.nl

Wel raden we aan om eerst contact op te nemen met de bovenschoolse contactpersoon en/of een externe vertrouwenspersoon die verbonden is aan PCBO Leeuwarden. Deze kan u informeren over de procedure en de consequenties. De actuele contactinformatie over de bovenschoolse contactpersoon en de vertrouwenspersoon staat op de website van PCBO Leeuwarden.

10. Inwerkingtreding

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft ingestemd met deze gedragscode op 04-02-2026 en treedt in werking op 01-08-2026.

