

## Beroepscode personeel: werken met passie en talent

### Inleiding

#### *Wat is een beroepscode*

In deze beroepscode geven we aan wat ons drijft en op welk gedrag werkgever en werknemer wederzijds aanspreekbaar zijn in relatie tot de grondslag en doelstelling van onze school. De beroepscode van GSG Guido sluit aan bij een landelijk model zodat we in dit opzicht samen opgaan met de andere Gereformeerde VO-scholen. Toch heeft iedere school als werkgever de taak met het personeel een eigen beroepscode vast te stellen.

Deze beroepscode geeft weer vanuit welke bevoegdheid we werken, hoe we denken dat dat merkbaar kan zijn in de omgang met elkaar, de leerlingen en de ouders, bezoekers, leveranciers en anderen die onze school bezoeken. De beroepscode formuleert wat we als bindende norm beleven. Hij bevat onze opvattingen omtrent hetgeen in de beroepsuitoefening behoort te worden gedaan en te worden nagelaten. De beroepscode heeft een breed draagvlak binnen de school. Conceptversies zijn binnen de teams besproken. De code is een formele bevestiging van wat we willen en van wat we jegens elkaar verplicht zijn.

#### *De status van de code*

De code is opgesteld onder verantwoordelijkheid van de werkgever, het college van bestuur. Hij wordt niet bewaakt of gesanctioneerd door een beroepsorganisatie. De code geldt voor iedereen die werkzaam is aan onze scholengemeenschap. De code is ook een uitvloeisel van de cao. We zien er met elkaar op toe dat de code wordt nageleefd. In bepaalde gevallen kan de directie of het college van bestuur maatregelen treffen als er sprake is van gedragingen die haaks staan op de code.

#### *De uitgangspunten en doelstellingen van de code*

De school, onze leergemeenschap is een pedagogisch onderwijsinstituut. Onze houding en manier van optreden, zowel naar leerlingen als naar elkaar, zijn zeer belangrijk. We verwachten van elkaar dat wij ons persoonlijk als christen laten kennen. Daarbij binden we ons aan het evangelie van Jezus Christus, dat ons oproept tot de dienst en verheerlijking van God en daarin tot dienst aan de medemens. De missie van de school is dat we willen bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers als verantwoordelijke christenen. In ons gereformeerd onderwijs willen we dat openlijk en zonder omhaal van woorden zichtbaar en hoorbaar maken (vergelijk o.a. Galaten 5).

Dit betekent dat we elkaar echt zien (staan), dat we betrokken zijn op elkaar, dat we samenwerken en van elkaar willen leren. We zijn van elkaar afhankelijk. Hierin hebben we een boodschap voor onze omgeving en voor elkaar.

In ons schoolplan en in de statuten van de stichting staat onze identiteit omschreven. We geven bijbelgetrouw christelijk onderwijs in een open en dynamische leergemeenschap. Deze beroepscode weerspiegelt wat onze identiteit in de praktijk betekent voor ons gedrag. Het is een vertaling van de identiteit naar de praktijk. Daarom willen we ook dat elke medewerker deze beroepscode ondertekent als bewijs van instemming en als bevestiging de code te willen naleven. Professionaliteit en identiteit zijn in deze code verweven.

#### *De visie op het beroep*

In ons gereformeerd onderwijs willen we allemaal, ieder vanuit zijn of haar functie, een eigen bijdrage leveren. We werken aan het realiseren van pedagogisch/didactisch verantwoorde onderwijsleersituaties. Daarin dragen we bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen en collega's als verantwoordelijk christen. Wij

houden daarbij rekening met de verschillende mogelijkheden die leerlingen en medewerkers van God gekregen hebben.

#### *Relatie met andere gedragsregels*

Binnen onze leergemeenschap functioneren ook andere documenten, waarin gedragsregels vermeld staan: de akte van benoeming, het leerlingenstatuut, de CAO, de regeling seksuele intimidatie, de gedragscode ICT, social media en e-mail enz. Deze code vervangt deze documenten niet, er kunnen overlappingen voorkomen.

#### *Levend document*

De beroepscode wordt regelmatig beoordeeld op haar bruikbaarheid, desgewenst gevolgd door aanpassingen. Bij het vaststellen van een nieuwe CAO wordt tevens de beroepscode opnieuw vastgesteld. Belangrijker is nog het proces dat bijdraagt aan een dagelijkse schoolpraktijk waarin we niet langs elkaar heen leven, maar samen werken aan het realiseren en uitdragen van de missie van de school. De beroepscode wordt in de gesprekscyclus met de medewerkers besproken.

### Algemeen

#### **artikel 1**

Wij dragen in ons onderwijs bij aan de ontwikkeling en opvoeding van jonge mensen tot verantwoordelijke christenen. Zij worden goed voorbereid op een vervolgstudie of op een baan. We zetten ons dan ook volledig in voor de (loopbaan-)begeleiding en het onderwijs aan onze leerlingen.

#### **artikel 2**

Wij vervullen een voorbeeldrol voor de leerlingen. Leerlingen en hun ouders mogen van ons verwachten dat wij ons ook persoonlijk als christen laten kennen.

#### **artikel 3**

Wij handhaven de schoolregels. In de dagelijkse praktijk geven we grenzen aan om onchristelijke gedragingen buiten te sluiten. We willen daarmee ruimte creëren waarin iedereen vreugdevol van het goede kan genieten en kan excelleren met zijn of haar talenten.

#### *Toelichting bij artikelen 1 - 3*

Bovenstaande artikelen zijn erg algemeen gesteld. De grondtoon is dat we als personeelsleden willen laten zien dat wij in Christus verlost zijn. Deze genade geeft ruimte om te groeien en te genieten: een christelijk leven mag een vreugdevol leven zijn en als medewerkers mogen we dit uitstralen. Daarnaast doet het een appel op ons inlevingsvermogen en ons vermogen ook normatief te denken. Het is belangrijk dat onze leerlingen ervaren dat er duidelijke grenzen zijn in een christelijk leven, en dat deze beperkingen niet voortkomen uit behoudzucht of angst maar uit eerbiedige liefde voor God, de naaste en de overige schepping. Verder willen we dat de leerlingen ethisch leren denken in het licht van de bijbel, in het besef dat de bijbel niet voor alle zaken duidelijke regels geeft. In veel zaken mogen we – personeelsleden en leerlingen - in eigen verantwoordelijkheid beslissingen nemen, waarbij we moeten afwegen in hoeverre onze beslissingen bijdragen aan de heiliging van Gods naam.

Na rijp beraad is afgezien van nadere formuleringen, waarbij deze artikelen worden uitgewerkt in heel concrete gedragsregels. Het identiteitsdocument biedt voldoende houvast bij het beoordelen van ons gedrag en dat van de leerlingen. Dit document is een vast gespreksonderwerp in alle sollicitatiegesprekken en heeft een vaste plek in de ontwikkelgesprekken met de medewerkers.

Een aantal elementen uit de dagelijkse schoolpraktijk komt voort uit deze drie artikelen:

- we starten de werkdag door samen met de leerlingen Gods zegen te vragen en Gods Woord te bestuderen als richtlijn voor het dagelijks leven;
- we vermijden woorden en ander gedrag waarmee God niet gediend is of zijn naam ontheiligd wordt;
- we komen naar collega's en leerlingen onze toezeggingen na;
- we zijn integer en betrouwbaar en we zorgen er voor dat informatie alleen bij hen bekend wordt die daar recht op hebben;
- we gaan respectvol met collega's en leerlingen om en verwachten dat ook van hen.

### Relatie tot de leerling

#### artikel 4

Wij leren de leerling bij het ouder worden in toenemende mate verantwoordelijkheid te dragen.

#### *Toelichting*

Bij het jonge kind geven wij deze opvoedende taak gestalte door heel precies te stellen wat de normen zijn. In de puberteit ontstaat er afstand tussen de opvoeder en de jongvolwassene: de opvoeder en de aangegeven norm worden door de leerling vergeleken en bekritiseerd. Deze kritiek gaan we niet uit de weg en we houden ons ook zelf aan de regels die we de leerlingen voorschrijven. We stimuleren de groei naar volwassenheid en verantwoordelijkheid door leerlingen onder begeleiding verantwoordelijkheid te geven voor het organiseren van activiteiten en ook voor hun eigen leerproces. We helpen de leerlingen bij het ontwikkelen van een bijbels verantwoorde eigen visie op ethisch gevoelige onderwerpen.

#### artikel 5

Wij hebben respect voor de persoon van de leerling. Dit komt uit in de manier waarop wij leerlingen benaderen en onjuist gedrag bestrijden.

Respect voor elkaar betekent ook erkenning op het recht van lichamelijke en geestelijke integriteit: niemand heeft recht inbreuk te maken op de persoonlijke sfeer van de ander.

#### *Toelichting*

Het omzien naar elkaar is de basis voor leerlingen en personeelsleden bij het bestrijden van pestgedrag, sarcasme, intimidatie, belediging, kleinering, enz.

Uiteraard geldt dit even sterk voor onze eigen uitlatingen. Bij het corrigeren van leerlingen richten we ons op het gedrag van de leerling en niet op de persoon. We vermijden sarcasme en cynisme om te voorkomen dat we leerlingen beschadigen.

Wij misbruiken onze macht niet. Ook onthouden we ons van discriminatie, ongewenste intimiteiten en gedrag dat de integriteit van de ander aantast. Een relatie tussen een personeelslid en een leerling mag geen seksuele lading krijgen.

We voorkomen dat onze kleding aanstootgevend is en zien er op toe dat ook leerlingen zich houden aan deze regel.

Signalen over pesterijen nemen we altijd serieus en slachtoffers nemen we in bescherming.

Om pesterijen en andere ongewenste gedragingen voor te zijn, besteden we structureel aandacht aan de kwaliteit van de onderlinge verhoudingen. Hierbij zien we elkaar als geschapen naar Gods beeld en gelijkenis. Dit bepaalt de status die iedereen in de ogen van God en van ons heeft.

Elementen die hiermee te maken hebben zijn:

- we zijn ons bewust dat we macht kunnen uitoefenen; leerlingen verkeren in een afhankelijkheidsrelatie; deze macht mogen we niet misbruiken;
- we houden onze privé situatie in beginsel gescheiden van de schoolsituatie; we geven dus geen bijlessen thuis, noch bij de leerling, noch bij onszelf; bijzondere situaties bespreken we met onze leidinggevende;
- we houden er rekening mee dat elk individu zijn eigen grenzen heeft over wat wel en niet kan; ook is iedereen verschillend in het ontvangen en geven van feedback;
- we zorgen voor sociale veiligheid binnen school, vooral voor de minder begaafde leerlingen; we vermijden in dit verband overbodige vergelijkingssituaties; ook bij evenementen, sportgebeurtenissen e.d. zien we er op toe dat niemand in verlegenheid wordt gebracht (toiletten, kleedruimtes enz.);

#### **artikel 6**

Wij zijn bereid in te gaan op hulpvragen van leerlingen.

#### *Toelichting*

Het gaat hier om de bereidheid. Tegelijk onderkennen we dat er grenzen zijn aan wat de school en de individuele personeelsleden kunnen doen. Hulp dient in de brede zin van het woord te worden opgevat: extra uitleg, aanhoren van hulpvragen, doorverwijzing, enz.

Die grenzen worden o.a. bepaald door tijd en bekwaamheden, die niet overschat moeten worden.

In elk geval zijn we bereid goed te luisteren naar de vragen van leerlingen en we nemen op ons om de hulpvraag - als we er zelf geen raad mee weten - neer te leggen bij die instanties binnen of buiten de school die de leerling verder kunnen helpen. In de school bestaat een zorgstructuur waarin helder wordt aangegeven hoe we met hulpvragen omgaan. De mentor is de spil in de zorgverlening. Via het ondersteuningsteam en de ondersteuningscoördinator kunnen externen worden ingeschakeld.

#### **artikel 7**

Wij geven bij vertrouwelijke informatie aan op welke manier wij met die informatie omgaan naar anderen: ouders, schoolleiding, vertrouwenspersoon, medeleerlingen. Ernstige zaken binnen de school als drugsgebruik, seksueel misbruik en afpersing melden we altijd aan de schoolleiding.

#### *Toelichting*

Bij dit alles is de grondregel dat we vertrouwelijk omgaan met die gegevens waarvan we weten of kunnen vermoeden dat ze vertrouwelijk zijn. We proberen te voorkomen dat we collega's, leerlingen of hun verwanten beschadigen, maar evenzeer willen we voorkomen dat vertrouwelijke informatie blijft hangen in informele circuits zonder dat er adequaat op wordt gereageerd (zie ook artikel 9). Van strafbare feiten wordt altijd aangifte gedaan bij de Politie. Als er sprake is van ongewenste intimiteiten, discriminatie of agressie wordt zo spoedig mogelijk contact gezocht met het ondersteuningsteam, de interne vertrouwenspersoon of de externe vertrouwenspersoon.

### **Relatie tot de ouders/verzorgers**

#### **artikel 8**

Wij zijn bereid aan ouders/verzorgers informatie te geven als er vragen zijn over ons didactisch en/of pedagogisch handelen met betrekking tot hun kind.

#### *Toelichting*

Deze bereidheid laat onverlet dat de informatie wordt uitgewisseld op een tijdstip dat daarvoor het meest geschikt is, zulks te bepalen in onderling overleg tussen de ouders/verzorgers en de docent. We betrekken

ouders regelmatig bij de vraag hoe we de identiteit van de school gestalte zouden moeten geven. We spreken in overleg met de ouders richtlijnen af voor schoolse activiteiten buiten de lessen (bijvoorbeeld sport en ontspanning, klassenavonden, excursies).

Als ons handelen aanleiding geeft tot ontevredenheid of klachten houden we ons aan de richtlijnen die zijn neergelegd in de Algemene Klachtenregeling. In de Algemene Klachtenregeling van de school worden drie niveaus onderscheiden. Het eerste niveau is dat van de rechtstreekse feedback tussen de ontevreden partij en de partij die het gevoel van ontevredenheid heeft veroorzaakt. Veelal leidt rechtstreekse feedback tot de gewenste verbetering. Indien dit niet lukt kan de zaak in de vorm van een mondelinge of schriftelijke klacht worden voorgelegd aan de schoolleiding, die een poging doet om te bemiddelen tussen de klager en het personeelslid (het tweede niveau). Als ook dit niet leidt tot een acceptabele uitkomst, kan de zaak schriftelijk worden voorgelegd aan de externe klachtencommissie (het derde niveau).

#### **artikel 9**

Wij houden vertrouwelijke informatie omtrent leerlingen niet voor onszelf, maar geven het door aan diegenen die met de behandeling van deze informatie zijn belast (cf. artikel 7). Het besluit om vertrouwelijke informatie te gaan doorgeven wordt vooraf aan de leerling gemeld. Van dit laatste wordt afgeweken als het belang van anderen of de gemeenschap daardoor ernstig geschaad wordt.

#### *Toelichting*

Als personeelsleden informatie hebben ontvangen over zaken als drugsgebruik, seksueel misbruik, criminaliteit en vergelijkbare zaken, mogen ze deze informatie niet voor zich houden, maar zijn ze verplicht daarover aan de juiste persoon mededelingen te doen. Naast mededeling aan de schoolleiding zullen meestal ook de ouders geïnformeerd worden. Bij het doorgeven van vertrouwelijke informatie aan derden is toestemming van de leerling geen eis. Natuurlijk is het beter als we de leerling ervan weten te overtuigen dat het noodzakelijk is de informatie door te geven.

In uitzonderingsgevallen worden derden over vertrouwelijke informatie ingelicht zonder dat de betrokkene het weet. Het betreft die gevallen waarin kan worden aangenomen dat ernstige schade voor anderen ontstaat, bijvoorbeeld door wraakgedrag.

#### **Relatie tot de collega's**

#### **artikel 10**

Onze onderlinge verhoudingen zijn gebaseerd op de christelijke dienst aan de naaste.

#### **artikel 11**

Wij zijn bereid eigen inzicht en beroepservaring ten dienste te stellen van collega's. Ook zijn we bereid om eigen opvattingen en gedragingen te toetsen aan die van collega's.

#### **artikel 12**

Indien wij gegronde redenen hebben om aan te nemen dat het belang van collega's, leerlingen of de school geschaad wordt door een collega, proberen we in collegiaal overleg tot een oplossing te komen.

#### **artikel 13**

Als dit collegiaal overleg niet tot gewenste resultaten leidt, maken wij onze bezwaren eerst bij de leidinggevende(n) aanhangig, daarna wanneer nog nodig bij het bevoegd gezag.

#### *Toelichting bij artikelen 11 – 13*

De bovenstaande artikelen zijn een uitwerking van de regels die onder christenen gelden voor de onderlinge omgang, inclusief de momenten waarop onderling vermaan nodig is. Dit is moeilijk maar wel heel belangrijk voor de kwaliteit van de onderlinge verhoudingen.

Dit betekent onder andere dat we elkaar steunen als iemand nadelige gevolgen ondervindt omdat hij of zij handelt zoals in dit statuut staat omschreven.

Uiteraard is het van belang dat collega's met elkaar spreken bij (dreigende) conflicten om samen tot een oplossing van het gerezen probleem te komen. Maar de ervaring leert dat het bespreken van spannende onderwerpen gemakkelijker gaat als er ook op andere momenten aandacht is besteed aan de kwaliteit van de onderlinge contacten. Dat kan een formeel karakter hebben (denk hierbij aan sectieoverleg en intervisie), maar ook het informele contact is van belang (bijvoorbeeld tijdens personeelsdagen, maar ook gewoon in de personeelskamer).

Artikel 13 doelt er in de eerste plaats op dat de gang naar de schoolleiding pas gemaakt wordt als collegiaal overleg niets heeft opgeleverd, maar ook dat bezwaren niet bij anderen worden neergelegd voordat met de schoolleiding is gesproken.

#### Relatie tot de school

##### artikel 14

Wij werken in onze functie loyaal mee aan de verwezenlijking van de visie, de missie en de doelstellingen van de school. Ook dragen we bij aan de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid. We voeren onze werkzaamheden uit in overeenstemming met de uitgangspunten uit het Schoolplan. Iedereen is daarbij verantwoordelijk voor zijn of haar eigen handelen.

##### *Toelichting*

Voorwaarde voor loyaliteit is goed management en een duidelijke structuur. De schoolleiding is ervoor verantwoordelijk dat specifieke en algemene schooltaken op een billijke manier over de diverse collega's worden verdeeld en dat daarbij zo goed mogelijk wordt omgegaan met ieders gaven en beperkingen.

##### artikel 15

De schoolleiding bevordert een loyale medewerking door een open communicatie. De schoolleiding handelt transparant en is – voor zover mogelijk - bereid verantwoording van zijn handelen af te leggen aan de medewerkers.

##### *Toelichting*

Goed management en open communicatie kunnen niet zonder elkaar, maar zijn ook voorwaarden voor loyale medewerking van personeelsleden. Naast de formele kanalen als de team- en locatievergaderingen, functioneringsgesprekken en medezeggenschapsraad zijn informele kanalen als de nieuwsbrieven voor personeel en tussentijdse gesprekken over het gevoerde beleid van groot belang. De leden van het management houden zich aan wat over de stijl van leidinggeven wordt gezegd in het Schoolplan. Ook de overige medewerkers zijn hieraan gebonden, de leidinggevendenden dienen echter het voorbeeld te geven.

##### artikel 16

Wij houden ons aan de uitvoering van zaken die centraal zijn overeengekomen, onafhankelijk van onze persoonlijke opvattingen.

##### *Toelichting*

Ook dit is een teer punt. Maar wel te beschouwen als de ziel van een beroepscode en onderlinge loyaliteit. We willen samen staan voor dezelfde zaak en elkaar daarbij tot een hand en een voet zijn. Waar mogelijk worden besluiten genomen nadat met betrokken collega's is overlegd. Ook moet duidelijk en traceerbaar zijn welke afspraken zijn gemaakt. Afwijkende persoonlijke opvattingen kunnen er zijn op tal van punten. Daar staat tegenover dat we elkaar als collega's en als broeders en zusters in de Heer mogen aanspreken op gezamenlijke waarden en geloofsovertuigingen. In een goede organisatie kunnen besluiten tot stand komen door onderling overleg. Ook zullen besluiten genomen worden in de hiërarchische lijn (bestuur, locatiedirecteur en / of locatiemanagement, enz.). De leidinggevendenden zijn transparant in hun optreden en

wijze van besluitvorming.

**artikel 17**

Wij gaan op een verantwoorde manier om met materialen en eigendommen van de school en bestrijden zaken als vervuiling, vandalisme en verspilling.

*Toelichting*

Een duidelijk systeem van regels voor orde en leefbaarheid dragen er aan bij dat we als collega's dezelfde standaarden hanteren. Vandalisme wordt gemeld bij de huismeesters. Ook andere strafbare feiten moeten gemeld worden bij de bevoegde instanties.

Omgekeerd mogen we van de leiding verwachten dat de gebouwen zodanig zijn ingericht dat leerlingen en medewerkers niet in verlegenheid gebracht worden en dat ze niet onnodig in een kwetsbare situatie terecht komen.

**artikel 18**

Wij houden onze vakbekwaamheid op peil. We zorgen ervoor dat we een competente medewerker zijn. Ook zijn we altijd bereid daar verantwoording over af te leggen aan anderen.

*Toelichting*

Wij dragen daar zelf verantwoordelijkheid voor, maar moeten daartoe ook in de gelegenheid worden gesteld. Het betreft vakbekwaamheid in de gehele breedte van de school, uit te werken in onder andere het nascholingsbeleid van de school.

**artikel 19**

Wij leggen aan de directie of het college van bestuur verantwoording af over de wijze waarop wij onze functie vervullen.

*Toelichting*

Hiermee is uiteraard niet bedoeld dat alle personeelsleden rechtstreeks aan directie en college van bestuur zouden moeten rapporteren over al hun werkzaamheden. Wel wordt tot uitdrukking gebracht dat we bereid zijn verantwoording af te leggen aan diegenen die onze werkzaamheden namens directie en college van bestuur coördineren en aansturen.

**Artikel 20**

Wij gebruiken op een verantwoorde wijze social media. Als we over onderwerpen communiceren die het onderwijs of de school aangaan, maken we duidelijk of we op persoonlijke titel of namens de school spreken c.q. publiceren. Wij publiceren geen vertrouwelijke informatie op social media. We gaan op social media niet in discussie met een leerling of ouder. Wij zijn persoonlijk verantwoordelijk voor wat we publiceren. Wij realiseren ons dat publicaties op social media altijd vindbaar zijn. Als we twijfel hebben over een publicatie of over raakvlakken met de school zoeken we contact met onze leidinggevende of publicatie al of niet kan. De school zorgt ook voor een digitaal veilig klimaat. Zij communiceert hierover met de medewerkers, leerlingen en ouders hoe we dit doen.

*Vastgesteld op het directieoverleg van 21 november 2024*

**BIJLAGE:      gespreksleidraad**

Aan de hand van onderstaande vragen wordt de beroepscode besproken met sollicitanten en medewerkers.

1. Wat is je visie t.a.v. bijbelgetrouw christelijk onderwijs?
2. Hoe zie je concreet je voorbeeldrol als christelijk docent? Wat is daarin voor jou de betekenis van regels en afspraken?
3. Op welke wijze ga je om met leerlingen? Dit in het licht van respect, gepaste afstand, integriteit van de leerling, waarde van leerlingen.
4. Hoe ga je om met social media in relatie met de leerlingen?
5. Wat is je visie op de rol van de ouders als het gaat om de opvoeding van hun kinderen?
6. Welke rol zie je voor de ouders richting betrokkenheid binnen de school? Welke rol zie je daar voor jezelf als docent?
7. Wat is jouw opvatting over hoe een goede samenwerking tussen collega's moet verlopen?
8. Als je het niet eens bent met een opvatting of gedrag van een collega of er is verschil van inzicht over hoe te handelen. Hoe maak je dat kenbaar? Kun je daar een voorbeeld van geven? Wat doe je als je er samen niet uitkomt?
9. Heb je kennis van de missie en de visie van de school? Welke rol heb jezelf in het nastreven van die visie en missie?
10. Wat doe je als het organisatiedoel niet past bij je persoonlijke opvatting?