



Gedragcode Tabijn

Inleiding

Je komt werken bij Tabijn. Welkom!

Voordat je start bij onze organisatie willen we je graag attent maken op een aantal gedragsafspraken dat we bij Tabijn hebben gemaakt. We vinden het belangrijk dat je daarvan op de hoogte bent, want we willen graag dat je je snel thuis voelt bij Tabijn en weet wat er van je verwacht wordt.

We vragen je deze gedragscode te lezen en te ondertekenen zodat we zeker weten dat je van onze gedragsafspraken op de hoogte bent en je hiernaar zult gedragen.

Onze Kernwaarden

De kernwaarden Ambitie, Plezier, Verbinding en Vertrouwen vormen de leidraad in ons gedrag. Zij gelden dan ook voor alle medewerkers (in vaste of tijdelijke dienst of ingeleend door Tabijn), stagiairs en kinderen op de scholen en opvang van Tabijn. We verwachten dat je onderstaande vier kernwaarden kent, onderschrijft en tot uitdrukking laat komen in alles wat je doet. Het is voor ons vanzelfsprekend dat we regelmatig met elkaar over deze waarden praten en elkaar er op wijzen als ons gedrag hiermee niet in lijn is.

Ambitie

Wij zijn nieuwsgierig, wij willen innoveren en steeds beter worden. We willen medewerkers en kinderen voorbereiden op 'een leven lang leren' waarvoor een brede basis belangrijk is.

Vakmanschap en de wereld om ons heen zijn ons vertrekpunt. Wij kijken kritisch naar onszelf, reflecteren en we grijpen mogelijkheden om te ontwikkelen aan.

Dit betekent bijvoorbeeld dat we:

- verwachten dat je tijd steekt in je eigen ontwikkeling en bij evaluatiegesprekken aantoonbaar maakt wat je aan je ontwikkeling hebt gedaan
- denken in mogelijkheden
- elkaar de ruimte geven om nieuwe dingen uit te proberen
- hoge verwachtingen stellen aan onszelf en elkaar
- prioriteiten stellen en keuzes maken

Plezier

We willen dat iedereen die bij Tabijn werkt en leert, zich ontwikkelt en plezier heeft. Wij staan positief in ons vak en kijken naar de mogelijkheden van kinderen en medewerkers. Plezier geeft ruimte voor die optimale ontwikkeling van kinderen en medewerkers.

Dit betekent bijvoorbeeld dat we:

- respect tonen voor elkaar en onze omgeving
- elkaar steunen en positief benaderen
- zorgvuldig communiceren
- zorgdragen voor een veilig werk- en leerklimaat
- tijd nemen om samen te lachen en ontspannen

Verbinding

Wij zijn Tabijn en voelen ons verbonden met de koers die we gezamenlijk hebben bepaald. Wij nemen onze verantwoordelijkheid en zijn daarop aanspreekbaar. Op alle niveaus kiezen wij voor verbindend leiderschap. Verbinding met collega's, met ouders en externe partners draagt bij aan het bepalen van de koers, het vasthouden en het bijstellen daarvan.

Dit betekent bijvoorbeeld dat:

- we elkaar, kinderen en ouders actief benaderen en opzoeken voor afstemming en overleg
- we van elkaar willen leren en kennis met elkaar delen
- oprechte aandacht hebben voor de ander
- we de ander als gelijkwaardig behandelen en verschillen onderkennen
- we de ander aanspreken op gedrag dat niet in lijn ligt met afspraken
- je zelf ook aanspreekbaar bent op je gedrag
- je je committeert aan de koers van Tabijn

Vertrouwen

Wij bieden elkaar de ruimte om vertrouwen in zichzelf en anderen te ontwikkelen. Samenwerking waarbij je naar elkaar luistert, vragen stelt, feedback vraagt en geeft, is een belangrijke voorwaarde voor optimale prestaties.

Dit betekent bijvoorbeeld dat we:

- vertrouwen in elkaars vakkundigheid en deskundigheid
- zelf integer handelen en vertrouwen in de integriteit van de ander
- vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie
- onze afspraken nakomen
- ons bewust zijn van onze voorbeeldfunctie

Integriteit

Bij Tabijn nemen we verantwoordelijkheid voor ons gedrag en we vermijden situaties waarin de schijn zich tegen ons of Tabijn kan keren. Naast een vanzelfsprekend respectvolle omgang met onze kinderen, ouders, collega's of dienstverleners zorgen we voor een duidelijke scheiding tussen werk en privé. We nemen geen (omvangrijke) relatiegeschenken aan (een bloemetje of flesje als blijk van waardering is geen probleem). Als je wordt uitgenodigd door derden voor een etentje, excursie of evenement, dan bespreek je dit eerst met je leidinggevende die hier al dan niet goedkeuring aan geeft. In de integriteitscode¹ van Tabijn staan alle afspraken nader toegelicht.

Representativiteit

Als medewerker van Tabijn houd je er rekening mee dat je een voorbeeldrol hebt en daarom kleeft je je passend bij je functie. Je kleeft je zodanig dat optimaal contact met kinderen, ouders en collega's wordt gewaarborgd.

Communicatie via Social Media en gebruik mobiele telefoon

Je bent je er altijd van bewust dat je als medewerker van Tabijn de organisatie representeert. Pas dus op met wat je deelt via Social Media en overige openbare platforms en wees je ervan bewust dat informatie die je verspreidt via Social Media het imago van onze organisatie en jezelf kan schaden. We maken geen gebruik van persoonlijke email en facebookaccounts voor communicatie met ouders. Afspraken over het gebruik van Social Media liggen vast in ons "Beleid Social Media".

We gaan er vanuit dat gebruik van je mobiele telefoon voor privé doeleinden in je pauze of buiten werktijd plaats vindt. Je ontkomt er niet altijd aan om je telefoon te gebruiken voor je werk. Leg dit dan aan de kinderen uit, zodat je daarmee ook het goede voorbeeld geeft.

1 "Integriteitscode Tabijn" 2011

Relaties op het werk

Een relatie met een collega op het werk kan je soms in lastige, compromitterende situaties brengen waar je van tevoren niet aan gedacht had. Zeker als je beide op dezelfde school of sector werkt. We gaan er dan ook vanuit dat je een relatie meldt bij je leidinggevende.

Ongewenst gedrag

Bepaalde gedragingen zijn ongewenst, zelfs ronduit verboden. Daar willen we volledig duidelijk over zijn. Bij onze organisatie worden de volgende gedragingen niet toegestaan:

Seksuele intimidatie²:

Ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten, o.m. via internet).

Agressie en geweld³:

Het pesten, psychisch (verbaal) of fysiek lastigvallen, bedreigen, aanvallen van anderen of hen opzettelijk pijn doen.

Discriminatie:

Het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, handicap, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

Gebruik van alcohol of verdovende/ genotsmiddelen:

Het is niet toegestaan om in het zicht van kinderen, alcohol of overige verdovende- of genotsmiddelen te nuttigen. Onze gebouwen en terreinen zijn rookvrij. Indien op een receptie of tijdens een schoolkamp 's avonds een biertje of wijntje wordt geschonken, dan ga je daar verantwoord mee om. Je bent je te allen tijde bewust van je voorbeeldrol en je verantwoordelijkheden zolang je in functie bent.

Vandalisme:

Het met opzet vernielen, beschadigen of onbruikbaar maken van andermans bezittingen.

Diefstal:

Het heimelijk wegnemen of zich onrechtmatig toe-eigenen van andermans bezittingen.

Fraude:

Het opzettelijk anders voorstellen van de werkelijkheid, het sjoemelen met (financiële) gegevens, met als doel zichzelf of anderen te bevoordelen, op een manier die in strijd is met de wet.

Opzettelijk lekken van gevoelige informatie of slordig omgaan met gegevens⁴:

Opzettelijk verspreiden, delen of vernietigen van gegevens en informatie waarvan algemeen mag worden aangenomen dat zij een vertrouwelijk karakter hebben (zoals gevoelige informatie over kinderen, ouders, de organisatie, etc.). Onopzettelijk kwijt raken of verspreiden van gegevens meld je

2 "Meldcode Tabijn bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling" 2012

3 "Beleid Agressie en geweld" 2008

4 "Internet- en emailprotocol" 2010, "Beleid Social Media" 2016, Informatiebeveiligings- en privacy beleid" 2017 en "Verklaring geheimhouding en omgaan met vertrouwelijke gegevens" .

direct bij je leidinggevende. In aanvulling op deze gedragscode tekenen alle medewerkers de "Verklaring geheimhouding en omgaan met vertrouwelijke gegevens".

Voorkomen van ongewenst gedrag

Preventie van ongewenst gedrag is onderdeel van personeelsbeleid en leerlingenzorg. We doen dit door deze gedragscode voldoende kenbaar te maken en regelmatig te bespreken, voorlichting te geven, toezicht te houden op naleving van de gedragscode, risico's ten aanzien van ongewenst gedrag weg te nemen of te verminderen, scholing van onze medewerkers.

Wat als je ongewenst gedrag ziet of je er slachtoffer van voelt?

Tabijn heeft een aantal vertrouwenspersonen die een onafhankelijke positie hebben en bescherming genieten van de werkgever. De vertrouwenspersoon verstrekt informatie, zorgt voor adequate opvang van degene die melding doet van ongewenst gedrag, zoekt – samen met betrokkene – naar een oplossing.

Mocht je als slachtoffer een klacht willen indienen, dan is daarvoor de klachtenregeling van Tabijn⁵.

Wat gebeurt er als je de gedragscode niet naleeft?

Dat hangt natuurlijk af van de situatie en de ernst van het incident. Als we merken dat je gedrag niet strookt met de afgesproken uitgangspunten zal je leidinggevende of in sommige gevallen je collega hierover met je in gesprek gaan en samen met je kijken hoe het de volgende keer anders kan. Uiteraard met de bedoeling om het uiteindelijk beter te maken voor de ander en voor jezelf.

Incidenten die samenhangen met ongewenst of verboden gedrag zullen ook besproken worden en kunnen, afhankelijk van de ernst van het incident, leiden tot disciplinaire maatregelen, zoals schorsing, op non actief stelling of - in het uiterste geval - ontslag. We zullen hierbij de regels in de cao en Nederlandse wetgeving als leidraad nemen.

Tot slot

Regels kunnen zo lang of zo kort worden gemaakt als je wilt. Maar de kern blijft: 'respectvol omgaan met elkaar'. Respect tonen voor elkaar, geloven in elkaars kracht, elkaar niet hinderen, opzettelijk pijn doen of schade berokkenen. Die regel geldt voor allen: voor leerlingen, leerkrachten, pedagogisch medewerkers, schoolleiding en ouders. Je toetst daaraan in de eerste plaats je eigen doen en laten. En je kunt er op terugvallen als een ander jou hindert.

Carla Smits,
Voorzitter College van Bestuur

Verklaring:

Ik heb deze gedragscode gelezen en begrepen, weet waar ik nadere informatie kan vinden en verklaar dat ik mij naar deze gedragscode zal gedragen,

.....
(Naam)

.....
(datum)

.....
(handtekening)