

Surplus



Alle kansen van de wereld

Gedragscode voor relaties op het werk

Stichting Surplus

Schagen, 12 juli 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Gedragscode en leidraad	3
1.1. Relaties op het werk	3
1.2. Scheidslijn	3
1.3. Risico's	3
1.4. Melden	3

1. Gedragscode en leidraad

1.1. Relaties op het werk

Relaties op het werk komen in verschillende hoedanigheden voor. Hierin is Stichting Surplus geen uitzondering. In een aantal gevallen kunnen relaties echter voor lastige situaties zorgen. Het betreft dan in het bijzonder liefdesrelaties tussen collega's of familierelaties tussen leerkrachten en kinderen. Om problemen voor te zijn, is het nodig een scheidslijn tussen acceptabel of niet aan te brengen, met name als er sprake is van een liefdesrelatie binnen een hiërarchische relatie.

1.2. Scheidslijn

Die scheidslijn is belangrijk: een leidinggevende kan zijn of haar partner vrijwel niet objectief beoordelen, terwijl dit wel tot zijn/haar verantwoordelijkheid behoort. Ook is het voorstelbaar dat een schoolleider niet geloofwaardig boven de partijen staat als er spanningen zijn in een team. Een privé relatie legt in dit geval altijd een druk op de openheid en veiligheid binnen het team, omdat het voor de teamleden niet is na te gaan wat er thuis wordt besproken.

1.3. Risico's

Kort samengevat bestaan er bij een relatie tussen collega's op het werk de volgende risico's:

- mogelijke aantasting van werksfeer en openheid; het kan bij leerlingen, ouders of collega's ongewenst onderwerp van geruchten worden;
- aanstoot nemen aan zichtbaar amoureuus gedrag;
- niet ondenkbare afhankelijkheid en verlies van objectiviteit, de schijn van voortrekken of bevoordeling;
- problemen bij het verbreken van de relatie.

1.4. Melden

Een duurzame relatie tussen een leidinggevende en een medewerker wordt altijd door de leidinggevende gemeld aan het bestuur. Het bestuur maakt afspraken met de betrokkenen over de termijn waarop een van beiden wordt overgeplaatst of –in het geval het adequaat functioneren ernstig wordt belemmerd- waarop met een van beiden de arbeidsovereenkomst eindigt.

Ook een familierelatie waarbij een van de ouders de directe leerkracht van het kind is, is niet wenselijk op de werkplek. Bij dit voorbeeld van een hiërarchische relatie gaat het vooral om de schijn van voortrekken/bevoordeling of juist het tegenovergestelde, strenger optreden.

Het bestaan of ontstaan van relaties is een gegeven. Om problemen of lastige situaties voor te zijn, hanteert Surplus daarom de volgende leidraad:

De directeur bekijkt in alle voorkomende gevallen of, en zo ja op welke manier de openheid en de werksfeer binnen het team of de school kunnen worden gewaarborgd. Wederzijds vertrouwen en respect voor de omgangsregels staan hierbij centraal.

Groen licht krijgt:

- openheid en eerlijkheid over de relatie;
- het melden van een privé-relatie op het werk bij de schoolleiding of het bestuur.;

Oranje licht krijgt:

- het op het werk bespreken van privé-zaken die direct verband houden met de relatie;
- fysieke intimiteit buiten werktijd, tijdens werkbijeenkomsten of bij vertegenwoordiging van Stichting Surplus.

Rood licht krijgt:

- de schijn van belangenverstrengeling;
- fysieke intimiteit, in woord, gebaar of via beeld en schrift (zowel digitaal als op papier), tijdens werktijd.

Is of ontstaat er een liefdesrelatie op het werk, waarbij sprake is van een mate van duurzaamheid, dan wordt dit altijd terstond gemeld. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het bespreekbaar maken van de relatie bij de schoolleiding. De directeur kan het bestuur vragen om een van beide medewerkers over te plaatsen naar een andere school, wanneer er aanwijzingen zijn dat deze relatie het teamfunctioneren nadelig beïnvloedt. In geval het een relatie tussen een medewerker en zijn leidinggevende betreft, schakelt de leidinggevende altijd het bestuur in en wordt een van beiden binnen een af te spreken termijn overgeplaatst naar een andere school.

Als er zichtbare signalen zijn dat twee collega's een relatie hebben, zal de schoolleiding of het bestuur zelf het initiatief voor bespreking nemen, om afspraken te maken.

Afspraken die mogelijk zijn:

- toewijzing van een andere werk- of schoollocatie;
- beperking van deelname aan gezamenlijke projecten of werkgroepen;
- eerdere uitstroom, bijvoorbeeld door ontbinding van het dienstverband via een vaststellingsovereenkomst of via het vervroegen van pensionering, conform het daarvoor binnen Surplus gehanteerde beleid ten aanzien van functioneren.