

	4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze	
--	---	--

Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die in unterschiedlichsten Umgebungen und Zusammenhängen abhängig von der jeweiligen Situation angewandt wird.

Von allen Beteiligten wird erwartet, dass sie ihr Verhalten an diesem Kodex orientieren.

Mitarbeitende und Vorgesetzte sind aufgefordert, bei Abweichungen vom gewünschten Verhalten, das Gegenüber darauf aufmerksam zu machen.

Gravierendes oder wiederholtes Nichteinhalten dieses Kodex' führt auf verschiedenen Ebenen zu Massnahmen.

Treuepflicht der Mitarbeitenden

Werthaltungen
Wir informieren vorgesetzte Stellen rechtzeitig und umfassend. Das Amtsgeheimnis bleibt gewahrt.
Wir denken kritisch mit und äussern uns.
Wir bringen konstruktive Anregungen ein.
Wir akzeptieren gefällte Entscheide und tragen diese mit.
Wir übernehmen Verantwortung für uns selber.
Wir übernehmen Verantwortung im Team.
Wir übernehmen Verantwortung in der ganzen Schule.
Wir übernehmen Verantwortung für unsere Schülerinnen und Schüler.
Wir formulieren unsere Erwartungen klar.
Wir gehen konstruktiv mit Kritik um.
Wir sind anpassungsfähig gegenüber Veränderungen/Weiterentwicklungen in der Schule.
Wir pflegen einen anständigen, fairen, respektvollen Umgangston.
Wir pflegen eine ehrliche innere Haltung im Denken - Sagen - Handeln.
Wir überlegen uns klar, was wie wo gesagt wird.
Wir verzichten auf Drohungen und Nötigungen.
Unser Einsatz ist von einer Grundmotivation geprägt.
Wir geben differenzierte Rückmeldungen.
Wir zeigen uns flexibel.
Wir tragen Sorge zur Infrastruktur.
Wir erfüllen den Berufsauftrag.
Wir pflegen Fairness.
Wir bringen unseren Vorgesetzten ein Grundvertrauen entgegen.
Wir gehen mit vertraulichen Informationen diskret um.

4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze

Anhang I

Verhaltenskodex: Treuepflicht der Mitarbeitenden

Ein Verhaltenskodex ist eine Sammlung von Verhaltensweisen, die in unterschiedlichsten Umgebungen und Zusammenhängen abhängig von der jeweiligen Situation angewandt wird.

Von allen Beteiligten wird erwartet, dass sie ihr Verhalten an diesem Kodex orientieren.

Mitarbeitende und Vorgesetzte sind aufgefordert, bei Abweichungen vom gewünschten Verhalten, das Gegenüber darauf aufmerksam zu machen.

Gravierendes oder wiederholtes Nichteinhalten dieses Kodex' führt auf verschiedenen Ebenen zu Massnahmen.

Werhaltungen	Beispiel	Negatives Verhalten (bringt uns nicht weiter)	Positives Verhalten (bringt uns weiter)
Wir informieren vorgesetzte Stellen rechtzeitig und umfassend. Das Amtsgeheimnis bleibt gewahrt.	Eine Lehrkraft plant eine Exkursion.	Die Lehrkraft informiert die Schulleitung erst nach erfolgter Exkursion.	Die Lehrkraft informiert die Schulleitung einige Tage im Voraus und holt deren Stellungnahme ein.
Wir denken kritisch mit und äussern uns.	Die Einführung der erweiterten Blockzeiten steht zur Diskussion.	Die Lehrkraft setzt sich nicht mit der Thematik auseinander und wartet bis es zur Einführung kommt.	Die Lehrkraft befasst sich mit dieser Thematik und bezieht im Rahmen der geführten Diskussion Stellung.
Wir bringen konstruktive Anregungen ein.	Die Einführung der erweiterten Blockzeiten steht zur Diskussion.	Die Lehrkraft schmiedet Koalitionen im Hintergrund und bekämpft das Projekt.	Die Lehrkraft nutzt die Plattformen (Teamsitzungen, Vernehmlassungen, Arbeitsgruppen) der Meinungsbildung und -äusserung.
Wir akzeptieren gefällte Entscheide und tragen diese mit.	Einer Lehrkraft wird aus Spargründen ein neues Schulzimmer zugeteilt.	Die Lehrkraft sammelt dagegen Unterschriften bei den Eltern ihrer Schüler/-innen und informiert die Presse.	Die Lehrkraft äussert ihre diesbezüglichen Bedenken gegenüber dem Schulrat, erreicht damit die Optimierung der neuen Lösung und nimmt danach die Vorkehrungen für den Zimmerwechsel in Angriff.
Wir übernehmen Verantwortung für uns selber.	Eine Lehrkraft stellt fest, dass der von ihr erteilte Turnunterricht bereits über längere Zeit unbefriedigend verläuft.	Die Lehrkraft findet / glaubt zu wissen, dass der Turnunterricht sowieso nicht so wichtig ist und solange keine Reklamationen von aussen kommen, verändert sie nichts.	Die Lehrkraft holt sich fachliche Hilfe (Kollegen, Lehrerberatung, Weiterbildung etc.) oder entscheidet sich dafür, die Lektionen nicht mehr selber zu erteilen.
Wir übernehmen Verantwortung im Team.	Zu Beginn des Schuljahres werden die Arbeitsgruppen für die Schulanlässe gebildet.	Die Lehrkraft meldet sich nicht und nennt auch keine Gründe dafür.	Die Lehrkraft meldet sich gemäss ihren Ressourcen und Verpflichtungen für die Mitarbeit.
Wir übernehmen Verantwortung in der ganzen Schule.	Eine neue Vertretung der Lehrpersonen im Schulrat muss bestimmt werden.	Die Lehrkraft setzt sich nicht mit dieser Frage auseinander und lehnt kategorisch ab.	Die Lehrkraft erörtert diese Frage mit sich und ihrem Umfeld und findet danach zu einer Entscheidung.
Wir übernehmen Verantwortung für unsere Schülerinnen und Schüler.	Ein Kind fällt durch häufige Absenzen, immer aber von den Eltern entschuldigt, auf.	Die entschuldigten Absenzen werden zur Kenntnis genommen.	Die Lehrkraft nimmt die Häufung der Absenzen als Anlass für ein ausserordentliches Elterngespräch.
Wir formulieren unsere Erwartungen klar.	Eine Lehrkraft ist nicht einverstanden mit der Verhaltensweise einer anderen Teamlehrkraft.	Die Lehrkraft äussert ihre Unzufriedenheit nur andeutungsweise („Ich habe nichts gesagt“) bei der Schulleitung.	Die Lehrkraft äussert ihre Unzufriedenheit konkret bei der Schulleitung und bittet diese einzugreifen.
Wir gehen konstruktiv mit Kritik um.	Der Schulleiter weist eine Lehrkraft darauf hin, den Unterricht nach der Pause rechtzeitig zu beginnen.	Die Lehrkraft nimmt diese Kritik entgegen, ändert jedoch an ihrem Verhalten nichts.	Diese Kritik macht die Lehrkraft betroffen. Sie achtet in Zukunft auf ihre Pünktlichkeit.

4.1 Personalführungs- und Kooperationsgrundsätze

Werthaltungen	Beispiel	Negatives Verhalten (bringt uns nicht weiter)	Positives Verhalten (bringt uns weiter)
Wir sind anpassungsfähig gegenüber Veränderungen/Weiterentwicklungen in der Schule.	Nach abgeschlossenen Vorarbeiten werden die erweiterten Blockzeiten eingeführt.	Die Lehrkraft äussert sich am Elternabend negativ über die Neuerung und bestärkt Eltern, welche ins gleiche Horn blasen.	Die Lehrkraft setzt entsprechende Entscheide nach bestem Wissen und Gewissen um.
Wir pflegen einen anständigen, fairen, respektvollen Umgangston.	Eine Lehrkraft trifft einen unaufgeräumten Werkraum an. Sie wendet sich an die dafür verantwortliche Lehrkraft.	In ihrer Wut sagt die Lehrkraft ihrer Kollegin Schimpf und Schande und moniert weitere Begebenheiten, welche schon lange zurückliegen.	Die Lehrkraft geht direkt auf ihre Kollegin zu und äussert ihre Unzufriedenheit sachlich. Allenfalls trifft sie mit ihr notwendige Abmachungen.
Wir pflegen eine ehrliche innere Haltung im Denken - Sagen - Handeln.	Die Gesetzgebung verlangt von den Lehrkräften Hochdeutsch als Unterrichtssprache.	Alle Lehrkräfte nehmen dies ohne Widerrede zur Kenntnis. Einzelne befolgen die Weisung jedoch nur in Anwesenheit von Vorgesetzten.	Einzelne Lehrkräfte äussern offen ihre Bedenken und vereinbaren mit der Schulleitung eine situativ angepasste Befolgung.
Wir überlegen uns klar, was wie wo gesagt wird.	Der Schulrat setzt den Beitrag an die Schulreise um CHF 5.00 herunter.	Eine Lehrperson macht dies in ihrem Verein zum Thema und beklagt sich lauthals über diese unangebrachte Sparübung.	Die Lehrperson äussert ihre Unzufriedenheit im Team und plädiert für eine gemeinsame Intervention beim zuständigen Schulratsmitglied.
Wir verzichten auf Drohungen und Nötigungen.	Eine Lehrkraft kann nicht verstehen, dass sie bereits zum zweiten Mal in Folge eine Klasse mit 27 Schülerinnen und Schülern hat.	Die Lehrkraft droht dem Schulrat, sich an der Bürgerversammlung wegen verfehlter Klassenplanung zu Wort zu melden.	Die Lehrkraft erkundigt sich über das Zustandekommen des Entscheids, deponiert beim Schulrat ihre Sicht der Dinge, geht die für sie unbefriedigende Aufgabe positiv an und trägt mit eigenen Vorschlägen zur Verbesserung der Situation bei.
Unser Einsatz ist von einer Grundmotivation geprägt.	Eine Lehrkraft übernachtet mit ihrer Klasse im Schulzimmer.	Die Lehrkraft rechnet die Nacht auf und möchte diese Zeit vollumfänglich kompensieren. Sie beantragt für den Folgetag schulfrei.	Die Lehrkraft betreut die Klasse am Folgetag bis am Mittag und beantragt einen schulfreien Nachmittag.
Wir geben differenzierte Rückmeldungen	Der Schulrat organisiert einen geselligen Anlass.	Eine Lehrkraft äussert ihr Unbehagen, weil die Suppe fehlte.	Eine Lehrkraft drückt die Wertschätzung gegenüber dem Anlass aus und regt an, die Menüwahl nächstes Mal zu überdenken.
Wir zeigen uns flexibel.	Zwei Musiklehrkräfte wünschen, in derselben Stunde in demselben Raum zu arbeiten.	Beide beharren auf ihrem Standpunkt. Die Schulleitung muss entscheiden.	Das Wunschzimmer wird nach gegenseitiger Absprache abgetauscht.
Wir tragen Sorge zur Infrastruktur.	Beim Laptop fehlt die Maus.	Er wird ins Regal zurückgestellt.	Die Lehrkraft informiert die zuständigen Stellen.
Wir erfüllen den Berufsauftrag.	Eine Lehrperson plant ihre Weiterbildung.	Eine Lehrkraft besucht ausschliesslich Kurse nach persönlichen Interessen.	Eine Lehrkraft plant ihre Kurse ausgewogen nach fachlichen, pädagogischen und persönlichen Gesichtspunkte.
Wir pflegen Fairness.	Eine Lehrkraft hat im Dezember schon eine neue Stelle.	Die Lehrkraft kündigt auf den 30. April.	Die Lehrkraft kündigt schon im Januar.
Wir bringen unseren Vorgesetzten ein Grundvertrauen entgegen.	Ein Schulrat kommt auf Schulbesuch.	Eine Lehrkraft lässt den Schulrat spüren, dass er nicht willkommen ist und stellt die Kompetenz in Frage.	Die Lehrkraft begrüsst den Schulrat freundlich und stellt ihn der Klasse vor.
Wir gehen mit vertraulichen Informationen diskret um.	Die Lehrkraft führt das obligatorische Elterngespräch.	Sie nennt dabei die Namen von anderen Kindern und äussert sich zu deren Leistungen.	Die Lehrkraft macht anonymisierte Vergleiche und nennt keine Einzelheiten.