

# Gedragcode

Auteur: Esmeralda Koot, P&O Marcel Deijl, directeur bestuurder	Autorisatie  Bespreking BO: RvT Goedkeuring op Besluit Advies VR: Instemming OR: Laatste herziening: Ingangsdatum: Herziening/evaluatie: Element Kwaliteitslabel:  Aanverwant Beleid:  Herzieningsverantwoordelijke Beoordelaar(s) medewerker(s):	Directeur-Bestuurder  16/01/2018 n.v.t. februari 2017 + juni 2018 - 06/06/2018 01/03/2018 01/06/2019 <i>invullen</i>  Klokkenluidersregeling Klachtenregeling Privacy beleid Directeur-Bestuurder
--	---	---

Verzendlijst:

-

# Gedragcode<sup>17</sup>

## Inhoud

Missie, visie & kernwaarden.....	3
Kernwaarden.....	3
Respect.....	4
Aanspreekbaarheid.....	4
Betrouwbaarheid.....	4
Ambassadeur .....	5
Doen en nalaten.....	5
Positieve feedback .....	6
Klachtenprocedure.....	6

## Missie, visie & kernwaarden

Woej is een professionele organisatie voor Sociaal Werk in Leidschendam-Voorburg.

*"Elkaar kennen, elkaar helpen" is ons mission statement.*

1. Wij bouwen samen met bewoners, netwerkpartners en gemeente aan een prettige, veilige, betrokken samenleving waarin iedereen participeert.
2. We weten wat er speelt in de leefomgeving. Wij zijn dichtbij en toegankelijk.
3. We stimuleren actief burgerschap, initiëren en versterken sociale netwerken, ondersteunen buurtinitiatieven en we verbinden bewoners en netwerken.
4. We ondersteunen mensen bij zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie, vanuit eigen kracht en met inzet van de omgeving. Als zelfredzaamheid ontbreekt bieden we adequate hulp of schakelen die in.

## Kernwaarden

Woej vindt het belangrijk dat medewerkers, vrijwilligers, cliënten en bezoekers respectvol, professioneel en integer met elkaar omgaan. Dit houdt in dat medewerkers, vrijwilligers en bestuurder hun functie goed en zorgvuldig uitoefenen, met inachtneming van de verantwoordelijkheden en normen en waarden binnen de organisatie en de functie. Naast geldende wet- en regelgeving, geven de visie, van toepassing zijnde beroepscode en deze gedragscode aan wat wel en niet toelaatbaar is.

Maar niet alles kan in regels vastgelegd worden. Als regels ontbreken of onhelder zijn verwacht Woej dat medewerkers handelen volgens algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Integer werken betekent dat we professioneel, dienstbaar, onafhankelijk, betrouwbaar en zorgvuldig werken. Wij nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen, zijn aanspreekbaar op ons gedrag en spreken anderen hierop aan.

Met deze gedragscode dragen wij waarden en normen uit en zijn wij bewust van ons gedrag, ook buiten werktijd om.

Woej verwacht dat medewerkers en vrijwilligers bekend zijn met de gedragscode en deze naleven. Met 'medewerkers' worden in deze gedragscode bedoeld: werknemers, leerling-werknemers, stagiaires, maar ook mensen die voor Woej op contractbasis werken, bijvoorbeeld als gedetacheerde, uitzendkracht of ZZP-er.

## Respect

### VOOR DE ANDER

De basisnorm voor onderlinge bejegening en communicatie is: behandel de ander – medewerkers, vrijwilligers, cliënten en bezoekers - zoals je zelf behandeld zou willen worden. Daarmee bedoelen we met respect voor zijn of haar persoon, -gedachtewereld en -lichamelijke- en psychische integriteit. Daarbij hoort dat je elkaars 'eigenaardigheden' - de verschillen tussen mensen - accepteert. Respect voor de ander heeft ook betrekking op eigendommen en bezittingen die de ander toebehoren.

### VOOR JEZELF

Respect voor medewerkers, vrijwilligers, cliënten en bezoekers, betekent niet dat je jezelf moet wegcijferen. Integendeel, zit je iets dwars, spreek de ander daar dan op een zakelijke manier op aan. Als je meent dat de ander jouw grens overschrijdt, is het ook jouw verantwoordelijkheid om dat te signaleren en aan de orde te stellen. In onze organisatie mag een medewerker "nee" zeggen, mits dat op een respectvolle wijze geschiedt en ook wordt verantwoord. Is de drempel te hoog om dat in een rechtstreeks contact te doen, vraag dan een derde (bijvoorbeeld een collega of de vertrouwenspersoon) om advies.

## Aanspreekbaarheid

Wij verwachten van onze medewerkers en vrijwilligers dat zij zich verantwoordelijk voelen voor een goede werksfeer en ook elkaar aanspreken op hun verantwoordelijkheid in deze.

Medewerkers vervullen een voorbeeldfunctie voor de collega's, de vrijwilligers, cliënten en bezoekers.

Pesten op het werk, discriminatie, diefstal, (seksuele) intimidatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zijn in onze organisatie niet toelaatbaar. Dat geldt zowel in de omgang met collega's als in het contact met (andere) vrijwilligers, cliënten en bezoekers. Ieder voor zich en wij allen gezamenlijk hebben de verantwoordelijkheid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, te signaleren en er tegen op te treden. Als de drempel om de ander rechtstreeks aan te spreken te hoog is - bijvoorbeeld omdat we ons afvragen wat ons nu precies tegenstaat of omdat we de mogelijke consequenties van 'aankaarten' niet overzien - dan kan een derde (collega of vertrouwenspersoon) helpen bij het banen van het juiste pad. Zo nodig kan ook de Klokkeluidersregeling worden gebruikt. Wegkijken of negeren is bij grensoverschrijdend gedrag in geen geval de juiste optie.

## Betrouwbaarheid

Woej verwacht van alle medewerkers dat zij betrouwbaar zijn. Afspraken kom je na; ongeacht met wie je ze maakt.

## Ambassadeur

Elke medewerker en vrijwilliger is een ambassadeur van Woej; een professionele organisatie die werkt op diverse locaties. Dit betekent dat je in contact met externe partijen Woej vertegenwoordigt en niet alleen de locatie of de afdeling waar je werkt. Jouw aandeel in de beeldvorming over Woej is belangrijk.

Eventuele knelpunten of problemen los je binnen de organisatie op en eventuele kritiek bespreken we openlijk en vrijelijk binnen Woej. Over de organisatie wordt ten overstaan van derden steeds op een positieve wijze gesproken.

## Doen en nalaten

Respect voor de lichamelijke en psychische integriteit van collega's en cliënten betekent dat een aantal zaken in onze organisatie niet is toegestaan. Woej heeft het recht als werkgever de naleving van deze regels te toetsen en te controleren. Het niet naleven van regels kan arbeidsrechtelijke gevolgen hebben zoals: een berisping, schorsing of ontslag. In een aantal gevallen zal de werkgever aangifte bij de politie doen.

- Van jou verwachten we dat je zorgvuldig omgaat met de middelen en materialen die de organisatie jou ter beschikking stelt.
- Wie in werktijd activiteiten voor derden uitvoert, zoals lezingen, cursussen of presentaties, dient de opbrengst daarvan aan de werkgever over te (laten) maken. Een kleine incidentele attentie (bloemen, boekenbon, denk aan maximaal 25 Euro) is de betreffende medewerker echter van harte gegund.
- We gaan ervan uit dat je je op de hoogte stelt van intern beleid en regelgeving.
- Het is niet toegestaan geld en goederen van Woej voor jezelf te gebruiken of je toe te eigenen. Evenmin mogen medewerkers en vrijwilligers giften of geschenken van cliënten en externe contacten aannemen die het maatschappelijk gebruikelijke te boven gaan: een (klein) verjaardagscadeautje mag, een laptop niet. Indien geschenken worden aangeboden door (beoogde) leveranciers, dan wordt dit gemeld bij de bestuurder.
- Het is niet toegestaan om goederen en faciliteiten van de werkgever voor jezelf te gebruiken, tenzij de bestuurder daarvoor toestemming geeft. Het gebruik van kopieerapparatuur of vervoermiddelen van de organisatie, etc. voor privédoeleinden is zonder die expliciete toestemming verboden.
- Het gebruik van alcohol of drugs is voorafgaand aan- en tijdens het werk niet toegestaan. Wij verwachten van jou dat je optimaal in staat bent je werk te doen. Drugs (waaronder alcohol) tasten de capaciteit aan om het werk goed te doen, maar ook de veiligheid van de medewerker zelf, van cliënten en van collega's. Je werk 'onder invloed' verrichten accepteren we niet. Te allen tijde moeten de continuïteit en veiligheid in het werk en in de zorg voor cliënten en bezoekers gewaarborgd zijn.
- Respect voor cliënten, bezoekers, vrijwilligers en (collega-)medewerkers blijkt ook uit de manier waarop we met informatie over de persoonlijke levenssfeer omgaan. Die informatie is vertrouwelijk. Wij communiceren daarover niet met derden, tenzij de cliënt of collega daar toestemming voor geeft.

- Wat betreft jouw wijze van kleden en lichaamsverzorging verwachten we van elke medewerker dat hij of zij zich op een bij werk, werkplek en functie passende wijze kleedt. In het bijzonder als medewerkers een 'vertegenwoordigende' rol naar ouders, cliëntvertegenwoordigers, externe instanties etc. vervullen.
- Je onderhoudt als medewerker van Woej geen individuele contacten op persoonlijke titel met cliënten/bezoekers buiten werktijd om. Het gaat hier niet uitsluitend om face-to-face contacten, maar ook om contacten via bijvoorbeeld email en social media. Uiteraard kan een medewerker in georganiseerd verband, b.v. als 'maatje' - vrijwilligersactiviteiten verrichten. Je moet je dus realiseren dat je in een moeilijke situatie terecht kan komen als je privé afspraken maakt.

## Positieve feedback

Met alle aandacht voor het aanspreken op ongewenst gedrag mogen we het belang van positieve feedback niet uit het oog verliezen. Eén compliment voor een geleverde prestatie motiveert méér dan tien signalen over gedrag dat nog verbetering behoeft. Wij vragen alle medewerkers en vrijwilligers attent te zijn op zaken die goed gaan en collega's daar individueel of collectief waardering voor te geven.

## Klachtenprocedure

Het kan zijn dat alleen de dialoog op de werkvloer niet voldoende oplossing biedt voor het hanteren van meningsverschillen over de inhoud en de toepassing van normen voor gewenst gedrag. Hierbij verwijzen we naar de Klachtenregeling en de Klokkenuidersregeling.