

Titel:	Gedragcode voor medewerkers
Documentnummer:	PROT-EXO-PER- 0006
Versie:	1.0
Goedkeuringsdatum:	28 november 2017
Effectief vanaf:	28 november 2017
Pagina's	5

1 Doel

Het inzichtelijk maken, gewenst gedrag binnen de organisatie te stimuleren en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.

2 Bereik

Deze procedure is van toepassing op de vereniging Exodus Nederland en de daarbij aangesloten stichtingen.

3 Definities

n.v.t.

4 Verantwoordelijkheden

Het bestuur van de vereniging Exodus Nederland (en uit diens naam de directeur) is verantwoordelijk voor het naleven van dit document bij zowel de leden als de vereniging als geheel.

De directeur bestuurder is verantwoordelijk voor de naleving van dit document bij zijn/haar stichting.

De eigenaar van dit document (documenteigenaar) is verantwoordelijk voor de inhoud van het document.

5 Protocol

5.1 Inleiding

De Vereniging Samenwerkingsverband Exodus Nederland heeft voor haar medewerkers een gedragscode opgesteld. Deze gedragscode geldt voor alle medewerkers van de Exodusorganisatie. Tevens geldt dat de regels en bepalingen zoals die in de actuele CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening vastgelegd zijn van toepassing zijn. Ook als ze niet in de gedragscode genoemd staan.

Exodus biedt vanuit een christelijke identiteit opvang en begeleiding aan ex-gedetineerden en gedetineerden in de laatste fase van hun detentie. Exodus verwacht zowel van de deelnemers als haar medewerkers een grote inzet en motivatie. Bij Exodus is daarom per definitie sprake van veelvuldig intermenselijk contact. Dat kan plaatsvinden tussen mensen die werkzaam zijn in de organisatie onderling, tussen mensen die werkzaam zijn in de organisatie en degenen die als deelnemer in de organisatie zijn opgenomen en tussen deelnemers onderling.

In de omgang met medewerkers, deelnemers en onze stakeholders zijn we professioneel, integer en respectvol.

Van de medewerkers wordt verwacht dat de gedragscode bij hen bekend is, maar ook dat de waarden en waarop deze zijn gebaseerd nageleefd wordt in de praktijk.

5.2 Gewenst gedrag

Wat verstaan we onder gewenst gedrag? In de Exodusorganisatie verstaan we onder gewenst gedrag het volgende:

- Eerlijkheid
- Betrouwbaarheid
- Openheid
- Feedback geven
- Inzet tonen
- Betrokkenheid tonen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Initiatief nemen
- Bewust handelen
- Problemen bespreekbaar maken
- Openstaan voor hulp
- Creativiteit tonen

5.3 Ongewenst gedrag

Wat verstaan wij onder ongewenst gedrag? Ongewenst gedrag wordt als volgt gedefinieerd:

a. Seksuele intimidatie

Hieronder wordt verstaan iedere vorm van seksueel getinte aandacht voor een ander, waarbij het er niet in de eerste plaats om gaat of de 'dader' zijn gedrag intimiderend oordeelt, maar veeleer of 'het slachtoffer' zich geïntimideerd voelt.

Voorbeelden van na te laten gedragingen:

- Opdringerigheid
- Ongewenste aanrakingen
- Seksueel getinte/dubbelzinnige opmerkingen maken
- Uitnodigen tot seksueel contact
- Te schaars gekleed gaan
- Confronteren met seksueel getinte afbeeldingen

b. Discriminatie

Hieronder wordt verstaan het uiten van vooroordelen tegen iemand op grond van ras, geloof, cultuur, sekse, seksuele geaardheid, afkomst en leeftijd. Ook hier geldt dat het niet zozeer de vraag is of de 'dader' meent dat hij niet discriminerend is opgetreden, maar of het 'slachtoffer' zich gediscrimineerd voelt. Enigszins verwant met discriminatie is zogenaamde vriendjespolitiek, het bevoordelen van bekenden.

Gedrag dat als zodanig kan worden bestempeld dient eveneens te worden nagelaten.

c. Verbale en fysieke agressie

Hieronder vallen alle fysiek en/of verbaal gewelddadige gedragingen.

Onder agressief gedrag wordt ook begrepen:

- Dreigen met geweld
- Hardhandigheid
- Schelden/vernederen
- Veelvuldig gebruik van krachttermen
- Pestgedrag en intimidatie

Bij hoge uitzondering komt het voor dat (gepast) geweld noodzakelijk en dus geoorloofd is, bijvoorbeeld als men wordt aangevallen.

Het begrip 'noodweer' is dan van toepassing zijn.

d. Corrumperend gedrag

Onder corruptie wordt al het doen of nalaten dat is ingegeven door een ongeoorloofde beloning verstaan. Ook de schijn van corruptie moet worden voorkomen. Voorbeelden van corrumperend gedrag zijn o.a.:

- Het aannemen van geld of waardevolle goederen van een deelnemer (te denken valt hierbij aan audio/video apparatuur en kleding, maar ook beeld- en geluidsdragers).
- Het sluiten of verstrekken van een lening bij/aan een deelnemer.
- Het aanvaarden van relatiegeschenken met een winkelwaarde van meer dan € 50,-.
- Het accepteren van meer dan een aardigheidje van een deelnemer.
- Het kopen van goederen bij een deelnemer of diens naasten.
- Het inzetten van een deelnemer voor een persoonlijke dienst.
- Het niet juist omgaan met eigendommen van de organisatie.

Conform de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening dienen medewerkers zorgvuldig om te gaan met goederen die door de organisatie aan hen zijn toevertrouwd. Het aanwenden van materialen voor eigen gebruik dient te geschieden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

e. Privé -gebruik van Internet en e-mail

Het privégebruik van Internet en e-mail op de werkplek dient te geschieden naar maatstaven van ordelijkheid en billijkheid. Oneigenlijk gebruik van Internet en e-mail zijn niet toegestaan.

Wat verstaan we onder oneigenlijk gebruik?

- Het bezoeken van websites met een discriminerend, erotisch, en/of pornografisch karakter.
- Onbeperkt chatten.
- Gebruik van social media, anders dan protocolair is vastgelegd in het social media protocol.

f. Gebruik van alcohol en drugs

De medewerker heeft de verantwoordelijkheid om in de privésfeer zo om te gaan met het gebruiken van alcohol en/of drugs, dat er bij aanvang van een dienst, dan wel op het moment dat gehoor wordt gegeven aan een oproep om op het werk te verschijnen, er nimmer sprake is van een alcoholpromillage dat de 0,2 overschrijdt en/of van het onder invloed zijn van drugs. Voor alle situaties geldt dat medewerkers onder werktijd geen alcohol en/of drugs in hun bezit mogen hebben en dat het naar

het werk meebrengen van alcohol en/of drugs in geen enkele vorm wordt geaccepteerd.

Recepties of andere festiviteiten georganiseerd door Exodus waarbij de medewerker aanwezig is, geven geen vrijstelling van de regels. Medewerkers gaan verantwoordelijk om met de consumptie van alcohol/drugs.

Wanneer een medewerker dan wel een deelnemer meent waar te nemen dat een medewerker onder invloed is van alcohol en/of drugs, zal hij/zij hiervan een melding doen aan de betrokken leidinggevende. Hij/zij is vrij om dit bij de betrokken medewerker aan te geven.

g. Omgaan met informatie en vertrouwelijke gegevens

Conform de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening zijn medewerkers verplicht geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen hen bekend is van de deelnemer of zijn omstandigheden. Deze verplichting blijft ook na beëindiging van het dienstverband voortbestaan. Uitzonderingen op deze regel gelden conform de CAO. Conform de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening is de werkgever verplicht geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen hem bekend is van de werknemer of zijn omstandigheden.

Zie hiervoor ook het privacyreglement voor medewerkers.

5.4 Het voorkomen van fouten door eigen gedrag te melden

Bepaalde gedragingen zijn noch gewenst noch ongewenst, maar dienen bij de directeur c.q. leidinggevenden bekend te zijn, teneinde de leidinggevende of de raad van toezicht in staat te stellen hun zorgplicht na te komen, dan wel om geruchtvorming tegen te gaan.

Voorbeelden, niet uitputtend, zijn:

- Niet-professionele contacten die begonnen als professionele contacten, met name liefdesrelaties.
- Het aanvaarden van relatiegeschenken.
- Het uitoefenen van nevenfuncties i.o.m. leidinggevende.

Afstand en nabijheid

De medewerker gaat altijd een professionele relatie met de deelnemer aan. In deze relatie zijn grenzen. Hier moet de deelnemer van op de hoogte zijn. Er kan bijvoorbeeld buiten de werkrelatie geen privérelatie ontstaan tussen een deelnemer en een medewerker.

Het team moet regelmatig open spreken over het thema afstand en nabijheid.

Onderlinge afstemming en overeenstemming over de gewenste afstand en nabijheid naar deelnemers toe moet gevonden worden. Medewerkers dienen zich niet schaars en niet provocerend te kleden op de werkvloer.

Relaties

Relaties tussen medewerkers onderling of stagiaires en tussen begeleider en deelnemer, van andere aard dan voor de begeleiding gewenst is (bijvoorbeeld liefdesrelaties en seksuele relaties, maar ook zakelijke relaties), zijn reden tot een gesprek.. De relatie kan het groepsproces verstoren. Een relatie leidt ook af van de begeleiding en daarom kan de deelnemer mogelijk niet optimaal werken aan de eigen groei en ontwikkeling.

Het voorkomen van fouten door andermans gedrag te melden

Ingeval een medewerker kennis draagt van gedrag van een ander dat tot fouten kan leiden is hij/zij verplicht dit te melden aan zijn/haar directeur, c.q. leidinggevende. Dit is geen verraad of iets dergelijks maar een middel om de betrokkene - en de organisatie - voor afglijden te behoeden. Openheid kan een begin zijn van de oplossing. Met de melding wordt vertrouwelijk omgegaan. In moeilijke gevallen kan een melding aan een vertrouwenspersoon van Exodus tot de mogelijkheden behoren.

5.5 Handhaving van deze gedragscode

Exodus is het aan haar doelstelling - de herintegratie van ex-gedetineerden in de Nederlandse samenleving - verplicht te zorgen dat haar medewerkers zich professioneel gedragen en handelen. Deze gedragscode mag daarom niet slechts een papieren bestaan leiden. Onder het motto 'professioneel handelen' dient de code vast onderdeel te zijn van het inwerkplan, werkoverleg en van functioneringsgesprekken. Schending van de code kan leiden tot ontslag op staande voet.

De gedragscode is onderdeel van de personeelsgids die iedere nieuwe medewerker ontvangt bij indiensttreding.

6 Referenties

Procedure vertrouwenspersonen

7 Bijlagen

N.v.t.