

Gedragsregels omgangsvormen

1. Doel en uitgangspunten

Deze gedragsregels ondersteunen een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving binnen onze organisatie. De regels maken duidelijk welk gedrag we stimuleren en welk gedrag ontoelaatbaar is.

Uitgangspunten:

- Respect en gelijkwaardigheid zijn leidend.
- We zijn allemaal verantwoordelijk voor een sociaal veilige werkcultuur.
- Ongewenst gedrag wordt niet getolereerd, ongeacht functie of hiërarchische positie.

2. Gewenst gedrag

We verwachten van alle medewerkers, leidinggevend en bestuurders:

- Respectvolle communicatie: luisteren, aanspreken zonder kwetsen, ruimte geven.
- Samenwerking: actief bijdragen aan een open, collegiale sfeer.
- Inclusiviteit: iedereen wordt gelijkwaardig behandeld, ongeacht achtergrond of overtuiging.
- Aanspreekcultuur: elkaar opbouwend aanspreken op gedrag, openstaan voor feedback.
- Integriteit: eerlijkheid, transparantie en betrouwbaarheid in houding en gedrag.

3. Ongewenst gedrag

De volgende gedragingen zijn ontoelaatbaar:

Categorie	Voorbeelden
Pesten	Kleineren, roddelen, buitensluiten, structureel bekritisieren
Discriminatie	Beoordelen op afkomst, leeftijd, geslacht, geloof enz.
Seksuele intimidatie	Seksueel getinte opmerkingen, aanrakingen, suggesties
Agressie en geweld	Dreigen, schreeuwen, mishandeling, psychische druk
Machtsmisbruik	Intimideren, chantage, het negeren van grenzen

4. Melden van incidenten

- Ongewenste omgangsvormen kunnen worden besproken met een collega of leidinggevende.
- Bij behoefte aan vertrouwelijkheid: neem contact op met de vertrouwenspersoon (contactgegevens).
- Indien nodig kan een formele klacht worden ingediend via de klachtenprocedure (verwijzing).

5. Sancties (verwijzing sanctiebeleid)

Overtredingen van deze gedragsregels kunnen leiden tot:

- Waarschuwing of functioneringsgesprek
- Coaching
- Overplaatsing
- Schorsing of beëindiging van dienstverband
- Strafrechtelijke stappen bij ernstige situaties

6. Verantwoordelijkheid leidinggevenden

Leidinggevenden tonen voorbeeldgedrag, zorgen voor een open teamcultuur en grijpen actief in bij signalen van ongewenste omgangsvormen.

7. Verspreiding en naleving

De gedragsregels wordt gepubliceerd op intranet, besproken bij indiensttreding en jaarlijks onder de aandacht gebracht via trainingen en communicatie.