

Visie op omgangsvormen

Als gemeente zijn wij een publieke organisatie met een voorbeeldfunctie. Wij dragen bij aan de leef-omgeving, aan de veiligheid en aan het welzijn van onze inwoners. Dat vraagt om een organisatiecultuur die is gebaseerd op respect, integriteit en sociale veiligheid. Die cultuur maken we samen, als werknemers, leidinggevenden en bestuurders.

Gewenst gedrag

Wij streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt. **Gewenst gedrag betekent voor ons:**

- **Respectvol communiceren:** We luisteren actief, spreken elkaar netjes aan en vermijden een vijandige of denigrerende toon.
- **Inclusiviteit:** We waarderen verschillen en zorgen ervoor dat iedereen kan meedoen, ongeacht achtergrond, functie of opvatting.
- **Verantwoordelijkheid nemen:** We spreken elkaar aan op gedrag dat niet past en komen op voor collega's of inwoners die zich onveilig voelen.
- **Integer handelen:** We zijn eerlijk, transparant en betrouwbaar in wat we doen.
- **Samenwerken met vertrouwen:** We bouwen aan relaties gebaseerd op openheid en collegialiteit.

Ongewenst gedrag; wat accepteren we niet

We tolereren geen gedrag dat de sociale veiligheid schaadt. Hieronder vallen onder andere:

- **Pesten:** stelselmatig kleineren, buitensluiten of ridiculiseren van collega's.
- **Discriminatie:** onderscheid maken of mensen anders behandelen op basis van persoons-kenmerken.
- **Seksuele intimidatie:** ongewenste seksueel getinte opmerkingen, blikken of aanrakingen.
- **Agressie en geweld:** verbaal of fysiek intimideren, schreeuwen, dreigen, mishandelen.
- **Manipulatie en machtsmisbruik:** misbruik maken van functie of positie, chantage, negeren van grenzen.

Zulke gedragingen, in welke vorm dan ook, zijn schadelijk voor personen en voor de organisatie. Ze ondermijnen ons vertrouwen en onze opdracht als publieke organisatie. Daarom treden we hier altijd tegen op.

Wat willen we bereiken?

Met deze visie willen wij:

- Een open cultuur bevorderen waarin medewerkers zich veilig voelen om gedrag bespreekbaar te maken
- Duidelijkheid scheppen over wat binnen onze organisatie als (on)gewenst wordt beschouwd
- Leidinggevenden en werknemers handvatten geven om te handelen bij ongewenste omgangsvormen
- Het beleid en de organisatiecultuur blijvend verbeteren op het gebied van sociale veiligheid