Hoe gaan wij met elkaar om bij Verdeliet?

Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers zich respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar.
Wij zullen daarbij handelen volgens en in de geest van deze afspraken (gedragscode), de Nederlandse wet en maatschappelijk aanvaarde normen & waarden.

Gedragscode

Laten we eerst starten met wat termen die veel gebruikt worden wat beter uit te leggen zodat we samen over hetzelfde praten.

Respect
waardering en collegialiteit

voorbeelden van gedrag:
o we laten de ander in zijn waarde, ook al zijn we het niet met die persoon eens
o we zeggen het als iemand iets goed doet
o we luisteren goed naar wat andere medewerkers te zeggen hebben
o we respecteren de eigenheid en diversiteit van iedereen
o we praten mét elkaar en niet óver elkaar
o we stellen ons kwetsbaar op
o we staan open voor kritiek

Integriteit
eerlijkheid en betrouwbaarheid

voorbeelden van gedrag:
o we doen wat we beloven en komen gemaakte afspraken na
o we willen kunnen uitleggen wat we doen en waarom we het doen
o we gaan vertrouwelijk met alle informatie om
o we respecteren de grenzen van elkaar (privacy) en bewaken onze eigen grenzen (assertiviteit)

Zorgzaamheid
aandacht en dienstbaarheid

voorbeelden van gedrag:
o we zijn vriendelijk tegen elkaar en bezoekers
o we luisteren echt naar anderen: luisteren is niet alleen je oor open zetten, maar ook vragen stellen waardoor iemand zich uitgenodigd voelt iets te vertellen
o we leven ons in de wensen en zorgen van de andere in
o we zijn bereid samen te werken en andere te steunen en te helpen
o we geven onze grenzen aan
o we oordelen niet direct, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies

Bron: de gedragscode (‘respect, professionaliteit, integriteit en zorgzaamheid’) is afkomstig uit VeiligeZorg.

Als we nu weten wat het mooie gedrag is waarmee we elkaar willen benaderen, kunnen we ook kijken naar wat we niet willen en waarin we als Vereniging Verdeliet alle medewerkers willen bijstaan als hen een bejegening overkomt die ongewenst is. Want als vereniging willen we iedereen bij Verdeliet een veilige omgeving gunnen.

Waar gaat ongewenst gedrag over?

Ongewenst gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat *onze medewerkers kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen.*

Ongewenst gedrag gaat wel over het uitgroeien van dit soort incidenten of over een ernstig eenmalig incident. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht of geloof, misbruikt worden voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil.

Ook hier weer een paar definities van termen die we willen uitleggen.

Definities:

- Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kunnen bijvoorbeeld kleinerende en vernederende opmerkingen zijn, voortdurend kritiek geven, fysiek aanvallen of bedreigen met geweld. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen valt onder pesten.
- Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.
- Discriminatie gaat over ongelijke behandeling, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken (zoals geslacht, gender, ras, geloofsovertuiging en leeftijd).
- Ongewenste omgangsvormen gaat over omgangsvormen die voor de ander storend, ongepast en ongewenst zijn. Te denken valt aan appjes sturen die een persoon niet wil ontvangen, of niet midden in de nacht, iemand wil met je af spreken buiten Verdeliet om en jij wil dat liever niet

  Onze medewerkers gedragen zich respectvol, vriendelijk en beleefd. Zij onthouden zich naar elkaar van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie.

Afspraken die we samen maken bij ongewenst gedrag....

- Medewerkers die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker spreken daar in principe als eerste stap zelf de ander op aan. Nagegaan wordt of een gebeurtenis of opmerking op een misverstand of iets dergelijks berust en of er goede afspraken voor de toekomst te maken zijn. Vindt de medewerker dit lastig om te doen dan wordt er eerst gekeken wat de persoon kan helpen om dit gesprek wel aan te gaan. (Wat heb je nodig om het gesprek wel zelf te voeren?) De dagorganisator of de coördinator kan hierin ondersteunend zijn.
  Kan of durft de medewerker dit gesprek niet zelf te voeren, dan mag hij een andere medewerker, een dagorganisator, een coördinator of vertrouwenscontactpersoon (VCP) vragen om bij het gesprek te ondersteunen, of deze stap – gemotiveerd – overslaan. In het gesprek worden duidelijke afspraken gemaakt en indien nodig op papier gezet.
- Bij het gesprek aangaan m.b.t. seksuele intimidatie en discriminatie is altijd een 3e persoon aanwezig met uitzondering als het gesprek wordt aangegaan met de VCP.

- Indien het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenst gedrag groter groeit en/of de medewerker goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de intensiteit van het incident) dan neemt de medewerker contact op met een coördinator. Indien de coördinator betrokken is bij het ongewenste gedrag, neemt de medewerker contact op met de VCP en/of het bestuur.
- In principe wordt ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen.
- Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en maatregelen volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de getroffene en/of het bestuur aangifte van gedaan worden.

Waarschuwing en sancties:

- Bij de eerste herhaling van het besproken ongewenst gedrag (mondeling of schriftelijk) die gemaakt zijn tussen de medewerker (in aanwezigheid van dagorganisator, coördinator of VCP) en de persoon over wie gemeld is: gesprek tussen VCP en de persoon over wie gemeld is en een mondelinge waarschuwing;
- Bij de tweede herhaling van het besproken ongewenst gedrag: gesprek tussen VCP en persoon over wie gemeld is en een schriftelijke waarschuwing, waarin vermeld wordt dat dit de tweede herhaling van het besproken ongewenst gedrag is en de eerste waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;
- Bij de derde herhaling van het besproken ongewenst gedrag: mogelijke sanctie: royering uit de Vereniging en/of aangifte doen.
- Afhankelijk van aard en ernst van het ongewenste gedrag kan het bestuur gemotiveerd afwijken van deze procedure. Het bestuur zal hierover de VCP informeren.

Klachtenprocedure

• Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen volgens de klachtenprocedure een officiële klacht indienen bij het bestuur.

Vertrouwenscontactpersoon (VCP):

Binnen Verdeliet hebben we Geert Bruggeman (voormalig huisarts) bereid gevonden om de functie van VCP te vervullen. In de gesprekken die we hebben gevoerd zal Geert niet alleen de functie van VCP vervullen. Hij is ook bereid om vertrouwelijke gesprekken te voeren met mensen als dat te maken heeft met de veiligheid binnen Verdeliet.

Mocht jij behoefte hebben aan een gesprek met de VCP dan weet je dat dit vertrouwelijke gesprekken zijn. Dat wil zeggen dat de informatie die je bespreekt tussen jullie blijft. Mocht het om welke reden dan ook belangrijk zijn dat de informatie gedeeld wordt dan zal dat altijd in overleg en met toestemming van jou gaan. Jij bepaalt wat en hoe de informatie gedeeld wordt.

April 2025