

# Zit je ergens mee?

## **Gedragcode voor medewerkers; vast team, stagiairs, freelance docenten en vrijwilligers**

*\*Gebruik een vertaal-app als je deze tekst te moeilijk vindt!*

Common Frames vindt een open en veilige werkomgeving voor zowel deelnemende jongeren als voor medewerkers essentieel. Werken voor Common Frames brengt verantwoordelijkheid met zich mee. Via onze mediaprojecten dragen wij bij aan de ontwikkeling van jonge mensen naar volwassenheid en bereiden hen voor op het innemen van hun rol in de samenleving. Het gedrag dat wij hierin vertonen naar elkaar en naar deze jongeren is een bepalende factor. 'Wij' zijn de vaste medewerkers, stagiairs, freelance workshopdocenten en vrijwilligers. Wij streven ernaar dat iedereen die betrokken is bij het werk van Common Frames zich veilig voelt. Het moet vanzelfsprekend zijn dat wij elkaar, onze partners in het werkveld en de jongeren die meedoen aan onze projecten, benaderen met respect, integriteit, professionaliteit en zorgzaamheid.

Wij verwachten dat betrokkenen zich zullen onthouden van pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie. In geval van kleine incidenten of misverstanden, gaan wij er van uit dat onze medewerkers en vrijwilligers zich professioneel opstellen en de ontstane situatie samen kunnen oplossen. Wanneer dit niet lukt, dan zullen wij handelen volgens onderstaande gedragsregels en de Nederlandse wet.

## **Wat zijn onze richtlijnen voor een goede en veilige samenwerking?**

### **Respect (waardering en collegialiteit)**

*Voorbeelden van gedrag:*

- wij laten de ander in zijn waarde, ook als wij het niet eens zijn met die persoon
- wij zeggen het als iemand iets goed doet
- wij luisteren goed naar wat collega's/partners/ jongeren te zeggen hebben: wij laten de ander uitspreken en stellen vragen waardoor de ander meer kan vertellen of verduidelijken
- wij respecteren diversiteit en de eigenheid iedereen
- wij praten mét elkaar en niet óver elkaar
- wij willen onze gevoelens eerlijk en openhartig onder woorden brengen
- wij staan open voor kritiek en geven op een constructieve manier feedback

### **Integriteit (eerlijkheid en betrouwbaarheid)**

*Voorbeelden van gedrag:*

- wij doen wat wij beloven en komen gemaakte afspraken na

- wij willen kunnen uitleggen wat we doen en waarom wij het doen
- wij gaan vertrouwelijk met alle informatie om en zijn op de hoogte van de richtlijnen voor privacy
- wij respecteren de grenzen van elkaar en bewaken onze eigen grenzen door deze duidelijk te maken/benoemen als dat nodig is

### **Professionaliteit (deskundigheid en duidelijke procedures)**

*Voorbeelden van gedrag:*

- wij blijven als team kwaliteitsstandaarden ontwikkelen en zien erop toe dat iedereen zich daaraan houdt
- wij lossen problemen zo snel mogelijk op, zoeken voortdurend naar nieuwe oplossingen en durven initiatieven te nemen
- wij voldoen aan de eisen die aan onze functie worden gesteld
- wij kunnen op onze professionaliteit worden aangesproken
- elke opdracht wordt professioneel behandeld
- wij toetsen/evalueren regelmatig procedures, afspraken en werkwijzen
- wij staan ervoor open nieuwe dingen te leren

### **Zorgzaamheid (aandacht en dienstbaarheid)**

*Voorbeelden van gedrag*

- wij zijn vriendelijk tegen elkaar en bezoekers
- wij luisteren echt naar anderen: we laten de ander uitspreken en stellen vragen waardoor de ander meer kan vertellen of verduidelijken
- wij kunnen ons inleven in de wensen en zorgen van anderen.
- wij zijn bereid samen te werken en anderen te steunen en te helpen
- wij geven onze grenzen aan; wij benoemen wat wij wel of juist niet gewenst of haalbaar vinden
- wij oordelen niet direct en proberen geen aannames te maken, maar vragen na, doen onderzoek en trekken daarna pas conclusies

### **Hoe handelen we als iemand (toch) ongewenst gedrag vertoond?**

#### **Wat is ongewenst gedrag?**

Ongewenst gedrag kan voorkomen op verschillende manieren:

**Pesten** is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand zich niet in staat voelt te verdedigen. Voorbeelden: kleinerende en vernederende opmerkingen, voortdurende kritiek, bedreigen met geweld of fysieke en verbale aanvallen. Ook iemand isoleren, buitensluiten en negeren of over iemand roddelen en het verspreiden van roddelen, leugens, kwaadaardige geruchten of valse beschuldigingen valt onder pesten.

**Seksuele intimidatie** op het werk 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, etniciteit, geloofsovertuiging en leeftijd).

Er is hierbij sprake van machtsmisbruik als personen op een intimiderende, manipulerende of gewelddadige wijze gebruik maken van positie en bevoegdheden ten koste van degene(n) tot wie een vertrouwens- en/of gezagsrelatie bestaat.

### **Wat zijn onze afspraken bij ongewenst gedrag?**

Medewerkers, vrijwilligers of partners uit het werkveld die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een andere medewerker, vrijwilliger of werkveldpartner van Common Frames, spreken daar bij voorkeur eerst zelf de persoon in kwestie op aan. In dat gesprek kan de persoon nagaan of de kwestie op een misverstand berust, eigen gevoelens, wensen en standpunten kenbaar maken en goede afspraken maken om herhaling van de situatie te voorkomen. Kan of durft de persoon dit gesprek niet zelf te voeren, dan is het mogelijk om een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon te vragen om het gesprek bij te wonen. Het staat de persoon ook vrij om deze stap om gegronde redenen overslaan.

Als het eerste gesprek onvoldoende gewenst effect heeft, het ongewenste gedrag doorgaat of zelfs toeneemt en/of als de medewerker, vrijwilliger of werkveldpartner goede redenen heeft het gesprek over te slaan (bv. vanwege de intensiteit van het incident), dan neemt diegene contact op met de directie van Stichting Common Frames. Als je dat wilt, kan je ook direct contact opnemen met de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag, Nicole Verhoeven. Zij is onafhankelijke en vertrouwelijk te benaderen als gecertificeerd vertrouwenspersoon en bereikbaar via [yp-cf@soena.nl](mailto:yp-cf@soena.nl).

Dit gesprek met directie of onafhankelijk vertrouwenspersoon kan ook worden ingezet om tot goede werkafspraken voor de toekomst te komen. Hebben deze afspraken onvoldoende gewenst effect, dan zal een traject van formele waarschuwingen en sancties volgen. Is het ongewenste gedrag zodanig van aard dat er sprake is van een strafbaar feit, dan zal daar door de leidinggevende of onafhankelijk vertrouwenspersoon aangifte van worden gedaan.

### **Wat zijn de consequenties van ongewenst gedrag?**

**Bij de eerste overtreding:** gesprek tussen leidinggevende (directie Common Frames) of vertrouwenspersoon en beklagde medewerker, met een mondelinge waarschuwing;

**Bij de tweede overtreding:** gesprek tussen leidinggevende of vertrouwenspersoon en beklagde medewerker, met een schriftelijke waarschuwing waarin wordt vermeld dat dit de tweede overtreding is en de eerste mondelinge waarschuwing onvoldoende effect heeft gehad;

**Bij de derde overtreding:** mogelijke sanctie zoals berisping, ontslag (voorwaardelijk of op staande voet), ontzeggen vrijwilligerscontract en/of aangifte doen door directie. Als een directielid zelf bij grensoverschrijdend gedrag betrokken is, ligt de bevoegdheid hiertoe bij het bestuur van Stichting Common Frames.



Afhankelijk van aard en ernst van de overtreding kan de directie of de vertrouwenspersoon gemotiveerd afwijken van deze escalatieprocedure. Hierover zal verantwoording worden afgelegd bij het bestuur.

**Klachtenprocedure:**

Alle medewerkers die van mening zijn dat ze niet correct behandeld zijn en die dit niet onderling kunnen oplossen, kunnen contact opnemen met de directie van Common Frames via [info@commonframes.nl](mailto:info@commonframes.nl). Als je dat prettiger vindt kan je ook contact opnemen met de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag (zie hieronder).

**Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag:** Nicole Verhoeven.

Onze vertrouwenspersoon heet Nicole Verhoeven en via [vp-cf@soena.nl](mailto:vp-cf@soena.nl) kan je contact met haar opnemen. Ze neemt hierna zo snel mogelijk contact met je op voor een afspraak online of op locatie. Het contact met Nicole is vertrouwelijk en zij zal er met niemand anders over praten. Zij kan je helpen om wat aan de situatie te doen en deze eventueel te veranderen. Je hebt hierin zelf de keuze om actie ondernemen of niet. Niks is verplicht en Nicole is er om met jou mee te denken over wat je kan doen in jouw situatie.

Je kunt met Nicole in het Nederlands of Engels communiceren, maar ook de Tolken telefoon kan ingezet worden als je dat prettig vindt.