

ValueCare is een open organisatie waarin we op een professionele, gelijkwaardige, respectvolle en plezierige manier met elkaar willen samenwerken om de beste resultaten te bereiken. Om deze manier van samenwerken te stimuleren is deze gedragscode opgesteld waarin aangegeven wordt welk gedrag gewenst is en voorbeelden gegeven worden van ongewenst gedrag. Deze gedragscode geldt voor alle omgang tussen de bij ValueCare betrokken personen: medewerkers, klanten, leveranciers en alle andere relaties.

Zowel bij formele als informele bedrijfsactiviteiten wordt het gewenste gedrag verwacht, dus ook bij etentjes en evenementen. Met regelmaat wordt bekeken of de gedragscode nog voldoet. De code wordt in samenspraak herzien als er wijzigingen nodig zijn. Op onze wiki en straks ook op onze website kan je altijd de laatste versie vinden.

### **Gedrag waar wij voor staan is:**

- Respectvol – we respecteren andere overtuigingen en zijn oprecht geïnteresseerd in andermans meningen en persoonlijke leven.
- Integer – wij houden ons aan afspraken, wet- en regelgeving en vermijden zowel zakelijke als persoonlijke belangenverstrengeling
- Transparant – we communiceren open, tijdig en eerlijk over successen, fouten, kansen en risico's.
- Professioneel – we handelen en kleden ons passend en representatief conform algemene fatsoen- en omgangsnormen.
- Motiverend en inspirerend - voor onszelf en anderen om juist te handelen, plezier te hebben en mooie resultaten te halen. Leidinggevend en ervaren collega's binnen ValueCare helpen anderen actief onder andere met geven van het goede voorbeeld.
- Inclusief – wij sluiten niemand buiten en omarmen diversiteit in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of anderszins.
- Divers en betrokken – we geloven dat een diverse en betrokken organisatie leidt tot betere kwaliteit van onze dienstverlening.

### **Voorbeelden van ongewenst gedrag zijn:**

- Overtreden van de wet zoals die onder andere beschreven staat in de Arbowet, Burgerlijk Wetboek en Wetboek van Strafrecht.
- Pesten – waaronder anderen kwetsen, vernederen, vervelende opmerkingen maken, beledigen of schelden, negeren of sociaal isoleren, gebaren maken, roddelen of kritiek op iemands persoonlijke leven.
- Discriminatie - elke vorm van discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of op welke grond ook.
- Intimidatie, geweld en agressie – zoals schelden, discriminerende taal uiten, met grote stemverheffing spreken, bedreigen, zich groot maken, hinderlijk in de weg lopen, achtervolgen, handtastelijkheid, bovenmatig contact waaronder ook telefonisch of middels sms'jes, appjes, e-mails en andere kanalen zoals sociaal media.
- Seksuele intimidatie - elke ongewenste seksueel getinte aandacht, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en dat

door degene(n), die hiermee wordt/worden geconfronteerd als ongewenst en onplezierig wordt ervaren.

- Machtsmisbruik - misbruiken van een hiërarchische of andere machtspositie door intimiderende uitspraken over persoonlijke gevolgen, bijvoorbeeld carrièrekansen.
- Belangenverstremming - elke handeling die vermenging van zakelijke- en privébelangen kan veroorzaken dient vermeden te worden. Dit houdt in dat, zonder persoonlijk belang, getrouw, integer en professioneel moet worden gehandeld. Liefdesrelaties met collegae, klanten, leveranciers of concurrenten worden binnen 3 maanden gemeld en in overleg met leidinggevende wordt gezorgd dat persoonlijke relaties niet conflicteren met professionele werkwijze en werkverhouding.
- Diefstal en vandalisme – het is niet toegestaan eigendommen toe te eigenen, te vernielen of te verminken. Dit geldt naast fysieke ook voor digitale eigendommen zoals websites.
- Aanstootgevend of ongewenst gedrag of anderen daartoe aanzetten – roken buiten aangewezen ruimten, alcohol of drugs meenemen naar het werk of onder invloed hiervan op het werk komen, meenemen van slag-, steek- of vuurwapens, bovenmatig alcohol- en drugsgebruik in werk gerelateerde setting dan wel rijden onder invloed.

### **Elkaar aanspreken**

Er zijn meerdere manieren om ons gedrag en dat van onze omgeving te verbeteren. Zo kunnen we elkaar natuurlijk complimenteren met gewenst gedrag. Of kunnen we elkaar op het juiste moment aanspreken op ongewenst gedrag. Dit stimuleren we heel erg. Onze vertrouwenspersonen en leidinggevendens staan klaar om hierbij te helpen met advies. Zeker als de impact groot is of als het gewenst is om anoniem te blijven voor betrokkenen. Ongewenst gedrag kan leiden tot aangifte bij strafbare feiten, wisselen van functie of team, ontslag van medewerker of beëindiging van de samenwerking.

**Formele procedures** bij ongewenst gedrag zijn beschreven in het arbeidsreglement. Korte versie:

1. Bespreek gedrag waar je je niet prettig bij voelt met betreffende collega
2. Als dit niet lukt of de situatie is niet naar tevredenheid opgelost, bespreek de situatie met je (direct) leidinggevende zodat die je kan helpen om tot een oplossing te komen
3. Je hebt altijd de mogelijkheid om (rechtstreeks) een vertrouwenspersoon in te schakelen. Je kan geheel vertrouwelijk de situatie bespreken met de vertrouwenspersoon die naast een luisterend oor je ook van advies kan voorzien.
4. Indien gedragsnormen zijn overschreden dan zal, indien toestemming wordt gegeven door de melder, een (anonieme) melding bij de board worden gedaan. Ook worden benodigde maatregelen getroffen om te zorgen dat degene voor wie gedragsnormen zijn overschreden op een veilige en prettige manier zijn werk kan doen.
5. Indien het om een strafbaar feit (volgens de Nederlandse wet) gaat dan moet er altijd een melding plaatsvinden bij leidinggevende en wordt er aangifte gedaan. Daarbij worden verdere procedures gevolgd en evt. maatregelen genomen. De vertrouwenspersoon moet in een dergelijk geval de geheimhouding doorbreken en melding maken.

### **Continu verbeteren**

Samenwerken is leuk, soms lastig en meningen verschillen. Als leidraad geldt dat iedereen zoveel mogelijk plezier heeft bij het behalen van duurzaam resultaat en niemand zich gekwetst of buitengesloten voelt. Voelt iets niet goed of juist wel of heb je een voorbeeld hoe het nog beter kan, neem dan contact op met een van de ValueCare vertrouwenspersonen, leidinggevendens,

contactpersonen of willekeurig elke andere ValueCare medewerker. Deze oproep geldt nadrukkelijk niet alleen voor personen in dienst bij ValueCare maar ook voor gebruikers van onze diensten en personen die op andere manier zijn betrokken bij ValueCare.

Daarnaast wordt er bij ValueCare jaarlijks door de vertrouwenspersonen een terugkoppeling gedaan over aantal en aard van de meldingen (anoniem) aan de hand waarvan ValueCare ook verdere toelichting/duiding kan geven aan gedragsregels.

ValueCare brengt de gedragscode onder de aandacht bij:

- Indiensttreding
- Team meeting (min 1x p jr)
- Bedrijfsbijeenkomst (min 1x p jr)
- Op speciale bijeenkomsten indien hier aanleiding voor is
- Op de website

Jaarlijks worden de gedragsregels juridisch getoetst en (zo nodig) aangescherpt/herzien