



Integriteit en gedragscode

Auteur: Denise Lejeune, beleidsmedewerker
Eigenaar: Jos Jurgens, bestuurder
Datum: juni 2021
Evaluatie datum: juni 2022
Versie: 1

1. Inleiding

Deze integriteits- en gedragscode is van toepassing op de interne organisatie van TALENT. Daarmee worden bedoeld de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur, medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Voor Talenten en hun systeem gelden de omgangsnormen.

Werken bij TALENT is iets om trots op te zijn. De medewerker van TALENT levert direct of indirect een bijdrage aan het welzijn en welbevinden van onze Talenten. Vanuit deze verantwoordelijkheid is het vanzelfsprekend dat Talenten, maar ook andere in- en externe partijen integer handelen van de medewerkers mogen verwachten. Met andere woorden, integriteit is een belangrijke voorwaarde voor het vertrouwen in de organisatie.

Integriteit komt concreet tot uiting in het handelen van mensen in uiteenlopende situaties en is een veelomvattend begrip. Integriteit is een kwaliteitskenmerk voor het functioneren van personen en organisaties. Het is een maatstaf of iemand zich in zijn handelen laat leiden door de normen en waarden die kenmerkend zijn voor de organisatie.

Een open cultuur is belangrijk, zodat leidinggevende en medewerkers met elkaar in gesprek gaan over praktische vraagstukken van integriteit. Daarbij kan het gaan om relaties met externe partijen, maar ook over de onderlinge verhoudingen op de werkvloer en integer gedrag tegenover elkaar.

Het hebben van een gedragscode biedt hiervoor een goede basis. Een gedragscode waarin de kernwaarden en normen beschreven zijn, biedt medewerkers, maar ook vrijwilligers, stagiaires, Talenten, de belangrijke ander voor de Talenten, bezoekers en leveranciers een kader waaraan zij zich dienen te houden.

De medewerker kan geconfronteerd worden met een situatie dat anderen binnen de organisatie regels of normen overtreden. De medewerker doet er goed aan om deze kennis niet voor zich te houden. De medewerker kan zijn leidinggevende of de Raad van Bestuur hiervan in kennis stellen. Zie ook de klokkenluidersregeling.

2. Algemene bepalingen

Deze gedragscode werkt aanvullende op de al bestaande formele afspraken, zoals arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden. Deze gedragscode is opgenomen in het Kwaliteitshandboek en wordt besproken met de Raad van Commissarissen en de Talentenraad.

3. Visie en werkwijze

TALENT onderscheidt zich door een oplossingsgericht aanbod. Wij spreken dan ook van Talenten in plaats van cliënten. Oplossingsgericht werken heeft veel te bieden. Het geeft erkenning en waardering aan het Talent, focust op oplossingen en minder op problemen, schept optimisme, hoop en een positief toekomstperspectief voor het Talent en zijn/haar omgeving.

Om deze visie tot uiting te laten komen, is er een bepaalde werkwijze nodig:

Samen met het Talent en/of ouders, opvoeders, familieleden en kennissen zoeken wij naar oplossingen voor problemen en hulpvragen. De nadruk ligt bij ons op een respectvolle benadering en het benutten van mogelijkheden en hulpbronnen. Wij helpen het Talent en zijn/haar systeem door concreet haalbare en werkbare doelen te verwezenlijken aan de hand van een opgesteld plan van aanpak. Tegelijkertijd werken wij continu aan het verbeteren van de sociale vaardigheden en vergroten van de ik-sterkte, door actief samen aan de slag te gaan met gezamenlijke en individuele doelen zoals, samenwerken, uitdagingen aangaan, omgaan met regels en structuren, weerbaarheid, gedragsregels, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

“Een goede werkrelatie is de motor voor verandering. Wij kiezen ervoor om het ‘Talent’ te zien als individu met positieve intenties en talenten. Tevens zien wij ouders en opvoeders en partners als expert.”

In de visie en werkwijze zitten diverse kernwaarden opgenomen. Kernwaarden zijn beginselen die tot uitdrukking brengen waar mensen binnen de organisatie voor staan. Waarden geven aan hoe een organisatie wil werken. Ze vormen als het ware het onderliggende gedachtegoed voor de integriteitsnormen en regels. En daarmee hebben ze betrekking op zowel contacten met Talenten, externe partijen als onderlinge verhoudingen tussen medewerkers.

De kernwaarden van TALENT zijn uitgewerkt in een aantal begrippen, hieronder benoemd.

3.1 Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid betekent dat het Talent/relatie/collega erop moeten kunnen vertrouwen dat TALENT haar afspraken of toezeggingen nakomt of waarmaakt. Dit heeft te maken met de geloofwaardigheid van TALENT. Dit vertrouwen staat of valt met de betrouwbaarheid van de individuele medewerker. Betrouwbaar zijn als medewerker betekent ook dat zorgvuldig wordt omgegaan met informatie waarover deze uit hoofde van haar functie beschikt. TALENT vraagt van medewerkers, stagiaires en vrijwilligers bij indiensttreding een verklaring omtrent gedrag te overleggen.

3.2 Zorgvuldigheid

Naast het feit dat besluitvorming zorgvuldig moet gebeuren o.a. door een goede afweging van alle relevante belangen en een juist gebruik van de gegeven bevoegdheden, komt deze waarde ook tot uiting in het gedrag waarbij zorgvuldig met de door TALENT verstrekte middelen wordt omgegaan. Behalve apparatuur, kantoorartikelen en voertuigen, behoren ook nadrukkelijk internet en e-mail daartoe. Eveneens wordt zorgvuldig omgegaan met de ter beschikking staande financiële middelen, dat wil zeggen zuinig en efficiënt evenals dat deze alleen mogen worden aangewend voor geoorloofde doelen.

3.3 Respectvolle bejegening en voorkomen van ongewenste omgangsvormen

Het handelen van medewerkers dient gericht te zijn op het belang van de organisatie en de Talenten die daarvan afhankelijk zijn. Medewerkers dienen de Talenten maar ook elkaar vanuit een respectvolle houding te bejegenen waarin standpunten, visies en inbreng van anderen serieus worden genomen. Een respectvolle houding komt onder meer tot uiting in collegialiteit, teamgeest, openheid en klant(Talent)gerichtheid. Verder betreft het de aspecten als hulpvaardigheid en fatsoen. Een onderdeel van een respectvolle bejegening is het zich onthouden van o.a. discriminatie, pesten en seksuele intimidatie. Deze ook wettelijk verankerde waarde houdt in dat discriminatie in welke vorm dan ook moet worden voorkomen en, waar het zich voordoet, bestreden.

3.4 Professionaliteit

Professionaliteit houdt in dat de medewerker zich houdt aan de deskundigheidsnormen en -eisen die aan zijn/haar vakmanschap zijn gesteld, dat hij/zij zijn werk goed uitvoert en integer is. Dit behelst tevens het vermogen om waarden tegelijkertijd toe te kunnen passen. Medewerkers moeten ook in die situaties waar regels ontbreken, onduidelijk of zelfs in enige mate tegenstrijdig zijn, in staat zijn om juiste en verantwoorde beslissingen te nemen.

3.5 Loyaliteit

Medewerkers behoren deze gedragscode te onderschrijven en ernaar te handelen. Als een dergelijke principiële loyaliteit ontbreekt, kan een organisatie niet meer functioneren. Het is belangrijk om te onderkennen dat medewerkers zich nooit achter een van hoger hand opgelegde opdracht kunnen verschuilen en dat loyaliteit hen niet kan ontslaan van een eigen morele verantwoordelijkheid. Blinde gehoorzaamheid past niet bij het beeld van een integere medewerker.

4. Tot slot

Deze integriteit en gedragscode biedt geen garantie dat zich in de praktijk situaties kunnen voordoen waarin niet direct een duidelijk antwoord is te geven op de vraag of iets wel of niet kan en mag. Als een medewerker voor zo'n integriteitsvraag komt te staan, is het van belang dat hij/zij hier zelf over nadenkt, hierover praat met zijn/haar collega's, leidinggevende en/of de Raad van Bestuur. Op deze wijze blijft hij/zij niet met het dilemma zitten maar kan de medewerker zijn eventuele ideeën toetsen aan de opvattingen van anderen en maakt daarmee het handelen transparant. Hiermee wordt bijgedragen aan het integriteitsdenken binnen de organisatie.

Stroomschema behorende bij Integriteits- en Gedragscode TALENT

