



## GEDRAGSCODE SIOO

Deze gedragscode is vastgesteld door Rector en Raad van Toezicht van Sioo op 21 Februari 2019.

### INLEIDING

De missie van Sioo luidt:

***Sioo draagt bij aan de ontwikkeling van individu, organisatie en samenleving. Sioo daagt uit om samen en met precisie ruimte te maken voor het ware het schone en het goede.***

**Sioo daagt uit.** Hiermee wordt bedoeld dat Sioo mensen en organisatie uitnodigt om samen naar de betekenis van patronen te kijken op intra-, interpersoonlijk, team-, en/of organisatieniveau en dit vanuit meerdere invalshoeken. Dit proces is soms confronterend en uitdagend. Om dit alles in goede banen te leiden heeft Sioo drie kernwaarden opgesteld die helpend zijn om als werkgever en opleider een veilig en goed werk- en leerklimaat te scheppen en te bewaken.

De drie kernwaarden van Sioo zijn:

- **openheid**
- **samen maken**
- **ondernemend**

De kernwaarden zijn vertaald in concrete gedragingen. Door deze gedragingen met en aan elkaar te laten zien, samen te versterken en te bekrachtigen, krijgt onze missie handen en voeten. Het voorkomt dat ze blijft steken in mooie woorden. Hierdoor creëren we congruentie tussen wat we vanuit Sioo zeggen te doen, en wat we aan gedrag feitelijk *laten zien*.

Om onszelf en elkaar te helpen dit gedrag blijvend te ontwikkelen, en elkaar erop aan te kunnen spreken, hebben we een gedragscode geëxpliciteerd, en nodigen we alle bij Sioo betrokkenen uit om deze code te onderschrijven en tot leven te brengen.

### VOOR WIE?

Deze gedragscode is voor de vele betrokkenen bij Sioo:

- medewerkers in vaste dienst;
- docenten;
- deelnemers aan onze programma's;
- opdrachtgevers van incompany programma's
- alle anderen die de diensten van Sioo mogelijk maken of afnemen.

Met elkaar geven we de gedragscode vorm, houden deze levend, en bewaken we dat iedereen zich er zich zo door gesteund en gestimuleerd voelt, dat we gezamenlijk de missie vorm kunnen geven.

### **OM WELK GEDRAG GAAT HET?**

Uit de drie hierboven beschreven kernwaarden leiden we een waaier van gedragingen af die de missie van Sioo ondersteunen.

**Openheid** staat voor het open staan voor het “anders-zijn” van een ander en nieuwsgierig onderzoeken wat dat “anders” inhoudt. Contact leggen met mensen die actief zijn in werelden die wij niet begrijpen. Dat kan zelfs heel dichtbij zijn. Open staan voor nieuwe denkbeelden, werkwijzen, thema's, producten en diensten, ook als dat in het begin een beetje schuurt. Het meervoudig kijken naar mensen, collega's, deelnemers, zonder meteen een oordeel te vellen en te helpen meervoudiger te kijken. Bij niet-begrijpen betekent dit de stap zetten naar verder onderzoeken.

**Samen maken** kunnen we vertalen in het langdurig aangaan van relaties met het brede netwerk van Sioo dat voor de missie gaat staan en waarin we met elkaar aan elkaars succes werken. Dat vraagt om elkaar te helpen waar nodig/gewenst. En om samen te cocreëren en als er “gedoe” komt daar samen uit willen en kunnen komen.

**Ondernemend** vraagt om samen tijdig businesskansen te vinden en ze samen op te nemen, door te zetten en te verzilveren. Hierin dienen we het lef te hebben om risico's te onderkennen en er naar te handelen.

Deze waarden en normen uiten zich op de vele domeinen waarin we als professionals actief zijn met elkaar.

De werkgever heeft uiteraard een voorbeeldfunctie in het congruent naleven van het hierboven beschreven gedrag. In collegiale contacten en omgangsvormen helpen we elkaar om zich professioneel verder te ontplooiën (via openheid en ondernemend).

Docenten geven deelnemers dan weer de ruimte en de mogelijkheden om te ontdekken en nieuwe manieren van denken, kijken en handelen uit te proberen. Hierbij is er tussen docenten en deelnemers enigszins sprake van een afhankelijkheidsrelatie. De docent gaat daar met precisie en integriteit mee om en respecteert de persoonlijke grenzen van de deelnemer.

Een ander aspect, waarin openheid, ondernemend en samen maken herkenbaar is, in het respecteren van elkaars belangen en dat van het “merk” Sioo. Samen ondernemend maken we het merk Sioo. Door kwaliteit te leveren en risico's goed te onderkennen en te hanteren. Maar evengoed door verantwoordelijk en open om te gaan met de middelen en materiële zaken van de organisatie.

Ook kunnen we “open en samen maken” uitdrukken in de manier waarop we of individueel of met elkaar allerlei soorten media (ICT, organisatiedata, etc) gebruiken van Sioo. Met inachtneming van de informatieveiligheid en de kwetsbaarheid van het informatiesysteem. Verstandig omgaan met internet en media helpen deze waarden; internetgebruik is immers in hoge mate publiek (wat overeenstemt met onze waarden). Maar het is tevens van groot belang dat gegevens over personen, over (mede-)deelnemers en hun organisaties en over belangen van klanten vertrouwelijk gehanteerd worden (cf. risico's binnen 'ondernemend-zijn').

**Een inspirerende missie met elkaar maken en levend houden, en vanuit kernwaarden vertalen in gedrag, is vele malen krachtiger dan het naleven van regels, "omdat het zo moet". Hierbij de uitnodiging om open, samen en ondernemend te bouwen aan een inspirerend en veilig werk- en leerklimaat!**

#### **EN WAT ALS.....???**

Bij het uitnodigen tot een gedragscode, behoort ook het voorzien in een beleid voor situaties waar gedragingen lijnrecht tegen de bedoelde missie en kernwaarden ingaan. Hierbij kan gedacht worden aan de schading van mensen, benadeling van de organisatie, het in diskrediet brengen van een persoon of de organisatie of een immorele praktijk waarbij een maatschappelijk belang in het geding is. Dit beleid speelt op de achtergrond, als vangnet, "just in case".

De wetgeving in Nederland voorziet in dit vangnet op twee vlakken:

- procedures bij ongewenste omgangsvormen: het gaat hier om pesten, agressie en geweld, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij voelt een individu zich slachtoffer.
- procedures bij schending van integriteit: bij onregelmatigheden en misstanden. Het betreft hier schade voor de organisatie of voor de maatschappij.

Iedere werkgever in Nederland is sinds kort verplicht een beleid op dit gebied te voeren. Wat ongewenst omgangsvormen betreft staat deze verplichting in de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 3 lid 2. Op het gebied van integriteit is er de Wet Huis voor Klokkenluiders. Aan het eind van dit document verwijzen wij naar beide documenten waarin deze procedures beschreven staan.

Met het Beleid Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit hoopt Sioo bij te dragen aan het voorkomen van ongewenst omgangsvormen en aan bevordering van gewenst gedrag conform de gedragscode tussen alle bij Sioo betrokkenen.

#### **DE VERTROUWENSPERSOON**

Onderdeel van het 'Beleid Ongewenste omgangsvormen en Integriteit' is het aanstellen van een vertrouwenspersoon (VP), tot wie melders zich kunnen richten. De VP is er om de melder bij te staan in het stoppen van ongewenst gedrag. En ook de organisatie te ondersteunen bij het in behandeling nemen van een melding over schending van integriteit.

Sioo heeft gekozen voor een externe VP die langdurig vanuit een onafhankelijke positie werkzaamheden heeft verricht voor de organisatie, die bij de medewerkers bekend is en die tevens hun vertrouwen heeft.

De drie hoofdtaken van de vertrouwenspersoon zijn:

1. opvang en begeleiding van de melder;
2. signaleren van ongewenste omgangsvormen en gevraagd en ongevraagd adviseren over waarneembare trends via jaarlijkse anonieme verslaglegging;
3. voorlichten en informeren van medewerkers, docenten, cursisten en andere betrokkenen bij Sioo

Bij de opvang en begeleiding van een melder, blijft de melder de regie houden over de te nemen stappen. De vertrouwenspersoon informeert over de mogelijk te nemen stappen, de voor- en nadelen ervan. Ook kan de vertrouwenspersoon de melder doorverwijzen naar een geëigende instantie c.q. hulpverlener. Tevens kan de vertrouwenspersoon mediation in gang zetten indien dat een goede stap is, de melder

begeleiden in het doorlopen van een traject bij een Klachtencommissie of het vergezellen van de melder bij het doen van aangifte bij de politie, in zeer zware

gevallen. Aan het eind van de procedure kan de vertrouwenspersoon de melder nazorg bieden, indien nodig.

Belangrijkste competentie van de VP is discretie, volstrekte geheimhouding. De VP heeft verschoningsrecht en kan weigeren een verklaring af te leggen over feiten die haar ter ore zijn gekomen in de rol van VP.

Zie verder voor de uitgewerkte meldprocedures:

- Procedure Sioo melding ongewenste omgangsvormen
- Klokkenuidersregeling Sioo: procedure integriteitsschending
- Gedrags- en gebruiksregels internet, software en social media voor medewerkers van Sioo