



wmc
kerkrade

powered by **hesi.eu**

Gedragscode ongewenste omgangsvormen en integriteit WMC



Begrippen

Met organisatie en WMC bedoelen we in deze gedragscode de 'Stichting WMC'.

Met medewerkers bedoelen we naast vrijwilligers ook werknemers, stagiairs, trainees en ingehuurde mensen.

Met klanten bedoelen we naast publiek ook musici en orkesten, opdrachtgevers, leveranciers en andere zakelijke partners/relaties.

Gedragscode

Wij willen graag dat we binnen onze organisatie tevreden medewerkers en klanten hebben. Ook vinden we het belangrijk dat onze medewerkers een veilige werkplek hebben en met plezier hun werk doen.

De wijze waarop iedereen met elkaar omgaat, is hiervoor doorslaggevend. WMC wil dat deze gedragscode meer is dan een papieren stuk. Daarom wordt deze gedragscode ook op onze website gezet, zodat deze bekend is bij iedereen waarmee we samenwerken. Daarnaast zal aan alle medewerkers een exemplaar van de gedragscode worden uitgereikt. Alle medewerkers, klanten en samenwerkingspartners dienen zich aan deze gedragscode te houden in hun relatie met of namens WMC. Wanneer er situaties ontstaan waarbij er meningsverschillen zijn over de normen en waarden, die in deze gedragscode vermeld staan, kunnen deze altijd besproken worden met de direct leidinggevende.

De doelen van deze gedragscode zijn:

- Het goede imago van WMC bewaken en behouden;
- Het gezien worden als een goede werkgever;
- Het beschermen van de medewerker;
- Het bestrijden en voorkomen van pesten, agressie/geweld, discriminatie, belaging/stalking en (seksuele) intimidatie.
- Het bieden van een veilige werkomgeving waarbij integer handelen de standaard is. Schendingen van de integriteit kunnen zijn:
 - Machtsmisbruik
 - Corruptie
 - Nalatigheid
 - Fraude, diefstal, verduistering
 - Dubieuze giften
 - Misbruik en manipulatie van informatie

Hierbij komen de volgende uitgangspunten naar voren:

- Integriteit
- Respect
- Loyaliteit

Status

Met betrekking tot de Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen is er een gedragscode uitgewerkt op basis van een aantal wettelijke bepalingen. De code ontleent hieraan een wettelijke status. De regels die hier in deze gedragscode beschreven staan, zijn gebaseerd op de Arbowet, artikelen uit het Burgerlijk Wetboek en artikelen uit het Wetboek van Strafrecht.

Met betrekking tot de Vertrouwenspersoon Integriteit is de Wet bescherming Klokkenluiders van toepassing.

Reikwijdte

Deze gedragscode is bedoeld voor alle medewerkers, klanten, deelnemers, muzikanten en samenwerkingspartijen welke zijn verbonden aan de WMC-organisatie. Voor alle partijen is deze gedragscode inzichtelijk.

Gedragscode

Respect en gelijkwaardigheid: WMC vindt het belangrijk dat haar klanten zoveel mogelijk op een door hen gewenste manier hun doelen kunnen nastreven. De medewerkers zullen de klanten vanuit hun deskundigheid daarbij ondersteunen. Samen wordt er zoveel mogelijk gestreefd naar overeenstemming met respect voor de keuzes die daarbij worden gemaakt.

Vraaggericht en belevingsgericht werken is dé opdracht van onze medewerkers, elke dag opnieuw. Dit geldt niet alleen voor het contact tussen medewerkers en klanten. Het is ook richtinggevend voor het contact tussen medewerkers onderling en anderen met wie onze organisatie een relatie onderhoudt.

Deze werkwijze wordt regelmatig besproken tijdens teamoverleg, komt aan de orde in opleidingen en cursussen en gedurende evaluatie- en functioneringsgesprekken wordt bekeken of het naar behoren wordt uitgevoerd of dat er verbetering nodig is.

Anders gesteld: Vraaggericht werken is typerend voor onze organisatie. Er is dan veel mogelijk, ook in de wijze waarop er met elkaar wordt omgegaan. Echter, elke vrijheid heeft zijn grenzen. Dat geldt ook voor omgangsvormen en integriteit. Als iemand zich niet houdt aan deze regels, dan kunnen er maatregelen worden genomen. Dit kan in uitzonderlijke situaties zelfs leiden tot ontslag (van de medewerker) of beëindiging van de samenwerkingsovereenkomst.

Om misverstanden te voorkomen en om te laten zien dat WMC hecht aan bepaalde normen en waarden, volgt onderstaand een beschrijving van hetgeen uitdrukkelijk verboden is. Met deze richtlijnen worden de grenzen van toelaatbaar gedrag aangegeven.

Pesterijen

Binnen WMC is er respect voor de ander, het is dan ook niet geoorloofd om anderen te kwetsen, te vernederen, vervelende opmerkingen te maken, te beledigen of schelden, openlijk terecht te wijzen, te negeren of sociaal isoleren, gebaren te maken, te roddelen, kritiek te uiten op iemands persoonlijke leven of het beschadigen van eigendommen.

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, is niet toegestaan.

Intimidatie

Schelden, discriminerende taal uiten of met grote stemverheffing spreken, is verboden. Ook lichamelijke uitingen zoals het zich groot maken, het hinderlijk in de weg lopen of achtervolgen wordt niet geaccepteerd. Dit geldt ook voor het uiten van bedreigingen. Verder is handmatigheid verboden evenals het lastig vallen of achtervolgen van een ander. In dat verband kan gedacht worden aan het bovenmatig contact zoeken 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, is verboden.

Belangenverstrengeling

Elke handeling die vermenging van zakelijke- en privébelangen kan veroorzaken, dient vermeden te worden om belangenverstrengeling te voorkomen. Deze regel houdt in dat, zonder persoonlijk belang, getrouw, integer en professioneel moet worden gehandeld.

Diefstal en oneigenlijk gebruik van informatie

In geval van diefstal van organisatie-eigendommen of eigendommen van klanten dient er melding te worden gedaan bij de direct leidinggevende. Er wordt aangifte gedaan en er volgt een politieonderzoek.

Tijdens het onderzoek wordt een medewerker op non-actief gezet, in eerste instantie voor de duur van drie weken.

Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek zal bepaald worden welke maatregelen worden genomen.

Deze procedure is ook van toepassing op het oneigenlijk gebruik van (vertrouwelijke) informatie.

Integer handelen

Medewerkers en vrijwilligers van het WMC worden geacht integer te handelen wanneer zij zich presenteren als vertegenwoordigers van de WMC organisatie. Van iedereen wordt verwacht dat hij/zij professioneel handelt.

Machtsmisbruik, corruptie, nalatigheid, fraude, diefstal, verduistering en misdragingen in privé-tijd zullen aanleiding zijn om een melding te maken en de procedure hieromtrent in gang te zetten.

Kleding

Tijdens werkzaamheden voor WMC zijn er kledingvoorschriften waaraan de medewerkers moeten voldoen.

Medewerkers zijn het visitekaartje van WMC.

Tijdens werktijd is het niet toegestaan aanstootgevende kleding te dragen. Aanstootgevende piercings en tatoeages dienen verstopt te zijn onder de kleding;

Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich kleden, passend en representatief voor de functie. Dit houdt o.a. in dat men schone en niet versleten kleding draagt.

Overige gedragsregels

Verder gelden voor medewerkers als zij bij cliënten werkzaam zijn de volgende gedragsregels:

Het is verboden te roken of alcoholische dranken te nuttigen onder werktijd

Het is verboden drugs mee te nemen of te gebruiken.

Met een slag-, steek- of vuurwapen of alles wat als zodanig kan dienen, mag de locatie van de klant niet worden betreden.

Klanten

Wanneer een medewerker van WMC bij of door een klant wordt geconfronteerd met pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie of een andere vorm van intimidatie heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij deze klant onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek oplevert.

Tevens dient dit, wanneer hier sprake van is, te worden gemeld bij de direct leidinggevende. De medewerker heeft het recht om opnieuw plaatsing bij de betrokken klant te weigeren, wanneer melding is gemaakt van één van bovenstaande punten.

Klachtenbehandeling

Mochten klanten of hun persoonlijke vertegenwoordiger klachten hebben, dan kunnen ze deze bespreken met de persoon die het betreft. Ook kan de klacht worden besproken met de leidinggevende van de medewerker. Deze zal er naar streven de klacht naar tevredenheid op te lossen. Daarnaast biedt de organisatie de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon in te schakelen.

Vanzelfsprekend is het ook altijd mogelijk na overleg met de leidinggevende de klacht te bespreken met de directie van de organisatie.

In het geval medewerkers klachten hebben, dan kunnen zij deze bespreken met de persoon op wie de klacht betrekking heeft. Als dit niet kan, of de klacht is niet naar tevredenheid opgelost, dan kan de klacht worden voorgelegd aan hun leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Daarnaast biedt de organisatie de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon in te schakelen.

Procedures

WMC heeft een klachtenreglement en een onafhankelijke klachtencommissie. Klachten kunnen bij deze klachtencommissie schriftelijke worden ingediend (.....).

Aangeraden wordt om eerst contact op te nemen met de vertrouwenspersoon die verbonden is aan WMC. Deze kan verder informeren over de procedure en de consequenties.

Contactgegevens Vertrouwenspersonen

Loes Balk | E: loes@dreamfield.eu | T: 06 81 70 98 89

Toon Peerboom | E: toon.peerboom@planet.nl | T: 06 53 26 35 24

Tot slot

Dit document gaat over gedrag, over normen en waarden en over maatregelen die genomen kunnen worden.

Gelukkig is er zelden sprake van ontoelaatbaar gedrag. Het gaat om uitzonderlijke situaties. Niettemin vindt de organisatie het van belang hierover duidelijk te zijn met het oog op de veiligheid van klanten en medewerkers. Laten we vraaggericht en respectvol met elkaar omgaan. Dan is er heel veel mogelijk.

Inwerkingtreding en intrekking vigerende gedragscode

De Directeur/Bestuurder heeft ingestemd met deze gedragscode. Deze is in werking getreden op 1 april 2026.