

HOE 'T HEURT BIJ COMPAEN?

Gedragscode; een leidraad voor Compæens gedrag



De gedragscode geeft aan hoe wij binnen Compæen met elkaar omgaan. Dat heeft de basis in onze kernwaarden: **Samen**, **Betrouwbaar** en **Lef**. Samenwerken binnen Compæen vraagt om spelregels die bepalen hoe je met elkaar omgaat. Hier vind je de normen en waarden van Compæen, opgesteld door medewerkers zelf. Zie het als een leidraad, waarmee we zorgen voor een fijne werkomgeving.

Deze gedragscode geldt voor iedereen, van stagiair tot directeur, en is ook van toepassing op onze tijdelijke krachten en ingeleend personeel. De gedragscode sluit aan bij het koersplan van Compæen. Die stelt namelijk dat mensen zich moeten kunnen ontplooiën, als mens én als vakman of -vrouw. Dat betekent onder meer dat je bij Compæen met plezier moet kunnen werken. Dat je vertrouwen krijgt én anderen kunt vertrouwen. Wetend dat we binnen dit bedrijf respectvol en eerlijk met elkaar omgaan.

Al die zaken komen in deze gedragscode terug aan de hand van zes thema's:

-  **WIJ ZIJN EERLIJK**
-  **WIJ TONEN RESPECT**
-  **WIJ ZIJN SENSITIEF**
-  **WIJ ZIJN TRANSPARANT**
-  **WIJ DOEN**
-  **WIJ HEBBEN LEF**

De gedragsthema's passen binnen de drie kernwaarden van Compæen: Samen (eerlijk en respect), Betrouwbaar (sensitief en transparant) en Lef (lef en doen).



Elk thema wordt vertaald in heldere afspraken en voorbeelden.

WIJ ZIJN EERLIJK

- We zijn verantwoordelijk voor tijdige, eerlijke en duidelijke communicatie.
- We oordelen niet over een ander.
- We geven opbouwende kritiek om een ander vooruit te helpen

WIJ TONEN RESPECT

- We spreken elkaar aan op ons gedrag (positief en negatief) en vragen door.
- We praten met elkaar in plaats van over elkaar.
- We confirmeren ons aan een gemeenschappelijk besluit en laten dan ons persoonlijk standpunt los.

WIJ ZIJN SENSITIEF

- We tonen oprechte interesse door het stellen van open vragen zonder onszelf meteen een mening te vormen.
- We reageren op de non-verbale communicatie van anderen.
- We onderkennen (of zien) gevoelens en behoeften van anderen en houden hier rekening mee.

WIJ ZIJN TRANSPARANT

- We communiceren proactief over onze werkzaamheden en geven een eerlijk en oprecht antwoord op vragen.
- We halen informatie op als we daar behoefte aan hebben, dus als je iets wilt weten vraag je er om (en krijg je ook antwoord).

WIJ DOEN

- We weten wat onze kerntaak is en nemen daarvoor de verantwoordelijkheid.
- We spreken helder uit wat we van elkaar verwachten en we stellen daarvoor controlevragen.

WIJ HEBBEN LEF

- We kiezen, stáán voor die keuze en maken af.
- We zijn kritisch in wat we wel en niet doen en stellen prioriteiten.
- We pakken de vrijheid om - wanneer het werk hierom vraagt - buiten kaders te treden.

De gedragscode is een beschrijving van een ideale situatie en we begrijpen dat we daar nog niet zijn. Maar het maakt de gedragscode niet vrijblijvend. Integendeel, we zullen er met elkaar aan moeten werken om de gedragscode steeds beter en vollediger na te leven. Het betekent ook dat we leren elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Dat is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. En dat we consequenties verbinden aan gedrag dat niet door de beugel kan.

Onze leidinggevenden zijn ook medewerkers en daarom hebben ook zij dezelfde verantwoordelijkheid als het gaat om het naleven van de gedragscode. Zij moeten voorbeeldgedrag tonen en mogen daar, net als ieder ander, op aangesproken worden.



WIJ ZIJN EERLIJK

We maken binnen Compæen integere afwegingen. Meningsverschillen of conflicten komen desondanks ook voor. Binnen Compæen gaan we zulke situaties niet uit de weg. We maken ze bespreekbaar en zoeken samen naar een goede oplossing voor alle betrokkenen. We zijn voorzichtig met beschuldigingen. Eerst luisteren, dan pas conclusies trekken. Daarnaast staan we open voor opbouwende kritiek. Eerlijk zijn betekent ook dat we mét elkaar praten en respect hebben voor elkaar. Samen zijn we verantwoordelijk voor tijdige, eerlijke en duidelijke communicatie.

Ik ben **eerlijk**, dus ik...

- ...ben verantwoordelijk voor tijdige, eerlijke en duidelijke communicatie.
- ...geef opbouwende feedback die bedoeld is om een ander vooruit te helpen.
- ...geef mijn mening wanneer daarom gevraagd wordt of wanneer ik dat nodig vind.
- ...onderneem actie als ik merk dat een boodschap op een andere manier wordt doorverteld of uitgelegd.
- ...oordeel niet over een ander. Zelf ben ik immers ook niet volmaakt.

EERLIJK en het koersplan

Compæen staat voor eerlijk, tijdig en open communiceren. Eerlijk zaken doen, integer handelen zonder ongepaste voordelen te bieden of te aanvaarden.

WIJ TONEN RESPECT

We hebben respect voor elkaar. Behandelen een ander zoals we zelf behandeld willen worden en gaan respectvol om met eigendommen van Compæen en van elkaar. Er is binnen Compæen respect voor elkanders persoonlijkheid, karakter, geloofsovertuiging en gedachtewereld. We veroordelen elkaar niet; iedereen is verschillend, dat maakt ons wie we zijn. Respect hebben we ook voor onszelf. Iedereen heeft immers recht op zijn of haar eigen mening, grenzen en principes. Dus 'nee' zeggen of aangeven dat ons iets dwars zit, dat mag. Zolang we ook dat maar op een respectvolle manier doen.



Ik toon **respect**, dus ik...

- ...toon belangstelling voor mijn collega's.
- ...bespreek dingen die mij dwars zitten direct en op een professionele manier met de betrokken collega.
- ...luister eerst en probeer te begrijpen wat de ander bedoelt in plaats van zelf eerst begrepen te willen worden.
- ...roddel niet en accepteer geen enkele vorm van pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie of ander grensoverschrijdend gedrag.
- ...grijp in als ik zie dat een collega respectloos wordt behandeld.

RESPECT en het koersplan

Het koersplan is gebaseerd op de basis dat we de vrijheid van elk individu respecteren en langdurige relaties nastreven op basis van wederzijds vertrouwen, respect en loyaliteit.

WIJ ZIJN SENSITIEF

Bij Compæen tonen we begrip en empathie voor elkaar. We erkennen elkaars emoties en behoeften en streven ernaar om een ondersteunende omgeving te creëren. Sensitiviteit betekent luisteren zonder oordeel, actief proberen te begrijpen en rekening houden met de gevoelens van anderen. We respecteren elkaars persoonlijke ruimte en privacy, en zijn alert op signalen van ongemak of spanning. Binnen Compæen moedigen we open communicatie aan. Sensitief zijn betekent ook zorg dragen voor onze eigen emotionele welzijn en die van anderen, en actief bijdragen aan een sfeer van begrip, medeleven en acceptatie.

Ik ben **sensitief**, dus ik...

- ...toon oprechte interesse door het stellen van open vragen en vorm niet direct een mening.
- ...reageer ook op non-verbale communicatie en houd rekening met gevoelens en behoeften van anderen.
- ...draag bij aan een sfeer van begrip, medeleven en acceptatie.

SENSITIEF en het koersplan

We werken volgens onze bedoeling: samen zorgen voor een passend (t)huis voor hen die ons daarbij nodig hebben. Zonder sensitiviteit voelen we niet aan wie ons daarbij nodig heeft. Het is belangrijk dat we dit inzetten om onze betrouwbaarheid te onderbouwen.



WIJ ZIJN TRANSPARANT

Binnen Compæen zijn we transparant. We communiceren open en eerlijk, waarbij we informatie delen op een duidelijke en toegankelijke manier. Transparantie betekent dat we verantwoording afleggen voor onze acties en beslissingen en bereid zijn om feedback te ontvangen en te geven. We moedigen vragen en feedback aan en staan open voor discussie en dialoog. Vertrouwen wordt opgebouwd door eerlijkheid en openheid en daarom zetten we ons in voor een cultuur waarin misverstanden worden vermeden en informatie vrijelijk wordt gedeeld. Transparantie bevordert verantwoordelijkheid en verantwoording, waardoor we als organisatie kunnen groeien in een sfeer van integriteit en vertrouwen.

Ik ben **transparant** dus ik...

...communiceer proactief en geef een eerlijk en oprecht antwoord op vragen.

...haal informatie op als ik daar behoefte aan heb en weet waar ik dat kan vinden.

TRANSPARANT en het koersplan

Zonder transparant handelen, kun je geen betrouwbare partner zijn. We moeten kunnen vertrouwen op de integriteit van onze samenwerkingspartners. Daarvoor is transparantie een must. En dat geldt voor onze medewerkers - we werken immers samen aan onze missie - maar ook voor bewoners, stakeholders en andere samenwerkingspartners.

WIJ DOEN

Bij Compæen zijn we doeners. We zijn proactief en vastberaden in het nastreven van onze doelen en het vervullen van onze verplichtingen. We zetten ons in voor het leveren van kwalitatief hoogwaardig werk en streven naar voortdurende verbetering en innovatie. Doen betekent niet alleen het stellen van doelen, maar ook het nemen van concrete acties om ze te bereiken. We zijn resultaatgericht en bereid om de nodige inspanningen te leveren om onze doelen te realiseren. Binnen Compæen moedigen we initiatief aan en waarderen we de bijdragen van iedereen die actief bijdraagt aan het succes van onze organisatie. Met onze daadkracht en vastberadenheid kunnen we uitdagingen het hoofd bieden en onze visie realiseren.



Ik doe dus ik...

...weet wat onze kerntaak is en neem daarvoor de verantwoordelijkheid.
...spreek helder uit wat ik van een ander verwacht.

DOEN en het koersplan

We zijn resultaatgericht en om daar te komen, doen we dat wat nodig is. We zijn daadkrachtig en vastberaden onze doelen te halen en nemen daarvoor concrete actie.

WIJ HEBBEN LEF

Bij Compæen tonen we lef. We omarmen uitdagingen en staan open voor nieuwe mogelijkheden, zelfs als ze buiten onze comfortzone liggen. Lef hebben betekent risico's durven nemen en moedig vooruit gaan, wetende dat groei en succes vaak gepaard gaan met het overwinnen van obstakels.

We moedigen een cultuur van creativiteit en innovatie aan, waarbij we aanmoedigen om nieuwe ideeën te verkennen en te experimenteren met nieuwe benaderingen. Lef hebben betekent ook eerlijk zijn over onze fouten en bereid zijn om te leren en te groeien van onze ervaringen. Binnen Compæen moedigen we elkaar aan om onze grenzen te verleggen, ons potentieel te omarmen en te streven naar buitengewone prestaties. Met lef als onze leidraad kunnen we uitdagingen omzetten in kansen en onze organisatie naar nieuwe hoogten tillen.

Ik heb lef, dus ik...

...kies, stá voor die keuze en maak het af.
...ben kritisch in wat ik wel en niet doe en stel prioriteiten.
...pak de vrijheid om - wanneer het werk hierom vraagt - buiten bepaalde kaders te treden.

LEF en het koersplan

Wij hebben het lef om het anders te doen. Lef is soms ook, nee zeggen. We maken keuzes en stellen prioriteiten. Soms kan dan de uitwerking anders zijn dan die je gedacht had. We zorgen ervoor dat we onze keuzes uitleggen, accepteren het als de uitwerking niet is wat we dachten en leren daarvan.



TOT SLOT

Hoe gaan we nu met deze gedragscode aan de slag? Wat doe je als je vindt dat een norm wordt overschreden, maar de ander het probleem niet ziet? Of als je een probleem signaleert, maar je het moeilijk vindt om er iemand op aan te spreken?

Met elkaar over gedrag praten is belangrijker dan regeltjes volgen. Belangrijk is dus vooral dat we bereid zijn om onszelf telkens weer een spiegel voor te houden.

En om met collega's in gesprek te gaan over elkaars gedrag op de werkvloer. Is het fatsoenlijk? Is het professioneel? Wat bereik je ermee?

Zulke gesprekken zijn niet altijd even makkelijk. Het betekent dat je een ander moet durven aanspreken. En dat je zelf open moet staan voor feedback. Door regelmatig in gesprek te gaan met elkaar wordt het wel makkelijker. Het is belangrijk om in een open sfeer zaken met elkaar te bespreken. Zo komt deze gedragscode tot leven en zorgen we met elkaar voor een organisatie waar we betrokken zijn, waar we onze verantwoordelijkheid nemen en waar we trots op kunnen zijn.



MEER HULP NODIG?

Kom je er op de werkvloer niet uit met een collega? Of weet je niet hoe je een probleem moet aanpakken? Dan is er altijd de optie om met de externe vertrouwenspersoon te spreken. Gaat het om een ernstige situatie, die zich niet oplost, ook nadat de nodige stappen zijn gevolgd, dan is er ook een officiële interne klachtenregeling. De Gedragscode bij ongewenst gedrag vind je op intranet.

Om de vertrouwenspersoon te bereiken, kun je gebruikmaken van [TrusTool](#).

Zoek veilig contact met de vertrouwenspersoon

Als organisatie staan wij voor een sociaal veilige en integere omgeving. Daarom hebben we een vertrouwenspersoon aangesteld. Je kan anoniem melden of vertrouwelijk het gesprek aangaan. Een vertrouwenspersoon is er om te helpen!



SCAN QR CODE

Wij maken gebruik van de digitale oplossing van TrusTool. Hiermee is het contact met de vertrouwenspersoon strikt vertrouwelijk en is privacy gewaarborgd. Eerst meer weten, zie de privacyverklaring op www.trustool.nl

TRUSTOOL

