

Wij willen dat onze mensen zich veilig voelen, fijn werken met hun collega's en goed werk leveren. Maar ook dat ze weten waar ze problemen kunnen aankaarten én dat ze dat ook durven. Uitgangspunt is, dat wij gelijkwaardig zijn en elkaar met respect behandelen.

We doen ons werk al zo goed mogelijk, met hart voor de medewerkers. Deze leidraad is bedoeld om ons als leidinggevenden daarbij extra houvast te bieden.

1. Onze missie is onze prioriteit:

Onze missie heeft altijd prioriteit. Wij zijn een bedrijf dat mensen die daar hulp bij nodig hebben naar werk helpt. Dat is onze missie. De producten en diensten die we leveren en het geld dat we daarbij uitgeven en verdienen zijn de middelen waarmee we die missie realiseren. Onze productie en financiën moeten op orde zijn, maar geld verdienen is geen doel op zich. Onze missie staat altijd voorop.

2. Wij zijn een bijzonder bedrijf:

Wij functioneren zoveel mogelijk als een gewoon bedrijf dat producten en diensten levert. Maar we zijn een bijzonder bedrijf. Vanwege beperkingen hebben veel medewerkers extra begeleiding nodig en aandacht voor ontwikkeling. Dit vraagt om meer staf en begeleiding dan in een regulier bedrijf. Wij willen steeds professioneler worden in het begeleiden van mensen en in het marktconform leveren van diensten.

3. Elke dag aandacht voor de mens:

Wij hebben altijd aandacht voor onze mensen. We vragen hoe het met ze is, laten merken dat we snappen wat de medewerker zegt en handelen daarnaar. Problemen laten we nooit sudderen. We gaan het gesprek aan en vragen zo nodig hulp aan de leiding of aan Mensontwikkeling. Zo mogelijk verwijzen wij medewerkers naar het meldpunt problemen of naar de vertrouwenspersonen. Daarvoor mogen geen drempels zijn, eerder moedigen we mensen aan dat te doen.

4. Geen gevoelens van angst of intimidatie:

Onze medewerkers worstelen soms met problemen en hun beperkingen. Voor hen is een baan elders meestal niet weggelegd. Dat maakt hen kwetsbaarder en afhankelijker en vraagt van ons extra zorg.

Het werk moet worden gedaan en daarbij kunnen instructies en besluiten horen die medewerkers liever anders hadden gezien. Er kunnen ook conflicten ontstaan. Dit mag er nooit toe leiden dat een medewerker zich geïntimideerd voelt. Een veilige werksfeer betekent dat er geen gevoelens van angst of intimidatie spelen.

Het kan gebeuren dat een medewerker het even niet naar zijn zin heeft. Maar hij of zij moet zich wel altijd veilig voelen en ook snel weer redelijk tevreden zijn. Vraag om hulp als dit niet lukt. Wijs de weg als hij of zij andere hulp nodig heeft.

Onze medewerkers zijn aan onze zorg toevertrouwd. *Zorg er dus voor dat medewerkers altijd zien en voelen dat je het goede met hen voor hebt. We hebben hart voor iedere medewerker (ook al zijn er soms moeilijke situaties).*

5. Elkaar aanraken op het werk is uitzondering:

Seksualiteit op het werk geeft verwarring en verdriet. Daarom geldt: op het werk géén intimiteiten, géén seksuele grappen, géén complimenten die seksueel opgevat kunnen worden en géén avances. Ook niet bij oprechte affectieve gevoelens. Dit geldt voor iedereen. Voor leidinggevenden geldt bovendien: geen amicale aanrakingen. Bij troosten kan aanraken van een ander bij uitzondering. Soms sla je dan een arm om iemand heen. Als leidinggevenden zijn wij extra alert op medewerkers die elkaar aanraken en vragen, spreken toe of grijpen in als daar ook maar enigszins aanleiding toe is. Lees in het handboek PenO het beleid na over affectieve relaties en seksuele intimidatie.

6. Deel open wat er speelt:

Spar met elkaar, zoek hulp als dat nodig is en deel wat er gebeurt met je collega en leidinggevende. Let op elkaar, help elkaar en wacht niet af. We moeten elkaar vertellen wat er gaande is om samen een veilige werksfeer te creëren. Wij zijn open over problemen die er spelen en durven eigen fouten aan te kaarten. Open delen wat er speelt geeft ook voor ons als leidinggevenden de meeste veiligheid en voorkomt dat we in een kramp schieten als er sprake is van dreigementen.