

- Gedragscode -

Kinderdagverblijf Doortje richt zich op kinderopvang met de doelgroep 0-4 jaar. Deze gedragscode is van toepassing op uitsluitend Kinderdagverblijf Doortje.

Toepassing werknemers

De code geldt voor een ieder die werkzaam is ten behoeve van KDV Doortje. Zowel interne medewerkers op basis van een stage- of arbeidsovereenkomst, als externe medewerkers op basis van bijvoorbeeld een detachings-, inleen – of freelance-overeenkomst.

Doel van deze gedragscode is de medewerkers van KDV Doortje te ondersteunen bij het kennen en toepassen van de verschillende regels en integriteitsnormen binnen KDV Doortje.

Heb je vragen over deze gedragscode? Je kunt altijd terecht bij je leidinggevenden met vragen over de toepassing van de gedragscode.

Communicatie

Collega's mogen van elkaar verwachten dat zij met waardering en respect worden behandeld. We communiceren sympathiek en vragen om duidelijkheid van onze gesprekspartners. Dat voorkomt problemen en irritatie én is essentieel om optimaal te werken. Collega's verstrekken elkaar - binnen de grenzen van de vertrouwelijkheid - de benodigde en juiste informatie.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Praat met je collega's op basis van gelijkwaardigheid. Laat ook je collega uitpraten als zij aan het woord is. Zorg dat je bereikbaar bent en deel je agenda met collega's. Vraag in je communicatie ook of de boodschap goed overkomt. Waardering tussen collega's zit in een schouderklopje als iemand goed werk levert. Betrokkenheid is ook interesse tonen in elkaar en elkaars werk.

Vertrouwen

Oprechtheid is een van de fundamenten waarop wij met elkaar werken. Dit betekent onder meer dat onze medewerkers erop mogen vertrouwen dat collega's en leidinggevenden zich houden aan gemaakte afspraken.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Jij verwacht dat collega's zich houden aan gemaakte afspraken; je collega's verwachten dit ook van jou. Het scheelt vaak tijd en ergernis als je hier zelf scherp op bent. Beloof niets wat je niet kunt waarmaken. Wees eerlijk als je een fout begaat, dan kun je die zo spoedig mogelijk herstellen.

Voorbeeld: Op tijd komen Je collega is 5 minuten te laat voor een afspraak met jou. Voor sommigen betekent 5 minuten te laat eigenlijk op tijd, maar anderen wachten 5 minuten en ergeren zich. Spreek je collega erop aan als je vindt dat hij gemaakte afspraken niet nakomt

Samenwerken

Onze medewerkers opereren als team en moeten in moeilijke situaties op elkaar kunnen rekenen. Zij zoeken samen actief naar een oplossing. Je denkt niet alleen vanuit hun eigen afdeling maar gaat in overleg met andere betrokkenen.

Een goede werkoverdracht is ook een onderdeel van goede samenwerking.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Je bent onderdeel van een betrokken team. Let erop dat je met aandacht voor samenwerking vaak productiever bent. Durf om advies en hulp te vragen. Je mag verwachten dat je collega daar niet afwijzend of veroordelend op reageert. Je kunt niet altijd alles zelf oplossen.

Als je collega even niet weet hoe hij een bepaalde opdracht/handeling moet uitvoeren, denk je mee over de aanpak.

Eventueel doe je het voor, maar neem het niet van haar over. Zo werk je doelgericht samen.

Aanspreekbaarheid

Als collega's spreek je elkaar aan op gedrag. Collega's staan open voor feedback van elkaar en leidinggevenden op hun werkzaamheden. Zo worden problemen effectief opgelost en voorkomen. Ook op het gebied van veiligheid spreken collega's elkaar duidelijk en direct aan.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Lever opbouwende kritiek en ontvang kritiek als een suggestie. De term 'kritiek' heeft een negatieve klank, terwijl het als advies kan worden opgenomen. Breng dit niet belerend, maar spreek vanuit de ik-vorm, zo wil je zelf ook niet benaderd worden. Vraag na hoe het overkomt.

Voorbeelden: Wanneer kun je iemand ergens op aanspreken? Een collega uit zich altijd erg negatief over de gang van zaken op het werk en daarbuiten. Dit is van invloed op de werksfeer. Spreek je collega hier op aan, misschien heeft zij het niet eens door.

Bij geroddel over een collega, kun je aangeven dat het oprechter is om de mening over deze collega rechtstreeks te vertellen.

Spreek met elkaar, niet over elkaar!

Voorbeeldgedrag

Medewerkers zijn zich ervan bewust dat hun gedrag van invloed is op het gedrag van hun collega's. Iedereen heeft een bijzondere voorbeeldfunctie naar elkaar, goed gedrag doet volgen.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Collega's onderling kijken naar elkaar en zo ontstaat groepsgedrag. Zorg voor een goed en optimistisch voorbeeld en spreek je collega's aan op hun voorbeeldgedrag.

Voorbeelden: gedraag je en behandel een ander zoals je zelf ook behandeld zou willen worden.

Discriminatie tussen medewerkers

Binnen KDV Doortje behandelen we elkaar als gelijke en is discriminatie uit den boze. Discriminatie is te definiëren als ongerechtvaardigd onderscheid en is strafbaar. Ieder mens heeft recht op respect voor zijn afkomst, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid of voor welke grond dan ook.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Behandel elkaar gelijk. Je wilt zelf ook niet dat collega's jou vanwege bepaalde eigenschappen anders behandelen. Je kunt ook leren van elkaars verschillen en hier optimistisch naar kijken.

Voorbeeld: Je werkt al jaren in hetzelfde team. Er wordt een collega in jullie team geplaatst, wat je niet ziet zitten. Eenmaal in het team blijkt dat zij veel kennis heeft en veel van jullie wil leren. Ook pakt zij de zaken weer net iets anders aan, waar jullie weer van leren.

Wij als collega's accepteren elkaars verschillen en gaan hier sympathiek mee om.

Intimidatie, pesten en bedreiging

KDV Doortje vindt iedere vorm van pesten, (seksuele) intimidatie en bedreiging onaanvaardbaar. Vaak bouwt pest- gedrag zich ongemerkt langzaam op. Eén persoon of een klein groepje zet zich af tegen een specifieke medewerker.

Seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte opmerkingen of seksuele aandacht die als ongewenst worden ervaren. Dit kunnen intieme vragen over het privéleven zijn, suggestieve opmerkingen of handtastelijkheden met een seksuele bedoeling. Zoals schunnige, seksistische en bedreigende opmerkingen, of billen of borsten zogenaamd per ongeluk aanraken.

Het gaat er daarbij in eerste instantie om hoe het gedrag wordt ervaren, niet om hoe het gedrag is bedoeld. Intimidatie, pesten en bedreiging kunnen leiden tot beëindiging van het dienstverband.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Pesten of iemand intimideren of zelfs seksueel intimideren heeft zware gevolgen, die vaak worden onderschat. Kom op voor je collega's en maak hier direct een eind aan. Wees uitgesproken!

Voorbeeld: Lunch box structureel lunchboxen verstoppen bij wijze van grap, wordt op den duur serieus. Een collega die gepest wordt, raakt geïsoleerd. Spreek je collega's aan of meld dit bij je leidinggevende.

Voorbeeld: Per ongeluk? Als een collega zijn hand 'per ongeluk' net iets langer op jouw arm laat liggen, geef dan aan dat hij je een ongemakkelijk gevoel geeft. Houdt dit niet op, maak hiervan dan melding.

Wij moedigen onze medewerkers aan iedere vorm van (seksuele) intimidatie, pesten en bedreiging te melden bij de directie. KDV Doortje heeft een vertrouwenspersonen die jou kan helpen of bij wie je in vertrouwen een melding kunt doen.

Iedere vorm van intimidatie, pesten en bedreiging is onaanvaardbaar.

Agressie onder medewerkers

Fysieke en verbale agressie zijn voor KDV Doortje onacceptabel.

Dit tast de veilige werkomgeving aan waar iedere medewerker recht op heeft. Conflictsituaties handelen wij volwassen af via een open gesprek met ruimte voor alle betrokkenen.

In overleg met het slachtoffer doet KDV Doortje in specifieke gevallen aangifte van fysiek geweld. KDV Doortje biedt tevens de mogelijkheid tot professionele begeleiding via externe instanties.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Ben je bewust dat agressie niet altijd fysiek hoeft te zijn. Ook met woorden kun je agressie uiten. Agressie kan leiden tot beëindiging van het dienst- verband en aangifte bij de politie.

Voorbeeld:

Dreiging of echt slaan? Je collega is nogal grofgebekt. Zij scheldt vaak, ook gericht naar collega's. Niemand durft haar aan te spreken en zij lijkt het normaal te vinden. Vraag je leidinggevende om je collega aan te spreken, zodat disciplinaire maatregelen kunnen worden getroffen. Soms zet de collega haar woorden kracht bij met een duw of klap. Dit gedrag is onaanvaardbaar. Ook hier meld je dit bij je leidinggevenden, zodat disciplinaire maatregelen kunnen worden getroffen.

Meld conflictsituaties die uit de hand dreigen te lopen bij je leidinggevenden.

Ga het conflict niet aan.
KDV Doortje duldt geen enkele vorm van verbale of fysieke agressie.

Agressie of bedreiging door klanten

Onze medewerkers gedragen zich nooit agressief naar klanten of potentiële klanten. Ook agressie of bedreiging van klanten richting onze medewerkers tolereren wij niet.

Er zijn verschillende vormen van agressie of bedreiging, zoals beledigen, chanteren, intimideren en fysiek geweld. KDV Doortje heeft nadere instructies opgesteld over de verschillende vormen van agressie van een klant en hoe je hiermee moet omgaan.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Als een klant agressief wordt aan de telefoon, geef je aan dat je alleen een gesprek kunt voeren als de klant rustig is. Maak hiervan altijd een melding bij de leidinggevenden. Verschijnt een agressieve klant op de groep, schakel dan zo snel mogelijk de leidinggevenden in.
Ga het conflict uit de weg.

Als een klant agressief wordt, bedaar hem of haar. Breng jezelf niet in gevaar, trek je rustig terug. Maak melding bij je leidinggevenden en bespreek eventuele aangifte bij de politie.

KDV Doortje duldt geen agressie van onze klanten.

Machtsmisbruik

Onze medewerkers maken op geen enkele wijze misbruik van hun positie om persoonlijke of zakelijke doelen te realiseren. Van (de schijn van) misbruik van een machtspositie is sprake als een medewerker op een manipulerende wijze gebruik maakt van zijn positie, ten koste van zijn de organisatie en collega's.

Voorbeelden zijn het bewust achterhouden van informatie, iemand bovenmatig bekritisieren, chanteren of iemand valselijk beschuldigen. Ook overplaatsing, het geven van vervelende taken of iemand vragen bepaalde regels te overtreden kunnen vormen zijn van machtsmisbruik.

En wat betekent dat voor jou in de praktijk?

Als medewerker verkeer je vaak in een bepaalde 'machtspositie'. Soms hebben medewerkers een ander idee over aansturing dan je inschat. Bekijk de medewerkers en hun prestaties altijd objectief en laat elke vorm van manipulatie achterwege.

Bij KDV Doortje chanteren of manipuleren we niet.

Kinderdagverblijf

-Alvast bedankt voor het naleven van bovenstaande gedragscode!-



Kinderdagverblijf

