

*Beleid Integer Handelen
binnen Flexfamily*

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Directiestatement	3
3. Flexfamily waarden	3
4. Wettelijk kader en legitimiteit	4
5. Wat bedoelen wij nu precies met Integer Handelen?	5
6. Ongewenst gedrag en misstanden	6
7. Wat te doen bij ongewenst gedrag en misstanden?	7
7.1 Wat te doen bij ongewenst gedrag?	7
7.2 Wat te doen bij een misstand?	8
8. Flexfamily verbindt consequenties aan niet integer handelen	9
9. Bijlagen	10

1. Inleiding

Dit document geeft invulling aan ons beleid voor Integer Handelen voor alle medewerkers van Flexfamily. Onder Flexfamily wordt verstaan: Seesing Flex, Vast., Fides, Flexfactory, Aelbers, Marquette, 2Work, Maggie, Vitaal!, Evolon, Koers Oost en overige aan de onderneming(en) (toekomstig) gelieerde ondernemingen (ook wel werkmaatschappijen of Merk genoemd).

2. Directiestatement

Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers zich professioneel, respectvol, eerlijk, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar, naar onze flexwerkers, naar onze klanten en naar onze samenwerkingspartners en leveranciers.

Dat is wat wij integer handelen noemen. Wij vinden grensoverschrijdend gedrag, onethisch handelen en discriminatie niet acceptabel en tolereren dat ook niet. Wij handelen volgens en in de geest van onze Flexfamily waarden, onze Flexfamily gedragscode, Nederlandse wet- regelgeving en maatschappelijk aanvaarde normen & waarden.

3. Flexfamily waarden

Waar staan wij voor en wat vinden wij binnen Flexfamily belangrijk? Wij zijn een organisatie die het belangrijk vindt om elkaar te helpen aangenaam te wonen, te werken en te leven met een sterke focus op Oost-Nederland. Wij willen graag dat al onze collega's iedere dag het verschil kunnen en willen maken omdat zij bij Flexfamily (willen) horen. Wij hechten dus veel belang aan de waardering die onze medewerkers en klanten hebben voor Flexfamily als een organisatie waar het fijn is om bij te werken, om zaken mee te doen, om bij te horen en om met raad en daad betrokken bij te zijn.

Binnen Flexfamily vinden we het belangrijk om op een positieve manier met elkaar om te gaan. Als basis streven wij de volgende waarden na:

Wij hebben een positief mensbeeld gericht op:

- Respect en waardering voor de ander;
- Inclusief denken en handelen.

Vertrouwen is de basis voor onze relaties en handelen en daarom zijn wij:

- Integer, eerlijk en betrouwbaar;
- Gericht op de lange termijn;
- Ruimdenkend en wegen eenieders belangen mee;
- Zorgzaam, met aandacht, warm en dienstbaar;
- Heel duidelijk over wat wij niet accepteren.

In onze werkwijze en doelen zijn wij:

- Professioneel, deskundig en duidelijk;
- Gericht op ontwikkelen en leren;
- Gericht op bevredigende winst.

4. Wettelijk kader en legitimiteit

Ons beleid voor Integer Handelen heeft bepalingen uit onder andere de Grondwet, Arbeidsomstandighedenwet, het Burgerlijk Wetboek en het Unierecht.

- In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen in Nederland in gelijke gevallen gelijk wordt behandeld. Verder staat in artikel 1 dat discriminatie, op welke grond dan ook, is verboden.
- In het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:611 BW) is bepaald dat de werkgever en de werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
- Vervolgens is de Arbeidsomstandighedenwet (artikel 3 lid 2) van toepassing waarin geregeld is dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor de psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waar ook ongewenste omgangsvormen zoals agressie en geweld, (seksuele) intimidatie, pesten, discriminatie en werkdruk onder vallen.
- Werkgevers zijn verplicht (ZZP-ers uitgezonderd) tot een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Daarbinnen is onder andere een inventarisatie van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) opgenomen. De RI&E maakt deel uit van het preventiemanagement en de rol van de preventiemedewerkers.
- In Artikel 28, lid 1 Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat dat de OR (onze Familieraad) als taak heeft om toe te zien op goede arbeidsomstandigheden. De Familieraad ziet er dus (ook) op toe of werk en psychosociale arbeidsbelasting een probleem is bij de medewerkers.
- Daarnaast hebben organisaties met meer dan 50 medewerkers (hierbij worden uitzendmedewerkers, stagiairs, vrijwilligers meegerekend) te maken met de Wet Bescherming Klokkeluiders.

5. *Wat bedoelen wij nu precies met Integer Handelen?*

De onderliggende vraag die wij ons als dienstverlenende organisatie stellen als het over Integer Handelen gaat, is: "doen wij ons werk goed"? Een goed geformuleerd beleid op Integer Handelen is tegelijkertijd niet het eind maar het beginpunt. Het gaat niet om regels, regelingen en procedures. Ja, ze zijn nodig en ja we hebben ze. Voor helderheid, als houvast en op terug te vallen. Het gaat er vooral om dat we met elkaar werken aan een goede communicatiecultuur. Dat iedereen binnen Flexfamily in staat is - en zich voelt - om te overleggen over morele vragen, dilemma's in het werk, de kwaliteit van de eigen beslissingen en die van anderen. Daar ligt dan ook een duidelijke verantwoordelijkheid voor het management en de directie van Flexfamily. Enerzijds om te zorgen dat we een organisatieklimaat, lees cultuur creëren, faciliteren en in stand houden met instrumenten zoals Great Place to Work, vertrouwenspersonen, externe klachtenregeling (zie bijlage C), de meldregeling misstanden (zie bijlage D) en de gedragscode (zie bijlage B) om een aantal concrete voorbeelden te noemen. Anderzijds vraagt het van leidinggevenden om integer handelen te 'managen'; dat hoort ook gewoon bij het werk. Een leidinggevende bij een Merk die in zijn of haar gedrag laat zien wat het betekent om 'je werk goed te doen', heeft grote kans dat collega's uit het team en Merk volgen (voor zover nodig).

Management van Integer Handelen begint met integer handelen van en door management en directie. Dit houdt in dat leidinggevenden helder moeten zijn over de geldende Flexfamily waarden en de gedragscode, regels en die ook toepassen (inclusief sancties en waardering). Bij Integer Handelen behoort ook het in voorkomende gevallen kunnen opereren in de geest van de Flexfamily gedragscode en het willen en kunnen afleggen van verantwoording binnen de Flexfamily waarden. Dit zijn dus twee elementen van managen van Integer Handelen, het toezien op naleving van onze gedragscode en het stimuleren van het 'goede' gesprek over morele kwesties en vraagstukken (naleven en stimuleren). Dit vergt van management en directie dat zij in staat zijn om helder en mogelijk onverbiddelijk volgens de Flexfamily gedragscode te werken, maar ook dat zij open gesprekken kunnen initiëren en begeleiden over kwesties waar binnen de Flexfamily gedragscode geen (duidelijke) gewenst gedrag voor is. Dit vraagt van hen dan ook dat zij voor zichzelf duidelijk hebben wat het gedrag is uit de Flexfamily gedragscode dat zij binnen hun Merk en team nageleefd willen zien, en waar medewerkers huns inziens ruimte hebben om naar eigen inzicht te handelen.

Het vraagt derhalve van management en directie het hebben van antwoorden op vragen als:

- Hoe verantwoord ik mijn handelen als manager / directeur?
- Wat is mijn hoofdtaak als leidinggevende?
- Waar ligt voor mij de grens?
- Hoeveel openheid wil ik in mijn Merk / team en hoe creëer ik openheid?

6. Ongewenst gedrag en misstanden

Wij willen iedere dag werken aan positief geformuleerd beleid met een richtinggevende waarden en dito gedrag. Tegelijkertijd is het van belang om aan te geven waar grenzen liggen. Wat wij absoluut niet acceptabel vinden en waar wij ook consequenties aan verbinden. Oftewel ongewenst gedrag, grensoverschrijdend gedrag en misstanden.

Ongewenst gedrag en grensoverschrijdend gedrag gaat niet over het eerste flauwe geintje, een per ongeluk misplaatste opmerking of een spontane liefdesverklaring na een gezellige borrel. Wij gaan ervan uit dat iedereen die bij Flexfamily werkt professionals zijn, en kleine incidenten en misverstanden samen kunnen oplossen.

Ongewenst gedrag gaat wel over het uitgroeien van dit soort incidenten. Als er voor de flauwe geintjes een vast mikpunt gevonden wordt. Als iemands bijzondere kenmerken, zoals geslacht of geloof, misbruikt worden voor negativiteit. En als de druk op iemand wordt opgevoerd om ja te zeggen tegen iets wat diegene niet wil. Als een plaagstootje pesten wordt. Wanneer een terloopse opmerking over kleding over gaat naar continue snedige opmerkingen over uiterlijk en niet gemeenschappelijke avances. Op het moment een collega's het gevoel krijgt onder druk gezet te worden individueel of in groepsverband om structureel over te moeten werken in plaats van een keertje langer te blijven.

Zoals gezegd komen in elke organisatie incidenten voor. Als zo'n incident grote of maatschappelijke gevolgen heeft, is er sprake van een misstand. Van een vermoeden van een misstand is sprake als je bij jouw werkzaamheden voor Flexfamily ernstige problemen of onregelmatigheden constateert. Het gaat om misstanden die in jouw ogen bekend moeten worden en waartegen moet worden opgetreden. Een misstand is niet hetzelfde als individuele kwesties zoals een conflict tussen een werknemer en een direct leidinggevende.

Enkele voorbeelden van een misstand zijn:

- Schending van wettelijke of interne voorschriften;
- Fraude;
- Valsheid in geschrifte;
- Gevaar voor het goed functioneren van Flexfamily als gevolg van onbehoorlijk handelen of nalaten;
- Gevaar voor de veiligheid van medewerkers of andere personen.

7. Wat te doen bij ongewenst gedrag en misstanden?

Het is goed om te weten dat als je iets constateert wat jou raakt of een ander binnen het werken bij Flexfamily, dat we ten eerste graag naar je luisteren. En omdat verschillende situaties om verschillende luisterende oren vraagt, hebben we dit ook zo ingericht. Waarbij vertrouwelijkheid te allen tijde is geborgd.

7.1 Wat te doen bij ongewenst gedrag?

- Je kan altijd bij jouw leidinggevende terecht;
- Mocht je niet naar jouw leidinggevende kunnen of willen, dan kan je altijd terecht bij de directeur van jouw Merk;
- Mocht je niet naar de directeur van jouw Merk kunnen of willen, dan staat de deur naar onze Familiekapitaal adviseur Elly Nijenhuis altijd open;
 - Elly Nijenhuis
elly@flexfamily.nl
+31 (0) 6 34930999
- Wil je het buiten de organisatie houden, dan heb je de mogelijkheid om één van onze beide externe vertrouwenspersonen te benaderen;
 - Gerard Dijkstra
info@konfidi.nl
+31 (0) 6 55183368
www.konfidi.nl
 - Annemieke Kirch
Annemieke@vertrouweninbedrijf.nl
+31 (0) 6 54766729
www.vertrouweninbedrijf.nl
- Mocht je zelfs dat niet veilig genoeg vinden, dan heb je de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de externe klachtencommissie. In de bijlage tref je het reglement van de externe klachtencommissie aan.
 - Partners in Integriteit
info@partnersinintegriteit.nl
+31 (0) 85 0640398
<https://partnersinintegriteit.nl/contact>

7.2 Wat te doen bij een misstand?

Misstanden vormen een bedreiging voor de integriteit en reputatie van Flexfamily en haar medewerkers. Flexfamily vindt het belangrijk dat een vermoeden van een misstand wordt gemeld. Alleen zo kunnen misstanden worden onderzocht en opgelost. Op deze manier kunnen in de toekomst ook mogelijke misstanden worden voorkomen. Flexfamily vindt het belangrijk dat medewerkers op een veilige manier en zonder angst voor hun functie een vermoeden van een misstand durven te melden. Flexfamily beschikt over een meldregeling misstanden welke in bijlage D is toegevoegd.

In deze meldregeling staat het volgende:

- Wat is een misstand?;
- Wie kan melden en op welke manier?;
- Wat doet Flexfamily met een melding?;
- Wat zijn de rechten van een melder?

8. Flexfamily verbindt consequenties aan niet integer handelen

Na gedegen toedracht onderzoek waarbij is vastgesteld dat iemand zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenst gedrag, grensoverschrijdende gedrag of een misstand, kan dit aanleiding zijn voor de directie om passende maatregelen te nemen:

- Waarschuwing (al dan niet schriftelijk);
- Demotie;
- Schorsing;
- Ontslag op staande voet;
- Aangifte bij de autoriteiten;
- Rechtsvervolging.

9. Bijlagen

Bijlagen behorend bij het Beleid Integer Handelen binnen Flexfamily 2024:

- Flexfamily gedragscode;
- Anti-discriminatie statement;
- Reglement externe klachtencommissie;
- Meldregeling misstanden.