



The **OUTSIDER**
CLUB



The Outsider Club!

Integriteitsbeleid en -code

www.theoutsiderclub.be info@theoutsiderclub.be

Inhoud

Inleiding	3
Aanleiding.....	3
Toetsen en levendig houden	3
Evaluatie	3
1. Integriteitsbeleid	4
1.1. Wat is integriteit?.....	4
1.2. Uitgangspunten.....	4
1.3. Borgen van integriteit	5
2. Integriteitscode	7
2.1. Wat is een integriteitscode?.....	7
2.2. Wie is en wat wil The Outsider Club?	7
Missie	7
Visie.....	7
Onze 4 pijlers	8
Onze kernwaarden	8
2.3. Hoe gaan we met elkaar om?	9
2.4. Hoe gaat The Outsider Club om met medewerkers?	9
2.5. Hoe gaat The Outsider Club om met haar bezoekers?.....	10
2.6. Specifieke thema's	10
Onverenigbaarheid/belangenverstrengeling	10
Geschenken en giften	10
Informatie	11
Scheiding van werk en privé	11
Gedrag op kantoor en werkplek en gebruik bedrijfseigendommen	12
2.7. Gedragsregels	13
2.8. Sanctiebeleid	14

Inleiding

The Outsider Club is een vzw (vereniging zonder winstoogmerk). Wij werken met jeugd, voor jeugd. Onze positie als jeugdwerkers brengt verantwoordelijkheden met zich mee, onder andere met betrekking tot ons gedrag. Gedrag van en jegens kampgangers, vrijwilligers, medewerkers en gedrag van en jegens elkaar als collega's en in de verhouding werknemer-werkgever.

Het doel van deze integriteitscode is het vastleggen en uitdragen van de normen die wij hanteren bij het beoordelen van ons eigen gedrag en het gedrag van anderen. Hierbij streven we naar integriteit, eerlijkheid, respect, collegialiteit en klantvriendelijkheid.

Integriteit is een aspect van professionaliteit. Integriteit is onlosmakelijk verbonden met eigen verantwoordelijkheid, onze inzet in de jeugdwerking en het vertrouwen van de kampgangers, ouders, vrijwilligers en collega's.

Aanleiding

Integriteit wordt steeds vaker een topic van de maatschappelijke discussie. Voor The Outsider Club is het van belang een goed integriteitsbeleid na te streven dat medewerkers, ouders en kampgangers steeds weten waar ze terecht kunnen. Dit wordt nagestreefd om integriteit – wat wel en niet kan – bespreekbaar te maken en steeds opnieuw scherp te kunnen stellen.

Toetsen en levendig houden

Integriteit steunt vooral op cultuur, voorbeeldgedrag en openheid. Hierbij gaat het om helder agenderen van en communiceren over integriteit, zowel intern als extern, en om het hard en duidelijk optreden bij integriteitsschendingen.

The Outsider Club streeft naar een steeds up to date integriteitsbeleid a.d.h.v. een gezonde basishouding en steeds ruimte voor communicatie. Dit wordt nagestreefd aan de hand van een eerste bespreking omtrent integriteit op het animatorenweekend met duidelijke afspraken die ook schriftelijk worden meegedeeld in de verwelkomingsbrochure. Verder is ook een voorstelling van de verantwoordelijke en het aanspreekpunt omtrent het integriteitsbeleid, Charlotte Vandermarliere voorzien tijdens opleidingsdagen. Voor kinderen en ouders is een bord aanwezig met contactgegevens van deze persoon en zal doorheen de kampen de verantwoordelijke ook steeds minimaal eenmalig contact maken met de ouders en aanwezig zijn op het afhaalmoment.

We beseffen dat het vastleggen van afspraken en regels m.b.t. gewenst gedrag niet betekent dat deze ook volledig gevolgd worden. Preventief proberen we steeds het 'bewust worden', 'bewust zijn' en 'bewust blijven' aan te pakken. Dat doen we door te toetsen (a.d.h.v. fictieve situaties bereiden we onze medewerkers voor op moeilijke situaties), te controleren en het levendig houden van de afspraken en bijhorende gedragsregels. Vooral het implementeren van het beleid en bespreekbaar maken en houden van dilemma's, zijn hierbij van belang.

Evaluatie

Waarden en normen evolueren. Het duurzaam vormgeven van integriteit is dan ook een doorlopend proces. Met integriteitsontwikkeling zijn we daar nooit klaar. De integriteit wordt daarom steeds besproken en wordt er actief op zoek gegaan naar werkpunten in het beleid. Zo werd in 2021 – 2022 een bachelorproef geschreven omtrent wederzijds vertrouwen tussen ouders en animatoren en welke factoren hierbij van belang zijn.

1. Integriteitsbeleid

1.1. Wat is integriteit?

Een integer persoon is een persoon die eerlijk en oprecht is en steeds betrouwbaar. Integriteit draait hoofdzakelijk over eerlijkheid en ethisch handelen. Het draait om niet omkoopbaar zijn, frauderen en liegen. Integriteit gaat over meer dan het naleven van de regels. Het gaat over betrouwbaarheid, collegialiteit, klantgerichtheid en fatsoen. Het is een basishouding van mensen en een kwaliteit en waarde van The Outsider Club. Waar regels ontbreken of onduidelijk zijn, zal vanuit deze houding moeten worden geoordeeld.

Integriteit is met andere woorden dus een eigenschap van personen en organisaties. Ons werk in het jeugdwerk vraagt om een professionele en betrouwbare manier van werken, op basis van een integere bedrijfsvoering. Integer handelen draait om zaken die bij wet of regel niet verboden zijn, maar die wel kunnen leiden tot ongewenst resultaat en gedrag.

The Outsider Club werkt met kinderen die op kamp komen. Dat brengt, onder andere, een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Een kwalitatieve werking vraagt immers een betrouwbare relatie tussen animatoren en kind alsook een vertrouwensrelatie tussen animatoren en kind. Integriteit is hierbij een groot noodzakelijk goed. Een ander aspect van integriteit in onze werking is het zorgen voor elkaar en zorgen voor een veilig werkklimaat.

1.2. Uitgangspunten

Binnen onze werking gaat integriteit over ons basishouding, gedrag en cultuur. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen leden van de Raad van Bestuur, directrice, medewerkers en jobstudenten. Voor iedereen gelden dezelfde regels.

Integriteit is in de eerste plaats een zaak van eigen verantwoordelijkheid. Onze 4 pijlers 'veiligheid', 'kwaliteit', 'respect voor de natuur en elkaar' en 'duurzaamheid' sluiten hier ook nauw bij aan. We vertrekken in ons beleid vanuit een motie van vertrouwen. We geloven in een goede basishouding van alle medewerkers. Het beleid wordt opgesteld om in geval van twijfel, de juiste keuze te maken.

In het beleid worden richtlijnen herhaald waarin we aangeven wat we van onze medewerkers verwachten en wat onze bezoekers mogen verwachten. Een belangrijk uitgangspunt in ons integriteitsbeleid is open communicatie. Met open communicatie streven we naar een goede vertrouwensrelatie tussen medewerkers en ouders, medewerkers en kinderen en medewerkers onderling. We streven de gemaakte afspraken na en handelen steeds conform te eigen waarden en normen. Wanneer wordt afgeweken van de gedragsregels, wordt een onderbouwde uitleg gegeven aan de integriteitsverantwoordelijke, Charlotte Vandermarliere.

De integriteitscode vormt een leidraad waarin we aangeven wat we verwachten, het geeft geen stelsel van gedetailleerde regelgeving. Dat streven we ook niet na. We vertrouwen op een goede basishouding en betrouwbare manier van werken met open communicatie. Daarmee is de code niet vrijblijvend. De code is een leidraad waar het niet gaat om de letter, wel om de geest.

Het ligt niet altijd vast wat 'goed' of wat 'fout' is. Iedereen heeft een persoonlijke verantwoordelijkheid bij deze afweging. Omwille hiervan is het belangrijk dat we met elkaar in gesprek gaan over de betekenis van het integriteitsbeleid en de integriteitscode voor het handelen in de dagelijkse praktijk. Er zit tussen het witte en zwarte gebied een grote grijze zone. Voor deze

zone is het bespreekbaar maken de kern. In gesprek kunnen we samen bepalen waar The Outsider Club in de betreffende situatie voor staat en naar streeft.

Integriteit is een onderdeel van de cultuur van de organisatie. De directrice en educatief medewerkster hebben een belangrijk aandeel in deze cultuur. Daarom is voorbeeldgedrag van wezenlijk belang. Practice what you preach! Open en transparant handelen speelt hierbij een rol. Wie naar integriteit verlangt, moet zelf ook integer handelen, integriteit uitdragen en hierop aanspreekbaar zijn.

Binnen The Outsider Club is functiescheiding een belangrijk ordenend principe bij het inrichten van controlemechanismen. We proberen een juist evenwicht te vinden tussen de belangen en invloeden van de verschillende medewerkers.

Bij gevoelige onderwerpen voeren we een gesprek onder vier ogen is waarbij de situaties worden behandeld door twee medewerkers of een medewerker en de integriteitsverantwoordelijke en tevens ook directrice, Charlotte Vandermarliere.

1.3. Borgen van integriteit

In de wetenschap dat we integer handelen niet kunnen (en ook niet willen) dichtregelen, hebben we het wel zoveel mogelijk structureel geborgd binnen The Outsider Club. Het raamwerk en de samenhang der dingen wordt hieronder geschetst.

Wet- en regelgeving overheid

We hebben te maken met wet- en regelgeving waaraan we moeten voldoen en/of waarop we ons moeten verantwoorden.

Gedragcodes

We onderschrijven en houden ons aan drie codes:

- Deontologische code: gedragsregels: <https://www.vlaanderen.be/intern/integriteit-voor-personeel-vlaamse-overheid>
- Integriteitscode van The Outsider Club
- Huishoudelijk reglement van The Outsider Club

Deze codes worden bij aanwerving op papier overlopen en krijgen de werknemer deze codes op papier. Deze codes zijn specifiek van toepassing op de medewerkers van The Outsider Club.

Melden misverstanden

Er zijn meerdere manieren voor medewerkers en belanghouders om mogelijke misverstanden te melden:

- Via de vertrouwenspersoon (Charlotte Vandermarliere + 32 477 44 26 19);
- Via het aanspreekpunt binnen de Raad van Bestuur Hilde Versyck (+32 478 36 19 07)

Controleplannen

Zoals aangegeven lopen er verschillende initiatieven om integer handelen te blijven stimuleren. Er is echter meer nodig dan het vastleggen van integer handelen in processen en procedures. Het toetsen op het correct doorlopen van processen, uitvoeren van procedures en nakomen van de gemaakte afspraken is essentieel. Jaarlijks wordt in de Raad van Bestuur een aanpak voor controle van de systemen vastgelegd. Het feit dat er structureel getoetst wordt, heeft ook een preventieve werking.

Uitwerking CAO

Aanvullend op- als uitwerking van artikelen uit de CAO zijn er handleidingen en procedures opgesteld. In het huishoudelijke reglement onderteken medewerkers dat zij bij ter beschikking stelling van bijvoorbeeld mobiele telefoons, laptops, sleutels en dergelijke steeds met zorg en verantwoordelijkheid om te gaan met het materiaal.

Werving en selectie

Bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers maken we gebruik van functiebeschrijvingen. Hierin is integer handelen verwerkt. In selectiegesprekken besteden we nadrukkelijk aandacht aan integriteit en toetsen we het gedrag van de kandidaat a.d.h.v. mogelijke risicosituaties in de functie.

Dilemmatrainingen

Om integriteit goed te borgen, moeten we het onderwerp levendig houden. Vaak lijkt het of het stellen van een vraag met betrekking tot integriteit, ook impliceert dat de integriteit in twijfel wordt getrokken. En dat is niet wenselijk.

Het onderwerp werd bij implementatie opgenomen op de agenda van het animatorenweekend, voor de start van de zomer. Deze training wordt jaarlijks herhaald. Hierbij worden reële situaties aangebracht en in groep besproken. Dit moet er aan bijdragen dat integriteit openlijk besproken kan worden. Het doel hiervan is om integriteit en de afwegingen die daarbij horen, structureel onderwerp van gesprek te laten zijn binnen teams en de hele organisatie. Het gaat om bewustwording van wat we vinden wat wel en niet kan.

Verantwoording

Ingrijpende integriteitsincidenten melden we standaard aan de directrice en Raad van Bestuur.

2. Integriteitscode

2.1. Wat is een integriteitscode?

In het eerste deel van het beleid wordt toegelicht wat The Outsider Club verstaat onder integriteit en welke beleidsuitgangen er gehanteerd worden. In de integriteitscode beschrijven we waar we als The Outsider Club voor staan, wat we nastreven en welk gedrag we vinden dat daar wel en niet bij hoort. Integer handelen is in eerste instantie een zaak van eigen verantwoordelijkheid en een kwestie van waarden en normen. Het is ondoenlijk om integriteit in een allesomvattend systeem van regels en procedures te omvatten.

Wel is het zinvol om de gedragsregels op te schrijven en toe te lichten. Het helpt om een kader mee te geven waarbinnen men kan opereren, waarbij wordt aangegeven wat acceptabel is en wat niet. Het is een handvat om in geval van twijfel met elkaar in gesprek te gaan. Als regels ontbreken of niet helder zijn, dan oordelen we zelf en handelen we op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde en sociale, ethische normen.

In de integriteitscode geven we aan hoe we als collega's met elkaar omgaan, de manier waarop The Outsider Club met haar medewerkers omgaat en de wijze waarop we zaken doen, zowel met kampgangers en ouders. Dit document is verwant aan het huishoudelijk reglement.

2.2. Wie is en wat wil The Outsider Club?

Onze missie, visie, 4 pijlers en kernwaarden zeggen alles over de houding en het gedrag waar onze bezoekers, medewerkers en partners op mogen rekenen. Ze drukken uit wie The Outsider Club is. In alle omstandigheden houden we onszelf en elkaar aan deze uitgangspunten. Het zijn principes waar onze omgeving ons steeds op mag aanspreken.

Missie

*We gaan voor een grote
glimlach op je gezicht, liefst
met een tikje verrukking en een
streepje modder.*

*Our motivated and dynamic team
offers you a unique experience. We
confront you with yourself in an
adventurous and exclusive setting,
with equal consideration of
personality, culture and nature.*

Visie

Wij willen een bloeiende organisatie uitbouwen die als voorbeeld
gezien wordt voor de hele sector. Ons leidend motto hierbij is:
**Wij willen geen tevreden kinderen en ouders... wij willen juichende
fans!**

Voor onze gasten wensen wij een betere prijs/kwaliteitverhouding te
bieden dan bij gelijk welke concurrent.

Aan onze werknemers wensen wij een bloeiende baan te bieden met
mogelijkheden om zichzelf verder te ontplooiën zowel in hun



specifieke vaardigheden, als in hun algemeen functioneren in een organisatie.

Wij gaan dit alles bereiken door systemen te hanteren die een constante kwaliteit garanderen. We stellen deze systemen ook continu in vraag en zijn steeds bezig met ze te verbeteren.

Zo willen wij bovenal aan allen die met onze organisatie in aanraking komen het gevoel overbrengen dat ze zich onbezorgd aan ons kunnen toevertrouwen. Iedereen dient bij ons te vertrekken met het gevoel dat zijn verwachtingen ingelost of zelfs overtroffen zijn.

Onze 4 pijlers

Vanaf het begin hebben we enkele belangrijke pijlers die centraal staan in onze werking. We verwachten dat elke werknemer bij The Outsider Club hiernaar streeft bij het uitvoeren van hun job, bij eender welke afdeling.

1. *Veiligheid*

Veiligheid is bij ons topprioriteit. We werken in een uitdagende en avontuurlijke omgeving. Deze brengt risico's met zich mee die we op een correcte manier willen beheersen.

2. *Kwaliteit*

Kwaliteit is onze tweede pijler en hiermee willen we onze bezoekers dezelfde werking en service garanderen op al onze locaties. Waar je ook bij The Outsider Club komt, je vindt er overal een sterke prijs/kwaliteit verhouding.

3. *Respect voor de natuur en elkaar*

Respect voor de natuur is uiteraard ook een must: we leven en werken in de natuur en daarom zorgen we ook graag voor onze omgeving. Meer nog: die liefde en kennis willen we ook graag delen met onze gasten! Ook respect voor elkaar is een basis die niet mag ontbreken.

4. *Duurzaamheid*

Duurzaamheid is een ruime term die we ook hoog in ons vandaal dragen en die vele termen dekt. Bij ons uit zich dat op vele facetten: Het gebruik vna onze (sport)materialen zijn zorgvuldig uitgekozen met oog op het milieu. Daarnaast richten we ons ook duidelijk op diverse doelgroepen: mensen met beperkingen, mensen met beperkte financiële middelen...

Onze kernwaarden

De onderstaande kernwaarden staan binnen The Outsider Club centraal en zijn bepalend voor de wijze waarop wij uitvoering geven aan onze activiteiten. Kernwaarden: positief, gastvrij, betrouwbaar, transparant, klantgericht, collegiaal, flexibel en professioneel.

We beschouwen het bovenbeschreven profiel als richtinggevend voor het handelen van onze medewerkers.

2.3. Hoe gaan we met elkaar om?

Onderling respect en gelijkwaardigheid vormen de basis voor omgangsvormen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de menselijke sfeer is respect van groot belang.

Respect voor elkaar hebben, betekent ook verdraagzaam en tolerant zijn en dus respect hebben voor anders denkers. Wat The Outsider Club organiseert, is het resultaat van de inzet van alle medewerkers. Samen zijn wij verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie. Iedereen medewerker heeft specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De manier waarop we met elkaar omgaan is gebaseerd op gelijkwaardigheid.

Dat betekent wat we

- Verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen handelen;
- Aanspreekbaar zijn op gedrag;
- Goed naar elkaar luisteren en elkaar serieus nemen;
- Elkaar met respect behandelen;
- Ongewenste omgangsvormen, (seksuele) intimidatie en geweld vermijden;
- Onze mening kunnen geven;
- Met elkaar en niet over elkaar praten;
- Het belang van de totale organisatie belangrijk vinden, naast het belang van de eigen afdeling of ons persoonlijk belang;
- Problemen snel bespreekbaar maken;
- Elkaar op fouten aanspreken en elkaar complimenten durven geven;
- Afspraken en toezeggingen nakomen en op tijd verschijnen.

2.4. Hoe gaat The Outsider Club om met medewerkers?

The Outsider Club eist het nodige van de medewerkers. Van medewerkers wordt verwacht dat ze zich inzetten om onze doelstellingen te realiseren. Dat betekent nogal wat. We vragen bijvoorbeeld:

- Bereidheid om in te springen als er gaten vallen in de bezetting;
- Flexibel zijn en verder kijken dan de eigen taakomschrijving.

We stimuleren medewerkers om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen én de houding te hebben om zich hierover te verantwoorden. We ontwikkelen de competenties die daarvoor nodig zijn en we brengen coachend leidinggeven in de organisatie.

The Outsider Club vraagt zoals aangegeven veel van haar medewerkers. De medewerkers mogen, naast een goed arbeidsvoorwaardenpakket, dan ook veel van The Outsider Club verwachten. Enkele voorbeelden hiertoe zijn

- Leidinggevers die mensen serieus nemen en in hun waarde laat;
- Correcte en snelle communicatie over de besluiten die in het bedrijf genomen worden;
- Een goed introductieprogramma voor nieuwe medewerkers;
- Een veilig werkklimaat waarin in principe alles bespreekbaar gemaakt kan worden en ook de directie op hun gedrag aangesproken kunnen worden
- Mobiliteit en opleidingsmogelijkheden de nodige aandacht geven

2.5. Hoe gaat The Outsider Club om met haar bezoekers?

Werken met mensen en groepen vereist een bepaalde maturiteit. Als medewerker is het belangrijk de gasten te kunnen inschatten naar hun kunnen en hen tijdig te helpen waar nodig. Elke werknemer wordt geacht te beschikken over verantwoordelijkheidsgevoel. De eerste taak is mensen gastvriendelijk te ontvangen. We bezorgen hen een warm welkom en kijken hoe we ze het best kunt helpen. Voor de werknemer staat de veiligheid van de klant voorop en mag personeel steeds klanten wijzen op handelingen die strijdig zijn met betrekking tot de veiligheid voor de activiteiten.

The Outsider Club heeft een breed scala aan bezoekers. Wil je respect krijgen, dan zal je het ook moeten geven. Het is vanzelfsprekend dat we

- Bezoekers behandelen zoals we zelf behandeld willen worden;
- Iedereen fatsoenlijk te woord staan en communiceren in de bezoekers hun eigen taal waar mogelijk;
- Goed bereikbaar zijn;
- Afspraken nakomen;
- Begrip tonen en begrip hebben;
- Klachten serieus nemen;
- Niet discrimineren naar afkomst, uiterlijk, sekse of godsdienst...;
- Geen misbruik maken van onze positie;
- Uitgaan van principes als rechtvaardigheid, eerlijkheid en duidelijkheid.

2.6. Specifieke thema's

Onverenigbaarheid/belangenverstrengeling

Iedereen heeft familie, vrienden, kennissen, burens en relaties. Daarnaast is menigeen nog maatschappelijk actief bij een vereniging of stichting, in de politiek en ga zo maar door. Met alle collega's tezamen betekent dat een ongelooflijk netwerk aan relaties en belangen. Wij gaan er vanuit dat bij zakelijke onderhandelingen tussen The Outsider Club en derden of bij mogelijke sponsoractiviteiten, collega's op zijn in het blootleggen van hun eventuele belangen. Mocht hierbij sprake zijn van tegenstrijdigheid of onverenigbaarheid van belangen dan zullen we per situatie afspraken maken hoe we hiermee omgaan. Dit kan betekenen dat er afspraken worden gemaakt over betrokkenheid, informatievoorziening... Het is duidelijk dat naarmate de onverenigbaarheid nadrukkelijker is, de gevolgen en afspraken strikter en verdergaan zullen zijn. Ook al zouden we het kunnen, we willen uiteraard niet het hele netwerk van collega's in kaart brengen en houden. Wij gaan ervan uit dat iedereen binnen The Outsider Club zelf aanvoelt of sprake is van mogelijke belangentegenstellingen. Als iemand twijfelt, dan overlegt hij met de directrice. We gaan ervan uit dat mensen ook op dit punt elkaar aanspreken.

Geschenken en giften

We zijn zeer terughoudend in het aannemen van geschenken en giften. Alle geschenken in geld of in natura van boven de € 50,- worden niet geaccepteerd. Van elk aanbod wordt melding gemaakt bij de leidinggevende. Van een aanbod van meer dan € 50,- wordt altijd melding gedaan aan de directie. Voor geschenken en giften onder de € 50,- met een alledaags karakter (fles wijn, bos bloemen, etentje) wordt een uitzondering gemaakt. Als je bij een specifiek project intensief hebt samengewerkt, moet het mogelijk zijn dat hier op een andere wijze bij wordt stilgestaan. Een dergelijke zaak heeft niets met gebrek aan integriteit te maken. Een geveer van een dergelijke attentie 'verwacht' geen enkele tegenprestatie. Mocht een geveer ook maar enigszins zinspelen op een tegenprestatie, dan nemen we uiteraard geen enkele gift aan en geven dat door aan de directeur.

We ontvangen nooit geschenken op onze privéadressen. We accepteren geen uitnodigingen. Indien een betrokken collega vindt dat een en ander toch passend is, vindt overleg plaats met de directie. Voor andere zaken onder € 50,- geldt dezelfde basishouding als voor de overige giften van onder dat bedrag. Bij het al of niet aanvaarden van deze giften geldt echter wel nog een aantal aanvullende afspraken:

- In de eerste plaats wordt van een aanbod altijd direct melding gemaakt aan de directeur/ cluster manager openheid staat voorop;
- De noodzaak en aard van het informele contact dienen altijd kritisch te worden bekeken: de onafhankelijkheid van The Outsider Club dient altijd gewaarborgd te zijn;
- Wanneer de directeur op enig moment een aanbod krijgt terwijl er in dezelfde periode onderhandelingen zijn of in gesprek zijn over een opdrachtverlening, wordt de gift, ook al is deze onder de € 50, geweigerd
- Het gaat naast het geschenk zelf (de proportionaliteit, wat is het, welke waarde vertegenwoordigt het) ook om het moment waarop; de timing.

Giften ter ondersteuning van lopende projecten worden door de directrice beoordeeld alvorens aanvaard te worden.

Informatie

Medewerkers van The Outsider Club gaan zorgvuldig om met de informatie waarover zij beschikken. Dat betekent dat oneigenlijk gebruik van kennis en informatie niet is toegestaan. Bij het hanteren van die kennis worden bovendien de normale privacy regels in acht genomen. Medewerkers zijn zich er ook van bewust dat de informatie die hen bereikt en waarover ze beschikken, zorgvuldig moet worden bewaard. Onbevoegden mogen er geen kennis van kunnen nemen.

Scheiding van werk en privé

We hebben al aangegeven dat we geen misbruik mogen maken van onze positie. Bij een privéopdracht aan een bedrijf waar The Outsider Club ook mee samenwerkt, zal altijd sprake moeten zijn van een zakelijke transactie. We vinden het niet tot de verantwoordelijkheid van The Outsider Club horen om vervolgens te toetsen of bij elke samenwerking en opdracht ook elke keer afdracht van sociale lasten plaatsvindt of niet. Dat behoort tot de verantwoordelijkheid van betrokkenen, maar samenwerking zonder een zakelijke basis kan leiden tot een vergelijkbare situatie als een gift van meer dan € 50,- en dat is niet acceptabel. We moeten elkaar altijd recht in de ogen kunnen blijven kijken.

Het is niet toegestaan om tot eigen voordeel of tot voordeel van vrienden, etc. op een onrechtvaardige manier voorrang te krijgen waar het de dienstverlening van The Outsider Club betreft. Aan de andere kant hoeven mensen geen nadeel te hebben van het feit dat men bij ons werkt. Ook hier begint het met openheid naar de directeur. Als een medewerker door omstandigheden in de problemen komt, zullen we helpen en bijstaan bij het vinden van een oplossing. Afwijking van de bestaande regels en afspraken met betrekking tot rechtvaardigheid, rangorde en beleid of anderszins, zullen echter terughoudend en uitsluitend door de directie kunnen worden gemaakt.

Een ander aspect onder de noemer scheiden van zaak en privé is het declareren van onkosten. Het zal duidelijk zijn dat het declareren van kosten met een privé karakter uit den boze is. Bij de scheiding tussen de zaak en privé gaat het ook over de grens tussen het publieke en private domein. Elke medewerker is ten alle tijden ambassadeur van The Outsider Club. Ook al ben je niet bezig met de

zaak, een deel van je private domein is zichtbaar voor het publiek. Voorbeeld: als de directeur op zijn vrije zondag rond de donkvijver loopt, moet zij zich er bewust van zijn dat zij ook dan openlijk zichtbaar is en dus optreedt als ambassadeur van The Outsider Club. Denk bij de grens tussen het publieke en private domein ook aan social media. Uitlatingen op Twitter, Facebook, LinkedIn, etc. kunnen een groot effect hebben. Dat betekent dat je bewust en zorgvuldig omgaat met social media.

Tot slot benoemen we de familieverbanden en liefdesrelaties op het werk. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid collega's niet in verlegenheid te brengen. Er zijn collega's die last kunnen hebben van een liefdesrelatie of een verbroken relatie tussen collega's of van familieverbanden. Medewerkers kunnen zich uiteraard ongemakkelijk voelen als zij onbewust en ongewenst worden betrokken in een privé-situatie. Ook kan de suggestie ontstaan dat informatie wordt uitgewisseld waar dat niet gewenst is. Medewerkers kunnen zich daardoor minder vrij en/of veilig voelen. Verwacht wordt dat de betrokken medewerkers hierin hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Bij nieuwe of verbroken relaties wordt de ontstane werk gerelateerde situatie besproken met de directeur en wordt gezamenlijk naar een passende oplossing gezocht. In het algemeen geldt dat het niet wenselijk is om familieverbanden en/of liefdesrelaties 'in de lijn', binnen een team/locatie of op vertrouwelijke posities te hebben.

Gedrag op kantoor en werkplek en gebruik bedrijfseigendommen

Medewerkers van The Outsider Club zijn zich ervan bewust dat zij werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van The Outsider Club. Dat betekent dat zij zich, in algemene termen, professioneel gedragen.

Over smaak valt niet te twisten, maar, zonder hier expliciet op in te gaan, zijn er grenzen en eisen te stellen aan de kleding van collega's. Discriminatie is uit den boze. De basis in onze houding is respect voor bezoekers, collega's en vrijwilligers van The Outsider Club. De werkplekken bij The Outsider Club mogen binnen redelijke grenzen naar eigen smaak worden ingericht, maar zijn geen persoonlijk eigendom. Dat geldt in het bijzonder voor de werkplekken in de publieksruimtes. Bezoekers en vrijwilligers worden als gasten behandeld.

Bedrijfseigendommen zoals kopieermachines, gereedschap en digitale camera's zijn in principe niet bestemd voor privégebruik. Het gebruik van gereedschappen en materialen van The Outsider Club is na overleg met de leidinggevende toegestaan. Hierbij geldt wel, dat het niet mag gaan om het stelselmatig uitoefenen van bedrijfsmatige activiteiten buiten werktijd. Bovendien geldt hierbij dat altijd de toezicht- en veiligheidsvoorschriften in acht moeten worden genomen.

Het structureel gebruikmaken van faciliteiten van The Outsider Club is niet toegestaan, maar af en toe een kopietje of een persoonlijk telefoontje kan natuurlijk wel. Een vergelijkbare handelwijze geldt voor het gebruik van e-mail en internet: beperkt privégebruik is geen probleem, mits het werk er niet onder lijdt. Veel medewerkers hebben bedrijfseigendommen in bruikleen om hun taken goed te kunnen uitoefenen. Deze middelen zijn veelal ook te gebruiken in een privé-omgeving (denk aan mobiele telefoons en laptops). We gaan er vanuit dat elke medewerker zorgvuldig met deze bedrijfseigendommen omgaat en het privégebruik tot een minimum beperkt. Tenslotte, het gebruik van alcohol en andere verdovende middelen voor – en onder werktijd zijn uiteraard niet toegestaan.

2.7. Gedragsregels

Op basis van de uitgangspunten van ons integriteitsbeleid:

- Voor iedereen gelden dezelfde regels;
- Eigen verantwoordelijkheid;
- Vertrouwen is vertrekpunt;
- Pas toe of leg uit;
- Het gaat niet om de letter maar om de geest;
- Bespreekbaar maken;
- Voorbeeldgedrag;
- Functiescheiding;
- Vier-ogenprincipe

kunnen we onze integriteitscode samenvatten in de volgende tien gedragsregels:

1. We dragen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag.
2. We stellen ons open en transparant op.
3. We houden ons aan gemaakte afspraken.
4. We zijn aanspreekbaar en durven anderen aan te spreken.
5. We spreken vooral met elkaar en niet over elkaar.
6. We vermijden ongewenste omgangsvormen en gaan respectvol met elkaar (collega's, vrijwilligers bezoekers, zakelijke relaties...) om.
7. We zijn alert op onverenigbaarheid en/of belangenverstrengeling en vermijden alle schijn van omkoopbaarheid.
8. We zijn terughoudend in het accepteren van geschenken en uitnodigingen.
9. We gaan zorgvuldig met informatie om.
10. We aarzelen niet om problemen te melden en gaan in gesprek over dilemma's ten aanzien van integer handelen.

2.8. Sanctiebeleid

De cultuur bij The Outsider Club voor wat betreft integriteit is goed. Er is geen concrete aanleiding om te twijfelen aan het 'geweten' van medewerkers binnen The Outsider Club. Wel moeten we stilstaan bij de sanctiemogelijkheden als de gewenste gedragsregels niet worden nageleefd. Het zal duidelijk zijn dat alles afhangt van de specifieke situatie en de aard en omvang van de overtreding.

Bij het vaststellen van de sanctie spelen veel vragen en gegevens een rol:

- Is sprake van eenmalig gedrag of van een patroon?
- Heeft de betrokkene zelf al ingezien dat zijn of haar gedrag niet juist was of niet?
- Is dat op eigen initiatief gebeurd of niet?
- Is er sprake van zelfinzicht en spijt of juist van ontkenning?
- Zijn er meerdere mensen bij betrokken of niet?
- Heeft de betrokkene een voorbeeldfunctie of niet?
- Is de relatie met de leidinggevende en de eventuele ondergeschikten geschaad?
- Hoe is het perspectief hierop in de toekomst?
- Is er sprake van onbewuste onbekwaamheid of van bewust afwijken van gewenst gedrag en regels?
- Is er sprake van schade voor The Outsider Club?

Het sanctiebeleid is hiermee zeker geen spoorboekje. Sancties worden dan ook niet lichtvaardig vastgesteld. Dat gebeurt altijd in overleg tussen meerdere personen en wordt met de Raad van Bestuur afgestemd. Bij een overtreding van een medewerker volgt in elk geval een persoonlijke brief met hierin een berisping en afspraken voor de toekomst. Deze brief wordt vastgelegd in het personeelsdossier en de grote van- of herhaalde overtreding kan uiteindelijk leiden tot een ontslagprocedure.