



KINDERPOSTZEGELS
voor kinderen door kinderen

GEDRAGSCODE

HOE, WAT, WAAROM?



WAT IS EEN GEDRAGSCODE?

Een gedragscode is een beschrijving van het gewenste gedrag binnen je organisatie.

In een gedragscode staat beschreven op welke wijze we invulling geven aan de naleving. De gedragscode vormt daarmee een belangrijk middel bij het sturen op de organisatiecultuur. De gedragscode is onderdeel van het integriteitsbeleid.





WAAROM EEN GEDRAGSCODE

- Een gedragscode zorgt voor **eenduidige communicatie**. Met een duidelijke beschrijving van (on)gewenst gedrag weten medewerkers wat er van hun verwacht wordt. Dit ondersteunt de professionele houding van een iedere collega.
- Een gedragscode geeft concrete **invulling aan de kernwaarden** en ondersteunt daarmee de implementatie van de gewenste organisatiecultuur.
- Een gedragscode biedt **ondersteuning voor discussie, dialoog, feedback** over onderling gedrag.
- Een gedragscode ondersteunt bij het **afwegen van dilemma's** en is een toetsingskader voor beslissingen.
- Een gedragscode draagt bij aan een **open, veilige en integere organisatie**, waarin iedereen zich prettig voelt. De gedragscode dient bij te dragen aan de **medewerkerstevredenheid**.





POSITIONERING GEDRAGSCODE



De gedragscode is een centraal onderdeel van het integriteitsbeleid.



KINDERPOSTZEGELS
voor kinderen door kinderen

GEDRAGSCODE

DE UITWERKING



INLEIDING

Wij zijn Kinderpostzegels. Dé goededoelenorganisatie van en door kinderen. We bieden impactvolle programma's, werven fondsen om deze te ontwikkelen en maken het mogelijk dat kinderen elkaar helpen. We zetten gelijke kinderkansen op de kaart. Bij iedereen. Zodat aandacht en middelen groeien. En kinderen vrij en blij naar school kunnen gaan. Waar ze allemaal evenveel kansen krijgen zich te ontwikkelen. Daar zetten we alle hulptroepen voor in.

Het succes van Kinderpostzegels wordt voor een belangrijk deel mede bepaald door onze medewerkers en door onze samenwerkingspartners. Wij geloven primair in de collectieve kracht van kinderen. En dat is belangrijk, want de kinderen van vandaag zijn de volwassenen van morgen. Het is cruciaal dat wij, volwassenen, het goede voorbeeld geven. Dat mogen kinderen én de samenleving ook van ons verwachten, iedere dag. In het integriteitsbeleid beschrijven we op welke wijze wij het thema integriteit uitdragen, borgen en naleven binnen onze organisatie. Integer zijn vereist continu onderhoud, door alle betrokkenen.

Onderdeel van het integriteitsbeleid is de gedragscode. Hiermee willen we positief gedrag stimuleren. Het doel van de gedragscode is het creëren van een gezamenlijk beeld van gewenst gedrag en als leidraad voor het gesprek hierover.



DE KERNWAARDEN

IN VERBINDING

We zijn betrokken, werken goed samen en zijn klantgericht.

Wij zijn de aanjager van 'samen'. Want samen weten en kunnen we meer. We werken als één organisatie aan dezelfde doelen met veel raakvlakken tussen de werkzaamheden. Afdelingen en teams werken samen en versterken elkaar. Door meer te richten op integrale samenwerking verbeteren we de interne omgang tussen medewerkers en afdelingen, voorkomen we verkoking en stimuleren we dialoog. Ook verbetert interne samenwerking de externe positie en propositie van Kinderpostzegels, waarbij verbinding met onze omgeving (kinderen, leerkrachten, partners e.d.) centraal staat.

Zo zijn we in verbinding met elkaar en met de samenleving.

IMPACTGERICHT

Onze focus ligt op de lange termijn, we zijn resultaatgericht en tonen eigenaarschap.

We richten ons op langetermijndoelen en sturen daar resultaatgericht op. Medewerkers verheugen zich op de toekomst, kennen de opdracht en maken zich de 'corporate story' eigen. Om vast te houden aan de stip op te horizon en impact te genereren dient de organisatie wendbaar te blijven en haar aanpak of tempo bij te stellen. De organisatie is daarmee minder gericht op kortetermijndoelen en ad hoc-werkzaamheden. Iedereen weet wat zijn bijdrage is aan de organisatiedoelen.

Zo zijn we impactgericht en realiseren we onze purpose.

GELIJKE KANSEN

We zijn divers en inclusief en zijn betrouwbaar en integer.

We bieden een inclusieve werkomgeving waarin iedereen tot zijn recht komt en het beste te bieden heeft. Dit geldt voor medewerkers onderling, maar ook richting kinderen en onze omgeving. Als je je veilig, gezien en gehoord voelt, kun je zijn wie je bent. Dit is een belangrijke voorwaarde voor het inzetten en verder ontwikkelen van ieders kwaliteiten. Het vraagt om ruimte voor eigenheid, creativiteit en integriteit. Als je de ruimte kunt bieden en betrouwbaar bent, kun je medewerkers binden, sollicitanten aantrekken, kinderen, opdrachtgevers en klanten blij maken.

Zo realiseren we gelijke kansen, in onze organisatie en in de wereld.

IN ONTWIKKELING

We zijn een lerende organisatie en zijn flexibel, innovatief en deskundig.

We zijn in beweging. We zoeken continu naar nieuwe vormen en manieren om ons werk te verbeteren. Ook intern. We zijn een lerende organisatie en organiseren ons zo dat we ons snel kunnen aanpassen. We experimenteren en durven fouten te maken. We bieden de optimale omstandigheden, zodat we het beste van onze organisatie en onszelf kunnen inzetten.

Zo blijven we in ontwikkeling, iedere dag willen we weer een beetje beter zijn.



In Verbinding

*We zijn betrokken,
werken goed samen en
zijn klantgericht*

Dit betekent dat ik..

Betrokken ben

- ✓ Mij verbonden voel met het werk en de doelen van Kinderpostzegels
- ✓ Actief meedenk en doe aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie
- ✓ Mij bewust ben dat de manier waarop we werken de reputatie van Kinderpostzegels bepaalt
- ✓ Mij verbonden voel met het werk van collega's

Samenwerken

- ✓ Actief meedenk op onderwerpen die afdelings- en organisatie-overschrijdend zijn
- ✓ Mijn omgeving met respect en vanuit een open houding benader
- ✓ Anderen motiveer om input te geven die bijdragen aan het gezamenlijk resultaat
- ✓ Relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie ontwikkel

Klantgericht

- ✓ Investeer in het raken, activeren en verbinden van stakeholders om een relatie met Kinderpostzegels aan te gaan of te behouden
- ✓ Op de hoogte ben van belangrijke ontwikkelingen bij stakeholders
- ✓ Het gedrag en klachten van stakeholders serieus neem en er voor zorg dat stakeholders zich gehoord voelen
- ✓ De specifieke behoeften van klant/klantgroepen ken en daar mijn acties op baseer



Impactgericht

Onze focus ligt op de lange termijn, we zijn resultaatgericht en tonen eigenaarschap

Dit betekent dat ik..

Lange termijn focus

- ✓ Weet op welke wijze ik bijdraag aan de uitvoering van de meerjarenstrategie
- ✓ Het doel en de context van ons werk ken, en dat ik weet op welke manier wij impact realiseren
- ✓ Een brede blik houd en een helder beeld heb van de organisatiedoelen

Resultaatgericht

- ✓ Actie ondernemen en bijstuur wanneer een bepaalde actie niet tot het beoogd resultaat heeft geleid
- ✓ Vasthoudend ben bij het behalen van resultaten en zoek naar effectieve oplossingen voor knelpunten
- ✓ Doelgericht ben en de voortgang van mijn werkzaamheden bewaakt

Eigenaarschap

- ✓ Zorg dat de beoogde resultaten worden bereikt en spreek anderen aan op het nakomen van afspraken
- ✓ Mij verantwoordelijk voel voor het werk en eigenaarschap toon



Gelijke kansen

We zijn divers en
inclusief en zijn
betrouwbaar en
integer

Dit betekent dat ik..

Bevorderen van diverse en inclusie werkomgeving

- ✓ Niet zomaar oordeel, maar nieuwsgierig ben.
- ✓ Menselijke waardigheid van iedereen respecteer
- ✓ Zie dat ik alle collega's als waardevol onderdeel zie van Kinderpostzegels en ervoor zorg dat iedereen zich erbij hoort voelen
- ✓ Onderlinge verschillen respecteer en waardeer

Betrouwbaar

- ✓ Ik altijd eerlijk en betrouwbaar ben in mijn handelen
- ✓ Anderen aanspreek op gedrag en zelf aanspreekbaar ben en daar verantwoordelijkheid voor neem
- ✓ De privacy en vertrouwelijkheid van Kinderpostzegels te allen tijde bescherm, inclusief haar mensen en stakeholders

Integer

- ✓ Mij hou aan de het regels over ongewenste gedragingen, zoals fysieke of seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, geweld of agressie
- ✓ Zorg voor een veilige werkomgeving
- ✓ normen en waarden van andere respecteer en verantwoordelijkheid neem voor eigen woorden en daden
- ✓ Tijdens de uitvoering van werkzaamheden geen partij kies in een conflict of mij, vanuit kinderpostzegels, publiekelijk meng in politieke, religieuze of ideologische discussies
- ✓ Belangenverstrengeling of schijn van belangenverstrengeling voorkom
- ✓ Belangenverstrengeling en misbruik van mijn positie of bevoegdheden voorkom en het bespreek dit met collega's als ik dit bij anderen signaleer



In ontwikkeling

We zijn een lerende organisatie en zijn flexibel, innovatief en deskundig

Dit betekent dat ik..

Lerende organisatie

- ✓ Op een positieve manier omga met nieuwe of onverwachte situaties
- ✓ Onderken wanneer een gekozen aanpak of benadering niet het gewenste effect heeft
- ✓ Als ik iets niet zeker weet het aan collega's vraag die mij kan helpen
- ✓ Continue aandacht heb voor verbetering en dat ik met zelfreflectie kijk naar mijn eigen rol

Flexibel

- ✓ Mijn eigen planning en werkwijze aanpas, wanneer de omstandigheden dit vragen
- ✓ Opensta voor nieuwe ideeën

Innovatief

- ✓ Nieuwsgierig luister naar ideeën van anderen
- ✓ Bereid te experimenteren met andere methoden om bestaande problemen op te lossen
- ✓ Alert ben op trends en ontwikkelingen naar de toekomst toe en daar actief op participeer

Deskundig

- ✓ Ervoor zorg dat mijn vakkennis op peil is en mij blijf ontwikkelen op het gebied van kennis en vaardigheden
- ✓ Competent ben voor mijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden
- ✓ Op de hoogte ben van werkwijzen en methoden binnen het vakgebied
- ✓ Actuele ontwikkelingen bijhoud en intern communiceer



SAMEN STUREN OP DE GEDRAGSCODE

Het belangrijkste doel van de gedragscode is het creëren van een gezamenlijk beeld van gewenst bedrag. Een gedragscode ondersteunt een professionele houding van werknemers, doordat duidelijk beschreven is wat de organisatie van iedere werknemer verwacht.

Naleving gaat dan ook met name door gezamenlijk in gesprek te blijven over gedrag. Dialoog, discussie, door het geven en ontvangen van feedback en door het bespreken van dilemma's. Het biedt input voor gesprek tussen collega, werknemer en werkgever.

Daarnaast kan er sprake zijn van ongewenst gedrag waarbij integriteitsnormen worden geschonden. In dit geval volgen we de uitgangspunten zoals deze zijn opgenomen in de [meldprocedure ongewenst gedrag](#) en [het onderzoeksprotocol](#), met mogelijke maatregelen tot gevolg. Het gaat om grensoverschrijdend gedrag (zoals agressie en pesten), integriteitsschendingen (zoals fraude en belangenverstrengeling) en misstanden (o.a. overtreden van wetgeving). Tot slot zijn er ook 'huisregels' waar we ons aan moeten houden, om te komen tot een goede werkomgeving. Deze regels zijn opgenomen in [het personeelsreglement](#). Het gaat daarbij o.a. om regels over privacy, omgang met apparatuur, regels over thuiswerken, aannemen geschenken e.d.