

**Voorbeeld 1**

Gewenst gedrag	Ongewenst gedrag
<b>RESPECT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Houd rekening met elkaar</li> <li>✓ Gedraag je eerlijk en respectvol naar iedereen</li> <li>✓ Houd je aan afspraken en heb regelmatig contact met elkaar (niet alleen na incidenten)</li> <li>✓ Luister naar elkaar en spreek elkaar aan op eventuele onduidelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Gedrag dat agressief of bewust kwetsend of denigrerend van aard of intentie is</li> <li>✗ Oordelen zonder de feiten te kennen</li> <li>✗ Roddel en achterklap</li> <li>✗ Interpretieren van gemaakte afspraken zonder overleg</li> </ul>
<b>BETROKKENHEID</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Werk mee aan een inspirerend werkklimaat, gekenmerkt door betrokkenheid, humor en plezier in je werk</li> <li>✓ Draag uit dat &lt;bedrijf X&gt; een betrouwbare partner is</li> <li>✓ Handel adequaat, zorgvuldig en betrouwbaar</li> <li>✓ Werk met enthousiasme om tot een goed eindproduct te komen</li> <li>✓ Positieve kritiek kunnen geven en ontvangen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Niet flexibel willen werken en denken</li> <li>✗ De noodzaak van verandering niet willen inzien</li> <li>✗ Wel kritiek leveren maar niet meedenken in een oplossing</li> </ul>
<b>SAMENWERKING</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alle afdelingen werken gezamenlijk aan de doelstellingen van &lt;bedrijf X&gt;</li> <li>✓ Deel je kennis en informatie</li> <li>✓ Help elkaar en span je in voor een goede teamgeest en werkprestatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Niet meedenken of bereid zijn om een probleem op te lossen</li> <li>✗ Collega's met jouw probleem opzadelen</li> </ul>
<b>PRESTATIEGERICHT</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kwalitatief goed werk afleveren in samenwerking met collega's</li> <li>✓ Behoed jezelf en collega's voor fouten</li> <li>✓ Afspraken worden gemeten en nagekomen</li> <li>✓ Durf hulp te vragen bij collega's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Vroeger was alles anders en beter</li> <li>✗ Je eigen werk niet laten aansluiten op dat van een ander</li> </ul>
<b>DUIDELIJKHEID</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afspraak is afspraak</li> <li>✓ Afspraken maak je samen, neem je verantwoordelijkheid en durf nee te zeggen</li> <li>✓ Communiceer duidelijk en direct (met de juiste persoon)</li> <li>✓ Verifieer of je begrepen wordt</li> <li>✓ Op tijd komen; maar als je vertraagd bent meld je je tijdig af</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Altijd te laat komen met allerlei excuses</li> <li>✗ Communicatiestoornissen worden niet besproken</li> <li>✗ Onbegrijpelijke taal spreken</li> </ul>

### Voorbeeld 2

#### **Protocol gewenst gedrag (1/2)**

##### **Werkings sfeer**

Dit protocol is van toepassing op alle werkzame personen bij het bedrijf. Concreet betekent dit: alle actieve medewerkers, inhuurkrachten, uitzendkrachten en stagiaires. In het vervolg van dit protocol zullen we deze groep aanduiden als medewerkers.

##### **Gedragscode Bedrijf**

De gedragscode wordt afgeleid van de huidige missie van het bedrijf:

“We spreken elkaar aan op het negatieve en stimuleren het positieve”.

(Dit houdt bijvoorbeeld ook in dat medewerkers elkaar en leidinggevenden zullen aanspreken op ongewenst gedrag).

Vanuit dit uitgangspunt is er gekozen voor een aantal gedragsregels of regels hoe we met elkaar om willen gaan:

- We gaan respectvol met elkaar om
- We vertonen open, eerlijk en integer gedrag
- We maken heldere afspraken en komen deze na
- We spreken ergernissen naar elkaar uit
- We kijken kritisch naar ons eigen gedrag en staan open voor correct gegeven commentaar
- We denken in oplossingen en niet in problemen
- Er moet zichtbaar samengewerkt worden

##### **Ongewenst gedrag Bedrijf**

Bij Bedrijf wordt nu wel eens gedrag vertoond dat niet langer gewenst is.

Om hier concreet op te kunnen sturen en elkaar op aan te kunnen spreken moeten we vervolgens vaststellen wat we er onder verstaan.

*Indien medewerkers meerdere ongewenste gedragingen veelvuldig en (bijna) tegelijkertijd vertonen zullen ze daar op aangesproken worden, daarnaast kan eventueel het sanctiebeleid van toepassing zijn.*

Ongewenst gedrag bij het bedrijf is o.a.:

- **Negatieve, ongeïnteresseerde houding of gedrag**

Bijvoorbeeld:

- Achterover hangen in een stoel
- Eenlettergrepige antwoorden
- Nooit een ander spontaan helpen
- Zuchten en steunen
- Gapen
- Binnenkomen met de mededeling ‘ik moet op tijd weg’
- In een gesprek omdraaien en weglopen
- Sloffen, schouders naar beneden en passen van 30 cm, naar schoenen kijken
- Schouders ophalen en “tis toch niks en wordt ook niks”.

- **Indirect commentaar/roddelen**

Bijvoorbeeld:

- Deuren sluiten als er iemand aan komt
- Niets zeggen tijdens de vergadering en naderhand op de gang voluit praten
- Bezwaren tegen gedrag uiten tegen derden
- Fluisteren in het bijzijn van een ander
- Stilvallen van een gesprek bij binnenkomst van een ander
- Zinnen als: “ik hoorde van” of “we hebben het erover gehad”

**Protocol gewenst gedrag (2/2)**

- **Pesten, schelden en beledigen**

Bijvoorbeeld:

- Hoofd wegdraaien tijdens een gesprek
- Weglopen in een gesprek
- Bijnamen gebruiken\*
- Herhaalde ongein bij dezelfde persoon
- Het gebruik van scheldwoorden
- Fysieke geintjes
- Op een vraag alleen non verbaal reageren.

- **Seksuele intimidatie**

Bijvoorbeeld:

- Intieme vragen over het privé-leven stellen
- Suggestieve opmerkingen maken
- Ongewenste aanrakingen
- Seksueel getinte aandacht als verbale en non-verbale uitlatingen en handtastelijkheden met een seksuele bedoeling
- Seksueel getinte posters en kalenders\*\*

Met ingang van 1 januari 2008 mogen:

\* bijnamen niet meer gebruikt worden.

\*\* er geen seksueel getinte posters en kalenders meer hangen.

Mochten er zich voorvallen voordoen dan is in eerste instantie de direct leidinggevende de persoon om het ongewenste gedrag te melden. Indien dit niet mogelijk of wenselijk is dan kun je naar de leidinggevende van de leidinggevende gaan. Is dit niet wenselijk of mogelijk dan kun je naar de afdeling P&O gaan. Mocht dit niet wenselijk of mogelijk zijn, dan is er een vertrouwenspersoon bij ... waarvan de gegevens op .. staan gepubliceerd.

Mocht er een ernstig verschil van mening zijn over bovengenoemde aspecten, met uitzondering van seksuele intimidatie, bestaat er voor de betrokken partijen de mogelijkheid om in voorkomende gevallen een vertrouwenscommissie in het leven te roepen. In deze commissie kunnen de betrokkenen een vertrouwenspersoon benoemen aangevuld met een onafhankelijk persoon als voorzitter.

**Sanctiebeleid is van toepassing**

**Hierbij verklaart de medewerker dat dit protocol met hem/haar besproken is, dat hij/zij de inhoud begrepen heeft en dat hij/zij zich zal houden aan de in dit protocol gemaakte afspraken**

**Naam medewerker :**

**Paraaf medewerker :**

**Datum :**

**Behandeld door :**