

Gedragscode Open Doors Nederland

Introductie

Bij Open Doors willen we op een goede, Bijbelse manier met elkaar omgaan. We willen ook dat de organisatiecultuur veilig is voor iedereen én dat de organisatiecultuur mensen en teams stimuleert om te groeien en te ontwikkelen. Dat geldt voor medewerkers, vrijwilligers en alle anderen mensen die met ons werken. Zodat we ons volledig kunnen richten op het effectief dienen van de vervolgte kerk.

Doel en reikwijdte

Deze gedragscode geeft weer hoe wij ons geloof uitleven en hoe dat ons gedrag en onze samenwerking vormgeeft. Deze gedragscode geeft daarmee woorden aan wat we bij Open Doors gewenst en ongewenst gedrag vinden.

De gedragscode is van toepassing op iedereen die een betaalde functie heeft (medewerkers en stagiaires), een rol vervult in het besturen van Open Doors (Raad van Toezicht), namens Open Doors spreekt (sprekers) of een als vrijwilliger op het kantoor ondersteunt (kantoorvrijwilligers, ODBC vrijwilligers).

De Gedragscode

- Je hebt een positieve houding ten opzichte van je functie en ten opzichte van Open Doors als geheel.
- Je toont respect voor de Open Doors kernwaarden en streeft ernaar volgens deze waarden te leven.
- Je waardeert elk mens als naar Gods beeld geschapen. Je onthoudt je van oordeelsvorming, ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, nationaliteit, religie of etniciteit.
- Je streeft naar het beste wat je kunt geven in je functie en je streeft naar het realiseren van hoge prestatiestandaarden in je functie en in je team.
- Je bent eerlijk, respectvol, vriendelijk en vergevingsgezindheid. Je hebt een houding van dienstbaarheid ten opzichte van anderen.
- Je zoekt samenwerking en openheid in alle relaties. Je luistert goed naar mensen met een andere mening.
- Je bent bereid om feedback te ontvangen en te overwegen. Je bent ook bereid om feedback te geven. Je lost problemen met iemand snel en vanuit een barmhartige houding direct met de persoon in kwestie op.
- Je hebt respect voor het bezit van andere mensen; je neemt niet wat niet van jou is.
- Je onthoudt je van elke vorm van ongewenst gedrag, hier samengevat met de begrippen pesten, treiteren, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld¹.

¹ Zie bijlage 1 voor een uitwerking van wat ongewenst gedrag is

- Je bevoordeelt geen mensen of organisaties met wie je privé een relatie hebt en je laat jezelf niet door heb bevoordelen.
- Je respect voor anderen toon je ook door bij je functie passende en waar nodig representatieve kleding te dragen.
- Je schaart je achter belangrijke beslissingen die voor het werk van Open Doors worden genomen en laat de beslissingen van het team prevaleren boven de persoonlijke voorkeuren.
- Je neemt zelf initiatief om je werkdruk te beheren en beheersen. Je ontwikkeld discipline in de uitvoering van je doelstellingen en doelen. Je zoekt daarbij hulp wanneer dat nodig is.
- Je deelt zorgen of frustraties die je dagelijkse werk beïnvloeden in een vroeg stadium met je lijnmanager of met een lid van het management team.
- Je doet niets dat de reputatie van de organisatie negatief beïnvloedt, zoals je publiekelijk associëren met omstreken en verdeeldheid zaaiende theologische of praktische opvattingen of gedrag. Dit omvat ook je persoonlijke “digitale voetafdruk” waaronder sociale media.
- Je bent een praktiserend christen en je hebt een persoonlijk actief gebedsleven. Je bidt geregeld voor de vervolgte kerk, je woont dagopeningen en bidstonden bij en draagt eraan bij, je bidt voor je team en je leiders – voor wijsheid bescherming en Gods leiding. Je bent volwaardig lid van een christelijke gemeente van je keuze en je bezoekt regelmatig samenkomsten.

Wat als er zich problemen voordoen?

We zijn ons ervan bewust dat we allemaal kwetsbaar zijn en af en toe 'tekortschieten' (Romeinen 3:23). Ons verlangen als organisatie is om elkaar te inspireren, te bemoedigen en op te bouwen in het geloof, om God te eren, te gehoorzamen en te verheerlijken in ons werk. Wij zetten ons in om in alle situaties met compassie, genade en pastorale gevoeligheid te handelen.

We erkennen dat er problemen kunnen ontstaan door misverstanden, een onbekwaamheid of een beoordelingsfout in plaats van een bewuste keuze voor een levensstijl of bepaald gedrag. Dan willen we reageren met genade, door herstel aan te moedigen. Als een personeelslid worstelt met patronen die tegen deze verwachtingen ingaan, wordt hij of zij uitgenodigd om een vertrouwelijk gesprek aan te vragen met een lid van het HR-team, zodat we mogelijk kunnen helpen bij het verkrijgen van passende hulp en ondersteuning.

We hebben echter de plicht om de reputatie van Open Doors te beschermen, zodat we in staat blijven om vervolgte Christenen over de hele wereld te dienen. Er kunnen gevallen zijn waarin een medewerker niet bereid is om hulp te vragen of zijn gedrag op te geven, waardoor disciplinaire maatregelen overwogen worden.

Bijlage 1 – Uitwerking ongewenst gedrag

Pesten: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, werkgever) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers, die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedragingen in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen.

(Seksuele) intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Discriminatie: elke vorm van ongelijke behandeling zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging op grond van ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, sociale of inheemse status, invaliditeit of andere gezondheidstoestand, leeftijd (anders dan ter bescherming van kinderen) of enige andere status, welke niet is gerelateerd aan specifieke eisen die inherent zijn aan de vervulling van een bepaalde functie.

Agressie: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, bedreigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.