

# SeederDeBoer Gedrags- en Integriteitsscode

## Begrippen

Met **organisatie** bedoelen we in deze gedragscode SeederDeBoer.

Met **medewerkers** bedoelen we ook werknemers, stagiairs, trainees en ingehuurd mensen.

Met **klanten** bedoelen we ook cliënten, opdrachtgevers, leveranciers en andere zakelijke partners/relaties.

## Gedragscode

Wij willen graag dat we bij SeederDeBoer tevreden medewerkers en klanten hebben. Ook vinden we het belangrijk dat onze medewerkers een veilige werkplek hebben en met plezier hun werk doen. De wijze waarop iedereen met elkaar omgaat, is hiervoor een belangrijke randvoorwaarde.

SeederDeBoer wil dat deze gedragscode meer is dan een papieren stuk. Daarom wordt deze gedragscode ook op onze website gezet, zodat deze bekend is bij onze klanten en partners waarmee we samenwerken. Daarnaast zal aan alle medewerkers een exemplaar van de gedragscode worden uitgereikt. Alle medewerkers, klanten en samenwerkingspartners dienen zich aan deze gedragscode te houden in hun relatie met of namens onze organisatie. Wanneer er situaties ontstaan waarbij er meningsverschillen zijn over de normen en waarden, die in deze gedragscode vermeld staan, kunnen deze altijd besproken worden met de direct leidinggevende.

De doelen van deze gedragscode zijn:

- Het bieden van heldere kaders en principes met betrekking tot integer handelen
- Invulling geven aan goed werkgeverschap conform de waarden en overtuigingen van SeederDeBoer
- Zorgdragen voor een sociaal veilige werkomgeving;
- Bestrijden en voorkomen van pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, belaging/stalking en (seksuele) intimidatie.

Hierbij komen de volgende uitgangspunten naar voren:

- Integriteit
- Respect
- Loyaliteit

## Reikwijdte

Deze gedragscode is bedoeld voor alle medewerkers, klanten en samenwerkingspartijen. Voor alle partijen is deze gedragscode inzichtelijk.



## Positie van SeederDeBoer

SeederDeBoer is een autonoom organisatieadviesbureau. We begeleiden onze klanten bij het doorvoeren van complexe veranderingen in de zorg, de publieke en de financiële sector. Wij werken niet met standaardmodellen maar bieden ruimte voor een toegespitste persoonlijke aanpak waarbij zowel competenties en stijl van de uitvoerende consultants als de veranderbehoefte en autonomie van de klant centraal staan.

## Missie en kernwaarden

Onze missie: *Ken jezelf  
Zorg voor de Ander  
Werk aan een betere wereld*

Duurzame verandering betekent dat we de gehele omgeving en positie en belangen van alle betrokken partijen in acht nemen bij het uitvoeren van onze opdrachten en het aangaan van professionele relaties met onze opdrachtgevers.

Onze dienstverlening steunt op de persoonlijke aanpak en competenties van onze medewerkers.  
Onze aanpak is gebaseerd op onze missie.

Ons dagelijks professioneel handelen wordt gedefinieerd door onze volgende kernwaarden:

- *Mensenwerk*: In ons werk draait het om mensen. We helpen mensen in organisaties. En we zijn natuurlijk ook zelf mens als we komen helpen. De relatie van mens tot mens is altijd het vertrekpunt van ons werk. En die relatie blijven wij continu onderzoeken.
- *Essentie*: We vinden niets zo vervelend als het draaien om de hete brei. We helpen graag om de essentie te vinden en te raken. En vanuit hier te werken aan groei.
- *Vrijdenken*: Vrij kunnen denken en handelen is noodzakelijk om de goede weg te vinden voor mensen en organisaties. Dit vraagt om aandacht voor die thema's en gevoelens die vrijheid in de weg staan.
- *Integriteit*: We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. En creëren omstandigheden waarin onze klanten en werknemers dit ook kunnen doen.
- *Vakmanschap*: We hechten groot belang aan de kwaliteit van onze medewerkers. Investeren in vakmanschap, professionele en persoonlijke ontwikkeling is de kern van ons bedrijf en onze dienstverlening.
- *Doen*: Praten en analyseren heeft een beperkte waarde. Doen en ervaren draagt veel directer bij aan het verkrijgen van inzichten, het leren van nieuwe vaardigheden en het ontwikkelen van nieuwe patronen.

## Werkwijze

Elke verandering is een reis die we samen met onze klanten maken. Tijdens deze reis zijn wij volledig transparant in onze intenties en de keuzes qua aanpak en veranderinstrumenten. We nemen een opdracht alleen aan als de relevantie voor de opdrachtgever helder en evident is en als wij de overtuiging hebben een concrete toegevoegde waarde te kunnen leveren in het realiseren van de gewenste oplossing of eindsituatie.

## Integer handelen

SeederDeBoer staat geen enkele vorm van omkoping en/of oneigenlijke beïnvloeding toe voor het verkrijgen van een commercieel voordeel of enig andere vorm van begunstiging. Hierop wordt onder andere door een externe accountant controle uitgeoefend.



Onze dienstverlening is gebaseerd op vertrouwen en persoonlijke vertrouwensrelaties. Hierbij hoort ook het uitnodigen van relaties bij interne klantevents en representatie in de vorm van lunch of diners. De kosten zijn hierbij altijd in verhouding tot de functie van deze vorm van representatie.

Kostbare relatiegeschenken worden in principe niet verstrekt. Mocht dit in zeer bijzondere gelegenheden toch relevant en verantwoord zijn, dan dient dit altijd in overleg met de verantwoordelijk partner plaats te vinden. Dure relatiegeschenken kunnen alleen worden gegeven na goedkeuring in de Maatschap. Op de kosten van representatie vindt altijd controle plaats door een (tweede) partner.

SeederDeBoer staat geen betaling toe aan politieke partijen noch maakt SeederDeBoer gebruik van politieke lobbyactiviteiten.

SeederDeBoer verantwoordt zich jaarlijks door middel van een sociaal jaarverslag over haar bijdrage aan maatschappelijke en sociale doelstellingen inclusief de eventuele financiële bijdrages voor sponsoring en/of ondersteuning van maatschappelijke en andere not-for-profit organisaties.

## Dienstverlening en Opdrachtuitvoering

Wij waarborgen onze onafhankelijkheid en onpartijdigheid bij het uitvoeren van onze opdrachten.

Wij hebben geen strategische partnerships met leveranciers van diensten of producten waardoor ons advies als niet objectief gezien zou kunnen worden. Mochten in het toekomstige geval wel strategische samenwerkingsverbanden ontstaan, dan zorgen wij voor maximale transparantie richting opdrachtgever en zullen wij geen rollen vervullen die een objectief oordeel vereisen.

## Klanten

De basis van onze professionele benadering is een wederzijdse vertrouwensrelatie met de opdrachtgever. Wij werken daarom bij voorkeur voor opdrachtgevers die onze professionele en maatschappelijke overtuigingen delen en streven naar duurzame oplossingen met een gebalanceerd oog voor de posities van alle bij de verandering betrokken partijen.

Van opdrachtgevers wordt zonder uitzondering verwacht dat zij de sociale veiligheid van onze medewerkers waarborgen en dat dat de opvattingen van opdrachtgever niet strijdig zijn met onze opvattingen over diversiteit en inclusie.

We werken in principe niet voor opdrachtgevers die schade toebrengen aan de maatschappij, of zich op een andere manier onethisch gedragen, tenzij wij kunnen bijdragen aan relevante verbeteringen bij deze opdrachtgevers.

Wanneer een medewerker van onze organisatie bij of door een klant wordt geconfronteerd met pesterijen, agressie/geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie of een andere vorm van intimidatie heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij deze klant onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek oplevert. Tevens dient dit, wanneer hier sprake van is, te worden gemeld bij de direct leidinggevende. De medewerker heeft het recht om opnieuw plaatsing bij de betrokken klant te weigeren, wanneer melding is gemaakt van één van bovenstaande punten.



## Medewerkers

SeederDeBoer waarborgt het recht van iedere medewerker op een sociaal veilige (werk)omgeving. Iedere vorm van pesten, (micro)agressie, discriminatie of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag wordt onder geen voorwaarde – noch expliciet noch impliciet – getolereerd en zal in alle gevallen passend worden gesanctioneerd.

SeederDeBoer waarborgt de sociale veiligheid van haar medewerkers onder andere door het trainen van de mentoren in het herkennen en bespreken van situaties van onveiligheid of grensoverschrijdend gedrag, door het aanstellen van zowel interne als externe vertrouwenspersonen voor vragen of om incidenten te melden en door ieder jaar een Medewerkers-Tevredenheids-Onderzoek uit te voeren om te evalueren of medewerkers de werkomgeving als voldoende veilig ervaren.

SeederDeBoer draagt bewust en proactief zorg voor de gezondheid, duurzame inzet en professionele ontwikkeling van haar medewerkers. SeederDeBoer maakt vraagstukken met betrekking tot belastbaarheid en work/life balance proactief bespreekbaar in mentorgesprekken, biedt trainingen aan om overbelasting te herkennen en voorkomen en toetst dit aspect regelmatig door middel van een Medewerkers-Tevredenheids-Onderzoek.

SeederDeBoer beschouwt het als haar maatschappelijke plicht om bij te dragen aan een inclusievere samenleving; omdat we de wereld er een stukje beter mee maken. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten vergroten onze denk- en uitvoeringskracht. Een meer diverse en inclusieve organisatie maakt ons waardevol voor toekomstige talenten en opdrachtgevers.

Het is onze ambitie dat iedereen zich welkom en thuis voelt bij SeederDeBoer. We onderzoeken de behoeften en wensen van onze medewerkers, creëren bewustzijn over onze eigen blinde vlekken en voeren waar nodig concrete verbeteringen door om inclusie te verbeteren. We maken gebruik van inclusieve taal in onze interne en externe communicatie.

Wij streven naar een diverse samenstelling van ons personeelsbestand en sluiten daarbij niemand uit. Vanwege de aard van ons werk selecteren wij op studieachtergrond en kennis van de Nederlandse taal gezien het professionele belang om zonder barrières te communiceren en zich spontaan, vloeiend, precies en genuanceerd, ook in sociaal complexe situaties, uit kunnen drukken. Om te zorgen voor een diverse en inclusieve werving en selectie kijken we voortdurend naar verdere verbetermogelijkheden.

Om misverstanden te voorkomen en om te laten zien dat onze organisatie hecht aan bepaalde normen en waarden, volgt onderstaand een beschrijving van hetgeen uitdrukkelijk verboden is. Met deze richtlijnen worden de grenzen van toelaatbaar gedrag aangegeven.

### Pesterijen

Binnen onze organisatie is er respect voor de ander, het is dan ook niet geoorloofd om anderen te kwetsen, te vernederen, vervelende opmerkingen te maken, te beledigen of schelden, openlijk terecht te wijzen, te negeren of sociaal isoleren, gebaren te maken, te roddelen, kritiek te uiten op iemands persoonlijke leven of het beschadigen van eigendommen.



**Discriminatie**

Elke vorm van discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of op welke grond ook, is niet toegestaan.

**Intimidatie**

Schelden, discriminerende taal uiten of met grote stemverheffing spreken, is verboden. Ook lichamelijke uitingen zoals het zich groot maken, het hinderlijk in de weg lopen of achtervolgen wordt niet geaccepteerd. Dit geldt ook voor het uiten van bedreigingen. Verder is handtastelijkheid verboden evenals het lastig vallen of achtervolgen van een ander. In dat verband kan gedacht worden aan het bovenmatig contact zoeken waaronder ook telefonisch of middels sms'jes, appjes, e-mails en andere kanalen zoals sociaal media.

**Seksuele intimidatie**

Elke ongewenste seksueel getinte aandacht, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en dat door degene(n), die hiermee wordt/worden geconfronteerd als ongewenst en onplezierig wordt ervaren, is verboden.

**Belangenverstremming**

Elke handeling die vermenging van zakelijke- en privébelangen kan veroorzaken, dient vermeden te worden om belangenverstremming te voorkomen. Deze regel houdt in dat, zonder persoonlijk belang, getrouw, integer en professioneel moet worden gehandeld.

**Diefstal**

In geval van diefstal van organisatie eigendommen of eigendommen van klanten wordt melding gedaan bij de direct leidinggevende;

- Er wordt aangifte gedaan en er volgt een politieonderzoek;
- Tijdens het onderzoek wordt een medewerker op non-actief gezet, in eerste instantie voor de duur van drie weken;
- Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek zal bepaald worden welke maatregelen worden genomen.

**Overige gedragsregels**

Verder geldt voor medewerkers zowel op kantoor van SeederDeBoer als wanneer zij bij klanten werkzaam zijn de volgende gedragsregels:

- Het is verboden te roken of alcoholische dranken te nuttigen. Voor alcoholische dranken geldt een uitzondering indien dit een door SeederDeBoer of klantorganisatie georganiseerd event betreft;
- Het is verboden drugs mee te nemen of te gebruiken;
- Met een slag-, steek- of vuurwapen of alles wat als zodanig kan dienen, mag het kantoor van SeederDeBoer of de locatie van de klant niet worden betreden.

**Kleding**

Tijdens werkzaamheden voor de organisatie zijn er kledingvoorschriften waaraan de medewerkers moeten voldoen. Je bent het visitekaartje van de organisatie. Tijdens werktijd is het niet toegestaan aanstootgevende kleding te dragen. Aanstootgevende piercings en tatoeages dienen verstopt te zijn onder de kleding. Van medewerkers wordt verwacht dat zij zich kleden, passend en representatief voor de functie. Dit houdt o.a. in dat men schone en niet versleten kleding draagt.



## Arbeidsverhoudingen

### Gedwongen arbeid

Geen enkele werknemer wordt gedwongen om tegen zijn/haar wil te werken of te werken als gebonden/dwangarbeid, of onderworpen aan dwang van welke aard dan ook die verband houden met werk. Dit accepteren wij evenmin van klanten.

### Arbeid door kinderen

Arbeid door kinderen onder de 13 jaar is verboden in Nederland. Kinderen mogen alleen bij arbeid worden betrokken als het maximum aantal uren dat kinderen arbeid mogen verrichten niet wordt overschreden. Kinderen die werkzaamheden doen die ze gezien hun leeftijd volgens de regelgeving niet mogen, of waarbij niet wordt voldaan aan verplichtingen uit de sociale verzekerings- en/of belastingwetgeving is verboden. We doen wat redelijkerwijs van ons mag worden verwacht om kinderarbeid in onze keten te bestrijden. Op het moment dat wij een vermoeden hebben van kinderarbeid, zullen wij een melding maken bij een daarvoor bevoegde instantie.

### Staken

Staken is toegestaan en mag niet worden verboden.

Een werknemer verricht prestaties en krijgt daarvoor in ruil een loon. Een werknemer moet zich daarbij loyaal gedragen ten opzichte van de werkgever en moet bijvoorbeeld redelijke instructies opvolgen. Dit lijkt niet te stroken met stakingen, waarbij een medewerker de instructies van de werkgever negeert en het werk neerlegt. Toch is staken in ons land toegestaan. SeederDeBoer zal haar werknemers niet verbieden om te staken. Er mogen dus ook geen disciplinaire maatregelen worden getroffen tegen stakende werknemers, tenzij ze zich natuurlijk ernstig hebben misdragen.

Onrechtmatige stakingen zijn verboden. SeederDeBoer moet vooraf op de hoogte zijn van de staking om de kans te krijgen de staking af te wenden. De ondernemingsraad zal voorafgaand aan de staking hun eisen kenbaar moeten maken en de deuren openen voor overleg en onderhandeling. Het principe is dat staken een laatste redmiddel is, na het praten, onderhandelen en procederen. Bij een staking voert een werknemer geen arbeid meer uit. De werknemer geeft zelf aan dat hij niet wil werken en daarom heeft SeederDeBoer geen loondoorbetalingsplicht.

## Maatschappelijke betrokkenheid

SeederDeBoer streeft ook buiten de uitvoering van opdrachten en dienstverlening naar een passende en actieve maatschappelijke betrokkenheid en wil een betekenisvolle bijdrage leveren aan zowel groene- als sociale duurzaamheid.

SeederDeBoer streeft expliciet na om bij de uitvoering van haar kernbedrijf, het begeleiden van onze klanten bij het succesvol doorvoeren van complexe veranderingen, haar maatschappelijke bijdrage maximaal in te vullen. Dat doen wij onder andere door het optimaal nastreven van duurzaamheid en minimaliseren van milieubelasting in onze bedrijfsvoering, maar bijvoorbeeld ook door studenten uitgebreide mogelijkheden te bieden voor het uitvoeren van stages, afstudeeropdrachten en werkstudentenschappen.

Voor een verdere invulling van ons MVO-beleid verwijzen wij graag naar ons beleidsplan op dit gebied.



## Toepassing, borging en monitoring

Wij hebben de volgende instrumenten en processen om de werking van de code te implementeren en te waarborgen:

- Het borgen van en het monitoren op de naleving van ons integriteitsbeleid gebeurt door het vastleggen in onze contracten (o.a. arbeidsovereenkomsten en leveringsvoorwaarden), ons interne vier-ogen controleproces op bijzondere uitgaven en door controle van een externe accountant,
- Verantwoording en verslaglegging vindt plaats door middel van het extern publiceren van onze jaarrekening en ons sociaal jaarverslag.
- De code wordt jaarlijks besproken in de Maatschapsvergadering en geëvalueerd op werking en naleving.
- De code is gepubliceerd. Nieuwe medewerkers worden in hun onboarding programma geïnformeerd en bewust gemaakt van de inhoud van de code.

## Klachtenbehandeling

Mochten klanten of hun persoonlijke vertegenwoordiger klachten hebben, dan kunnen ze deze bespreken met de persoon die het betreft. Ook kan de klacht worden besproken met de leidinggevende van de medewerker. Deze zal er naar streven de klacht naar tevredenheid op te lossen. Daarnaast biedt de organisatie de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon in te schakelen.

Vanzelfsprekend is het ook altijd mogelijk na overleg met de leidinggevende de klacht te bespreken met de directie van de organisatie. In het geval medewerkers klachten hebben, dan kunnen zij deze bespreken met de persoon op wie de klacht betrekking heeft. Als dit niet kan, of de klacht is niet naar tevredenheid opgelost, dan kan de klacht worden voorgelegd aan hun leidinggevende. Daarnaast biedt de organisatie de mogelijkheid om een intern of extern vertrouwenspersoon in te schakelen.

## Procedures

Onze organisatie heeft een klachtenreglement en een onafhankelijke klachtencommissie. Medewerkers kunnen bij deze klachtencommissie altijd een schriftelijke klacht indienen via: <https://www.klachtencommissie.nl/melden/>. Wel raden we aan om eerst contact op te nemen met een (intern of extern) vertrouwenspersoon die verbonden is aan de organisatie (zie SharePoint). Deze kan informeren over de procedure en de consequenties.

## Tot slot

Dit document gaat over gedrag, over normen en waarden en over maatregelen die genomen kunnen worden. Gelukkig is er zelden sprake van ontoelaatbaar gedrag. Het gaat om uitzonderlijke situaties. Niettemin vindt de organisatie het van belang hierover duidelijk te zijn met het oog op de veiligheid van klanten en medewerkers.

## Inwerkingtreding en intrekking vigerende gedragscode

De maatschap van SeederDeBoer heeft ingestemd met deze integriteits- en gedragscode op 22-03-2023. Op 12 mei heeft de OR ingestemd met deze code (inclusief klachtenregeling).

