

Hendricks omgangsvormen

Iedereen levert een **actieve bijdrage** aan de doelstelling en resultaten van Hendrick de Keyser. Resultaat behalen doen we samen. In de samenwerking zijn wij bereid om elkaar te helpen. We zetten de schouders eronder. Fouten maken mag, we evalueren, we leren en verbeteren.

We streven **gemeenschappelijke doelen** na ook als deze niet helemaal jouw voorkeur hebben. (Organisatie) Doelen zijn helder, concreet, realistisch en haalbaar geformuleerd.

Zeg wat je doet en doe wat je zegt. Dus afspraak is afspraak, het is duidelijk wat ieders bijdrage is en iedereen koppelt terug over wat je wanneer wel of niet aanpakt.

Iedere stem wordt gehoord en iedereen luistert met respect naar elkaar. We nodigen elkaar uit om ieders mening te horen. Je kunt altijd vrijuit spreken, ook als de meerderheid er anders over denkt.

Iedereen mag zijn/haar individuele beelden hoe te komen tot het beste resultaat inbrengen wat kan leiden tot een **gezonde, zakelijke dialoog**. Dit is nooit persoonlijk, de doelen van Hendrick staan voorop. Een eenmaal genomen besluit voeren en dragen we gezamenlijk uit.

Iedereen is **eerlijk, consistent en transparant**. Openheid is wenselijk, mits zorgvuldig, in de juiste volgorde en met de juiste mensen concrete en feitelijke informatie gedeeld wordt. Dit betekent dat je vertrouwelijkheid respecteert, soms kun je niet alles delen.

Van leidinggevenden verwachten wij dat zij **knopen doorhakken en beslissingen nemen** die een vlotte voortgang mogelijk maken.

Plezier in het werk vinden wij belangrijk. Dus we praten met in plaats van over elkaar. We delen positieve, feitelijke informatie en roddelen en gissen niet. We praten niet kwetsend over elkaar.

Iedereen heeft primair **een eigen verantwoordelijkheid** voor zijn/haar eigen welzijn. Let op jezelf en op elkaar. Dit bespreekbaar maken en keuzes maken en prioriteiten stellen zijn belangrijk in overleg met je leidinggevende. We denken in oplossingen.

Feedback geeft iedereen zorgvuldig en vanuit de **ik-vorm**, dit kun je veilig aan iedereen geven en je mag verwachten dat de ander hierop reflecteert en hier merkbaar iets mee doet. Je vermijdt het denken in aannames. Je spreekt eerst met de desbetreffende persoon zelf, als dat niet afdoende is neem je je eigen leidinggevende in vertrouwen. En als deze zelf betrokken is kun je bij diens leidinggevende terecht. Indien nodig kunnen jullie samen HR erbij betrekken.

Iedereen die met Hendrick de Keyser te maken heeft (medewerkers, leden, vrijwilligers, huurders en andere **belanghebbenden**) **dient met respect behandeld te worden**, want zij zijn van waarde voor de vereniging.