



**NLR
code**



Voorwoord

Bij NLR werken we aan vernieuwende en concrete oplossingen voor de lucht- en ruimtevaart. Dat doen we met elkaar; samen met collega's, externe professionals en uiteenlopende partners. We willen dat iedereen die bij en mét ons werkt zich welkom, veilig en gerespecteerd voelt. En dat we op een prettige, bewuste en professionele manier samenwerken.

In deze NLR code (onze Code of Conduct) lees je hoe we met elkaar willen omgaan in ons dagelijks werk. Dit document geeft ons handvatten om een cultuur van inclusiviteit en gelijkwaardigheid te creëren. Met deze code houden we elkaar scherp op het gedrag dat we van elkaar verwachten.

De NLR code is een overzicht van onze verantwoordelijkheden, rechten en plichten. Je leest hierin welk gedrag wel en welk gedrag niet past bij onze organisatie. Ook vind je hier wat jij kunt doen, als je het idee hebt dat er grenzen worden overschreden.

Voor wie

Onze NLR code geldt voor iedereen die bij of binnen NLR werkzaam is: medewerkers, stagiaires en ingehuurde professionals. We vormen één gemeenschap en hanteren daarom dezelfde spelregels voor iedereen die hier werkt.

Deze code en andere afspraken

Onze gedragscode geeft houvast voor ons dagelijkse handelen binnen NLR. Het is een aanvulling op andere afspraken die we hebben met de wereld om ons heen. Denk daarbij aan wetten, maar ook aan overeenkomsten zoals de ABRO, UN Global Compact, Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI), ISO9001 en het Gender Equity Plan. Samen houden we ons aan deze overeenkomsten en regels en aan de NLR code. Alle medewerkers, en dus ook bestuurders, hebben de verantwoordelijkheid om te handelen volgens deze afspraken.

Inhoud

Wie wij zijn

1.	Visie & Missie	03
2.	Dit zijn onze kernwaarden	04
3.	Onze maatschappelijke rol Partner van Defensie, overheid en bedrijven Ons morele kompas Voor een duurzame toekomst	05
4.	Onze rol als wetenschappelijk instituut Vertrouwelijkheid Wetenschappelijke integriteit Principes van integer onderzoek	06
5.	Belangrijke wetten en regels Verantwoordelijkheid in de waardeketen Risk en export control	07

Gedrag en afspraken

6.	Hoe we met elkaar omgaan Een inclusieve cultuur Wat we als medewerkers doen Aandacht voor welzijn	08
7.	De relatie tussen werk en privé Nevenactiviteiten Social media Bedrijfseigendommen en -middelen Alcohol en verdovende middelen Relaties op het werk	09
8.	Integer en open handelen Het aannemen van giften en geschenken Belangenverstrengeling Druk van buiten	11
9.	Wat niet past binnen NLR	12
10.	Wat te doen bij twijfels en overtredingen Rol van leidinggevenden Rol van vertrouwenspersoon Formele melding – interne route Formele melding – externe route	13



1. Visie & missie

NLR is al meer dan 105 jaar een toonaangevende onderzoeksorganisatie op het gebied van lucht- en ruimtevaart. We voeren onze onderzoeken objectief en onafhankelijk uit, voor en mét het (inter)nationale bedrijfsleven, de overheid en onderzoeksorganisaties.

Onze innovatieve en praktische oplossingen en technische expertise dragen bij aan de veiligheid van onze samenleving, verhogen de slagkracht van Defensie, en versterken het concurrerend vermogen van het Nederlandse en Europese bedrijfsleven. Ook dragen we bij aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, zoals veiligheid en duurzaamheid in lucht- en ruimtevaart.

Onze visie

Wij willen een veilige, weerbare en economisch sterke maatschappij in Nederland en Europa, een klimaatneutrale luchtvaart en een duurzaam en veilig gebruik van het ruimtedomein. We geloven dat dat mogelijk is, als we met elkaar versneld impactvolle innovaties realiseren.

Onze missie

Het is onze missie om lucht- en ruimtevaart effectiever, veiliger, duurzamer en efficiënter te maken.



2. Dit zijn onze kernwaarden

Onze kernwaarden geven richting aan de manier waarop we met elkaar en met onze stakeholders omgaan. Ze helpen ons bij het maken van keuzes. Dankzij de waarden die we delen, hebben we een gezamenlijk uitgangspunt voor al ons doen en laten.

Vrijheid

Ruimte om grenzen te verleggen

We hebben de ruimte om onszelf te ontwikkelen – om initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, om nieuwe dingen te proberen, om fouten te maken én daarvan te leren. We hebben vertrouwen in elkaars kennis en kunde. En we respecteren elkaar: hier is iedereen vrij om zichzelf te zijn.

Samen

Met elkaar komen we verder

We zoeken elkaar op. We zijn nieuwsgierig naar elkaars expertise, mening en perspectief. Zo inspireren we elkaar. Complexe uitdagingen pakken we gezamenlijk aan, omdat we samen verder komen. Dat doen we binnen onze organisatie én buiten de muren van NLR, met verschillende partners.

Bevlogen

Met passie voor ons vak

Ons werk gaat ons aan het hart. We hebben een passie voor ons vak, ieder met een eigen specialisme. We zijn gedreven om elke dag weer beter te worden, en blijven onze grenzen verleggen. Dat doen we met passie, lef en daadkracht. Onze positieve energie is aanstekelijk, voor iedereen die werkt aan de lucht- en ruimtevaart van morgen.

Expertise

Toonaangevende professionals

Kennis en vaardigheden zijn de basis van ons werk. Onze expertise is toonaangevend. Daar werken we elke dag aan, door nieuwe inzichten te vinden en uitdagingen aan te gaan in ons vakgebied. We zijn nieuwsgierig en blijven onszelf ontwikkelen. Zo zijn we in staat om complexe vraagstukken op te lossen.



3. Onze maatschappelijke rol

Wij hebben een sleutelrol binnen de lucht- en ruimtevaart. In binnen- en buitenland verbindt NLR wetenschap, bedrijfsleven en overheid, en overbruggen we de kloof tussen fundamenteel onderzoek en toepassingen in de praktijk. In ons werk zijn we ons bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zo maken wij actief werk van ethische dilemma's, duurzaamheid en verantwoord ondernemen.

Als kennisinstelling maken we deel uit van de TO2-federatie (Deltares, WUR, Marin, TNO en NLR). Deze groep van instellingen heeft toegepast onderzoek als kernactiviteit. Op het gebied van onderzoek, en gebruik en ontwikkeling van faciliteiten zullen we de samenwerking met andere TO2-instellingen, Europese zusterorganisaties, universiteiten, hbo's, mbo's en NWO verder intensiveren.

Partner van Defensie, overheid en bedrijven

We zijn een strategische kennispartner van Defensie en werken samen met de rijksoverheid, het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties op het gebied van lucht- en ruimtevaart. NLR is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk. We worden deels door de overheid gefinancierd, omdat onze innovaties bijdragen aan een economisch sterk, weerbaar, duurzaam en toekomstbestendig Nederland.

Ethische dilemma's

De NLR Code is ons morele kompas. En we houden ons aan wet- en regelgeving. Maar tussen beide zitten soms grijze gebieden, vaak als gevolg van meerdere meespelende belangen. Als strategische kennispartner van het Ministerie van Defensie werken we nauw samen met de defensie-industrie, andere TO2-organisaties en universiteiten en realiseren we innovatieve oplossingen die direct bijdragen aan de veiligheid en weerbaarheid van Nederland en de NAVO-bondgenoten (Noord-Atlantische Verdragsorganisatie). We zijn ons ervan bewust dat ons werk, en in het bijzonder onze bijdragen aan Defensie, in die grijze gebieden kan zitten en daarmee ethische vraagstukken kan oproepen. Een interne ethische commissie, CARE (Create Awareness of Responsibility by Ethics), bewaakt het collectief moreel kompas voor alle medewerkers van NLR. Deze commissie adviseert bij ethische vragen of dilemma's en is een aanvulling op bestaande interne procedures en regelingen, die zijn voortgekomen uit wetgeving en door Nederland ondertekende resoluties, conventies en verdragen. Zo bewaken we onze morele keuzes als maatschappelijk instituut.

Voor een duurzame toekomst

Wij dragen bij aan een duurzame toekomst. Daarom willen we niet alleen de lucht- en ruimtevaart verduurzamen, maar ook onze eigen organisatie. Naast de Sustainable Development Goals (SDG's) onderschrijven wij ook de principes van UN Global Compact. Dit betekent dat wij actief en positief bijdragen aan milieu en klimaat, en dat we op een verantwoorde manier ondernemen. We volgen de VN-principes die erop gericht zijn om mensen- en arbeidsrechten te bevorderen, milieu en klimaat te beschermen, corruptie, fraude en omkoping tegen te gaan en inclusiviteit en gelijkwaardigheid na te streven.



4. Onze rol als wetenschappelijk instituut

Als wetenschappelijk instituut streven we altijd naar kwalitatief hoogwaardige resultaten. Onze onafhankelijke positie geeft ons de ruimte om feitelijk te werken en morele overwegingen zorgvuldig te wegen. We zijn transparant in onze besluitvorming en gaan de dialoog aan als de situatie daarom vraagt.

Vertrouwelijkheid

Om onze opdrachten goed uit te voeren, krijgen we informatie van onze opdrachtgevers, partners en andere stakeholders. Deze informatie kan gaan over veiligheids- en defensievraagstukken, concurrentieposities of andere gevoelige en vertrouwelijke informatie. We behandelen deze informatie altijd vertrouwelijk, tenzij de stakeholder aangeeft dat deze gedeeld mag worden.

Wetenschappelijke integriteit

Iedereen moet erop kunnen vertrouwen dat onze resultaten feitelijk zijn en dat innovaties gebaseerd zijn op ons eigen werk, ook als we voortborduren op werk van derden, zoals fundamenteel onderzoek. Het is logisch dat we informatie van derden gebruiken om verder te komen, maar we zijn hierover open en transparant. We verwijzen altijd naar onze bronnen. Transparantie en integriteit staan voorop en we houden ons aan de gedragsregels zoals vastgelegd in de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI).

Principes van integer onderzoek

Deze NGWI-gedragscode is leidend voor individuele onderzoekers en voor ons als onderzoeksinstelling. De NGWI bevat vijf principes die de grondslag vormen van integer onderzoek:



Eerlijkheid



Zorgvuldigheid



Transparantie



Onafhankelijkheid



Verantwoordelijkheid

Dit betekent dat medewerkers integer en op een onpartijdige manier handelen in de volgende situaties:

- Bij aanvraag, uitvoering en verslaglegging van onderzoek;
- Tijdens een optreden als inhoudelijk deskundige;
- In onze intern en extern gerichte communicatie.



5. Belangrijke wetten en regels

Als onafhankelijke kennisinstelling hebben we een unieke rol in de maatschappij. Die brengt rechten en verplichtingen met zich mee. We houden ons aan wetten, regels en verdragen, om zo integer en verantwoord om te gaan met onze rol in de wereld om ons heen.

NLR houdt zich aan alle verdragen, wet- en regelgeving, richtlijnen, codes en gedragsregels die op ons van toepassing zijn. We respecteren grondrechten, zoals mensenrechten, en we handelen daarnaar. Ook zorgen we, als werkgever, dat onze medewerkers kunnen werken en handelen volgens de geldende wetten en normen.

Verantwoordelijkheid in de waardeketen

Regels en verantwoordelijkheden gelden niet alleen voor NLR zelf, maar ook voor onze leveranciers, klanten en overige stakeholders. Daarom toetsen wij hun handelen op het naleven van wetten, conventies en verdragen. Dat doen we met name op het gebied van mensenrechten, arbeidsrechten, klimaat- en milieudelicten, fraude, omkoping en chantage. Als we het idee hebben dat partners regels of normen overtreden, zien wij het als onze verantwoordelijkheid om daarover serieus in gesprek te gaan. Eventueel sluiten we partijen zelfs uit van verdere samenwerking.

Risk en export control

Binnen NLR gaan we zorgvuldig om met gevoelige technologie, software, goederen en diensten in relatie tot exportcontrole en sanctiewet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving is bedoeld om te voorkomen dat gevoelige technologie, software of goederen onbedoeld in verkeerde handen terechtkomen.

Om ons hieraan te houden:

1. Beoordelen we vooraf of er wettelijke beperkingen gelden voor onze partners en wat de classificatie van de technologie, software, goederen en diensten is.
2. Als we twijfelen of vragen hebben over exportcontrole, schakelen we altijd onze Export Control Officer in.

Internationale samenwerking is belangrijk in ons werk, maar altijd binnen de grenzen van de wet. Door hier zorgvuldig mee om te gaan, beschermen we onze onderzoeksintegriteit én dragen we bij aan een veilige en verantwoordelijke wetenschap. Overtredingen van het beleid van NLR op het gebied van exportcontrole en sanctiewetgeving vallen onder ons sanctiebeleid.

6. Hoe we met elkaar omgaan

Bij NLR hebben we oog voor elkaar. We zijn allemaal mensen, met uiteenlopende interesses, achtergronden, meningen en perspectieven. We respecteren die verschillen. Sterker nog: samenwerken in diversiteit maakt ons sterker. Daarom staan we open voor elkaar én voor elkaar klaar

Hier staat de mens centraal. We werken aan een cultuur van vertrouwen, veiligheid en waardering. Zo bieden we ruimte voor initiatief, en vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling. We leren meer door samen te werken, in verbinding te blijven en door zowel successen te vieren als tegenslagen te omarmen. Juist daarin ligt onze gezamenlijke groei. We willen ons constant blijven verbeteren, elkaar ondersteunen, van elkaar leren en elkaar constructieve feedback geven.

Een inclusieve cultuur

We werken aan een veilige werkomgeving: een inclusieve cultuur, waar medewerkers zich gewaardeerd, gezien, gehoord en gelijkwaardig behandeld voelen. We hebben oog voor verschillen in behoeften en spelen daar bewust op in. Want een inclusieve en gelijkwaardige cultuur is een randvoorwaarde voor het succes van onze organisatie.

Een inclusieve cultuur is ons startpunt voor meer diversiteit. Diversiteit gaat over onze verschillen. Dat zit 'm in zichtbare kenmerken, maar net zo goed in verschillende denkstijlen, ervaringen, disciplines en manieren van samenwerken. Wij willen de diversiteit binnen onze organisatie verhogen en zichtbaar maken. Dit doen we door bewust inclusief te werven en gelijke kansen te creëren.

Wat we als medewerkers doen

Bij NLR vinden we het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn. Authenticiteit brengt eigenheid, creativiteit en plezier in het werk. Jezelf zijn, vraagt ook om verantwoordelijkheid. We werken hier samen binnen professionele kaders die zorgen voor duidelijkheid en veiligheid. Ook zijn we verantwoordelijk voor ons gedrag en de woorden die we kiezen, en zijn we ons bewust van de impact die ze op anderen kunnen hebben.

Hoe we met elkaar omgaan, daar zijn we samen verantwoordelijk voor. We behandelen elkaar daarom met respect, zijn nieuwsgierig naar elkaars perspectieven en staan open voor verschillen in werkwijze of aanpak.

Samen bouwen we iedere dag aan een werkomgeving waarin vertrouwen, ontwikkeling en samenwerking vanzelfsprekend zijn. Dat doen we door naar elkaar te luisteren en door elkaar aan te spreken, op een professionele en veilige manier. We delen kennis, vieren successen en leren van fouten en uitdagingen. En natuurlijk helpen we elkaar verder waar dat nodig is.

Aandacht voor welzijn

Een goede mentale en fysieke gezondheid is essentieel om optimaal te presteren en om met plezier samen te werken. Daarom heeft NLR veel aandacht voor vitaliteit en welzijn. Zo bevorderen we de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Ook als collega's onderling hebben we oog voor elkaars welzijn en bieden we ondersteuning waar nodig.

Leidinggevenden vervullen een cruciale rol in het welzijn van onze mensen, door actief te luisteren, werkdruk te bespreken en samen oplossingen te zoeken die rekening houden met ieders individuele situatie. Zo creëren we een open en veilige cultuur waarin iedereen zich gesteund en gewaardeerd voelt.



7. De relatie tussen werk en privé

Werk en privé zijn niet altijd volledig gescheiden. Keuzes die je in je eigen tijd maakt, kunnen invloed hebben op je werkactiviteiten, en andersom. Daarom hebben we afspraken over onderwerpen die kunnen spelen waar thuis en kantoor overlappen. Onze uitgangspunten daarbij zijn altijd: openheid en je bewust zijn van de situatie.

Nevenactiviteiten

Je kunt privé actief zijn als vrijwilliger, een bijbaan hebben of een bestuurlijke of politieke functie bekleden. Dat is goed, zolang deze activiteiten niet conflicteren met de belangen van NLR of negatieve invloed hebben op jouw functioneren op je werk. Meld nevenactiviteiten altijd vooraf aan je leidinggevende.

Social media

Als je berichten plaatst op je eigen social media-account, wees je er dan van bewust of je dit als medewerker of privépersoon doet. Op een zakelijk platform als LinkedIn ben je als professional duidelijk te linken aan NLR. Ook als je op persoonlijke titel communiceert, kan dit van invloed zijn op het imago van NLR. Houd daar rekening mee als je een persoonlijk standpunt uit, of als je ergens op persoonlijke titel op reageert.

Bedrijfseigendommen en -middelen

Binnen NLR werken we met waardevolle kennis, technologie en informatie. Daarom beschermen we onze (intellectuele) eigendommen zorgvuldig en gaan we respectvol om met alles wat ons wordt toevertrouwd. Ook nemen we passende maatregelen om verlies, diefstal of onbevoegde toegang te voorkomen.

Je mag de middelen, faciliteiten en informatie van NLR alleen voor werkgerelateerde doeleinden gebruiken. Misbruik of oneigenlijk gebruik van bijvoorbeeld ICT-middelen, voertuigen, budgetten of vertrouwelijke data schaadt het vertrouwen van NLR en past niet binnen onze integriteitsnormen. Wil je NLR-middelen (beperkt) privé gebruiken (zoals bijvoorbeeld je laptop)? Dan mag dat alleen als dit past binnen bestaande afspraken, of na toestemming van je leidinggevende.

Als er iets misgaat, zoals verlies of een datalek, meld het dan direct bij de beveiligingsfunctionaris, zodat we tijdig passende actie kunnen ondernemen.

Alcohol en verdovende middelen

We willen dat iedereen zich goed, alert en veilig voelt op het werk. Het gebruik van alcohol en verdovende middelen is daarom niet toegestaan tijdens werktijd. Je mag ook niet onder invloed van alcohol of verdovende middelen zijn tijdens werktijd, vergaderingen, trainingen of andere activiteiten die onder verantwoordelijkheid van de organisatie plaatsvinden. Bij werkgerelateerde activiteiten, zoals bedrijfsuitjes, borrels, dienstreizen of zakendiners, gaan we verantwoord om met alcohol. Het gebruiken van, of onder invloed zijn van, verdovende middelen is niet toegestaan.

Als je medicijnen gebruikt die je alertheid, concentratie, of reactievermogen kunnen beïnvloeden, bespreek dit dan met je leidinggevende of de bedrijfsarts. Samen kunnen jullie hier passende afspraken over maken. Medewerkers met alcohol- of drugsproblemen moedigen we aan om hulp te zoeken. NLR kan hierbij ondersteunen.

Relaties op het werk

Het kan voorkomen dat medewerkers naast een werkrelatie ook een (liefdes)relatie met elkaar hebben. Dit is in principe een privékwestie, maar het mag geen negatief effect op het werk veroorzaken.

Indien er een (liefdes)relatie ontstaat binnen een hiërarchische lijn (bijvoorbeeld een leidinggevende met iemand uit haar of zijn team) dan levert dat een kwetsbare situatie op. Dit kan invloed hebben op het functioneren. Vanuit bescherming van alle betrokkenen willen we de hiërarchische lijn doorbreken. Daarom is het van belang om zo'n relatie te melden bij de HR-adviseur, zodat er samen naar een passende oplossing kan worden gekeken.



8. Integer en open handelen

We hechten, als organisatie en als mensen, veel waarde aan betrouwbaarheid. Zo doen we ons onderzoek en onze andere werkzaamheden altijd op een onafhankelijke en integere manier. Belangen van buiten NLR mogen nooit onze eigen keuzes beïnvloeden. Als er twijfels, vragen of dilemma's zijn over integriteit, dan zijn we open naar elkaar en voelen we ons vrij om dit met elkaar te bespreken

Het aannemen van giften en geschenken

Binnen NLR gaan we zorgvuldig om met geschenken, uitnodigingen en andere vormen van waardering van of richting externe partijen. Kleine attenties kunnen bijdragen aan het onderhouden van een prettige samenwerking. Zulke gebaren mogen echter nooit onze onafhankelijkheid of besluitvorming beïnvloeden. We accepteren of geven daarom alleen geschenken die duidelijk een symbolische waarde hebben (tot maximaal €50) en die passen bij de gelegenheid.

Als er sprake is van grotere geschenken, geldbedragen of uitnodigingen die persoonlijke voordelen opleveren, dan wijs je die af. Ook deelname aan diners, evenementen of reizen die door derden worden aangeboden, accepteer je alleen als daar een helder zakelijk doel aan verbonden is.

Wanneer je twijfelt of een aanbod of geschenk gepast is, dan meld je dit bij je leidinggevende. Deze transparantie voorkomt misverstanden en versterkt het vertrouwen in elkaar en in onze organisatie.

Belangenverstrengeling

We willen belangenverstrengeling voorkomen. Dat geldt ook voor schijnbare belangenverstrengelingen. Als het belang van NLR niet voorop staat, kan dat leiden tot niet-integere keuzes. Eigen (financieel) gewin is verboden in jouw rol of functie bij NLR. Ook is het niet toegestaan om belangen van derde partijen boven die van NLR te stellen. Bij het uitvoeren van nevenactiviteiten kan ook (de schijn van) belangenverstrengeling ontstaan (zie ook: hoofdstuk 7). Daarom moet je nevenactiviteiten altijd melden aan je leidinggevende.

Druk van buiten

Het kan gebeuren dat je voelt dat een partij buiten NLR actief druk op je uitoefent. Denk hierbij bijvoorbeeld aan druk vanuit statelijke actoren: landen die direct of indirect ons werk willen beïnvloeden. Om onze positie als onafhankelijk instituut te bewaken, maar ook om onze medewerkers veilig te houden, is het van het grootste belang dat je dit onmiddellijk meldt aan je leidinggevende. NLR onderneemt direct actie op deze meldingen.



9. Wat niet past binnen NLR

We bieden ruimte voor vragen, twijfels en discussie. Maar er zijn ook duidelijke grenzen. Gedrag dat de veiligheid, waardigheid of integriteit van anderen schaadt, past niet binnen NLR.

Hieronder vallen onder meer:



- Pesten, uitsluiting of discriminatie op welke grond dan ook;
- Roddelen;
- (Seksuele) intimidatie of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag;
- Agressie, bedreiging of verbaal geweld;
- Misbruik van positie of macht;
- Oneigenlijk gebruik van bedrijfseigendommen of informatie;
- Het aannemen van geschenken of giften zonder dit intern te melden;
- Belangenverstrengeling of schijn daarvan.

Als we dit soort gedrag zien of vermoeden, dan spreken we elkaar daarop aan en handelen we volgens onze procedures.



10. Wat te doen bij twijfels en overtredingen

Iedereen kan te maken krijgen met situaties die ongemakkelijk, onduidelijk of grensoverschrijdend zijn. Wat je daarmee doet, is afhankelijk van je gevoel, de situatie of de ernst van het voorval. Veel situaties zijn op te lossen met een onderling gesprek. Maar je hebt ook altijd de mogelijkheid om een officiële melding te maken.

Wat kan je doen, als je te maken krijgt met een onprettige situatie? Dat begint vaak met reflectie: wat zie ik, wat ervaar ik? En past dit voorval bij onze waarden?

Bedenk vervolgens of je dit kan bespreken met een collega, je leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Een flink aantal situaties zijn op te lossen in een onderling gesprek, zonder formele melding.

Er is altijd de mogelijkheid om een melding te maken bij de vertrouwenspersoon of met haar of hem te overleggen. Als er sprake is van een overtreding, zal NLR passende maatregelen treffen.

Rol van leidinggevenden

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol in het bijdragen aan een veilige werkomgeving, door voorbeeldgedrag te tonen, open te communiceren en zorgvuldig om te gaan met signalen van sociale onveiligheid. Zij geven ruimte voor een gesprek en zorgen dat vragen, spanningen of misverstanden tijdig worden besproken, zodat situaties niet onnodig escaleren. Een onprettige of onveilige situatie bespreek je in de meeste gevallen eerst met je leidinggevende.

Gaat een incident of situatie over het gedrag van je leidinggevende zelf, of voelt een gesprek met je manager niet veilig, dan kun je terecht bij de leidinggevende van je leidinggevende, of bij een vertrouwenspersoon.

Rol van vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is een onpartijdig aanspreekpunt, met wie je in vertrouwen kan overleggen. Zij of hij biedt een luisterend oor, ondersteunt medewerkers bij het bespreken van situaties en kan helpen bij het vinden van de juiste route of procedure.

Formele melding – interne route

Wanneer informeel overleg niet voldoende is, of als de situatie zo ernstig is dat overleg geen optie is, kan je een formele melding doen. Dat doe je via de interne procedure ongewenst gedrag. Bij (vermoeden van) maatschappelijke misstanden kan je gebruik maken van de klokkenluidersregeling.

Formele melding – externe route

Als een interne afhandeling geen of onvoldoende effect heeft, kan je een melding maken, via de klachtenregeling ongewenst gedrag. Bij het vermoeden van een maatschappelijke misstand, kan je extern een melding doen bij bijvoorbeeld het Huis voor Klokkenluiders. NLR respecteert dit recht en ondersteunt medewerkers waar mogelijk in dit proces.

Het bovenstaande kun je ook terugvinden op de pagina sociale veiligheid en in onze sociale routekaart. Een sociale routekaart is een overzicht van alle hulp en ondersteuning die beschikbaar is.

De NLR code: verbetering is altijd mogelijk

In deze NLR code lees je hoe wij met elkaar willen omgaan. Prettig. Professioneel. Met respect en met oog voor elkaar. Zo'n gedeelde cultuur is geen statisch gegeven. Deze gedragscode is dan ook nooit af; het kan altijd beter.