

Uppförandekod

Varför har vi en uppförandekod?

Göteborgs Stadsmissions Uppförandekod är en policy som gäller inom hela organisationen. Den tar sin utgångspunkt i vårt ändamål och värdegrund och syftar till att beskriva hur vi som organisation – på övergripande och individnivå – ska förhålla oss till varandra, vår omvärld och dem vi finns till för.

En utgångspunkt för att vi ska lyckas närma oss vår vision om ett mänskligare samhälle är att vi i alla kontakter, internt som externt, själva och i samverkan med andra, agerar både professionellt och empatiskt med fokus på dem vi finns till för. Det är så vi bygger förtroende för oss som organisation.

Inom Göteborgs Stadsmission ska vi alltid följa de lagar som gäller för de verksamheter vi bedriver. Den här koden kompletterar de krav som ställs i lagstiftning, likaså gör våra övriga styrdokument.

Vår uppförandekod ger inte alla svar på hur olika situationer ska hanteras, men är tillsammans med vår värdegrund ett viktigt stöd som kompletterar det sunda förnuft som varje medarbetare besitter. Vid osäkerhet, ska närmaste chef kontaktas.

Vem omfattas av uppförandekoden?

Policyn gäller för medarbetare, förtroendevalda, volontärer, praktikanter och andra som i någon form representerar Göteborgs Stadsmission. Vi är alla ambassadörer, och kan i de möten som sker dagligen påverka bilden av oss som organisation. Att representera Stadsmissionen innebär en förväntan att agera som en ambassadör i alla situationer där det finns en koppling till organisationen, under ordinarie arbetstid likväl som under tjänsteresor, vid deltagande i utbildning, i kontakt med intressenter etc.

Personer i ledande befattningar inom organisationen har ett stort ansvar för att föregå med gott exempel. Som medarbetare och chef är koden dessutom en del av anställningsavtalet, och därmed en skyldighet att följa.

Det är respektive chef med personalansvar som ansvarar för att uppförandekoden, liksom andra styrande dokument, är kända bland medarbetarna. Var och en som företräder Göteborgs Stadsmission har motsvarande skyldighet att hålla sig informerad om gällande mål, regler och instruktioner och arbeta efter dem.

Med dem vi finns till för avses i detta dokument våra olika typer av gäster och boende, dvs personer som söker någon form av hjälp och stöd inom Göteborgs Stadsmissions verksamhet. Vilka krav som organisationen ställer på leverantörer framgår av vår inköppolicy.

Att arbeta på Göteborg Stadsmission

Göteborgs Stadsmission strävar efter att erbjuda goda arbetsvillkor och arbetsförhållanden som skapar förutsättningar för alla medarbetare att kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt. Vi omfattas av kollektivavtal som säkerställer goda arbetsvillkor i form av bland annat arbetstider, ledighet, ersättning, försäkringar och förmåner. En god dialog mellan chef och medarbetare och med fackliga organisationer är en självklar strävan på alla arbetsplatser inom Göteborgs stadsmission. Beslut som rör medarbetares anställning eller anställningsvillkor baseras på objektiva kriterier såsom kompetens och prestation – inte på faktorer som saknar relevans för verksamheten eller uppdraget. Vi ska respektera vår egen och andra yrkesgruppers kompetens och ansvar genom att när det är lämpligt anlita annan sakkunskap.

Arbetsmiljö och inkludering

Arbetsmiljön inom Göteborgs Stadsmission är till stor del präglad av behoven hos dem vi finns till för.

Det blir därför naturligt att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas som en del av vardagen, där en säker och trygg miljö för våra målgrupper ofta går hand i hand med vår egen arbetsmiljö. Vår organisationskultur ska genomsyras av ett öppet klimat, där olikheter respekteras och ses som en tillgång för verksamheten. En inkluderande miljö med nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling är en förutsättning för att medarbetare ska trivas och för att vi ska kunna ta tillvara olika erfarenheter och förutsättningar. Göteborgs Stadsmissions arbetsplatser ska vara helt fria från intag av alkohol och andra droger, det är ett viktigt ställningstagande både för en hälsosam arbetsmiljö men också av respekt för dem vi finns till för.

Våra resurser

Göteborgs Stadsmissions egendom och resurser ska användas för yrkesmässig verksamhet och får inte användas för personlig vinning, i bedrägligt syfte eller på annat olämpligt sätt. Vi har nolltolerans mot mutor, förskingring, penningtvätt och annan form av korruption. De medel vi använder i vår verksamhet har ett tydligt syfte – att komma dem vi finns till för till godo.

Alla ekonomiska transaktioner inom Göteborgs Stadsmission ska redovisas och kontrolleras enligt allmänt vedertagna redovisningsprinciper och präglas av korrekthet och transparens. Årsredovisning ska finnas tillgänglig för allmänheten och ge en rättvisande bild av organisationens resultat och verksamhet. I inköpsfrågor ska vi arbeta strategiskt, professionellt och etiskt, vilket regleras i organisationens inköpspolicy. Vår finanspolicy och placeringsreglemente reglerar hur kapitalförvaltning och placeringar får ske, bl.a. avseende etiska hänsynstaganden, placeringsslag och omfattning samt riskfördelning. De medel vi samlar in via vår insamlingsverksamhet kontrolleras av Svensk Insamlingskontroll och vi omfattas av Giva Sveriges kvalitetskod.

Intressekonflikter och jäv

Privata intressen får inte påverka medarbetares eller andra representanters omdöme eller agerande när de utför sina arbetsuppgifter. Beslut ska fattas med verksamhetens bästa i åtanke, och får inte på ett orimligt sätt medföra eller framstå som att medföra personlig nytta, vare för sig själv eller nära anhörig. Jäv handlar om situation och relation - inte person, vilket innebär att jäv uppstår oavsett om personen mycket väl skulle kunnat utföra arbetsuppgiften korrekt. Var och en som representerar Göteborgs Stadsmission har därför en skyldighet att undvika eller informera om situationer då privata intressen står i konflikt med uppdraget.

Organisationens attest- och delegationsordning är ett av många verktyg som används för att säkerställa välgrundade och korrekta beslut.

Vårt ansvar gentemot dem vi finns till för

Göteborgs Stadsmission är en idéburen organisation som vilar på en kristen och humanistisk värdegrund. Alla representanter för Göteborgs Stadsmission ska i mötet med människor utgå ifrån värdegrundens två huvudfrågor; Vem är du och Vad behöver du?

Respekt för varje människas unika och lika värde

De personer vi möter ska ha samma rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. En person eller grupp får inte ges fördelar på andras bekostnad.

Rätt till personlig integritet

Den som behöver stöd, ska vara trygg och säker på att inga känsliga uppgifter lämnas vidare till obehöriga. Med obehöriga avses t.ex. en medarbetares familj och vänner eller kollegor som inte behöver uppgiften för sitt eget arbete. De vi möter ska kunna prata öppet om t. ex. sina problem, besvär eller symtom för att de på så sätt ska få den vård och omsorg de behöver. I många fall omfattas dessa uppgifter av tystnadsplikt enligt lag, vilken gäller även efter att anställningen upphört.

Individens rätt till personlig integritet ska alltid respekteras i den mån att det inte inkräktar på samma rätt för andra.

Personuppgifter och annan dokumentation om enskilda personer ska behandlas och förvaras enligt principerna om dataskydd, så att de inte är tillgängliga för obehöriga. Vi ska försäkra oss om att de vi finns till för är medvetna om den yrkesmässiga kontaktens ändamål och innehåll samt informera om dokumentationen och dess användning, jfr policy och rutin för hantering av personuppgifter.

Det personliga kontra privata

Den som representerar Göteborgs Stadsmission ska alltid vara medveten om sin professionella roll i relationen, och den beroendeställning den vi möter befinner sig i. Med detta följer ett ansvar att inte utnyttja den makt vi besitter och att gärna vara personlig i sina möten – men inte privat. Inga ekonomiska mellanhavanden, tjänster eller gentjänster får förekomma. Nära personliga relationer ska inte förekomma utöver den yrkesmässiga kontakten.

Individens behov – inte organisationens - ska styra eventuell aktivitet som en individ deltar i under tiden hen får stöd från oss. Den som får stöd via Göteborg Stadsmission får därför inte nyttjas som arbetskraft för vår räkning om inte detta gynnar individen (t.ex. i form av arbetsträning).

Vår omvärld

Göteborgs Stadsmission vill vara en hållbar organisation både ur socialt och ekologiskt perspektiv. Vi arbetar aktivt med att minska vår negativa miljöpåverkan men också med att öka de delar av vår verksamhet som bidrar till en positiv miljöpåverkan, såsom återbruk av prylar och räddad mat. Vi ser en möjlighet att både utveckla vår egen verksamhet, men också att påverka hur andra förhåller sig till sin omvärld genom samverkan med oss. Som representant för organisationen, är det var och ens ansvar att bidra till utvecklingen genom stora och små beslut under arbetsdagen.

Opinionsbildning och kommunikation

Göteborgs Stadsmission är en partipolitiskt obunden organisation, med ett uppdrag att genom opinionsbildning försöka påverka de strukturer som bidrar till utsatthet i samhället. Till stöd finns vårt idépolitiska program, som sammanfattar organisationens riktning i olika sakfrågor.

I vår kommunikation, intern och externt, vill vi vara en transparent, faktabaserad organisation och är noga med att ge en rättvisande bild av våra verksamheter. I vår kommunikationspolicy beskrivs hur vi hanterar frågor från media, så att vi kan säkra konsekvent och professionell återkoppling.

Vi agerar när något är fel

Göteborgs Stadsmission eftersträvar en kultur där alla som kommer i kontakt med organisationen ska känna sig trygga att våga och vilja framföra sina åsikter, inklusive kritik mot organisationen. Som organisation ska vi välkomna en dialog om missförhållanden i verksamheten, så att vi kan göra något åt dem.

Den som uppmärksammar ett missförhållande i verksamheten, har ett flertal olika verktyg att använda sig av för att uppmärksamma frågan inom organisationen. För allvarliga missförhållanden av allmänintresse finns en visselblåsarfunktion, medan andra avvikelser inom miljö, arbetsmiljö, kvalitet eller personuppgiftshantering har särskilda regler och rutiner för hantering. Det viktiga är att var och en tar ansvar för att förbättra verksamheten genom att uppmärksamma det som hänt. För dem vi finns till för, finns en särskild rutin för Synpunkter och klagomål.

Uppföljning och revision

Uppförandekoden är en del av ledningens årliga genomgång av styrande dokument och revideras vid behov efter styrelsebeslut.