



Gedragscode

“Hoe gaan we met elkaar om?”

Wij werken met mensen. Elke dag weer. Met collega's, ondernemers, flexkrachten, opdrachtgevers, relaties en leveranciers. Dat roept de vraag op hoe we met elkaar omgaan, wat we belangrijk vinden. Wij geloven in de kracht van diversiteit. Dat iedereen werk zou moeten kunnen doen, waar hij of zij blij van wordt. Dat alle mensen hun eigen plek en rol hebben in de maatschappij. Wie je ook bent en waar je ook vandaan komt.

Wij geloven in jezelf zijn. Dit alles blijkt ook uit onze kernwaarden. Ongecompliceerd naar resultaat. Groeien met betekenis. Ondernemen doen we samen. Gepassioneerd vakmanschap. Zij zijn bepalend voor onze cultuur. En helpen ons het verschil te maken in de veranderende wereld van arbeid en arbeidsbemiddeling. Zo zorgen we voor de ontwikkeling en groei van mensen, bedrijven en onze samenleving.

Als ABU-lid committeren wij ons uiteraard ook aan de gedragscode van de ABU. De uitgangspunten van de ABU gedragscode zijn geïntegreerd in de gedragscode van Olympia. Lees de gedragscode Olympia goed door, want we werken samen aan groei.

Fijne dag,

Dimitri

Als je ervaart dat iemand zich niet aan onze gedragscode houdt, maak het dan direct bespreekbaar met de persoon zelf of bespreek het met de contactpersoon op jouw vestiging of de vertrouwenspersoon.

Inhoud

Algemeen	4
1. Onze belofte aan flexkrachten	5
1.1 Wij gaan respectvol met elkaar om	5
1.2 We hebben een professionele werkhouding	6
1.3 We houden ons aan wet- en regelgeving	6
2. Onze belofte aan de maatschappij	7
2.1 Wij handelen integer en zorgvuldig	7
2.2 Wij zijn maatschappelijk betrokken	7
2.3 Wij zijn onderling verbonden	7
3. Onze belofte aan opdrachtgevers	8
3.1 Wij kennen de opdrachtgever en de sector	8
3.2 Wij staan voor goed werkgeverschap	8
3.3 Wij zijn transparant in ons handelen	8
4. Naleving	9

Algemeen

Wat is een gedragscode?

In een gedragscode spreek je samen af hoe iedereen zich gedraagt binnen een bedrijf. Onze gedragscode maakt duidelijk waar wij voor staan en hoe wij willen handelen in ons dagelijks werk, maar ook ten opzichte van de maatschappij. We hebben hierin vastgelegd hoe we willen dat flexkrachten met elkaar en met medewerkers van Olympia, ondernemers en onze opdrachtgevers omgaan.

De gedragscode gaat alleen over omgangsvormen. Binnen Olympia zijn er ook andere regels en afspraken die je moet kennen en waar je je aan moet houden. Denk aan wetgeving, beleidslijnen, procedures en werkvoorschriften.

Waarom is een gedragscode nodig?

Ieder mens heeft zijn eigen ideeën en normen over hoe je je gedraagt en hoe je met anderen omgaat. En dat vinden wij goed. Maar wat de één normaal vindt, is voor een ander misschien kwetsend of onfatsoenlijk. Daarom hebben wij helder uitgeschreven in deze gedragscode wat onze ethische waarden en principes zijn in het persoonlijk en zakelijk contact. Zo weten we zeker dat er geen misverstanden over kunnen ontstaan. We kunnen deze gedragscode op ieder moment aanpassen of aanvullen. We evalueren de code elke drie jaar.

Waar is onze gedragscode te vinden?

De gedragscode is gepubliceerd op de [website van Olympia](#).

Wat zijn ongewenste omgangsvormen?

Als organisatie doet Olympia alles om ongewenste omgangsvormen te voorkomen en tegen te gaan. Maar wat zijn ongewenste omgangsvormen? Als je wordt aangeraakt of toegesproken op een manier die jij niet wilt, kan dat ongewenst gedrag zijn. Ook als het via social media of WhatsApp gebeurt. Ongewenste omgangsvormen kunnen fysiek, verbaal of non-verbaal zijn. Voorbeelden zijn:

- **Seksuele intimidatie:** als iemand ongewenst seksuele toenadering zoekt, om seksuele gunsten vraagt of zich op zo'n manier gedraagt dat je je geïntimideerd, onveilig, onaangenaam of vijandig behandeld voelt.
- **Agressie en geweld:** als je op de werkvloer of tijdens je werk mentaal of lichamelijk wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.
- **Pesten en treiteren:** als je wordt vernederd, beledigd of vijandig benaderd door één of meer medewerkers en je het gevoel hebt dat je er niet veel tegen kunt doen.
- **Discriminatie/racisme:** als je wordt achtergesteld of beoordeeld op grond van ras, afkomst, sekse, levensovertuiging, etniciteit, politieke overtuiging, burgerlijke staat of seksuele geaardheid.

Heb je te maken met ongewenste omgangsvormen? Maak dit dan direct bespreekbaar met de persoon zelf of bespreek het met de contactpersoon op jouw vestiging. Ook is het mogelijk om contact op te nemen met de vertrouwenspersoon (contactgegevens op pagina 9). Daarnaast kun je een melding maken via de [website van Olympia](#).

1. Onze belofte aan flexkrachten

Wie ben je en waar krijg je energie van? Waar ben je trots op en wat wil je bereiken? Olympia biedt graag werk dat bij je past. Het maakt niet uit wie je bent of wat jouw achtergrond is. Dit begint als je bij ons binnenloopt (in het echt of online) en duurt tot aan het afscheid, op weg naar een volgende stap in jouw loopbaan. Wij zijn er voor jou met zorgvuldige en gerichte feedback – en altijd met een concreet advies. We helpen je ontwikkelen zodat jij je kansen op de arbeidsmarkt en je toekomstperspectief versterkt. Zelfs als we jou niet aan het werk kunnen helpen, zetten we ons in om je te ondersteunen bij het zetten van een volgende stap in de richting van jouw ideale baan. Jij geeft betekenis via werk omdat je bijdraagt aan wat belangrijk is voor jou of voor anderen. Kortom: wat jij doet, doet ertoe. Wij beloven het volgende:

1.1 Wij gaan respectvol met elkaar om

- **Wij staan voor een diverse en inclusieve arbeidsmarkt en discrimineren niet.** - We maken geen onderscheid tussen afkomst, geslacht, leeftijd, levensovertuiging, etniciteit, politieke overtuiging, burgerlijke staat, uiterlijk of seksuele geaardheid.
- **We behandelen elkaar met respect.** – Ook bij verschil van mening. Irritaties of problemen bespreek je dit met de betreffende collega en niet met de rest van het team.
- **We spreken elkaar aan op ons gedrag en verantwoordelijkheden.** – Als de gedragscode of de verantwoordelijkheden die onze positie met zich meebrengt niet worden nageleefd, spreken we elkaar daarop aan.
- **We spreken respectvol over anderen.** – We hebben het ook altijd met respect over relaties, opdrachtgevers en leveranciers.
- **We hebben respect voor elkaars privacy.** - Gevoelige informatie over collega's of medewerkers wisselen we niet uit. Ook niet tijdens een informeel gesprek. Persoonlijke gegevens van relaties, klanten, opdrachtgevers en collega's behandelen en bewaren we zorgvuldig. Denk altijd goed na voor je iets over een ander vertelt of doorgeeft.
- **Wij zoeken passend werk.** Werk dat aansluit bij jouw kennis, vaardigheden en ambities. We helpen je als je dit nog niet helemaal scherp hebt.
- **Wij doen wat we beloven.** We zijn duidelijk en realistisch over wat we wel of niet voor je kunnen betekenen.

1.2 We hebben een professionele werkhouding

- **We zijn actief en gemotiveerd.** – Onze houding is flexibel, positief en we stellen ons assertief op. Zo dragen we bij aan een goede sfeer.
- **We zijn gericht op kwaliteit en het denken in oplossingen** in plaats van problemen
- **We zijn steeds duidelijk over wat we van elkaar verwachten.** – Je weet wat jouw rol is in het functioneren van de organisatie en neemt je eigen verantwoordelijkheid. We zijn allebei helder over wat we van elkaar verwachten. We spreken elkaar hierop aan en komen onze afspraken na. Je mag ons hier ook op aanspreken, bijvoorbeeld volgens de klachtenprocedure.
- **Wij zetten ons in voor gezonde en veilige werkomstandigheden.** Dit geldt ook als je werkt bij een opdrachtgever.
- **We zijn samen verantwoordelijk voor een goede relatie.** Dit betekent dat wij van jou verwachten dat jij je gedraagt als een goed werknemer en wij zorgen voor goed werkgeverschap.
- **Wij denken mee over jouw toekomst.** Afhankelijk van wat jij wil en kan, steken we energie in jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling.

- **We zien er netjes uit.** We verzorgen onszelf goed, onze kleding is schoon en niet aanstootgevend.
- **We nemen geen cadeaus of giften boven de € 50 aan.** Krijg je toch een groter cadeau van een relatie, leverancier of opdrachtgever? Meld het dan bij je contactpersoon op jouw vestiging.
- **We gebruiken tijdens werktijd of in de werkomgeving geen alcohol en drugs.** We zijn ook niet onder invloed van alcohol of drugs als we op ons werk komen. Laat het je leidinggevende bij het bedrijf waar je werkt én de contactpersoon op jouw vestiging weten als je medicijnen gebruikt die je reactiesnelheid beïnvloeden (dan zit er een oranje of gele sticker op de verpakking). Als er schade of letsel ontstaat doordat je je niet aan de voorschriften hierboven hebt gehouden, dan is Olympia daarvoor niet verantwoordelijk of aansprakelijk. Een enkel keertje mag alcohol op de werkvloer wel. Als er wat te vieren is of tijdens een evenement. Maar alleen als je leidinggevende bij het bedrijf waar je werkt of de contactpersoon op jouw vestiging daarvoor toestemming heeft gegeven.
- **We zijn loyaal naar Olympia.** – We beseffen wat de impact is als we iets vertellen over Olympia, zowel positief als negatief. Buiten ons werk zijn we dan ook terughoudend met het verspreiden van negatieve berichtgeving.
- **Wij vragen flexkrachten geen vergoeding voor onze hulp.**

1.3 We houden ons aan wet- en regelgeving

- **We houden ons aan de besluiten die de leiding neemt.**
- **We houden ons aan regels en afspraken van Olympia.**
- **We melden het als iemand vraagt om onze gedragscode te overschrijden.**
- **Wij bieden arbeidsvoorwaarden volgens wet en cao.**
Je krijgt altijd waar je recht op hebt. Niet alleen als het gaat om salaris, maar ook toeslagen, vakantie en pensioen.
- **Wij gaan vertrouwelijk om met persoonsgegevens.**
Zo informeren we jou altijd vooraf welke gegevens we verwerken en waarom.
- **We vermijden tegenstrijdige belangen.** Je werkt voor Olympia. Dat betekent dat wat je doet in het belang moet zijn van Olympia. Zorg er dus voor dat je geen persoonlijke of zakelijke relaties aangaat die de activiteiten van de onderneming of jouw functie in de weg staan.

2. Onze belofte aan de maatschappij

Olympia sluit zich aan bij de regels van de ABU als het gaat om de gedragscode. De ABU wil werk van waarde laten zijn: voor mensen, voor bedrijven en voor de samenleving. Wij verbinden ons ook aan deze missie, die bestaat uit vier drijfveren: maatschappelijke betrokkenheid, goed werkgeverschap, kwaliteitsbewustzijn en betrouwbaarheid. Zo dragen wij bij aan een duurzame groei van Nederland. Als het kan, werken we samen en delen we kennis. Tegelijkertijd koesteren we de onderlinge competitie en de commerciële successen van onze eigen onderneming. Stelregel is dat we het spel altijd volgens de regels spelen. Wij beloven het volgende:

2.1 Wij handelen integer en zorgvuldig

- **Wij staan voor de waarde van werk én onze dienstverlening.** We ontzorgen onze opdrachtgevers en zorgen voor onze werkenden. Hierdoor vergroten we de waarde van werk voor mens en organisatie.
- **Wij houden ons aan wet- en regelgeving.** Of het nu gaat over arbeidsvoorwaarden, discriminatie, verwerking van persoonsgegevens of iets anders. Wij houden onze kennis up-to-date. Wijzigingen voeren wij tijdig en adequaat door.
- **Wij handelen conform geldende afspraken binnen de ABU.** Denk hierbij aan de missie, statuten, huishoudelijk reglement en deze gedragscode.

2.2 Wij zijn maatschappelijk betrokken

- **Wij maken ons hard voor een eerlijke arbeidsmarkt.** We concurreren niet op arbeidsvoorwaarden en zetten ons samen in voor eerlijke, duidelijke en handhaafbare wet- en regelgeving.
- **Wij investeren in de duurzame inzetbaarheid, veiligheid en het werkgevoel van werkenden.** We houden ons daarom aan de bestedingsverplichting voor ontwikkeling en opleiding, zoals vastgelegd in de cao.
- **Wij werken aan het oplossen van structurele mismatches op de arbeidsmarkt.** Dit doen we bijvoorbeeld door, samen met onze opdrachtgevers, te investeren in het opleiden van mensen waar dit nodig en gewenst is.
- **Wij willen kansen creëren voor mensen die moeite hebben om werk te vinden.** Waar mogelijk, zetten wij ons in om mensen die langs de zijlijn staan aan werk te helpen.

2.3 Wij zijn onderling verbonden

- **Wij zijn samen meer dan de som der delen.** We geloven in de kracht van concurrentie, maar gezamenlijk maken we ons sterk voor een eerlijke arbeidsmarkt en de positie van onze werkenden. We delen kennis, wanneer mogelijk werken we samen en helpen elkaar.
- **Binnen de ABU maken we ons samen sterk** voor het doorlopend verbeteren en versterken van de kwaliteit van de gehele sector, voor werkenden, voor opdrachtgevers én voor de samenleving. ABU-leden ondernemen dan ook geen activiteiten die het imago van de branche schaden.
- **We laten ons niet negatief uit over elkaar.** We concurreren met elkaar door onze eigen toegevoegde waarde te benadrukken, niet door een ander naar beneden te halen.
- **We zijn onderling aanspreekbaar op ons gedrag.** Misverstanden lossen we samen op. Als het nodig is, biedt deze gedragscode mogelijkheden om via escalatie tot een oplossing te komen.

3. Onze belofte aan opdrachtgevers

De juiste medewerker op het juiste moment, op de juiste plaats. Dat is waar wij ons voor inzetten en dat is een vak. Om dit te kunnen waarmaken, anticiperen we op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, spreken we doorlopend kandidaten en leren we organisatie goed kennen. Zo kunnen we adviseren bij het ontstaan en openstellen van vacatures en daarna bij de werving en selectie van geschikte kandidaten. Als onze werkenden aan de slag gaan, blijven we nauw betrokken. Wij beloven het volgende:

3.1 Wij kennen de opdrachtgever en de sector

- **Wij verdiepen ons in de organisatie en sector van de opdrachtgever.** Hierdoor hebben wij zicht op de personele vraag en capaciteitsbehoefte. We snappen wie of wat de opdrachtgever nodig hebt en weten wie er beschikbaar zijn in de markt. Hierdoor kunnen we ook in een schaarse arbeidsmarkt helpen om het werk passend te maken voor kandidaten die wél beschikbaar zijn.
- **Wij kennen onze werkenden.** Als we voor opdrachtgevers op zoek gaan naar een geschikte kandidaat, weten we zo wie er past op de functie en binnen de organisatie.
- **Wij zetten ons in voor de juiste persoon op de juiste plaats, op het juiste moment.** Wij doen er alles aan om ervoor te zorgen dat onze werkenden de kwalificaties en vaardigheden hebben die we hebben afgesproken.

3.2 Wij staan voor goed werkgeverschap

- **Wij staan voor een diverse en inclusieve arbeidsmarkt.** Iedereen moet mee kunnen doen en zichzelf kunnen zijn.
- **Wij werken daarom ook niet mee aan discriminatie.** Voor ons is iedereen gelijkwaardig, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging of seksuele voorkeur. Hier handelen we naar.
- **Wij concurreren niet op arbeidsvoorwaarden.** Wij betalen onze werkenden op tijd, waarbij we ons houden aan arbeidsvoorwaarden conform wet- en regelgeving, cao en inlenersbeloning. Wij werken niet mee aan stakingsbreking.
- **Wij laten ons extern controleren.** De ABU is niet alleen een vereniging maar ook een kwaliteitskeurmerk. Leden worden twee keer per jaar gecontroleerd op naleving van regels en procedures.

3.3 Wij zijn transparant in ons handelen

- **Wij zijn helder en transparant over onze dienstverlening.** De opdrachtgever weet wat zij van ons mag verwachten en welke kosten daarbij horen. Hierover informeren we opdrachtgevers op tijd.
- **Wij scheppen realistische verwachtingen.** Dit doen we bijvoorbeeld door vooraf helder te zijn over de slagingskans voor de invulling van de vacatures.
- **Wij reageren snel.** Wat er ook aan de hand is: de opdrachtgever kan erop vertrouwen dat we snel en adequaat reageren.

4. Naleving

Wat als iemand zich niet aan de gedragscode houdt?

We willen met deze gedragscode gewenst gedrag bevorderen en ongewenst gedrag voorkomen. Merk je dat iemand zich niet aan deze code houdt? Spreek deze persoon hier dan op aan. Als het nodig is, kun je dat ook bespreken met de contactpersoon op jouw vestiging (of diens vervanger) of de vertrouwenspersoon (Hans Hindriks, 06-14691358, email: info@denieuwefabriek.nl).

Meer informatie vind je in de klachtenregeling die beschikbaar is op onze website.

Wat als je er niet uitkomt via de klachtenregeling?

Kom je er niet uit via de klachtenregeling die binnen Olympia geldt, dan kun je een beroep doen op de ABU voor bemiddeling. De ABU heeft hiervoor een meldpunt. Voor geschillen die specifiek betrekking hebben op naleving van de CAO voor Uitzendkrachten, kun je terecht bij een speciaal ingerichte geschillencommissie van de ABU.

In het uiterste geval kun je de zaak, als die geen betrekking heeft op naleving van de cao, voorleggen aan een onafhankelijk scheidsgerecht. Deze instantie kan bindende uitspraken doen als het gaat om de naleving van deze gedragscode. Daarnaast is het scheidsgerecht bevoegd om leden officieel te berispen of het bestuur van de ABU adviseren leden te royeren. De procedure om een zaak in te dienen bij het scheidsgerecht, staat in de statuten van de ABU.