

Antagen av Styrelsen 2007-03-15	Dokumentansvarig Ledningsgruppen	Upprättat av Kenneth Humling
Senast reviderad 2021-05-12	Nästa revidering 2022	Dokumenttyp Instruktion

Uppförandekod Linköpings Stadsmission

Stadsmissionen är en idéburen aktör utan vinstsyfte. Vår drivkraft är att skapa förändring för enskilda individer, påverka samhällsstrukturer och skapa opinion och påverkan för att uppnå vår vision. Stadsmissionen vill aktivt vara med och bidra till nya livschanser för människor.

Verksamheter bedrivs inom socialt rättighetsarbete, boende, skydd och behandling samt arbetsintegration och är av karaktären förebyggande, akut stöd och basbehov, samt långsiktiga inkluderande insatser. Gemensamt för alla insatser är att skapa en rörelse för människor från utanförskap till inkludering.

OM UPPFÖRANDEKODEN

Linköpings Stadsmissions uppförandekod är ett övergripande styrdokument som sammanfattar delar av övriga styrdokument. Uppförandekoden utgår ifrån Linköpings Stadsmissions värdegrund, ändamål, vision och mål.

Uppförandekoden beskriver Linköpings Stadsmission förväntningar på styrelsen, anställda och volontärer då de representerar vår organisation.

Uppförandekoden behöver konkretiseras för respektive enhet för att utgöra ett praktiskt stöd i vardagen.

Människosyn som värnar alla människors lika värde

Oberoende av livssituation. Vår människosyn står för en individuell syn på varje människa samt att var och en av oss är unik. I mötet med människor etablerar vi en jämlik relation. Vi visar förståelse om att vi delar erfarenheten av att vara människa. Varje människa ses som en likvärdig part och bjuds in till att delta utifrån sina förutsättningar.

Jämlikhet

Linköpings Stadsmission ska arbeta för att främja alla människors lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Vår organisationskultur ska genomsyras av ett öppet klimat, där olikheter respekteras och ses som en tillgång för verksamheten.

Människan söker mening och sammanhang

med sitt liv och är unik i sin längtan att få skapa och bidra. Att få vara delaktig i ett sammanhang ger mening i livet. Vi erbjuder ett sammanhang och en gemenskap där förändringsprocesser kan börja. Vi bemöter alltid varandra med respekt och tar människors olika livsåskådningar och andliga behov på allvar. Vi finns tillgängliga för det lågmälda existentiella samtalet.

Medarbetarhälsa

Hälsa och välmående hos Linköpings Stadsmissions medarbetare är en prioriterad fråga. Vi ska i alla lägen sträva efter att uppfylla rättigheten till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö och arbeta för att våra medarbetare ska ha en bra balans mellan arbete och fritid. Alla anställda ser hur deras arbetsinsats bidrar till hur målen för Linköpings Stadsmission uppnås.

Intressekonflikter

Vi ska undvika situationer där vår trovärdighet kan skadas eller ifrågasättas. Situationer där en individs personliga intressen kan anses vara i konflikt med Linköpings Stadsmissions intressen bör undvikas och vägledning bör sökas i situationer där osäkerhet kring detta råder.

Samhällets lagar ska skydda och främja den enskilda individen

utifrån FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Vårt förhållningssätt präglas av normkritik och respekt för alla människors lika värde, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Vi står upp för att mänskliga rättigheter och skyldigheter utövas i samhället och i vår egen verksamhet.

Inkluderande och mångfald

Vi strävar efter mångfald och att alla medarbetare ska ha likvärdiga anställningsvillkor. Vi ska behandla alla jämlikt och med respekt oavsett etniskt och nationellt ursprung, hudfärg, utbildningsnivå, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, kön eller religion.

Värdighet och respekt

Samtliga medarbetare, volontärer och deltagare ska erbjudas och ha rätt till en miljö fri från diskriminering, trakasserier, kränkningar, bestraffning och hot.

Oegentligheter

Linköpings Stadsmission ska i alla lägen arbeta för att förhindra oegentligheter, oavsett om de är direkta eller indirekta.

Vi definierar oegentligheter som att utnyttja sin ställning för att otillbörligen uppnå fördel för sig själv eller annans räkning. Oegentligheter kan vara av ekonomisk karaktär men även omfatta andra typer av vinning så som ökat inflytande eller förbättrat rykte eller gynna människor i nära relationer. Det kan också handla om att underlåta att vidta en åtgärd vid misstanke om oegentlighet.

Organisationens egendom och resurser

Linköpings Stadsmissions egendom och resurser ska användas för yrkesmässig verksamhet och ska inte användas för personlig vinning, i bedrägligt syfte eller på annat otillbörligt sätt.

Penningtvätt

Linköpings Stadsmissions ska inte acceptera, underlätta eller stödja penningtvätt.

Människans rätt till egenmakt

genom förmågan att välja och ta ansvar för sitt eget liv och sina val. Vi kan göra val som är fel och destruktiva. Vi kan göra val som är konstruktiva, som bygger upp och är till glädje för oss själva och andra. Dessa val fattar vi dagligen. Våra val präglas av vilka vi är, våra erfarenheter och kunskaper. Vi strävar efter ett förhållningssätt som uttrycker tillit till människans förmåga att ta ansvar för sina egna val och möjliggör för människor att äga makten över sitt eget liv.

Sociala medier och offentliga kanaler

All användning av sociala medier och offentliga kanaler ska hanteras på ett ansvarsfullt sätt utan att utgöra någon risk för Linköpings Stadsmission varumärke och rykte. Ingen känslig information om Linköpings Stadsmission, våra medarbetare, volontärer, deltagare eller övriga intressenter får publiceras i sociala medier eller övriga offentliga kanaler.

Människans behov av förlåtelse, nåd och försoning

Vi bemöter alla människor, oavsett livssituation och tidigare gärningar. Vi finns här för den som är i behov av stöd. Vi skapar möjligheter att göra nya val och ställa saker till rätta. Vi är alltid redo att arbeta för att ge människor nya och förbättrade förutsättningar. Det ska alltid finnas en möjlighet att börja om.

Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten innebär att Linköpings Stadsmissions intressen sätts framför de personliga intressen en anställd, volontär eller styrelseledamot kan ha. Alla ska undvika lägen där de riskerar att inte vara lojal med, eller rent av skada, Linköpings Stadsmission. Det omfattar också att självmant upplysa organisationen om sådant som kan behövas för att verksamheten ska fungera på ett så bra sätt som möjligt.

Droger och alkohol

Vi utför vårt arbete på ett säkert och effektivt sätt och får inte förtära och/eller privat distribuera alkohol eller olagliga droger när vi utför vårt arbete.

Relationer till deltagare

Linköpings Stadsmission möter deltagare i utsatta situationer som ställer krav på att upprätthålla en gräns mellan yrkes(representations)rollen och den privata rollen som styrelsemedlem, anställd eller volontär. Att diskutera dessa gränser är viktigt för alla som verkar inom Linköpings Stadsmission.

Kriminalitet

Kriminella handlingar som sker inom ramen för våra verksamheter, oavsett vem det riktas mot eller vem som utför dem är oacceptabla och polisanmäls och hanteras inom respektive lagstiftning. Individer som utför handlingarna får stöd i att ändra sina beteenden för att förhindra att de uppkommer igen.

EFTERLEVNAD

Vi kräver att uppförandekoden efterlevs

Uppförandekodens principer följs löpande upp som en naturlig del i verksamheten. Här har ledning och chefer på alla nivåer ett särskilt stort ansvar att föregå med gott exempel. En medarbetare eller volontär som känner osäkerhet runt tillämpningen i det dagliga arbetet kan få vägledning av sin chef.

Medarbetare eller volontär inom Linköpings Stadsmission ska slå larm vid misstanke om sådant som strider mot uppförandekoden eller lagstiftning.

Samarbete med externa parter sker under förutsättning att de inte agerar på ett sådant sätt som strider mot vår uppförandekod.

Om en styrelseledamot, medarbetare eller volontär inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder. Om en samarbetspartner upprepat eller allvarligt bryter mot uppförandekoden kommer samarbetet att avvecklas.

FASTSTÄLLANDE OCH UPPDATERING

Denna kod ska fastställas av styrelsen årligen i samband med konstituerande styrelsemöte.