



Dokument: Uppförandekod

Upprättad av: Convictus, kansli – 2021-10-26

Senast reviderad/ändrad: RL- 2025-09-10

Godkänd av: Styrelsen – 2025-10-07

Convictus uppförandekod



**En öppen dörr mot gatan
och en länk in i samhället.**



Uppförandekod – hur vi bemöter varandra på Convictus

Varför har vi en uppförandekod?

Uppförandekoden är vår gemensamma vägledning för hur vi bemöter varandra, våra gäster vilket inkluderar även medlemmar, samarbetspartners och andra besökare i våra verksamheter. Den gäller alla som är anställda (oavsett form), volontärer, förtroendevalda och konsulter.

Koden bygger på Convictus vision, mission och värderingar, och visar hur vi omsätter dem i praktiken. Den är inte en fullständig regelbok – vi behöver alltid använda gott omdöme – men den hjälper oss att agera enhetligt, respektfullt och professionellt.

Våra mål

- Vår vision: Ett samhälle där alla människor respekteras.
- Vår mission: Att medverka till att människor som lever i utsatthet får sina mänskliga rättigheter och basala behov tillgodosedda och ges det stöd de behöver för att kunna förändra sin situation.

Vår värdegrund

De mänskliga rättigheterna gäller alla och vi värnar om alla personers lika värde och rätt till bästa möjliga hälsa. Vi värnar om en vård på lika villkor för hela befolkningen och att de med störst behov skall ges företräde till vården.

På Convictus:

- Visar vi respekt för alla
- Lyssnar vi och har tålamod med dem vi möter
- Stöttar vi förändring
- Försvarar vi den som har det svårt
- Arbetar vi för att påverka samhällsförändring

Vem gäller koden för?

- Alla anställda (oavsett anställningsform).
- Volontärer.
- Förtroendevalda och konsulter.

Hur vi bemöter våra gäster

- Våra gäster kommer alltid först.
- Vi tar oss tid att förstå gästernas behov.



- Vi visar respekt och försöker hjälpa på bästa sätt.
- Våra gästers behov vägleder våra beslut.

Hur vi betar oss på arbetsplatsen

- Alla ansvarar för en trygg och bra arbetsmiljö.
- Vi visar respekt för varandra.
- Vi pratar med ett enkelt och tydligt språk.
- Vi accepterar inte mobbning, kränkningar eller diskriminering i någon form.
- Vi tänker på hur normer påverkar oss och är öppna för förändring.

Frågor vi ställer oss när vi tar beslut

- Visar jag ett gott exempel?
- Kan jag stå för det här öppet?
- Hur påverkas våra gäster?
- Hur påverkas Convictus rykte?
- Har jag frågat någon om råd?

Hur vi representerar Convictus

- Vi är professionella och visar respekt.
- Vi står upp för våra värderingar och visar lojalitet för uppdraget.
- Vi följer våra planer och använder våra resurser på bästa sätt.

Tystnadsplikt

- Vi pratar inte om gästers privata angelägenheter med andra.
- Vi delar bara känslig information om det är nödvändigt och med respekt.
- Vi pratar inte illa om kollegor, arbetsplatsen eller organisationen.
- Problem tas upp direkt med kollegan eller med närmaste chef.

Om någon bryter mot koden

- Säg till din närmaste chef eller styrelsen.
- Brott mot koden kan leda till åtgärder.
- Ledningen ansvarar för åtgärder och uppföljning.

Introduktion och uppföljning av koden

Övergripande ansvar för efterlevnad och uppföljning av denna uppförandekod åligger operativa chefer. Revidering sker en gång om året. Uppförandekoden signeras av berörd individ och närmaste chef/ansvarig inom Convictus för att säkerställa att koden följs.