

Gedragscode De Wulverhorst

Inleiding

In onze visie respecteren we het recht van elk mens om vorm en inhoud te geven aan zijn leven en daarover de regie te hebben. Onze omgangsvormen en werkhouding sluiten hierop aan. Daarom hebben we ook deze algemene gedragscode opgesteld. Het is een gezamenlijke afspraak over het gedrag, de houding en het handelen van medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en leerlingen.

Hoe meer we ons ervan bewust zijn dat ons gedrag voortkomt uit ons beroep, onze overtuigingen en de voorliggende situatie, hoe beter we ons eigen gedrag kunnen sturen. Daarom moeten alle medewerkers, leerlingen, stagiaires en vrijwilligers van De Wulverhorst (Stichting Zorg en Welzijn Oudewater) deze gedragscode kennen. Het is van belang dat iedereen de beschreven normen en waarden hanteert in zijn dagelijks omgang met cliënten én met collega's. Het maakt niet uit of je bij kleinschalig werkt, voor het Touwteam, in de staf op kantoor, in de wijk, etc., de gedragscode geldt voor iedereen.

De gedragscode gaat over meer specifieke zaken dan de beroepscode. Het zijn expliciete afspraken over hoe we met elkaar en met elkaars eigendommen omgaan. We beschrijven welke omgangsvormen we van medewerkers, leerlingen, stagiaires en vrijwilligers verwachten. De gedragscode biedt ons een toetsingskader waarop we elkaar kunnen aanspreken. Zo stimuleren en verankeren we gewenst gedrag en kunnen we ongewenst gedrag benoemen en bestrijden.

De gedragscode heeft een aantal doelen, namelijk:

- Het bewaken en bewaren van het goede imago van de stichting in De Wulverhorst en daarbuiten;
- Het beschermen van de werknemers en cliënten;
- Het zorgen voor goed werkgeverschap;
- Het voldoen aan wettelijke voorschriften en verplichtingen;
- Het bestrijden en voorkomen van agressie, racisme, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie in algemene zin en seksuele intimidatie.

Gedragsafspraken

Met de gedragsafspraken draag je uit waar wij binnen De Wulverhorst voor staan. Gedrag bepaalt wie wij als medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en leerlingen zijn naar onze cliënten en hun omgeving. De gedragsafspraken komen voort uit de missie, visie en de kernwaarden van de organisatie. De kernwaarden van de Wulverhorst zijn: hartelijk, deskundig en dichtbij. Deze waarden vormen de kern van de professionele omgangsvormen binnen De Wulverhorst. Professionaliteit ligt daarbij aan de basis van al het handelen en maakt vanzelfsprekend deel uit van de gedragsafspraken.

Onze medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en leerlingen onderhouden een professionele relatie met elkaar en met de cliënt die gebaseerd is op:

Respect

- Ik behandel cliënten en collega's zoals ik zelf wil worden behandeld.
- Ik respecteer menselijke diversiteit.
- Ik praat niet óver de ander, maar mét de ander.
- Ik leef me in de ander in.
- Ik ken mijn cliënt door observatie en communicatie.
- Ik weet wie de cliënt is, wat voor hem/haar belangrijk is en wat hij/zij wel en niet kan of wil.

documenteigenaar:	bestuurssecretariaat	vastgesteld, d.d.:	september 2022
versie:	2.0	volgende evaluatie, d.d.:	september 2025

Gelijkwaardigheid

- Ik stel mij vriendelijke en toegankelijk op.
- Ik bejegen de ander als gelijkwaardige gesprekspartner.
- Ik nodig cliënten en collega's uit hun wensen en vragen te uiten.
- Ik maak ruimte voor de ander door te luisteren vanuit oprechte interesse.
- Ik laat de ander in zijn waarde, ook al ben ik het met die ander oneens.

Zelfbeschikkingsrecht/recht op autonomie

- Ik neem het recht op zelfbeschikking in acht.
- Ik stem de zorg zo veel mogelijk af op de cliënt en stel deze zo in staat een keuze te maken die past bij het eigen leven.
- Ik geef de ruimte en oordeel en veroordeel niet.
- Ik respecteer de keuzes van cliënten en collega's.
- Ik geef mijn eigen grenzen aan.

Professionaliteit staat aan de basis van al ons handelen:

- Ik beschik over voldoende kennis en vaardigheden om mijn vak goed uit te kunnen oefenen
- Ik ken de missie en visie van De Wulverhorst en dit blijkt uit mijn handelen.
- Ik behandel informatie vertrouwelijk.
- Ik neem professionele grenzen in acht. Daar waar er een relatie anders dan de professionele relatie met de cliënt bestaat, wordt bij de intake van de cliënt vastgelegd of en in welke vorm de professional betrokken wordt bij de zorgverlening.
- Ik aanvaard geen geschenken van cliënten om te voorkomen dat mijn handelingsvrijheid wordt beïnvloed.
- Ik ben verantwoordelijk voor wat ik doe en kan motiveren waarom ik iets doe.
- Ik heb een lerende houding.
- Ik sta open voor feedback en vraag hier proactief om.
- Ik geef anderen feedback.
- Ik ben veranderbereid.
- Moeilijke onderwerpen maak ik bespreekbaar.
- Ik straal rust uit, ook al is het druk.
- Ik erken en bespreek gemaakte fouten en leer van anderen.
- Ik ben actief opzoek naar nieuwe oplossingen en durf initiatieven te nemen.

Beroepscode

Verschillende beroepsgroepen hanteren een algemene beroepscode. Deze dienen in acht te worden genomen. Medewerkers uit de doelgroep verpleegkundigen, verzorgenden en helpende dienen zich te houden aan de Nationale Beroepscode van Verpleegkundigen.

Discriminatie en intimidatie bestaan in vele vormen en worden niet geaccepteerd.

Discriminatie

De medewerker behandelt de cliënt op een respectvolle manier en houdt rekening met elkaar. De Wulverhorst tolereert geen enkele vorm van discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, geslacht, nationaliteit, lichamelijke of geestelijke beperking, seksuele voorkeur of op welke andere grond dan ook.

(Seksuele) intimidatie

Schelden of discriminerende taal uiten is verboden. Ook lichamelijke uitingen zoals het zich groot maken, het hinderlijk in de weg lopen of achtervolgen worden niet geaccepteerd. Dit geldt ook voor

het uiten van bedreigingen en het lastig vallen van cliënten, betrokkenen of collega's. In dit verband kan ook gedacht worden aan het voortdurend telefoneren of het bovenmatig sturen van berichten of e-mails. Elke ongewenste seksueel getinte aandacht die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en door degene die hiermee geconfronteerd wordt als ongewenst en onplezierig wordt ervaren, is verboden.

Wanneer een medewerker van De Wulverhorst bij of door een cliënt wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie of een andere vorm van intimidatie heeft hij/zij het recht om de werkzaamheden bij deze cliënt onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek oplevert. Tevens dient dit, wanneer hier sprake van is, direct te worden gemeld bij de direct leidinggevende of de vertrouwenspersoon. De medewerker heeft het recht om opnieuw plaatsing bij de betrokken cliënt(en) te weigeren, wanneer melding is gemaakt van een van bovenstaande punten en dit gegrond verklaard is door de leidinggevende in overleg met de directie. De Wulverhorst registreert dit soort klachten en onderneemt actie naar de betrokken partij.

Diefstal

Het is ongeoorloofd goederen van cliënten, werknemers en/of de werkgever weg te nemen. In geval van diefstal dient er melding te worden gedaan bij de directe leidinggevende. Er wordt aangifte gedaan en er volgt een politieonderzoek. Afhankelijk van het onderzoek zal bepaald worden welke maatregelen er worden genomen.

Kleding en herkenbaarheid

Tijdens het werk bij De Wulverhorst zijn er kledingvoorschriften waaraan de medewerker moet voldoen. De medewerker is het visitekaartje van De Wulverhorst. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij zich kleden, passend en representatief voor de functie.

- Het is niet toegestaan om tijdens het werk aanstootgevende kleding te dragen.
- Men draagt schone en niet versleten kleding.
- Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij fris ruiken. Dit houdt in dat men niet ruikt naar sigarettenrook, drank, zweet of zware parfum.
- Voor de medewerkers voor wie het verplicht is, dragen bedrijfskleding.

Rookbeleid

De afspraken over roken zijn beschreven in het Rookbeleid. Dit document is te vinden in het kwaliteitshandboek.

Alcohol/drugs

Het is de medewerker niet toegestaan om tijdens werktijd alcohol of drugs te gebruiken of om onder invloed op de werkvloer te verschijnen.

Toezicht op naleving

Indien er sprake is van een overtreding van een van de regels uit deze gedragscode of bij een wettelijke overtreding dient dit gemeld te worden bij:

- Directe leidinggevende
- Bestuurder en/of HRM