

Gedragcode voor medewerkers van Stichting De Hoop, Stichting Vrienden van De Hoop, Stichting Werkvisie De Hoop en Stichting Chris en Voorkom!

Inleiding

De stichting De Hoop, Vrienden van De Hoop en Werkvisie De Hoop en Stichting Chris en Voorkom! (verder te noemen: De Hoop) zijn organisaties met een christelijke identiteit. Deze identiteit is vastgelegd in vastgesteld beleid en in de statuten en geeft daarnaast betekenis aan zaken als agressie, racisme, discriminatie, seksualiteit, gokken en ongewenst middelengebruik. Deze gedragscode heeft ten doel om duidelijkheid te geven over het beleid van bovengenoemde organisaties met betrekking tot deze zaken en om gewenst gedrag van medewerkers te benoemen en te stimuleren. In het omgaan met bedrijfsmiddelen en bedrijfsgegevens/informatieveiligheid is gewenst gedrag ook van groot belang. Daarom is dit ook een onderdeel van deze gedragscode.

Artikel 1 Definities

a. Onder agressie wordt verstaan:

- voorvallen waarbij iemand verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen met mogelijke mentale en/of fysieke gevolgen.

b. Onder racisme en discriminatie wordt verstaan:

- elke vorm van ongerechtvaardigd(e) onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur, die voortkomt uit het als ongelijkwaardig beschouwen van iemand vanwege zijn of haar huidskleur, nationaliteit, leeftijd of enige andere persoonlijke eigenschap.

c. Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan:

- seksuele toenadering, intimidatie en handelingen die in strijd zijn met de Bijbelse waarden en met de geldende wet- en regelgeving.

d. Onder medewerker wordt verstaan:

- iedereen die als stagiair, vrijwilliger of betaalde medewerker werkzaamheden verricht bij De Hoop.

e. Onder cliënt wordt verstaan:

- iedereen die vanwege een hulpvraag in contact staat met De Hoop. Ten aanzien van ouders, kinderen, partners van cliënten, en oud-cliënten tot een jaar na beëindiging van de zorgovereenkomst met De Hoop gelden dezelfde voorschriften als voor cliënten.

f. Onder hulpverlenersrelatie wordt verstaan:

- elk contact tussen medewerkers en cliënten van De Hoop of elk contact dat hieruit voortvloeit ten behoeve van de hulpvraag van de cliënt.

g. Onder grensoverschrijding wordt verstaan:

- elke vorm van contact tussen medewerkers en cliënten, op initiatief van één of van beiden, die de grenzen van de hulpverleningsrelatie overschrijdt.

h. Onder ongewenst middelengebruik wordt verstaan:

- het roken van tabaksproducten in werktijd en het gebruik van drugs in of buiten werktijd;
- het drinken van alcohol onder werktijd, danwel overmatig gebruik daarvan buiten werktijd;
- het zonder medisch voorschrift gebruiken van medicijnen die alleen op doktersrecept verkrijgbaar zijn.

i. Onder een persoonlijke relatie wordt een liefdesrelatie verstaan.

Artikel 2 Doelen, algemeen uitgangspunt

- a. Agressie, racisme en discriminatie, gokken, seksualiteit (ongepast en/of in strijd met de hulpverleningsrelatie), het roken van tabaksproducten in werktijd, het gebruik van drugs in en buiten werktijd, het gebruik van alcohol in werktijd en het overmatig gebruik van alcohol buiten werktijd worden beschouwd als ongewenst gedrag.
- b. De Hoop neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid de onder lid a. genoemde vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.
- c. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van De Hoop en is daarmee van toepassing op de professionele houding van de medewerkers.

Artikel 3 Status en reikwijdte van de gedragscode

- a. De gedragscode is een nadere invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.
- b. De gedragscode geldt voor iedereen die als stagiair, vrijwilliger of betaalde medewerker werkzaamheden verricht bij De Hoop.
- c. De Hoop draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode. In ieder geval is de meest recente versie beschikbaar op SmartManSys, bereikbaar via het Intranet (Alpha) van De Hoop.
- d. Van medewerkers wordt in het algemeen verwacht dat zij de wet, buiten deze gedragscode, kennen en zich hieraan houden. Zij zijn hier aanspreekbaar op. Medewerkers van beroepsgroepen voor wie een eigen beroepscode geldt, worden geacht zich aan deze beroepscode te houden en daarop aanspreekbaar te zijn.

Artikel 4 Arbeidsovereenkomst

Alle medewerkers zijn aangenomen bij De Hoop vanuit het uitgangspunt dat zij:

- belijdend christen zijn;
- actief en betrokken zijn binnen het lichaam van Christus;
- de Bijbel als door God geïnspireerd en als gezaghebbend onderschrijven.

De Hoop verbindt zich verder aan de geloofsbelijdenissen zoals die door de christelijke kerk der eeuwen zijn aanvaard (de Apostolische Geloofsbelijdenis, de geloofsbelijdenis van Nicea). Daarbinnen accepteert De Hoop de verschillen binnen de christelijke denominaties en onthoudt zich van eigen standpuntbepalingen over allerlei kerkelijke standpunten die bekend staan als 'secundaire geloofspunten'. Een arbeidsovereenkomst hoeft daarom echter niet te worden aangegaan of kan worden beëindigd of niet verlengd, indien de kandidaat c.q. de medewerker zich niet kan verenigen met de identiteit van De Hoop en de daaraan gekoppelde gedragscode.

Artikel 5 Arbeidsomstandigheden en werkvloer

- a. De inrichting van De Hoop voldoet aan de wettelijke eisen, in het bijzonder de Arbowetgeving, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen.
- b. De omgang tussen bestuurders, medewerkers en cliënten wordt bepaald door een open en transparante houding. Openheid en respect wordt verwacht ten aanzien van de maatschappelijke positie, levensovertuiging, etniciteit, cultuur, geslachtelijke en seksuele identiteit van cliënten.
- c. Medewerkers gaan zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen en bedrijfsgegevens. Medewerkers zijn zich bewust van de hoge eisen die gesteld worden aan

informatieveiligheid en houden zich aan de **Gedragscode informatiebeveiliging** en het **Privacyreglement**. Deze gedragscode heeft als doel misbruik en overbelasting van de informatie verwerkende faciliteiten te voorkomen en het goede gebruik ervan te stimuleren.

- d. Agressieve handelingen en/of uitingen zijn niet toegestaan.
- e. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk, zijn niet toegestaan.
- f. Uitingen van seksualiteit of seksuele toenadering tussen medewerkers onderling die ongepast zijn, zijn niet toegestaan.
- g. Een directe collegiale en/of hiërarchische relatie tussen medewerkers op één afdeling die ook een persoonlijk relatie hebben, is niet toegestaan.

Artikel 6 Omgang met (ex-)cliënten, bejegening

- a. De medewerker dient zich bewust te zijn van zijn positie binnen de hulpverleningsrelatie met cliënten en dient zich te onthouden van gedrag dat de grenzen van die relatie overschrijdt. De medewerker houdt zich bij contacten met cliënten aan de gedragsregels zoals die gelden voor de beroepsgroep en aan de eigen beroepscode en zijn hierop aanspreekbaar.
- b. In principe is privé-contact tussen een medewerker en een (ex-)cliënt ongewenst. Mocht dit contact toch voorkomen dan geldt dat er sinds het einde van de behandeling/begeleiding minimaal zes maanden verstreken moeten zijn. De (beroeps)verantwoordelijkheid voor dit contact ligt bij de medewerker.
- c. De medewerker accepteert geen seksueel gedrag van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksueel gedrag jegens hen. De medewerker hanteert altijd duidelijke grenzen en is zich bewust van de ongelijke machtspositie tussen medewerker en cliënt in een hulpverleningsrelatie.
- d. De medewerker laat in zijn gedrag ten aanzien van cliënten het belang van de hulpverlening altijd prevaleren.
- e. De medewerker gaat geen andere relatie dan de hulpverleningsrelatie met de cliënt aan.
- f. De medewerker intimideert de cliënt niet seksueel.
- g. De medewerker vraagt of dwingt de cliënt niet zich (gedeeltelijk) te ontkleden zonder dat dit voor behandeling of lichamelijk onderzoek noodzakelijk is.
- h. De medewerker dwingt de cliënt niet om gesprekken aan te gaan over seks, wanneer de cliënt dat niet wenst.
- i. De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
- j. De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag van cliënten en werkt niet mee aan en/of neemt zelf geen initiatief tot discriminerend gedrag.
- k. Medewerkers zien af van het vragen van diensten en/of gelden van de cliënt in ruil voor verstrekte goederen of diensten. Dienstverlening van de cliënt aan de medewerker in de breedste zin wordt altijd gezien als hulpverleningsrelatie beïnvloedend. Mochten er redelijkerwijs geen bezwaren lijken te bestaan hiervoor, dan dient dit te gebeuren met toestemming van de leidinggevende.
- l. Bijzondere problemen die zich voordoen binnen de hulpverleningsrelatie, zoals een bijzondere gerichtheid op een cliënt die verder gaat dan van belang is voor de hulpverleningsrelatie (voorkeur, afkeur, verliefdheid) of een eigen probleem van de medewerker die bespreking van een soortgelijk probleem van de cliënt (mogelijk) negatief beïnvloedt, maakt de medewerker in een beginnend stadium bespreekbaar bij zijn leidinggevende.

m. Medewerkers maken actuele persoonlijke problemen van zichzelf niet bespreekbaar met cliënten en maken persoonlijke, actuele problemen van collega's en medecliënten niet bekend bij cliënten.

Artikel 7 Toepassing gedragscode voor bezoekers en derden

- a. Bezoekers en derden worden, indien noodzakelijk, attent gemaakt op de gedragscode. De meest recente gedragscode is beschikbaar op SmartManSys, bereikbaar via het Intranet (Alpha) van De Hoop.
- b. Van bezoekers en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen.

Artikel 8 Toezicht gedragscode

Met het toezicht op de naleving van deze gedragscode is de bestuurder, het managementteam, de leidinggevenden en elke individuele medewerker op hun eigen manier belast.

Artikel 9 Klachten

Van een medewerker wordt verwacht dat hij klachten bespreekt met zijn leidinggevende. Het kan voorkomen dat er klachten zijn die niet besproken kunnen worden met de leidinggevende. Voor deze klachten heeft een medewerker de volgende mogelijkheden.

1. Binnen De Hoop zijn er vertrouwenspersonen aangesteld, hun namen staan op het Intranet (Alpha) gepubliceerd. Medewerkers kunnen voornamelijk bij hen terecht voor opvang en begeleiding bij seksuele intimidatie en voor zaken waarvan men denkt misstanden ontdekt te hebben, die men niet via de reguliere hiërarchische weg kan of wil melden. Hiervoor is de zogenaamde ***Klokkenluidersregeling***.
2. Klachten waarmee medewerkers niet naar de leidinggevende kunnen of willen en die qua aard en/of ernst niet passend zijn voor de vertrouwenspersoon worden vertrouwelijk verzameld, opgevolgd en gerapporteerd door Beleidsadvisering HRM. Het mailadres om deze klachten te melden is hr@dehoop.org.

Van zowel de leidinggevende als Beleidsadvisering HRM mag worden verwacht dat de medewerker in kwestie binnen 10 werkdagen een passende reactie ontvangt. Zowel leidinggevende als Beleidsadvisering HRM gaan vertrouwelijk om met het aan hen toevertrouwde.

Artikel 10 Evaluatie

Zo vaak als nodig maar in ieder geval een keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd. De rapportage aan de hand van deze evaluatie wordt opgenomen in het jaarverslag.