

Gedragscode

Samen, persoonlijk en dichtbij — het gedrag dat wij vanuit onze kernwaarden van iedereen binnen ZorgPlus verwachten.

✓ Onze gedragsregels

Sancties & toezicht



DEZE GEDRAGSCODE GELDT VOOR

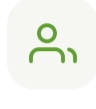
Medewerkers, cliënten & partners

Besproken in teamoverleg, opleidingen en functioneringsgesprekken

Voor iedereen

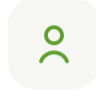
Ook op onze website

Samen, persoonlijk en dichtbij zijn de **kernwaarden van ZorgPlus**. Vanuit deze kernwaarden vinden wij het belangrijk dat cliënten zoveel mogelijk hun leven kunnen leiden zoals zij dat zelf wensen, en dat alle medewerkers verantwoord en met plezier hun werk kunnen doen.



Samen

Samen sterker



Persoonlijk

De mens centraal



Dichtbij

Nabij & betrokken

REIKWIJDTE & DOELEN

Voor wie en waarom

De gedragscode is bedoeld voor alle medewerkers, stagiaires, samenwerkingspartijen, cliënten en andere direct betrokkenen. Een exemplaar kan aan alle medewerkers en cliënten worden verstrekt en is ook te vinden op onze website. ZorgPlus verwacht van zijn medewerkers, relaties en cliënten dat zij zich aan deze gedragscode houden. De gedragscode richt zich op:

- ✓ Het bestrijden en voorkomen van agressie, racisme, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie in algemene zin en seksuele intimidatie;
- ✓ Het bewaken en bewaren van het goede imago van onze organisatie;
- ✓ Het beschermen van de werknemers en cliënten;
- ✓ Goed werkgeverschap;
- ✓ Het voldoen aan wettelijke voorschriften en verplichtingen.

De direct leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie en ziet toe op het handhaven van de normen en waarden binnen ZorgPlus. Meningsverschillen hierover kunnen altijd worden besproken met de direct leidinggevende. De gedragscode wordt regelmatig besproken tijdens teamoverleg, komt aan de orde in opleidingen en cursussen en is onderdeel van evaluatie- en functioneringsgesprekken.

Wat verwachten wij van medewerkers?

- ✓ De medewerker is zich bewust van zijn gedrag, zijn eigen gevoelens ten opzichte van de cliënt en de effecten daarvan op de cliënt en op zichzelf;
- ✓ De medewerker handelt systematisch en procesmatig, op basis van vooraf geplande zorg-, dienstverlenings- en begeleidingsdoelen;
- ✓ De medewerker is transparant: het handelen is inzichtelijk en controleerbaar voor collega's, leidinggevend en de cliënt. Informatie die relevant is voor goede zorg, is overdraagbaar naar collega's — dit moet voor de cliënt duidelijk zijn.

Gedragsregels voor medewerkers

- ✓ De medewerker laat zich bij contacten met cliënten leiden door de gedragsregels van de beroepsgroep.
- ✓ De medewerker accepteert geen agressieve gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot agressie in woord of daad.
- ✓ De medewerker accepteert geen seksuele gedragingen van cliënten en neemt zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen.
- ✓ De medewerker accepteert geen discriminerend gedrag en werkt daar niet aan mee.
- ✓ Men spreekt niet over collega's en/of zaken binnen ZorgPlus die niet van belang zijn voor de cliënt.

ONZE GEDRAGSREGELS

Waar we ons aan houden

Discriminatie & (seksuele) intimidatie

Elke vorm van discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, huidskleur, lichamelijke of geestelijke beperking, nationaliteit, geslacht, seksuele voorkeur of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Schelden, discriminerende taal uiten of met grote stemverheffing spreken is verboden. Ook lichamelijke uitingen — zoals zich groot maken, hinderlijk in de weg lopen of achtervolgen — worden niet geaccepteerd, evenmin als bedreigingen, lastigvallen of het bovenmatig sturen van berichten. Elke ongewenste seksueel getinte aandacht (verbaal, fysiek of non-verbaal) die als ongewenst wordt ervaren, is verboden.

Diefstal

Het is ongeoorloofd goederen van klanten, werknemers en/of werkgever weg te nemen. In geval van diefstal wordt melding gedaan bij de direct leidinggevende, wordt aangifte gedaan en volgt politieonderzoek. Afhankelijk van het onderzoek wordt bepaald welke maatregelen worden genomen.

Boekhouding

Medewerkers van ZorgPlus verrichten geen handelingen die tot doel hebben de overheid, fiscale autoriteiten of derden te misleiden. Zij creëren geen documenten en dragen niet bij aan documenten om onjuiste of ongepaste zaken te verbergen.

Sociale media

Op sociale media (zoals Instagram, Facebook, X e.d.) mogen geen aanstootgevende foto's of uitspraken worden geplaatst die herleidbaar zijn tot ZorgPlus. Wordt een medewerker door een cliënt geconfronteerd met seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, agressie of een andere vorm van intimidatie, dan heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij die cliënt onmiddellijk te onderbreken, zonder dat dit een dringende reden voor ontslag oplevert (in de zin van artikel 7:678). Dit dient direct gemeld te worden bij de direct leidinggevende of de vertrouwenspersoon. De medewerker mag herplaatsing bij de betrokken cliënt(en) weigeren wanneer een melding gegrond is verklaard door de leidinggevende in overleg met de directie. ZorgPlus registreert dit soort klachten en onderneemt actie richting de betrokken partij.

Belangenverstrengeling

Elke handeling die vermenging van zakelijke en privébelangen kan veroorzaken, dient vermeden te worden. Er wordt zonder persoonlijk belang, betrouwbaar en professioneel gehandeld. Speelt belangenverstrengeling toch een rol, dan wordt dit gemeld bij de direct leidinggevende, die bekijkt of werkzaamheden kunnen worden voortgezet. Onder werktijd worden in principe geen werkzaamheden voor privédoeleinden verricht.

Kleding & herkenbaarheid

De medewerker is het visitekaartje van de organisatie. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij zich passend en representatief kleden voor de functie:

- ✓ Geen aanstootgevende kleding tijdens het werk;
- ✓ (Aanstootgevende) piercing(s) en tatoeages zijn bedekt;
- ✓ Men draagt schone en niet-versleten kleding;
- ✓ Men ruikt fris — niet naar sigarettenrook, drank, zweet of zware parfums.

Medewerkers in de huishoudelijke verzorging mogen eigen kleding dragen. Van de cliënt wordt verwacht dat hij tijdens de aanwezigheid van de medewerker niet aanstootgevend gekleed is. Is het voor een specifieke cliënt nodig om af te wijken van de algemene regel dat agressie en onveiligheid niet worden getolereerd, dan moet daarvoor een feitelijke en duidelijk omschreven reden zijn. Cliënten en (indien handelingsonbekwaam) hun vertegenwoordigers worden hierover in de aanmeldingsfase of zo spoedig mogelijk geïnformeerd.

SANCTIES & TOEZICHT

Naleving en gevolgen

Medewerkers

Bij een melding van een mogelijke overtreding wordt een onderzoek ingesteld, waarna de passende maatregelen worden bepaald. Tegen wie niet handelt volgens de wet, de cao of deze gedragscode kunnen maatregelen worden genomen die in verhouding staan tot de overtreding — van een aantekening of berisping in het dossier tot ontslag en straf- of civielrechtelijke vervolging.

Cliënten & samenwerkingspartners

Wanneer cliënten en samenwerkingspartners zich niet aan de regels houden, kan dit het verbreken van de zakelijke relatie tot gevolg hebben.



Toezicht op naleving — waar meld je een overtreding?

1

Direct leidinggevende

2

Directie en/of P&O

3

Vertrouwenspersoon