

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

Integriteitsbeleid

Zorggroep Zuyd 2020

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

INHOUD.

Inleiding.	Pag. 3
Hoofdstuk 1. Missie en visie Zorggroep Zuyd	5
- Missie van Zorggroep Zuyd	
- Visie van Zorggroep Zuyd	
- Visie op cliënten.	
- Visie op medewerkers.	
Hoofdstuk 2. Zorgvisie.	7
Hoofdstuk 3. Gedragsgeboden.	8
- Gedragsgeboden vanuit de zorgvisie.	
- Gedragsgeboden t.b.v. veiligheid, gezondheid en milieu.	
- Basis voor de gedragscode.	
Hoofdstuk 4. Gedragscode Zorggroep Zuyd	16
Hoofdstuk 5: Implementatieplan	17
Hoofdstuk 6: Nawoord.	20

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

INLEIDING.

Elk mens heeft zijn/haar normen, waarden en gewoontes, ingegeven door overdracht, cultuur, keuze of inzicht. Elk mens ontwikkelt daardoor een eigen integriteit. De eigen integriteit functioneert als een moreel kompas, wijst de weg en bepaalt de koers en keuzen.

Binnen een professionele organisatie is het nodig om kaders en richting te geven, zodat alle betrokkenen binnen deze organisatie de “spelregels” kennen en kunnen hanteren. De “spelregels” zijn een weerslag van de missie, visie, kernwaarden en idealen van onze organisatie. De “spelregels” of wel codes worden daardoor een kwaliteitsaspect. De gekozen codes zetten betrokkenen aan tot het gewenste professionele gedrag.

Binnen Zorggroep Zuyd is een professioneel klimaat te zien als het gaat om respectvolle bejegening, professioneel handelen en moreel correct gedrag. Er is sprake van veronderstelde vanzelfsprekendheid. Dit klimaat of sfeer is echter niet gevormd tot integriteitbeleid.

Integriteitbeleid is een dynamisch beleid en daarmee veranderlijk: tijd, reflectie en opvattingen blijven invloed hebben op het integriteitbeleid en derhalve zal de dynamiek gevolgd moeten worden om actueel te zijn en te blijven. Het integriteitbeleid van Zorggroep Zuyd heeft als doel de omgangsvormen tussen Zorggroep Zuyd en betrokkenen vast te leggen. De betrokkenen van Zorggroep Zuyd zijn: cliënten, cliëntvertegenwoordigers, medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en stakeholders.

Deze beleidnotitie heeft een tweeledig doel. In eerste instantie geeft het kaders aan en bepaalt de koers van Zorggroep Zuyd inzake het integriteitbeleid.

Het tweede, misschien wel belangrijker doel, is deze notitie te gebruiken om steeds weer de kaders en koers te evalueren en inzicht te verschaffen in het proces van het integraal kwaliteitsdenken.

Dit eerste hoofdstuk bevat de bouwstenen waarmee Zorggroep Zuyd het fundament wil leggen van haar mens- en zorgvisie:

De missie, waarin aangegeven wordt wat de stichting drijft; gevolgd door haar visie op dienstverlening en een visie op cliënten en medewerkers.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	Zorggroep Zuyd	beheerder	Management
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

HOOFDSTUK 1. MISSIE EN VISIE Zorggroep Zuyd

Missie Zorggroep Zuyd

Zorggroep Zuyd biedt zorg en ondersteuning aan mensen met psychiatrische problematiek en / of een (verstandelijke) beperking om hen in staat te stellen zelf de richting in hun eigen leven te bepalen. Hierin staan de wensen in het bepalen van de richting van hun leven van de client centraal.

Visie Zorggroep Zuyd

Zorggroep Zuyd ziet het als haar taak om mensen met psychiatrische problematiek en / of een (verstandelijke) beperking bij te staan om de kwaliteit van hun bestaan in de samenleving te verbeteren. Mensen met psychiatrische problematiek en / of een (verstandelijke) beperking willen alles wat ze zelf kunnen, ook zelf mogen doen. Uitgangspunt in onze zorg is daarom dat de cliënt centraal staat. De cliënt kan kiezen uit een breed aanbod van zorg- en ondersteuningsdiensten. Samen met de cliënt zoekt Zorggroep Zuyd naar passende oplossingen. Zorggroep Zuyd werkt in de regio Noord Brabant en Limburg, te midden van een uitgebreid netwerk.

Zorggroep Zuyd is een professionele, cliëntgerichte en efficiënte organisatie die een goede naam hoog te houden heeft. Competente en vriendelijke medewerkers zorgen ervoor dat de cliënt de gewenste zorg en ondersteuning krijgt van een kwalitatief hoog niveau. Zorggroep Zuyd werkt vanuit een heldere visie op zorg- en dienstverlening aan mensen met psychiatrische problematiek en / of een (verstandelijke) beperking en draagt haar beleid op herkenbare wijze uit.

Visie op cliënten

Zorggroep Zuyd ziet cliënten als autonome zorg- en/of ondersteuning vragers en ziet haar taak als verlenen van ondersteuning en zorg die aansluit bij de mogelijkheden en talenten van haar cliënten. Zorg en ondersteuning, die cliënten in staat stellen zelf keuzes te maken, kansen te benutten en burger te zijn tussen burgers. Concreter geformuleerd vraagt de cliënt: "Draag bij aan mijn leefklimaat, zodat ik mezelf kan zijn".

Enkele uitgangspunten, zoals Zorggroep Zuyd cliënten ziet in haar beeld, zijn:

- Elk leven verdient respect.
- Mensen zijn unieke personen met mogelijkheden en kansen.
- Mensen leven tezamen in de samenleving.
- De mens heeft als burger rechten en plichten en is zelf verantwoordelijk voor de inrichting van zijn/haar leven.

Zorggroep Zuyd heeft dus duidelijk voor ogen welke cliënten zij op het oog heeft en op welke wijze deze cliënten wil ondersteunen (zie doelgroepbeschrijving strategische beleidsplan). Zorggroep Zuyd wil daarnaast haar medewerkers wijzen op welke manier de visie en missie vorm en inhoud krijgen. Zorggroep Zuyd wil respectvolle bejegening concreet maken voor haar medewerkers. Sleutelbegrippen zijn visie, attitude en kritische zelfreflectie.

Visie op medewerkers

Medewerkers zijn dé succesbepalende factor binnen Zorggroep Zuyd. De medewerker is een onmisbare schakel tussen de organisatie en de cliënt. Medewerkers staan ten dienste van de cliënt; de organisatie stelt eisen aan kennis, vaardigheden, competenties, houding en integriteit en vraagt van hen commitment met de belangen van de cliënten en de organisatie.

Medewerkers moeten zich goed voelen, gemotiveerd zijn, met plezier werken en voldoende toegerust zijn op hun taken. Daarbij heeft de medewerker ook een 'eigen' belang. Werk is immers ook een middel om persoonlijke doelen na te streven (zelfontplooiing, levensvervulling, persoonlijke vrijheid, geld verdienen, carrière etc.).

Elke medewerker heeft zijn eigen kijk op de wereld en de mensen daarin. Dit mensbeeld zou moeten passen in de visie zoals Zorggroep Zuyd heeft geformuleerd. Concreet: hoe meer de persoonlijke visie overeenkomt met de visie van Zorggroep Zuyd, hoe succesvoller de missie wordt.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

HOOFDSTUK 2. ZORGVISIE

De in het vorige hoofdstuk genoemde missie en visies komen tot uitdrukking in de hierna volgende zorgvisie en cliëntbejegening.

“Respecteren” is een term welke in het huidig tijdsbeeld meerdere betekenissen toegekend krijgt. Hieronder geven wij daarom de definitie welke Zorggroep Zuyd aan de term “respect” willen toekennen.

Wij zien mensen – met of zonder beperking – als unieke individuen, die bezig en in staat zijn of gesteld worden hun persoonlijke en unieke “levensverhaal” vorm te geven, in een groeiproces van streven naar een zinvol bestaan.

Kortom: mensen hebben mensen nodig die elkaar op hun waarde weten te schatten. We noemen dat “respectvolle bejegening”.

Definitie van “respect”

“Respect” beschouwen wij als:

een omgangswijze,
waarin de ene mens er blijk van geeft
dat hij de ander
hoogacht, waardeert, eerbiedigt
als medemens,
met zijn mogelijkheden en
met zijn beperkingen;
zodanig dat dit door de ander
zo ook ervaren wordt.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

HOOFDSTUK 3. GEDRAGSGEBODEN

Zorggroep Zuyd vertaalt deze zorgvisie in de gedragsgeboden zoals omschreven in dit volgende hoofdstuk. We doen dat achtereenvolgens vanuit de eerder geformuleerde zorgvisie. Daarmee hebben we dan de basis gelegd voor de gedragscode, die verderop verwoord wordt.

GEDRAGSGEBODEN VANUIT DE ZORGVISIE

Zonder onderscheid des persoon.

Iedere cliënt heeft recht op verzorging en begeleiding, ongeacht zijn etnische afkomst, nationaliteit, leeftijd, geslacht, uiterlijk, lichamelijke afwijkingen of seksuele geaardheid. Evenzo geldt dit voor de levensbeschouwing of het sociale milieu van de cliënt.

Medewerkers maken geen onderscheid ten aanzien van de genoemde aspecten.

Stel de belangen van de cliënt voorop.

Dit betekent dat de medewerker in alle situaties zorg draagt voor de gezondheid en het welzijn van de cliënt. Ziekte en lijden worden zoveel mogelijk voorkomen, in samenspraak met de cliënt. Hierbij wordt rekening gehouden met de (on)mogelijkheden van de cliënt.

Daar waar de cliënt niet in staat is zelf voor zijn wensen en belangen op te komen, zal de medewerker in zijn dagelijks werk zoveel mogelijk uitgaan van de gewenste leefwijze en levensovertuiging van de cliënt. Hierbij worden de naasten, familie en wettelijke vertegenwoordigers, zoveel mogelijk betrokken.

Het voorop stellen van het belang van de cliënt betekent dat de medewerker ook de naasten van de cliënt altijd met respect behandelt.

Besef van de afhankelijke positie van de cliënt.

De cliënt zit in een afhankelijke positie ten opzichte van zijn omgeving. Deze afhankelijkheid maakt hem kwetsbaar. Het is juist deze afhankelijkheid en kwetsbaarheid die de medewerkers vanuit hun professie moeten omzetten in veiligheid en geborgenheid. Dit geldt zowel voor materiële als immateriële aspecten van de omgeving.

Daarmee verplichten de medewerkers zich om zeer alert te zijn op hun verhouding met de cliënt. De medewerkers bevinden zich in een positie waarin de moeilijk waarneembare grens van tussen veiligheid en geborgenheid en ongewenste intimiteit overschreden kan worden. Zij moeten ervoor waken dat die grens nooit overschreden wordt, niet door de medewerker maar ook niet door de cliënt.

Het is hun taak om de grens naar cliënt maar ook naar elkaar als collegae duidelijk te stellen en zij verplichten zich elkaar daar in te begeleiden.

Respect voor leven en dood.

De waarde van iemands leven dient in de eerste plaats door de persoon zelf te worden bepaald. Wanneer de cliënt zelf geen bewuste keuze kan maken, wordt de lijn van de familie en/of wettelijk vertegenwoordiger gevolgd, in overeenstemming met de arts.

Informeer de cliënt over zijn rechten en respecteer deze.

Een aantal cliënten heeft zelf niet de verstandelijke vermogens om hun rechten te kennen. Ook ouders of familie zijn hier niet altijd mee bekend. Belangrijke rechten zijn bijvoorbeeld "het recht op onaantastbaarheid van het menselijk lichaam" en "het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer".

Medewerkers van Zorggroep Zuyd dienen deze rechten, ook als daar niet letterlijk om gevraagd wordt door de cliënt, te respecteren en er naar te handelen.

Met onaantastbaarheid van het menselijk lichaam wordt bedoeld in letterlijke zin dat het lichaam niet geschonden of beschadigd mag worden. Praktisch betekent dit, dat bijvoorbeeld niet zonder toestemming een injectie of medicatie gegeven mag worden.

Met persoonlijke levenssfeer wordt bedoeld het recht op zelfbeslissing en het hebben van privacy.

De medewerker informeert de cliënt en/of zijn wettelijk vertegenwoordiger over zijn bijdrage aan de zorg voor de cliënt. Komen er meer vragen dan de medewerker kan en mag beantwoorden, dan zorgt de medewerker voor verwijzing.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

De medewerker zorgt ervoor dat de cliënt en/of zijn wettelijk vertegenwoordiger de informatie kan begrijpen. De medewerker voert alleen datgene uit waar toestemming voor gegeven is door de cliënt en/of zijn wettelijk vertegenwoordiger.

De medewerker verwijst een cliënt n.a.v. klachten naar de klachtenprocedure van Zorggroep Zuyd

Zorgvuldig omgaan met persoonlijke gegevens van de cliënt.

De medewerker legt alleen die gegevens vast die nodig zijn voor zijn dagelijkse werk. De medewerker laat de cliënt of zijn wettelijk vertegenwoordiger weten dat desgewenst het dossier kan worden ingezien.

Het moet worden uitgesloten dat, niet bij de zorg betrokken derden, toegang krijgen tot de gegevens van de cliënt..

Wanneer derden verzoeken om inzage in het dossier, kan de medewerker hieraan alleen voldoen, nadat de cliënt of zijn wettelijk vertegenwoordiger daarvoor toestemming heeft gegeven.

De medewerker krijgt de beschikking over veel persoonlijke gegevens van de cliënt. Over al deze gegevens dient de medewerker te zwijgen.

Persoonlijke verantwoordelijkheid.

Iedere medewerker is volledig en persoonlijk verantwoordelijk voor de manier waarop hij zijn taak vervult.

Dat betekent dan ook dat hij persoonlijk verantwoordelijk is om zijn kennis en vaardigheden te onderhouden. Als hij iets doet, dan moet hij het ook kunnen. Onbekwaam is onbevoegd!

Een bijkomend feit is dat de medewerkers moeten weten welke bevoegdheden binnen hun opleiding en deskundigheidsgebied vallen. Ook hier geldt dat ondanks de opleiding, blijft gelden 'onbekwaam is onbevoegd'.

Als de vraag de deskundigheid overstijgt dan kan er geen zorg worden geboden. Op dat moment betekent de vraag dus dat er een andere deskundige ingeschakeld wordt.

Dit betreft zowel materiële (bijv. verpleegmiddelen, salaris en menskracht) als immateriële zaken. Hiertoehoeft ook het naleven van een beroepscode.

De medewerker zorgt voor een optimale lichamelijke en geestelijke conditie.

Cliënten moet optimale zorg worden geboden, hetgeen inhoudt dat medewerkers in een zodanige conditie moeten zijn dat zij optimaal kunnen functioneren.

Respect voor de cliënt door de wijze van presentatie.

Wanneer het gaat over uiterlijk en kleding van medewerkers is het ondoenlijk precieze criteria op te stellen voor hetgeen wel of niet acceptabel is. Wat bijvoorbeeld aanstootgevend of onwelvoeglijk is, wordt zeker voor een groot deel bepaald door subjectieve waarden en normen van de beoordelaar.

Uitgangspunten qua kleding en uiterlijk kunnen echter wel geformuleerd worden: medewerkers die betrokken zijn bij cliëntcontacten dienen zich professioneel en functioneel te gedragen en wel zodanig dat dit niet in negatieve zin opvalt. Dit is uiteraard een rekbaar begrip, maar deze formulering biedt mogelijk wel houvast voor alle betrokkenen en tegelijkertijd enige bescherming tegen mogelijke willekeur bij het stellen van eisen. In het bijzonder gaat het erom dat medewerkers bij het contact met cliënten en als vertegenwoordiger van Zorggroep Zuyd, geacht worden zich aan de volgende geboden te houden:

Zorgen voor afdoende hygiëne. Dit houdt in elk geval in: goede lichaamshygiëne, schone kleding.

Geen aanstoot geven qua uiterlijk, kleding, haardracht, versierselen of anderszins. Dit is een onderwerp dat uiteraard ook gebonden is aan de heersende gewoonten, mode en algemene opvattingen. Als voorbeeld noemen we: geen extreem korte broeken/rokken, geen onnatuurlijke, sterk afwijkende haardracht, geen zichtbare tatoeages of piercing behalve onopvallend, geen décolleté of blote buik. Het dragen van een hoofddoekje door Islamitische vrouwen, het dragen van een keppeltje bij Joodse mannen, onopvallende oorknopjes of bijvoorbeeld schoon lang haar bij een man worden niet verboden.

Deze geboden vormen niet meer en niet minder dan een kader, waarbij altijd enige mate van goede wil en redelijkheid van alle betrokkenen mag worden verwacht.

De medewerker veroorzaakt geen vermijdbare belemmering of verstoring van het cliëntcontact, noch in de communicatie, noch bij lichamelijk contact. Dit houdt in: geen kleding of sieraden die in de weg zitten. Verder dient het gezicht en daarmee de gezichtsuitdrukking van de medewerker normaal zichtbaar te zijn (dus geen sluiers, bivakmutsen).

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

Werken in het huis van een ander.

Medewerkers werken in het huis van hun cliënten. Dit vraagt speciale aandacht van de medewerker.

Dit heeft invloed op de manier van werken, op de sfeer en op de cliënt. Behalve met al eerder genoemde “persoonlijke levenssfeer” zijn er nog veel meer zaken te benoemen, waarbij de medewerker rekening moet houden met de omgeving waarin hij werkt. Denk bijvoorbeeld aan de keuze van aankleding van de groep, het maken van sfeer d.m.v. muziek of TV, aan hoe er wordt samengewerkt met collegae of aan de bewegingsvrijheid van de cliënt in zijn huis.

De cliënten dienen mede bepalend te zijn t.a.v. hoe het er in een huis uitziet of toegaat. De medewerker moet waken voor keuzen die uit praktische of persoonlijke voorkeur/smaak worden gemaakt. De medewerker gaat zorgvuldig, doelmatig en doeltreffend om met de spullen van de cliënten en de instelling.

Samenwerken.

Om tegemoet te komen aan de zorgvraag van de cliënt is overleg met en samenwerking tussen de teamleden onderling en andere hulpverleners noodzakelijk. Van eenieder wordt verwacht dat hij hierbij zijn specifieke deskundigheid inzet.

Tevens wordt van iedere medewerker verwacht, dat hij de bijdrage van collegae en andere hulpverleners enerzijds waardeert en anderzijds kritisch beschouwt. Wanneer een bepaalde bijdrage niet in het belang van de cliënt is, maakt hij dit kenbaar aan de betreffende persoon en werkt daar dan ook niet aan mee.

De medewerker doet over de deskundigheid van collegae of andere hulpverleners geen uitspraken die het vertrouwen van de cliënt in hen mogelijk ondermijnen, schadelijk zijn voor de werksfeer of communicatie bemoeilijken. Als het belang van de cliënt in het geding komt, neemt de medewerker contact op met zijn leidinggevende.

Wanneer een collega tijdelijk, vanwege fysieke of emotionele redenen, een bepaald gedeelte van de zorgverlening moeilijk kan geven of ernstige gewetensbezwaren heeft tegen bepaalde handelingen, getuigt het van collegialiteit om daarbij hulp of vervanging aan te bieden, ook zonder dat daar expliciet om is gevraagd.

Het is ook de verantwoordelijkheid van de medewerker om zich actief op te stellen in het signaleren, rapporteren en opheffen van gezondheidsbedreigende factoren. Mocht de medewerker omstandigheden signaleren, die de gezondheid van de mens bedreigen, zoals bijvoorbeeld milieuverontreiniging, slechte woonomstandigheden, slechte hygiëne of sociaal onrecht, dan meldt hij dat, via de juiste wegen, binnen de organisatie.

Bescherming van de cliënt en de medewerker.

Wanneer de medewerker een fout of een tekortschieten constateert in de zorgverlening, spreekt hij deze collega of andere hulpverlener hier op aan.

Bij twijfel over de kwaliteit van de zorgverlening door een ander, bespreekt hij dit eveneens in eerste instantie met de persoon zelf. Wanneer geen gesprek mogelijk is of geen verandering optreedt, wordt deze zaak met de leidinggevende besproken. De leidinggevende adviseert of neemt zo nodig verdere stappen.

De medewerker steunt collegae en andere hulpverleners, die zich overeenkomstig hun beroepscode gedragen.

Rechtvaardigheid.

Zorggroep Zuyd vindt waarden als onderling vertrouwen, openheid en respect voor elkaar, belangrijke waarden, zonder hierbij de zakelijkheid en resultaatgerichtheid uit het oog te verliezen. Medewerkers van Zorggroep Zuyd behandelen elkaar rechtvaardig. Medewerkers worden beoordeeld op hun prestaties en hun kwaliteiten.

Discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten zijn uitingen van ongewenst gedrag en mogen binnen Zorggroep Zuyd niet voorkomen. De gevolgen van ongewenst gedrag kunnen verstrekend zijn.

Ongewenst gedrag dient altijd gemeld te worden bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	Zorggroep Zuyd	beheerder	Management
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

Seksualiteit en relatievorming.

Zorggroep Zuyd gaat uit van een eigen verantwoordelijkheid en vrije keuze van mensen ten aanzien van relatievorming en seksualiteit. Een ieder heeft het fundamentele recht om zelf te bepalen met wie een relatie wordt aangegaan en wie, wanneer en waar iemand je mag aanraken.

Echter daar waar er sprake is van een machtsongelijkheid, afhankelijkheid of dwang worden grenzen overschreden. Dit uitgangspunt is van toepassing op alle relaties tussen aan Zorggroep Zuyd gebonden personen. Waar het gaat om zorgverlening wordt seksueel contact tussen medewerker en cliënt nooit geaccepteerd; zelfs niet indien de cliënt dit wenselijk vindt of initiatieven daartoe neemt.

Onze cliënten zijn veelal afhankelijk en kwetsbaar. Vanuit de zorg die we aan onze cliënten leveren komen medewerkers al snel in een positie waarbij vanuit veiligheid en geborgenheid de moeilijk waarneembare grens van ongewenste intimiteit wordt overschreden.

Vandaar dat Zorggroep Zuyd aan een ieder die aan haar verbonden is de plicht op legt melding te doen van feiten en/of vermoedens van ongewenste omgangsvormen, seksuele intimidatie en/of seksueel misbruik.

Deze uitgebreide opsomming levert de volgende “steekwoorden”, die voor ons de basis vormen voor de gedragscode, die in het volgende hoofdstuk aan de orde komt.

BASIS VOOR DE GEDRAGSCODE.

Op grond van deze gedragsgeboden verwacht Zorggroep Zuyd van haar medewerkers dat zij

er zijn voor de cliënt, zonder onderscheid des persoon;

als basis van hun handelen hanteren wat de cliënt zegt, vraagt, bedoelt;

zich kunnen aanpassen aan de cliënt;

moeite doen, elkaar (cliënt en medewerker) écht te verstaan;

samenwerken;

openstaan voor feedback;

hun eigen grenzen kennen, ook in deskundigheid;

ontvankelijk zijn voor nieuwe ontwikkeling in zorg en organisatie;

hun normen niet opdringen aan cliënten, cliëntvertegenwoordigers of collega's;

respect hebben voor de deskundigheid van alle bij de cliënt betrokkenen;

zich opstellen als ambassadeur van Zorggroep Zuyd;

hun cliënten op de juiste wijze informeren;

zorgvuldig omgaan met de persoonlijke gegevens van de cliënt

geen seksuele relatie aangaan met cliënten.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

HOOFDSTUK 4: GEDRAGSCODE ZORGGROEP ZUYD

In de voorgaande hoofdstukken hebben we geprobeerd woorden te vinden om aan te geven welke taak we voor onszelf als maatschap zien en hoe we daarbij kijken naar cliënten en medewerkers.

Ook zagen we dat daar afspraken uit voortvloeien voor ons gedrag en de dagelijkse omgang met elkaar.

Dit resulteert in een compact geformuleerde gedragscode.

Deze gedragscode van Zorggroep Zuyd is een geheel van gedragsregels waarmee Zorggroep Zuyd de vereiste omgangsvormen tussen medewerkers, cliënten, cliëntvertegenwoordigers (voor zover de gedragscode van toepassing is), vrijwilligers en stagiaires wil vastleggen. Een ieder die zich op basis van een overeenkomst aan Zorggroep Zuyd verbindt wordt geacht deze gedragscode te kennen en hier naar te handelen in contacten naar, binnen en tussen bovenstaande groepen.

Wij behandelen iedereen met respect en laten de ander in zijn waarde omdat we de eigen normen niet opdringen en er voor zorgen dat onze verschijning niet negatief overkomt.

Wij accepteren geen ongewenst gedrag zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten of andere vormen van geweld, niet ten aanzien van onszelf, maar ook niet ten aanzien van anderen.

Wij gaan geen relatie aan of hebben seksueel contact met anderen waarbij sprake is van machtsongelijkheid, afhankelijkheid of dwang. Wij accepteren dit niet van anderen en melden daarom alle situaties waarbij (het vermoeden bestaat dat) hiervan wordt afgeweken

Wij maken deel uit van een professionele organisatie, werken samen en leveren vanuit de eigen deskundigheid, een positieve bijdrage aan de gemeenschappelijke doelstelling en hebben daarbij respect voor de deskundigheid van alle bij de cliënt betrokken personen.

Wij houden onze kennis en vaardigheden op het vereiste peil en staan open voor nieuwe ontwikkelingen in zorg en organisatie.

Wij behandelen anderen zoals wijzelf behandeld wil worden en spreken anderen aan op gedrag en accepteren dat wederzijds.

Wij doen niets wat de belangen en eigendommen van Zorggroep Zuyd kan schaden, ook niet buiten werktijd. Wij geven in houding, voorkomen en gedrag het juiste voorbeeld en houden ons aan relevante wet- en regelgeving.

Wij zorgen ervoor dat ons professioneel handelen aansluit op de individuele cliënt, op diens hulpvragen, behoeften en belangen.

Wij respecteren de privacy van de ander en doen dit onder meer door zorgvuldig en correct om te gaan met informatie waarover wij uit hoofde van onze functie beschikken.

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

HOOFDSTUK 5: IMPLEMENTATIEPLAN EN AANBEVELINGEN

Een beleid ontwikkelen en formuleren is één. De volgende stap is om medewerkers in de gelegenheid te stellen het zich eigen te maken, zich erop af te stemmen en het onder de aandacht te houden. Daartoe voegen we aan de voorgaande pagina's het volgende implementatieplan toe

Het doel van de implementatie.

Het doel is dat er op teamniveau afspraken gemaakt worden over de vertaling van de gedragscodes binnen ieders werk. Er zullen op team niveau afspraken met elkaar gemaakt worden over hoe men zich gedraagt naar cliënten en wettelijke vertegenwoordigers, medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Men spreekt elkaar hierop aan.

Aanpak en Werkwijze.

Fasering van de activiteiten.

Fase 1: Goedkeuring en communicatie naar medewerkers bij overeenkomst

Fase 2 Borging.

Na de invoering is het van belang dat het onderwerp integriteit en bejegening voldoende aandacht blijft krijgen en actueel blijft. Het voorstel is om dit als volgt te doen, iedere teambespreking word dit besproken

	procedure	Medewerkers		
	gebruiker(s)	<i>Zorggroep Zuyd</i>	beheerder	<i>Management</i>
	doel	Duidelijkheid en overzicht creëren ten aanzien van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker in de organisatie.		

NAWOORD

Integriteit kent vele synoniemen: rechtschapenheid, onkreukbaarheid, ethische verantwoordelijkheid, etc. Integriteit omvat alle onderwerpen in het leven, het raakt de persoon, een groep personen, organisaties en culturen.

Integriteit is voortdurend in beweging en op alle niveaus, van de uitvoerenden tot strategisch en politiek niveau. “Door de bomen het bos niet meer zien” en “verdwalen in het bos” zijn misschien wel betere synoniemen.

Met deze notitie is een pad gecreëerd met duidelijke herkenningspunten om de wandeling door het bos te maken. Het pad ligt er, de wandeling is aan ons.