

## Gedragcode Stichting Zorgu (Zorgu)

Verantwoordelijk, professioneel en gedreven

Voorwoord:

Voor je ligt de gedragscode van de stichting Zorgu, versie 2018 /2021. Graag willen we toelichten waarom een gedragscode nodig is voor Zorgu.

Deze gedragscode gaat over de omgang tussen de werknemer en de werkgever, tussen de werknemer en de aan ons toe vertrouwde cliënten. Tussen de werknemer en de materialen van Zorgu. Deze code beschrijft de professionele verantwoordelijkheid op sociaal en ethisch gebied. Het is de basis van onze inzet integere en transparante bedrijfsvoering en organisatie.

Allereerst waarom een gedragscode binnen Zorgu. Stichting Zorgu is een jonge organisatie met enthousiaste en betrokken medewerkers die vaak maximaal gaan voor onze veelal complexe cliënten.

Soms gebeuren er binnen dat enthousiasme en in het contact met de cliënten zaken die niet helemaal "je van het" zijn en waarvan je achteraf moet constateren dat er misschien eerst een overleg plaats had moeten vinden. Als die medewerkers er dan achteraf door hun leidinggevende op aan worden gesproken horen we vaak dat medewerkers zich eigenlijk niet bewust waren van het overschrijden van een norm.

Bij het bespreken van de gedragsnormen binnen het D.O. (directie overleg) bleek dat het maken van een strakke code niet eenvoudig was. Voor sommige zaken is het duidelijk wat integer is en wat niet (zaken die in het wetboek van strafrecht staan bijvoorbeeld, of anders in wetten en regels zijn vastgesteld). Over andere zaken kan heel verschillend worden gedacht, bijvoorbeeld; mag je in werktijd privételefoontjes plegen, mag je, je werkmobiel ook buiten werktijd voor privé doeleinde gebruiken, mag je op je werk de scriptie van je zoon kopiëren. Ook al dit soort zaken is het van belang dat we bespreken wat we integer vinden en wat niet.

Deze gedragscode geeft een scheidslijn aan en is binnen het D.O. breeduit besproken en als hamerstuk goedgekeurd. Om voor het geheel, de gedragscode nu een breder draagvlak te creëren willen we binnen de teams de gedragscode breed bespreken en regelmatig binnen het overleg terug laten komen. Wat verstaan we nu eigenlijk onder Professionele Integriteit. Welke integriteitvraagstukken of dilemma's leven bij ons? En vooral hoe gaan we er binnen ons werk mee om? Welke redenen gebruiken we om ons gedrag en onze keuzen te rechtvaardigen?

De antwoorden op deze vragen zullen de gedragscode in de loop van de tijd wijzigen en van de code een gedragen zet van gedragsregels maken.

Met vriendelijke groet

de directie



<b>Documentenmatrix</b> <b>Stichting Zorgu</b>	<b>Documentnummer</b> 3 FD-71	<b>Revisie</b> Nr. 1 01-05-2018	<b>Pagina</b> Pagina 1 van 5
---	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

## **Basisbeginselen.**

### **Goed werkgeverschap.**

Goed werkgever zijn, is een algemene verplichting van de werkgever. Het komt erop neer dat Zorgu verplicht is jou als werknemer in staat te stellen je werkzaamheden naar beste vermogen uit te voeren.

### **Goed werknemerschap**

Als werknemer ben je verplicht datgene te doen en na te laten wat van een goed werknemer kan worden verwacht. Je dient je werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en aanwijzingen van de werkgever op te volgen.

### **Scheiding werk en privé**

Als goed werkgever heeft Zorgu oog voor privébelangen van medewerkers. We respecteren je persoonlijke levens sfeer en laten de nodige ruimte hiervoor op het werk. Van jou als medewerker verwachten we dat je niet over de grenzen van redelijkheid heen gaat. Als je ergens over twijfelt, ook hier geldt: bespreek het met je leidinggevende.

### **Belangenconflicten**

Je kunt beter elke situatie vermijden waarin een conflict, of de schijn ervan zou kunnen ontstaan tussen je privébelang en die van Zorgu. Als jij of je familieleden een financieel of ander belang hebben in een onderneming die producten of diensten levert aan Zorgu moet je dit melden aan je leidinggevende.

### **Aannemen van giften / entertainment**

Niemand krijgt iets “zomaar” gratis. Achter elk geschenk ligt een bedoeling. Hoe groot is het risico van mogelijke beïnvloeding? Als men je geschenken aanbiedt of een uitnodiging ontvangt dan meld je dat aan je leidinggevende. Als richtlijn geldt dat je geen geschenken aanneemt van cliënten. Een taart voor het team als dank mag wel. Giften van een zakelijke relatie met een waarde meer dan 50 euro mogen niet worden aangenomen. Elke week of maand een cadeaubon van minder dan 50 euro ook niet.

### **Eerlijk en ethisch zaken doen.**

Als jij je in je functie bezighoudt met inkoop of huren van dienstverlening en goederen moet je onafhankelijk kunnen kiezen, beoordelen en beslissen. Een leverancier die dit proces met geld of gunsten probeert te beïnvloeden bedreigt je integriteit. Dit is niet toelaatbaar en moet gemeld worden.

### **Gelijke arbeidskansen**

Zorgu. biedt gelijke arbeidskansen. Onrechtmatige discriminatie of intimidatie is niet toegestaan. Beslissingen over werving, aanstelling, promotie en beëindiging van een dienstverband worden gemaakt op basis van objectieve, niet discriminatoire criteria. .

<b>Documentenmatrix</b> <b>Stichting Zorgu</b>	<b>Documentnummer</b> 3 FD-71	<b>Revisie</b> Nr. 1 01-05-2018	<b>Pagina</b> Pagina 2 van 5
---	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

### **Geheimhoudingsplicht**

Heel veel van onze informatie is vertrouwelijk. Als je van tevoren kunt weten dat bepaalde opmerkingen schadelijk kunnen zijn, hou ze dan voor je. Als gegevens bij onbevoegde terechtkomen kan dit ernstige gevolgen hebben. Je praat dus niet over cliënten in het openbaar en laat geen laptop, usb-stick en dergelijke slingeren. Contacten met de pers laat je altijd over aan de directie.

### **Nieuwe privacywetgeving (vanaf eind mei 2018)**

Zorg stelt de werknemer in staat om op de hoogte gebracht te worden op het gebied van deze nieuwe wetgeving. De werknemer binnen Zorgu wordt geacht zich hier aan te houden.

### **Contrabanden.**

Contrabanden staat voor smokkelwaar of sluikgoederen. Cliënten kunnen je een aanbod doen om zaken (dingen / spullen ) voor ze te regelen. Dit kan om allerlei zaken gaan. Iets wat er in de samenleving onschuldig uitziet, kan in onze werkomgeving kostbaar zijn. Bijvoorbeeld om andere cliënten de loef af te steken of jou en je collega's schade toe te brengen.

Wanneer jij hier mee te maken krijgt of je twijfelt hier over meld het dan altijd bij je leidinggevende.

### **Gewelddelicten en agressie**

Als professional heb je geleerd conflicten te voorkomen en op te lossen. Dit betekent onder meer: de situatie onder controle houden, begrip tonen en met argumenten proberen te overtuigen. Bedreigen en intimidatie, zoals iemand schrik aanjagen en bang maken zijn ook vormen van geweld. Zorgu staat niet toe dat werknemers geweld gebruiken. Niet onderling, niet tegen de cliënten en ook niet in de privé-tijd. De uitzondering op de regel is functioneel geweld. Noodweer en noodweer excessen. Hierbij gaat het om zelfverdediging of de situatie op de werkplek onder controle te krijgen. Voorbeeld. Bij het aanbrengen van verband of toedienen van medicatie en de cliënt heeft een uit agerende houding is het de werkgever toegestaan om zichzelf te verdedigen. Ook hier geldt een meldplicht. Met de leidinggevende zal gekeken worden of er eventueel aangifte gedaan zal moeten worden. Dit om een veilige werkplek te blijven waarborgen voor zowel cliënt alsook voor de werknemer.

### **Verboden contacten**

Het hebben van een privérelatie met een cliënt of een ex cliënt van Zorgu is niet toegestaan. Dergelijke relaties kunnen jou, je collega's en de cliënten in gevaar brengen. Wanneer er iemand vanuit jou privé sfeer begeleid gaat worden heb je een meldplicht bij je leidinggevende. Ook wanneer je een intieme relatie krijgt met een collega, meldt je dit aan je leidinggevende. Zo blijf je professioneel. Je ziet, integriteit en veiligheid wegen zwaar. Met tijdig melden voorkom je problemen voor jezelf en zorg je dat de reputatie van Zorgu niet wordt geschaad.

### **Nevenwerkzaamheden.**

Werken bij Zorgu eist veel van medewerkers. Je concentreert je op je taken, op de cliënten die aan Zorgu zijn toevertrouwd en op je collega's. Het is een baan waar je nauwelijks een baan naast kunt hebben zowel betaald als ook onbetaald nevenwerk kan conflicteren met je functie. Meld je nevenfuncties altijd schriftelijk aan je leidinggevende. Zorgu blijft ten alle tijden je eerste werkgever.

<b>Documentenmatrix</b> <b>Stichting Zorgu</b>	<b>Documentnummer</b> 3 FD-71	<b>Revisie</b> Nr. 1 01-05-2018	<b>Pagina</b> Pagina 3 van 5
---	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

### **Ongeoorloofde afwezigheid**

Je wordt geacht de verzuimprocedure als je ziek wordt te kennen. Door verzuim niet of niet op tijd te melden kunnen er op de werkvloer problemen ontstaan. Bovendien moet er een collega gevonden worden die jou werkzaamheden over zal nemen. Bij ongeoorloofd verzuim benadeel je dus direct je collega's de cliënten en je werkgever.

### **Discriminatie**

Respect is een van de belangrijkste gedragskenmerken van een professional. Dit uit zich onder meer in het niet discrimineren van de anderen. Als een Zorgu medewerker laat jij je niet beledigend uit over ras, geloof, afkomst, sekse, leeftijd, cultuur, fysieke beperktheid en seksuele geaardheid. Hier geldt dat het maatgevend is hoe de uiting, of deze nu opzettelijk of onopzettelijk plaatsvindt, wordt ervaren en niet hoe deze is bedoeld.

### **Seksuele intimidatie.**

Wat de een als een onschuldig grapje bedoelt, kan door de andere uitgelegd worden als seksuele intimidatie. Met alle gevolgen van dien. Het gaat er niet om wat iemand doet of bedoelt maar hoe het door de ander wordt ervaren. Denk aan hoe het gedrag door de ander uitgelegd zou kunnen worden. In een cultuur van wederzijds respect passen geen seksueel getinte opmerkingen, toenaderingen en handelingen of ander aanstootgevend gedrag.

### **Pesten.**

Van pesten is spraken als een cliënt, collega of groep collega's opzettelijk zodanig worden behandeld dat hun (werk) presentaties eronder lijden of er een voor hen intimiderende werkomgeving ontstaat. Pesten schaadt de collegiale verhoudingen en de reputatie van Zorgu. Het kan ook leiden tot een kwetsbare en onveilige situaties. Je laat zien dat je professioneel bezig bent wanneer je ingrijpt in pestsituaties als hiervoor beschreven.

### **Alcohol en drugs**

Het is verboden tijdens werk of werk gerelateerde situaties onder invloed te zijn van alcohol of drugs of bij je te hebben. Onder invloed zijn heeft gevolgen voor je reactievermogen, je fysieke en mentale weerstand en het is slecht voor je geloofwaardigheid. Let op met gebruik en bezit van alcohol en drugs buiten werktijd, omdat het je in kwetsbare posities kan brengen. Goed werknemerschap brengt met zich mee dat je ook in je vrije tijd het belang van je werkgever niet uit het oog verliest. (BW, artikel 611)

### **Omgang met bedrijfsmiddelen**

Materialen die je nodig hebt voor je werk worden door Zorgu georganiseerd en ter beschikking gesteld. Eigendommen van Zorgu gebruik je zonder toestemming van je leidinggevende niet voor privédoeleinden. Dit geldt niet alleen voor pennen, papier en koffiekopjes en dergelijke maar ook voor zaken zoals telefoons, pc, printers, e-mail, kopiëren, auto's of andere vervoersmiddelen en tuingereedschap. Je privé post versturen op kosten van Zorgu en toe eigenen van materiaal van Zorgu is niet toegestaan. Mits in beperkte maten is het toegestaan om te telefoneren, mailen of surfen op het internet voor privé doeleinden. Bij het gebruik van e-mail en internet hou je je aan de gestelde gedragsregels (zie onder)

<b>Documentenmatrix</b> <b>Stichting Zorgu</b>	<b>Documentnummer</b> 3 FD-71	<b>Revisie</b> Nr. 1 01-05-2018	<b>Pagina</b> Pagina 4 van 5
---	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

Wat word er verstaan onder beperkte mate: denk ter vergelyk aan een privé telefoontje dat je tijdens je werk bij uitzondering pleegt. Zo moet het ook met het privé gebruik van een zakelijke e-mail en internet. Het mag niet storend zijn voor het werk van jou en je collega's en de netwerken niet overbelasten.

### **Milieu**

De zorg voor het milieu begint met een duurzame bedrijfsvoering. Van jou als medewerker verwachten we dat je zorgvuldig omgaat met afval en energie zoals verlichting, verwarming en water.

Onnodige verkwisting of milieuschade meldt je aan je leidinggevende.

### **Gedragsregels e-mail en internet (Ook beschreven in het personeelshandboek)**

Het is niet toegestaan berichten te verzenden die in strijd zijn met de wet of met de goede zeden, of inhoud hebben die pornografisch is, racistisch, aanstootgevend, seksueel intimiderend of die kunnen aanzetten tot pesten, haat en geweld. Verboden is ook het verzenden van berichten met vertrouwelijke informatie, spam, een virus of die de bedrijfsvoering in gevaar kunnen brengen.

Het is niet toegestaan sites te bezoeken die pornografisch zijn, racistisch, discriminerend, beledigend, bedreigend, aanstootgevend, seksueel intimiderend of die kunnen aanzetten tot pesten, haat en geweld. Ook is het verboden gebruik te maken van niet-openbare bronnen, rechten te schenden, programma's muziek en films te downloaden, te gokken en te gamen en je aan te melden bij niet werk gerelateerde nieuwsdiensten.

### **Bespreken en melden**

Het integriteitbeleid van Zorgu staat een open wijze van communiceren voor;

Het elkaar aanspreken op ongewenst gedrag

Het bespreekbaar maken dilemma's en het melden van vermoedelijke integriteitschendingen aan de leidinggevende. Er kunnen omstandigheden zijn waardoor je de melding niet aan je leidinggevende kunt doen. Dan is het van belang dat je een gesprek aanvraagt met iemand van de directie. Kun je niet bij hen terecht dan is er een vertrouwenspersoon te overleggen.

Wanneer je een overtreding meld zal deze op een discrete wijze behandeld worden.

### **Sancties**

Niet-integer gedrag wordt vanzelfsprekend niet getolereerd. Bij constatering vindt natuurlijk altijd eerst een gesprek plaats met je leidinggevende in de vorm van hoor en wederhoor.

Afhankelijk van de ernst van het gedrag, kunnen we de volgende maatregelen hanteren:

- schriftelijke officiële waarschuwing in personeelsdossier;
- herhaalde schriftelijk waarschuwing met aankondiging van arbeidsrechtelijk consequentie bij de eerstvolgende overtreding;
- non actiefstelling als blijkt dat de voortgang van de werkzaamheden ernstig worden belemmerd;
- schorsing dat er een vermoede ontstaat dat er een dringende rede aanwezig is voor ontslag op staande voet

Stichting Zorgu



<b>Documentenmatrix</b> <b>Stichting Zorgu</b>	<b>Documentnummer</b> 3 FD-71	<b>Revisie</b> Nr. 1 01-05-2018	<b>Pagina</b> Pagina 5 van 5
---	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------