

Gedragscode voor medewerkers van de RIBW Nijmegen & Rivierenland

Als RIBW Nijmegen & Rivierenland leveren we samen bijzonder mooi en waardevol werk voor mensen met een ernstige psychische kwetsbaarheid. We onderscheiden ons door onze gezamenlijke kennis, kunde en betrokkenheid. We zijn er voor onze cliënten, elke dag weer. En daar zijn we trots op.

Als het om gedrag gaat hebben wij een voorbeeldfunctie. Naar cliënten en elkaar. Ons gedrag draagt bij aan een veilig woon- en werkklimaat. Daarom hebben we deze gedragscode ontwikkeld. De code geeft ons handvatten in ons handelen, wat we van elkaar kunnen verwachten en waar we elkaar op kunnen aanspreken. Het zijn, naast de geldende wet- en regelgeving en maatschappelijk gebruikelijke omgangsnormen. Kortom de spelregels van ons handelen als medewerker van de RIBW Nijmegen & Rivierenland.

Voor wie?

De gedragscode is bedoeld voor iedereen die bij de RIBW werkzaam is: medewerkers, directie, bestuurder, uitzendkrachten/gedetacheerden, zelfstandigen, stagiair(e)s en vrijwilligers. In deze gedragscode worden deze aangeduid als collega's. De gedragscode maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en/of een andere overeenkomst die de werk-, arbeids- of leersituatie regelt.

Onder de aandacht houden van de gedragscode

Als collega en als teamlid heb je de verantwoordelijkheid om ongewenst gedrag aan te kaarten om zo de mogelijkheid te bieden tot gedragsverandering. Om gewenst gedrag en de manier waarop je met elkaar omgaat en communiceert gemakkelijker bespreekbaar te maken, is het belangrijk om dit met enige regelmaat in je team te agenderen. Hiervoor zijn instrumenten beschikbaar. De coördinatoren Mens & Gezondheid kunnen hierbij ondersteuning bieden.

Gedrag in strijd met de code – bij wie kan ik terecht?

Als een collega zich niet aan de gedragscode houdt, wordt dit beschouwd als ongewenst gedrag. Er zijn verschillende wegen om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken of te melden. Bespreek ongewenst gedrag eerst met de persoon zelf, al dan niet met ondersteuning van een collega of coördinator Mens & Gezondheid. Lukt dit niet of levert het niet het gewenste resultaat op dan zijn er verschillende alternatieven. Deze zijn bij elkaar gezet in onderstaande tekening.

Voor de persoon die ongewenst gedrag vertoont, kan dit arbeidsrechtelijke consequenties hebben, waarbij in een uiterst geval ontslag of beëindiging van de samenwerking niet is uitgesloten.

Waar kan ik terecht bij een vraag over ongewenst gedrag?



3 Andere mogelijkheden om een ongewenst gedrag te melden/ te bespreken

Vertrouwenspersoon
De onafhankelijke vertrouwenspersoon kan jou adviseren hoe om te gaan met ongewenst gedrag en je eventueel bijstaan tijdens een klachtenprocedure. Een medewerkersvertrouwenspersoon geeft steun, hulp en advies om een onwenselijke situatie te veranderen. Dit gebeurt door nieuwe mogelijkheden te onderzoeken en oplossingsgericht het gesprek aan te gaan met degene die het ongewenst gedrag vertoont of met de leidinggevende. Op RIBW Connect vind je de contactgegevens van de vertrouwenspersoon.

Ethiekcommissie
Heb je twijfels over gedrag dan kun je ook een beroep doen op de Ethiekcommissie voor moreel beraad via ethiekcommissie@ribw-nr.nl.

Bedrijfsarts
Wil je vrijblijvend in gesprek met een van de bedrijfsartsen van 2grip, maak dan een afspraak voor het arbeidsomstandigheden spreekuur via www.2grip.nl/contact.

4 Formele stappen

Klachtencommissie medewerkers
Je kunt een klacht indienen bij een onafhankelijke klachtencommissie voor medewerkers via klachtencommissie@medewerkers@ribw-nr.nl of per post t.a.v. het bestuurssecretariaat van de RIBW Nijmegen & Rivierenland.

Klokkenluidersregeling
Heb je het vermoeden van misstanden of onregelmatigheden in de organisatie, meld deze via de klokkenluidersregeling, zie Starling. [ManualMaster - Dashboard](#).

www.ribw-nr.nl

Uitwerking van de gedragscode voor medewerkers

Deze gedragscode is verdeeld in vier categorieën:

1. Professionele houding
2. Veiligheid
3. Privacy, geheimhouding en registratie
4. Middelengebruik

1. Professionele houding

Vertegenwoordiger van de organisatie

Als collega ben ik een ambassadeur van de organisatie en laat ik professioneel gedrag zien dat hoort bij mijn functie. Ik ben mij ervan bewust dat ik zichtbaar en voortdurend aanspreekbaar ben op mijn gedrag en uitingen daarvan. Dit maakt dat ik verantwoordelijkheid neem voor mijn gedrag en daarover ook (achteraf) verantwoording af kan leggen.

Ook online bewaak ik het onderscheid tussen privé en werk, en ben ik mij ervan bewust dat iedereen kan meekijken. Zie ook de *Richtlijn veilig communiceren via social media en e-mail op Starling*.

Organisatiebeleid volgen

Ik werk volgens de methodieken en het beleid van de RIBW Nijmegen & Rivierenland. Ik ken de grenzen van mijn eigen handelen en doe geen dingen waarvoor ik niet bevoegd ben.

Professionele nabijheid

Ik ben mij ervan bewust dat ik de juiste balans moet vinden tussen professionele nabijheid en afstand. Ik realiseer me dat cliënten een afhankelijke positie ten opzichte van mij innemen en hou hiermee rekening in de uitvoering van mijn werk.

Ik ga geen (intieme) relatie aan met een cliënt, ook niet als dit met wederzijdse goedkeuring gebeurt. Ik handel professioneel en bewaak afstand zodat gevoelens niet (kunnen) ontstaan. Op het moment dat gevoelens zich ongevraagd toch aandienen, bespreek ik dit met mijn coördinator Mens & Gezondheid. Als ik merk dat een cliënt gevoelens voor mij heeft, bespreek ik dit met mijn directe collega's.

Bejegening en respect

Ik handel integer en behandel iedereen met respect. Ik tolereer geen ongewenst gedrag ten aanzien van mijzelf of anderen. Ik misbruik mijn macht of positie niet.

Ik toon respect voor anderen en draag bij aan de onderlinge collegialiteit. Dit houdt in dat ik opensta voor feedback, feedback geef op een respectvolle manier, en anderen met respect benader, waarbij ik hun standpunten serieus neem.

Ik ben me bewust van mijn voorbeeldfunctie en respectvolle benadering van cliënten in gedrag, (online) taalgebruik en kleding. Ik handel op basis van respect voor de levensovertuiging, emotionele, culturele en fysieke integriteit van de cliënten en collega's.

Privérelaties op het werk

Als er sprake is van een relatie (intiem) tussen mij en een collega binnen mijn team of een relatie (intiem) met een collega tot wie ik in een hiërarchische verhouding sta, dan meld ik dit bij mijn coördinator Mens & Gezondheid.

De coördinator Mens & Gezondheid bespreekt de situatie, zo nodig, met beide betrokkenen en wint indien nodig advies in. Eventueel kan een overplaatsing plaatsvinden. Overplaatsing vindt altijd plaats bij een hiërarchische relatie binnen een team.

Commerciële handelingen

Ik ga niet in op, en neem geen initiatief tot commerciële handelingen met een (ex-)cliënt, bekenden of persoonlijke relaties, bijvoorbeeld leveranciers. Met commerciële handelingen bedoelen we de koop- of verkoop van spullen, belangenverstrengeling of het laten verrichten van diensten.

Ook beheer of beleg ik geen geld van/voor cliënten.

Cadeaus en relatiegeschenken

Ik geef en ontvang geen persoonlijke cadeaus van (ex-)cliënten of derden (hieronder valt ook het in bruikleen geven) als deze meer zijn dan een symbolisch gebaar van dank. Is het meer dan een symbolisch cadeau, dan komt het geschenk toe aan de locatie waar ik werk. Bij twijfel over een cadeau overleg ik met mijn teamleden. Bij mogelijke belangenverstrengeling neem ik geen cadeau aan.

Gebruik van bedrijfsmiddelen en diefstal

Ik respecteer de eigendommen van anderen en maak geen aanspraak op goederen die aan anderen toebehoren. Ik ga betrouwbaar en zorgvuldig om met de middelen die ik van de RIBW Nijmegen & Rivierenland ter beschikking krijg om mijn werk te kunnen doen. Bij ongepast of buitensporig gebruik, draag ik persoonlijk verantwoordelijkheid voor de kosten en eventuele gevolgen.

2. Veiligheid

Werkomgeving

De RIBW Nijmegen & Rivierenland zorgt ervoor dat ik mijn werk veilig kan doen. Zelf ben ik medeverantwoordelijk voor een veilige werkomgeving, de veiligheid van mijzelf, mijn collega's en cliënten.

Agressieve handelingen of uitingen

Als ik me door het gedrag van een collega of cliënt fysiek of psychisch ongemakkelijk en/of onveilig voel dan is mijn norm overschreden.

Ik zorg ervoor dat ik voldoende geschoold ben om de-escalerend te kunnen handelen.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Ik stel mij fysiek, non-verbaal en verbaal zeer terughoudend op in het contact als het gaat om seksualiteit of seksueel getinte onderwerpen, zowel naar cliënten als collega's toe.

3. Privacy, geheimhouding en registratie

Vertrouwelijke informatie

Ik zorg dat de privacy van cliënten en collega's niet wordt geschonden en vertrouwelijke informatie vertrouwelijk blijft.. *Zie hiervoor het Informatiebeschermingsbeleid en de Privacyverklaring voor medewerkers op [Starling](#).*

Inzage cliëntdossier

Ik houd mij bij inzage van cliëntdossiers aan de hiervoor geldende gedragsregels. *Meer informatie hierover lees je in de Handreiking Dossier op orde op [Starling](#).*

Incidenten en datalekken

Als ik signaleer dat er iets is misgegaan in de vertrouwelijkheid van persoonsgegevens van mijzelf, cliënten of collega's dan meld ik dit als een privacy & security incident in Smile. Is er gevaar voor personen of de organisatie dan meld ik dit onmiddellijk bij de Servicedesk (088 382 24 10).

Registratie en verantwoording

Ik ben zelf verantwoordelijk voor een juiste registratie in de systemen. Ik ben mij bewust van de gevolgen van onjuiste of onvolledige registratie van zaken als geleverde uren zorg, gewerkte uren of gemaakte kosten.

Arbeidstijden

De RIBW Nijmegen & Rivierenland houdt zich aan de arbeidstijden, zoals beschreven in de cao GGZ en het werktijdenbesluit. Ik kan uitleggen hoe ik ben omgegaan met arbeidstijd.

4. Middelengebruik

Alcohol en (soft)drugs

Ik gebruik geen alcohol of (soft)drugs tijdens werktijd en ben niet onder invloed van deze middelen tijdens mijn werk.

Roken

Met mijn collega's maak ik afspraken over het nemen van pauzes om te roken conform het rookvrijbeleid.