

Gedragcode medewerkers Support Fryslân

Professionele ondersteuning bieden betekent ook dat grenzen in het handelen in acht worden genomen. Deze gedragscode is opgesteld om te voorkomen dat medewerkers de professionele grenzen overschrijden en om duidelijkheid te bieden in wat wel en niet toelaatbaar is. Deze gedragscode wordt bij alle arbeidsovereenkomsten van Support Fryslân gevoegd.

Bij overtreding van de gedragscode is de coördinator van Support Fryslân in alle gevallen het eerste aanspreekpunt.

* Iedere medewerker en vrijwilliger die bij Support Fryslân aan de slag gaat moet een Verklaring Omtrent Gedrag aanvragen bij de gemeente.

Met het aanvragen van een VOG wordt door Justis onderzoek gedaan naar het justitiële verleden van de medewerker en vrijwilliger. De voorwaarde van het inleveren van een VOG is voor Support Fryslân een hulpmiddel om personen uit te sluiten die niet met onze doelgroep mogen werken.

* De medewerker bejegt een cliënt nooit op een manier die de cliënt in zijn waardigheid en zelfbeschikking aantast en draagt bij aan een omgeving en een sfeer waarbinnen de cliënt zich veilig en gerespecteerd voelt.

- De medewerker onthoudt zich van seksueel getinte aandacht d.m.v. opmerkingen of vragen.
- De medewerker voert geen ongewenste, eenzijdige handelingen uit.
- De medewerker bejegt de cliënt met respect ongeacht diens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, leeftijd of lichamelijke kenmerken.

* De medewerker bewaakt de veiligheid van cliënten.

- Activiteiten die eventuele schadelijke gevolgen kunnen hebben voor de cliënt worden zoveel mogelijk vermeden.
- Veiligheidsrisico's worden ingeschat en waar nodig neemt de medewerker maatregelen om deze terug te dringen.

* De medewerker gebruikt tijdens zijn/haar werkzaamheden voor Support Fryslân geen drugs of alcohol. De medewerker heeft hierin een voorbeeldfunctie en ontmoedigt gebruik van alcohol en drugs door cliënten.

* De medewerker verricht alleen diensten en handelingen binnen de grenzen van zijn/haar deskundigheid. Hij/zij draagt zorg voor het op peil houden van deze deskundigheid, o.a. door deel te nemen aan overlegmomenten met collega's.

* Indien een cliënt niet of niet geheel in staat is zelf zijn wil te bepalen, wendt de medewerker zich zo nodig tot de wettelijke vertegenwoordiger voor overleg.

* De medewerker is zich bewust van zijn/haar machtspositie ten opzichte van de cliënt en maakt zich niet schuldig aan machtsmisbruik of intimidatie.

* De medewerker gebruikt de professionele relatie met de cliënt niet voor zijn eigen voordeel:

- De medewerker gaat in werk- en privésituaties geen intieme relaties aan met cliënten en ouders/vertegenwoordigers. De medewerker is betrokken maar houdt professionele afstand.
- De medewerker dringt niet verder in het leven en de privésfeer van de cliënt door dan nodig is voor de vastgestelde zorg- begeleidings- en ondersteuningstaken.

- De medewerker is terughoudend in het aangaan van privécontacten met cliënten buiten het werk om en maakt van deze contacten melding bij Support Fryslân.

* De medewerker geeft de cliënt geen (im)materiële vergoeding/beloning met de bedoeling tegenprestaties te vragen en aanvaardt geen (im)materiële vergoeding/beloning van de cliënt die niet in verhouding staat tot de professionele relatie.

* Alle seksuele contacten tussen medewerkers en cliënten zijn -ongeacht in welke vorm- ontoelaatbaar en strafbaar volgens het Wetboek van Strafrecht (Artikel 249, lid 3). Zij worden als ernstige beroepsfout aangemerkt:

- De medewerker mag nooit ingaan op seksuele toenaderingspogingen van cliënten.
- De medewerker mag nooit seksuele toenadering zoeken tot cliënten.
- De medewerker mag de cliënt nooit zo aanraken dat deze aanraking naar redelijke verwachtingen als seksueel of erotisch wordt ervaren.
- Directe hulp bij seksualiteitsbeleving van cliënten, zoals hulp bij zelfbevrediging of het bevredigen van cliënten, is niet toegestaan.
- Voorwaardenscheppende hulp is alleen geoorloofd als deze hulp is goedgekeurd en schriftelijk is vastgelegd in zorgplannen.

* De medewerker gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke informatie maar houdt informatie niet geheim wanneer de veiligheid van de cliënt in het geding is.

- De medewerker is op de hoogte van het privacyreglement en leeft deze na.
- Indien een cliënt agressie vertoont jegens medewerker, anderen of zichzelf, wordt hiervan altijd melding gemaakt bij Support Fryslân.

* De medewerker heeft de plicht de cliënt te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling, grensoverschrijdend gedrag, mishandeling en seksueel misbruik. Wanneer de medewerker signaleert dat hier (vermoedelijk) sprake van is, is hij/zij verplicht dit te melden bij Support Fryslân.

- Waar het (vermoedens van) huiselijk geweld of kindermishandeling betreft, handelt medewerker volgens het daartoe opgestelde stappenplan.

* De medewerker zal wanneer er sprake is van gevoelens die uitstijgen boven een beroepsmatige affectie en betrokkenheid, of bij sterke gevoelens van antipathie, hiervan melding maken bij Support Fryslân. In samenspraak wordt bepaald en schriftelijk vastgelegd of en op welke wijze de professionele relatie kan worden voortgezet.

* De medewerker houdt rekening met de belangen van Support Fryslân t.b.v. haar voortbestaan en is alert op situaties waar zijn/haar betrokkenheid (de schijn van) belangenverstremming impliceert.

- Van voorkomende situaties doet hij/zij melding bij Support Fryslân en wordt in gezamenlijkheid gekeken of en op welke wijze de professionele relatie kan worden voortgezet.

* De medewerker is verantwoordelijk voor het eigen professioneel handelen en legt daarover verantwoording af.

- De medewerker komt met cliënten of andere medewerkers gemaakte afspraken na. In bijzondere gevallen waarin dit niet lukt stelt de medewerker betreffende personen daarvan op de hoogte en wordt in gezamenlijkheid naar een oplossing gezocht.

* De medewerker zal er actief op toezien dat de gedragscode wordt nageleefd.

* In die gevallen waarin de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen bij zichzelf of anderen, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker

hierover een collega te consulteren of eventueel te vragen naar de mogelijkheden een vertrouwenspersoon te raadplegen.

Overtreding van deze code kan leiden tot maatregelen en sancties.