

SOC Nederland is van mening dat haar medewerkers op een fatsoenlijke manier met kinderen, jongeren, (pleeg)ouders en collega's behoren om te gaan. Onze bejegening is duidelijk, respectvol, open en professioneel. Daarom heeft SOC Nederland een *gedragscode* opgesteld waarin zowel de gewenste als de ongewenste gedragingen aan de orde wordt gesteld.

De hieronder genoemde gewenste en de ongewenste gedragingen gelden tijdens de hulpverlening tot en met minimaal twaalf maanden na beëindiging van de hulpverlening. Dit vanwege het feit dat de invloedssfeer van de medewerker zich mogelijk uitstrekt over de formele tijdsgrens van de relatie medewerker – cliënt heen.

Gewenste gedragingen

Onder 'fatsoenlijk met elkaar omgaan' verstaan we de gedragingen en omgangsvormen die voor iedereen herkenbaar en voorspelbaar zijn (bijvoorbeeld: cliënten worden vriendelijk ontvangen, medewerkers komen afspraken na).

Hierbij gaan we uit van de algemeen westerse fatsoennormen, maar houden we ook rekening met de fatsoennormen van diegenen met een andere culturele achtergrond of religie.

De medewerker van SOC Nederland heeft tot taak om daar een evenwicht in te vinden en de medewerker moet het goede voorbeeld geven. De voorbeeldfunctie van de medewerker moet tot uiting komen in zowel zijn taalgebruik, zijn gedrag als in zijn kleding.

In een hulpverleningsrelatie is er ruimte voor gedragingen die door de cliënt als positief of juist als negatief ervaren kunnen worden. Beide zijn acceptabel, zolang deze gedragingen functioneel zijn binnen de betreffende hulpverlening en direct terug te voeren zijn op de toegepaste methodiek en het hulpverleningsplan. De medewerker heeft zich te houden aan de vastgestelde methodiek en het hulpverleningsplan.

De medewerker dient zorgvuldig om te gaan met informatie en zich te houden aan de regels die het privacyreglement stelt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

De medewerker houdt rekening met de mogelijkheid dat cliënten geen onderscheid maken tussen het handelen van de medewerker tijdens werktijd en zijn handelen buiten werktijd. Ten aanzien van cliënten is de medewerker zich daarvan voortdurend bewust. In het bijzonder weet de medewerker zich ook buiten werktijd, voor zover hij in de aanwezigheid is van één of meer cliënten, naar de inhoud van deze gedragscode te gedragen.

De medewerker gaat vertrouwelijk om met alle gegevens omtrent cliënten die hem toevertrouwd zijn en die de medewerker in de uitoefening van zijn beroep te weten komt, anders dan uitwisseling van gegevens vanuit het professioneel handelen van de medewerker. Het gaat hierbij niet alleen om zorg gerelateerde gegevens, maar ook om alle persoonlijke informatie die aan de medewerker is toevertrouwd. Uitgangspunt van de geheimhoudingsplicht is dat de medewerker geen informatie geeft over de cliënt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.

Ongewenste gedragingen:

Het gebruik of onder invloed zijn van alcohol en drugs tijdens het werk is verboden. In aanwezigheid van cliënten mag er niet gerookt worden.

De medewerker zal nooit de specifieke professionele situatie gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte, of handelen in strijd met zijn verantwoordelijkheid voor de cliënt of met de grenzen van de professionele relatie.

Agressief gedrag, zowel verbaal als fysiek is ontoelaatbaar. Met verbaal en fysiek geweld wordt ondermeer bedoeld op intimideren, kleineren, chanteren, beledigen, bedreigen, treiteren, schelden, vloeken, slaan, schoppen, duwen, trekken van een ander.

Een uitzondering vormen de verbale vormen van gezagsuiting die een, in het kader van de hulpverlening, functioneel karakter hebben (zoals de zogenaamde 'functionele boosheid').

Deze uitzondering is alleen aan hulpverleners voorbehouden.

Een tweede uitzondering wordt gevormd door fysiek ingrijpen in het kader van een conflictinterventie. Geoorloofd is dit alleen wanneer lichamelijk ingrijpen noodzakelijk is, teneinde lichamelijk letsel van een cliënt of medewerker te voorkomen of uit verdediging van eigen of andermans lijfsbehoud. Het ingrijpen mag dus nooit verder gaan dan strikt noodzakelijk is.

Eveneens ontoelaatbaar zijn alle vormen van verbaal of fysiek geweld tussen medewerkers onderling. Behalve dat dit in termen van arbeidsverhoudingen onacceptabel, wegen dergelijke gedragingen binnen een pedagogisch verband nog zwaarder.

Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt door SOC Nederland niet geaccepteerd. Iedere vorm van discriminatie wordt als ongewenst gedrag afgewezen. Onder discriminatie wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot en/of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, levensbeschouwelijk, sociaal of cultureel terrein of op anderen terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

Het maken van beeldmateriaal is verboden tenzij hiervoor toestemming is gegeven door de wettelijke vertegenwoordigers van de jongere d.m.v. een officieel toestemmingsverklaring.

Elke vorm van seksuele intimidatie en seksueel misbruik is nadrukkelijk verboden. Onder seksueel misbruik wordt verstaan: iedere vorm van (ongewenste) seksueel getinte aandacht in verbale, non-verbale en fysieke zin.

De werktijden waarop een werknemer van SOC Nederland voor het gezin werkzaam is, worden in overleg gepland met coördinator en desbetreffende ondersteuner. De maximale eindtijd dat een begeleider werkt voor SOC Nederland is 21:30 uur. Daarna wordt er niet meer gewerkt.

-Wij gaan ervanuit dat de geplande afgesproken zorg te allen tijde doorgaat, Mocht er toch een reden zijn, waardoor de geplande zorg niet kan doorgaan, dien je dit minimaal 24 uur vantevoren aan te geven.

- SOC Nederland werkt met de meldcode 'huiselijk geweld en kindermishandeling'. Wanneer er sprake is van (acute) onveiligheid binnen het gezin, handelen wij volgens de richtlijnen uit deze verplichte meldcode.

-Privé contact met de ambulante begeleider en/of cliënt, middels telefoon, sociale media etc is buiten werktijden strikt verboden.

Toelichting:

- Deze code is uit praktische overwegingen opgesteld in de mannelijke taalvorm. Dit houdt in dat daar waar hulpverlener, medewerker, etc genoemd worden, ook de vrouw bedoeld kan worden.
- Onder het begrip cliënt verstaan we in deze regeling: jeugdigen, hun ouders/verzorgers, stiefouders of anderen, die een jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden, bij opgroei of opvoedingsproblemen of dreigende zodanige problemen. We houden daarbij aandacht voor de bijzondere positie van pleegouders die een eigen rol hebben als hulpverleners, maar op bepaalde momenten ook als opvoeders onze cliënten kunnen zijn.

Ik heb de gedragscode gelezen en ga akkoord met de inhoud:

Naam medewerker:.....

Handtekening:.....

Datum:.....

Plaats:.....

