# VRIJWILLIGERSOVEREENKOMST

**Deze overeenkomst gaat tussen Stichting de Hartekamp Groep, gevestigd te Velserbroek in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door een coördinator Vrije Tijd en Vrijwilligers.** **De instemming van de ‘vrijwilliger’ blijkt uit het digitaal accepteren van de overeenkomst, waarna toegang tot het vrijwilligersportaal van de Hartekamp Groep wordt vrijgegeven.**

## Artikel 1. Aard van de vrijwilligersovereenkomst

Deze overeenkomst is een overeenkomst waarbij onbetaald activiteiten worden verricht ten

behoeve van de Hartekamp Groep. Deze vrijwilligersovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in

de zin (van artikel 7:610 e.v.) van het Burgerlijk Wetboek.

Deze overeenkomst is geen dienstbetrekking in de zin van de Sociale Zekerheidswetgeving,

zoals de Werkloosheids- en Ziektewet. De vrijwilliger is bekend met het feit dat hij op basis

van deze overeenkomst niet verzekerd is voor de gevolgen van ziekte, arbeidsongeschiktheid

en/of werkloosheid.

## Artikel 2. Aanvang en aard van het vrijwilligerswerk

De vrijwilliger zal ten behoeve van de Hartekamp Groep op vrijwillige basis activiteiten en

ondersteunende werkzaamheden verrichten zoals genoemd in de richtlijnen van de

betreffende locatie.

De activiteiten en ondersteunende werkzaamheden, zoals vastgelegd in de omschrijving van

de betreffende locatie, kunnen gedurende de looptijd van de overeenkomst in onderling

overleg worden gewijzigd.

## Artikel 3. Aanwezigheid en melding verhindering

De vrijwilliger is op vooraf afgesproken tijdstippen aanwezig. Bij verhindering wegens ziekte, vakantie of anderszins geeft de vrijwilliger hiervan tijdig bericht aan de betreffende contactpersoon van de locatie of bij diens afwezigheid aan de collega die op dat moment aanwezig is.

## Artikel 4. Vergoedingen

De vrijwilliger verricht het vrijwilligerswerk op vrijwillige basis. Derhalve vindt geen beloning

plaats en is de CAO Gehandicaptenzorg niet op de vrijwilliger van toepassing.

Aan de vrijwilliger wordt alleen een vergoeding betaald voor de werkelijk gemaakte onkosten

en de reiskosten. Deze kosten worden vergoed indien wordt voldaan aan en overeenkomstig

met het gestelde in de “Regeling onkostenvergoeding vrijwilligers”. Deze regeling staat op het vrijwilligersportaal.

## Artikel 5. Verklaring Omtrent Gedrag

De vrijwilligersovereenkomst wordt niet aangegaan, voordat de vrijwilliger een geldige

verklaring omtrent gedrag heeft overhandigd voor screeningsdomein “Gezondheidszorg en

welzijn van mens en dier”.

## Artikel 6. Schaderisico’s en verzekeringen

De Hartekamp Groep heeft een verzekeringsovereenkomst, die de aansprakelijkheid van vrijwilligers dekt voor schade aan derden toegebracht tijdens het vrijwilligerswerk.

De Hartekamp Groep heeft voor de vrijwilliger een ongevallenverzekering die tot uitkeringen leidt ingeval van invaliditeit of overlijden ten gevolge van ongevallen tijdens de uitoefening van het afgesproken vrijwilligerswerk.

*Artikel 7. Ondersteuning*

De Hartekamp Groep draagt zorg voor de – voor de uitoefening van het vrijwilligerswerk

noodzakelijke – ondersteuning. Het vrijwilligerswerk wordt zelfstandig, maar zoveel mogelijk in nabijheid van een (vaste) medewerker uitgevoerd. De vrijwilliger is wel gehouden

noodzakelijke werkinstructies (bijvoorbeeld veiligheidsinstructies) op te volgen.

## Artikel 8. Geheimhouding

De vrijwilliger is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem tijdens zijn vrijwilligerswerk ter kennis komt over (de cliënten van) de Hartekamp Groep en waarvan hij geacht wordt het vertrouwelijke karakter te kennen of te vermoeden. Deze verplichting blijft ook gelden na het einde van de vrijwilligersovereenkomst.

Ook voor de vrijwilligers is het medisch beroepsgeheim van toepassing. Dit betekent onder meer dat informatie over een cliënt niet wordt gedeeld met mensen die niet direct bij de zorg voor die cliënt betrokken zijn. Deze verplichting blijft ook gelden na het einde van de Vrijwilligersovereenkomst.

Doorbreken van de geheimhoudingsverplichting wordt beschouwd als een gegevenslek. Conform de Algemene Verordening Gegegevensbescherming (AVG) wordt dit gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Bij overtreding van dit artikel is de Hartekamp Groep gerechtigd deze overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarnaast zal de Hartekamp Groep in dat geval van de vrijwilliger volledige schadevergoeding vorderen.

## Artikel 9. Veilig Incidenten Melden (VIM)

De vrijwilliger zal ongevallen of bijna ongevallen tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk melden bij een medewerker van de locatie. De medewerker van de locatie heeft kennis van de procedure Veilig Incident Melden (VIM).

## Artikel 10. Gedragscode

De vrijwilliger houdt zich aan de Gedragscode Hartekamp Groep. Deze is integraal onderdeel van de overeenkomst.

## Artikel 11. Solliciteren als vrijwilliger op vacatures

De vrijwilliger heeft het recht om te reageren op interne vacatures. De vacatures staan op [Werken bij de Hartekamp Groep 💚](https://werkenbij.hartekampgroep.nl/)

## Artikel 12. Vrijwilligerswerk en uitkering

Indien de vrijwilliger enigerlei uitkering ontvangt aanvaardt de Hartekamp Groep geen enkele aansprakelijkheid indien mocht blijken dat het verrichten van vrijwilligerswerk strijdig is met (of gevolgen heeft voor) het recht op die uitkering. De vrijwilliger kan eventuele schade dus niet op de Hartekamp Groep verhalen. De vrijwilliger verklaart dat hij zich ervan heeft overtuigd dat het verrichten van vrijwilligerswerk niet van invloed zal zijn op zijn uitkering.

## Artikel 13. Vrijwilligersverklaring

Op verzoek van de vrijwilliger zal de Hartekamp Groep een vrijwilligersverklaring verstrekken waarin vermeld staat:

* de periode waarin het vrijwilligerswerk is verricht;
* de aard van het vrijwilligerswerk;
* indien gewenst: de wijze waarop de vrijwilliger het vrijwilligerswerk heeft verricht.

## Artikel 14. Grensoverschrijdend gedrag

De vrijwilliger verklaart dat er nooit maatregelen of waarschuwingen aan hem/haar zijn

opgelegd naar aanleiding van grensoverschrijdend gedrag.

Grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd door de Hartekamp Groep. Zie de gedragscode Hartekamp Groep.

Wanneer sprake is (geweest) van grensoverschrijdend gedrag als hiervoor bedoeld, zal de Hartekamp Groep deze overeenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen. Daarnaast zal de Hartekamp Groep van de vrijwilliger volledige schadevergoeding kunnen vorderen en de kwestie kunnen (dan wel moeten) melden bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd.

Een vrijwilliger dient een vermoeden van grensoverschrijdend gedrag door anderen binnen de Hartekamp Groep te melden aan de coördinator VTenV of de vertrouwenspersoon voor cliënten danwel voor medewerkers.

## Artikel 15. Klachtenregeling

Vrijwilligers kunnen gebruik maken van de Klachtenregeling voor medewerkers en vrijwilligers. De klachtenregeling staat op de website van de Hartekamp Groep en in het vrijwilligersportaal.

## Artikel 16. Duur van de overeenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

## Artikel 17. Beëindiging van de overeenkomst

Zowel de vrijwilliger als de Hartekamp Groep kunnen de overeenkomst met onmiddellijke ingang en zonder opgave van redenen beëindigen, waarbij geldt dat opzegging schriftelijk of per e-mail dient plaats te vinden.

## Artikel 18. Slotbepaling

De vrijwilliger verklaart te hebben gelezen:

* vrijwilligersovereenkomst;
* Gedragscode Hartekamp Groep.

|  |
| --- |
| Gedragscode*Hartekamp Groep*Afdeling : HR AdviesOpdrachtgever : Raad van bestuurDatum : 17 juni 2024Versienummer : 4Status : Vastgesteld in RvB 17 juni 2024 |

Gedragscode Hartekamp Groep

Inhoudsopgave

[Gedragsregels Hartekamp Groep overzicht 4](#_Toc164330141)

[Gedragscode Hartekamp Groep 5](#_Toc164330142)

[1. De raad van bestuur aan het woord 5](#_Toc164330143)

[1.1 Statement over grensoverschrijdend gedrag 5](#_Toc164330144)

[2. Visie, missie en kernwaarden 6](#_Toc164330145)

[2.1 Visie: Kijken naar wat wél kan 6](#_Toc164330146)

[2.2 Missie: Een zo goed mogelijk leven 6](#_Toc164330147)

[2.3 Kernwaarden: Verbinden, Leren en Lef 6](#_Toc164330148)

[3. Algemene gedragsregels 7](#_Toc164330149)

[3.1 Toets jouw waarden en normen aan die van de Hartekamp Groep 7](#_Toc164330150)

[3.2 Goed werknemerschap 7](#_Toc164330151)

[3.3 Gedraag je professioneel 7](#_Toc164330152)

[3.4 Grensoverschrijdend gedrag is onacceptabel en wordt niet getolereerd 8](#_Toc164330153)

[3.5 Alcohol en drugs onder werktijd zijn verboden 9](#_Toc164330154)

[3.6 Gokken is verboden 9](#_Toc164330155)

[3.7 Verboden of gevaarlijke voorwerpen 9](#_Toc164330156)

[3.8 Geen eigen voedingsmiddelen nuttigen tijdens eetmomenten met cliënten 9](#_Toc164330157)

[3.9 Zorg dat je verzorgd op je werk komt 10](#_Toc164330158)

[3.10 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn 10](#_Toc164330159)

[3.11 Melden van incidenten 10](#_Toc164330160)

[3.12 Neem niet mee wat niet van jou is 10](#_Toc164330161)

[3.13 Wees zorgvuldig met het geven of krijgen van cadeaus, diensten en uitnodigingen 11](#_Toc164330162)

[3.14 Er geldt een geheimhoudingsplicht en clean-desk beleid 11](#_Toc164330163)

[3.15 Respecteer ieders privacy 11](#_Toc164330164)

[3.16 Gebruik van internet en e-mail alleen voor werkgerelateerde zaken 12](#_Toc164330165)

[3.17 Gebruik privé mobiele telefoon 12](#_Toc164330166)

[3.18 WhatsApp 12](#_Toc164330167)

[3.19 Wees voorzichtig met sociale media 12](#_Toc164330168)

[3.20 Ga zorgvuldig om met nevenfuncties 13](#_Toc164330169)

[3.21 Gedrag is bespreekbaar 13](#_Toc164330170)

[4. Basis gedragsregels voor medewerkers richting cliënten 14](#_Toc164330171)

[4.1 Respecteer cliënten en hun vertegenwoordigers 14](#_Toc164330172)

[4.2 Wees voorzichtig met privécontact met cliënten 14](#_Toc164330173)

[4.3 Ga zorgvuldig om met bezittingen van cliënten 14](#_Toc164330174)

[5. Basis gedragsregels voor medewerkers richting collega’s 14](#_Toc164330175)

[5.1 Wees betrokken bij collega’s 14](#_Toc164330176)

[5.2 Wees een voorbeeld voor collega’s 14](#_Toc164330177)

[5.3 Spreek collega’s aan op ongepast gedrag 14](#_Toc164330178)

[6. Verantwoordelijkheid de Hartekamp Groep richting medewerkers 15](#_Toc164330179)

[6.1 Goed werkgeverschap 15](#_Toc164330180)

[6.2 Vertrouwenspersonen en handelwijze klachten 15](#_Toc164330181)

[6.3 Misstanden en klachten 15](#_Toc164330182)

[7. Sancties bij het overtreden van regels en normen 16](#_Toc164330183)

[7.1 Sancties werkgever bij niet-naleving van deze gedragscode 16](#_Toc164330184)

[7.2 Aangifte bij politie 16](#_Toc164330185)

[7.3 Evaluatie/dialoog 16](#_Toc164330186)

[7.4 Verantwoording afleggen 16](#_Toc164330187)

[8. Wijziging van de gedragscode 17](#_Toc164330188)

[Relevante documenten en links 18](#_Toc164330189)

Gedragsregels Hartekamp Groep overzicht



Gedragscode Hartekamp Groep

*1. De raad van bestuur aan het woord*

Wij willen graag dat alle medewerkers de Hartekamp Groep ervaren als een fijne werkplek, waar we respectvol met elkaar omgaan terwijl we samen werken aan goede zorg voor onze cliënten, elke dag weer. Daarom maken we in deze gedragscode voor medewerkers afspraken over de manier waarop we omgaan met collega’s, cliënten, verwanten, vrijwilligers en netwerk, iedereen die betrokken is bij de Hartekamp Groep.

De gedragscode is gebaseerd op wettelijke bepalingen en regels, de CAO Gehandicaptenzorg en daarnaast op het werken vanuit onze kernwaarden: verbinden, leren en lef. De gedragscode is aanvullend naast de verschillende beroepscodes en Governancecode Zorg die gelden.

Het is belangrijk dat iedereen de gedragscode kent en zich eraan houdt. Dat maakt het gemakkelijk om met elkaar afspraken te maken en op één lijn te zitten. De afspraken in de gedragscode heb je nodig als je elkaar wilt aanspreken op gedrag en houding of als je jezelf afvraagt of je wel juist handelt. Ze bieden houvast bij het nemen van beslissingen in de dagelijkse praktijk.

**1.1 Statement over grensoverschrijdend gedrag**

Wij vinden het belangrijk dat professionals en cliënten zich veilig voelen bij de Hartekamp Groep en in een veilige omgeving kunnen wonen, leven en werken. Grensoverschrijdend gedrag is onacceptabel en wordt niet getolereerd. Pesten, (seksuele) intimidatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en agressie en geweld zijn niet toegestaan. Ons beleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag staat beschreven in paragraaf 3.4 van deze gedragscode.

De waarden en normen van de Hartekamp Groep zijn in de gedragscode beschreven. We willen nogmaals benadrukken dat het handelen volgens deze code in de praktijk, ligt bij elke medewerker en iedereen die bij de Hartekamp Groep betrokken is. Samen geven wij vorm en invulling aan onze organisatiecultuur. Belangrijk is om hierbij rekening met elkaar te houden, eenieder in zijn waarde te laten en een goed voorbeeld te geven. Het reflecteren op ons gedrag en het creëren van een open en veilige professionele werksfeer, waarin we elkaar mogen aanspreken, horen hier vanzelfsprekend bij. We streven naar gelijkwaardigheid vanuit ieders rol binnen de Hartekamp Groep.

*2. Visie, missie en kernwaarden*

Iedereen wil genieten, ontspannen en ontwikkelen. Op z’n eigen wijze en binnen z’n eigen mogelijkheden. Voor mensen met een verstandelijke beperking en een intensieve zorgvraag is dat niet altijd eenvoudig. Maar het is wel degelijk mogelijk. Met de juiste begeleiding en op de juiste plek kunnen ook zij zich prettig, nuttig, gewaardeerd en thuis voelen.

Wij ondersteunen mensen met een verstandelijke of meervoudige beperking in hun ontwikkeling. Cliënten leren, werken en wonen zoals zij dat zelf graag willen. Ruimte om te proberen in een veilige omgeving is daarbij van groot belang. Wij bieden begeleiding, behandeling en zorg met een veelzijdig aanbod, verdeeld over meer dan 40 locaties. Elke dag zo goed mogelijk. Dat is ons motto.

**2.1 Visie: Kijken naar wat wél kan**

Iedereen wil uit zijn leven halen wat erin zit. Maar aan ieders kunnen zijn grenzen. Mensen met een beperking zijn in die zin niet anders dan mensen zonder een beperking. Ook zij willen hun mogelijkheden benutten en hun ambities waarmaken. En daarvoor gewaardeerd worden. Daarnaast willen zij deel uitmaken van de samenleving en bijdragen aan de maatschappij.

Mensen met een verstandelijke beperking verdienen zorg en ondersteuning die uitgaat van wat wél kan. En dat er respectvol wordt omgegaan met wat niet kan. Zo word je in staat gesteld om zoveel mogelijk zélf te bepalen hoe jij jouw leven leidt. Of je daarbij nu een klein steuntje in de rug of veel ondersteuning nodig hebt.

**2.2 Missie: Een zo goed mogelijk leven**

De Hartekamp Groep werkt aan een zo goed mogelijk leven voor mensen met een beperking. Aan het leven dat zij zelf voor ogen hebben. Een leven dat past bij hun unieke eigenschappen, talenten en behoeften.

Om die belofte waar te maken, begint onze ondersteuning met een dialoog. We luisteren naar behoeften, zien kansen en bieden mogelijkheden. Onze ervaren en toegewijde teams stellen mensen in staat om het leven te verkennen. Om in een veilige omgeving te leren en te proberen. Met geduld, begrip en respect. Creatief en pragmatisch. Maar bovenal boordevol optimisme. We maken iedere dag zo goed mogelijk.

**2.3 Kernwaarden: Verbinden, Leren en Lef**

**Verbinden**

Wij geloven in partnerschap. Echt naar elkaar luisteren en verbintenissen aangaan. Cliënten, familie, zorgmedewerkers, vrijwilligers, bedrijven en de buurt kunnen niet los van elkaar worden gezien. We hebben elkaar nodig en kunnen elkaar versterken.

**Leren**

Wij geloven in persoonlijke groei. Daarom bieden we ruimte en mogelijkheden voor iedereen om zich te ontwikkelen. Daarbij kijken we naar wat wel kan. Op de momenten dat we elkaar ontmoeten, leren we van elkaar. En er is altijd meer. Meer kansen, meer mogelijkheden, meer mens.

**Lef**

Op de gebaande paden voel je je vaak net wat comfortabeler, maar die paden zijn niet altijd de beste voor cliënten. We gaan -in goede dialoog met cliënten, hun netwerk, andere partijen in de samenleving- verantwoorde risico’s nemen. Juist in de ruimte waar het wat oncomfortabel voelt, waar het risico op fouten loert, daar kunnen mensen groeien.

*3. Algemene gedragsregels*

Alle medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een positieve en veilige werkomgeving waarin iedereen zich prettig kan voelen. Daarom gelden binnen de Hartekamp Groep gedragsregels voor de omgang met elkaar, met cliënten en verwanten/wettelijk vertegenwoordigers (hierna wordt met de term verwanten evenzeer de groep wettelijk vertegenwoordigers bedoeld).

**3.1 Toets jouw waarden en normen aan die van de Hartekamp Groep**

Het is van belang dat je je bewust bent van de invloed van je eigen waarden en normen in jouw rol naar cliënten, verwanten en je collega’s. Toets jouw waarden en normen aan de gedragscode en maak vragen, twijfels en frustraties bespreekbaar met collega’s en je leidinggevende. Realiseer je dat de gedragscode altijd leidend is.

**3.2 Goed werknemerschap**

De Hartekamp Groep moet erop kunnen vertrouwen dat medewerkers zich gedragen in lijn met de normen en waarden waarvoor de organisatie staat. Medewerkers hebben daarin een eigen verantwoordelijkheid. Zo wordt bijvoorbeeld van je verwacht dat je:

* juiste gegevens verstrekt over gevolgde opleidingen (en behaalde diploma’s en certificaten) en werkervaring bij je aanstelling;
* gewerkte uren juist registreert en declaraties correct indient;
* juist rapporteert;
* je in contact met externen als respectvol ambassadeur van de organisatie gedraagt.

Deze verantwoordelijkheid van medewerkers naar de Hartekamp Groep toe vloeit onder andere voort uit goed werknemerschap.

**3.3 Gedraag je professioneel**

In de omgang met cliënten en hun verwanten stellen medewerkers zich professioneel op. Dat betekent dat we onze cliënten bekwaam en betrokken benaderen en begeleiden en dat we zorgen voor een goede balans tussen afstand en nabijheid. We zorgen ervoor dat elke cliënt zich veilig voelt.

Medewerkers zijn zich ervan bewust dat cliënten in meer of mindere mate afhankelijk van hen zijn. We gaan ervan uit dat cliënten zelf kiezen hoe zij hun leven willen inrichten en ondersteunen hen bij het maken van keuzes. Steeds zijn we op zoek naar de wensen, mogelijkheden en perspectieven van de cliënt. Daarom kijken en luisteren we goed naar onze cliënten.

Als medewerker van de Hartekamp Groep moet je onderscheid kunnen maken tussen professioneel en onprofessioneel gedrag. Jij en je collega’s spreken elkaar aan op onprofessioneel gedrag. Kom je er onderling niet uit, overleg dan met collega’s of je leidinggevende. Zoek samen naar een oplossing om je verantwoordelijkheden naar de cliënten waar te kunnen blijven maken.

***Voorbeelden van onprofessioneel gedrag***

* Gebruik van (verbaal) geweld of betrokkenheid daarbij.
* Het tonen van meer dan vriendschappelijke gevoelens of juist van afkeer van een cliënt of collega.
* Je niet houden aan afspraken met collega’s, cliënten en verwanten.
* Het verwaarlozen of negeren van een cliënt.
* Gebruik van privé mobiele telefoon tijdens zorgverlening/begeleiding.
* Geen rekening houden met de privacy van een cliënt of een collega.
* Roken in het bijzijn van cliënten en/of verwanten.
* Opdringen/beïnvloeden van collega’s, cliënten of verwanten met persoonlijke politieke voorkeur of levensovertuiging.

***Respecteer de volgende gedragsregels***

* Houd je aan de [huisregels](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=772b0af6-a104-42f2-a5ff-a2c7e8b2d31e). De huisregels bieden een compacte houvast voor alle cliënten, medewerkers en bezoekers van de locaties, zodat iedereen fijn kan wonen en werken bij de Hartekamp Groep.

Naast de algemene huisregels heeft elke locatie ook eigen huisregels, omdat elke locatie anders is en er verschillende cliënten met elkaar wonen en werken. De afspraken daarover worden samen met cliënten gemaakt.

* Van jou als medewerker verwachten we dat jij je ook in privésituaties onthoudt van gedragingen die strijdig zijn met de belangen van de Hartekamp Groep en die de geloofwaardigheid van de organisatie en ondersteuning van cliënten kunnen schaden. Zo laat je je niet negatief uit over medewerkers of cliënten van de Hartekamp Groep (zie ook par. 3.19 over sociale media).
* Toon je betrokken, onder andere door het lezen van post, e-mail, nieuws op Wel!is (inclusief het nieuws op de voor jouw werk relevante groepen in Wel!is), digitale nieuwsbrieven en berichtgeving in Youforce.
* Je maakt gebruik van de ondersteuning die de Hartekamp Groep biedt om aan de verwachtingen van de cliënt en de organisatie te voldoen, zoals het inschakelen van aanwezige kennis.
* Uitgangspunt is dat medewerkers die meer dan een collegiale samenwerkingsrelatie met elkaar hebben, niet binnen dezelfde afdeling/op dezelfde werkplek werkzaam zijn. Hieronder vallen in elk geval affectieve relaties en familiaire banden.

**3.4 Grensoverschrijdend gedrag is onacceptabel en wordt niet getolereerd**

Het [Protocol grensoverschrijdend gedrag](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=a5481b76-debb-46ea-bdf7-8493b8024ed4) in de CAO Gehandicaptenzorg vormt de leidraad voor het beschrijven van grensoverschrijdend gedrag, preventie en afhandeling van klachten in deze gedragscode.

De basisnorm voor omgang en communicatie met elkaar is: behandel de ander, zoals deze persoon behandeld wenst te worden. Twijfel je hierover, ga dan het gesprek aan.

Binnen de Hartekamp Groep zijn pesten, (seksuele) intimidatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en agressie en geweld niet toegestaan.

***Pesten***

Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dat kan zowel offline als online. Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.

Er kunnen medewerkers, cliënten en hun verwanten betrokken zijn bij situaties waarbij het naar elkaar vertoonde gedrag als pesten kan worden aangemerkt.

***(Seksuele) Intimidatie***

Onder intimidatie valt nadrukkelijk ook seksuele intimidatie of grensoverschrijdend seksueel gedrag.

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst wordt ervaren.

Hoe onschuldig een opmerking soms ook kan lijken, voor de betrokken medewerker kan het ernstige gevolgen hebben. Seksueel taalgebruik, aanstootgevende gebaren of pornografisch materiaal zijn niet toegestaan.

***Seksueel grensoverschrijdend gedrag***

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan: elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale en/of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, zonder wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid en/of niet passend bij leeftijd, ontwikkeling, situatie, cultuur of zelfrespect. Degene die het ondergaat, ervaart het gedrag als ongewenst of gedwongen.

Ook intimidatie en seksuele relaties tussen een medewerker en cliënt(en) vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit is uitdrukkelijk verboden. Wat betekent dit concreet? Je gaat niet in op meer dan vriendschappelijke toenaderingspogingen van cliënten en neemt zelf ook geen initiatief. Je bent verplicht om meer dan vriendschappelijke en seksuele toenaderingspogingen van een cliënt of van jezelf meteen bij je leidinggevende te melden. Verder betrek je op geen enkele manier cliënten bij seksuele activiteiten.

***Discriminatie***

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van persoonlijke kenmerken, zoals bijvoorbeeld op leeftijd, geslacht, huidskleur, godsdienst, handicap etc.

We accepteren elkaar, werken samen en staan open voor nieuwe collega’s, cliënten en hun verwanten. We respecteren elkaars levensovertuiging, politieke voorkeur, geslacht, seksuele geaardheid en maatschappelijke en etnische afkomst. Verschillen hierin mogen nooit leiden tot voortrekken, achterstellen, negeren of pesten. Respect en acceptatie voor ieders eigenheid betekent ook dat je niet roddelt of opmerkingen maakt waarvan je kunt vermoeden dat de ander zich daar ongemakkelijk bij voelt.

***Agressie en geweld***

Van agressie en geweld is sprake als een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen door collega’s (interne agressie) of cliënten of hun verwanten (externe agressie).

Fysiek en verbaal geweld is niet toegestaan. Maak geen ruzie in het bijzijn van cliënten en/of verwanten. Praat onenigheid op een rustige plaats en op een geschikt moment uit. Zorg dat je goed op de hoogte bent van het gedrag en het ondersteuningsplan van cliënten zodat je hier rekening mee kunt houden. Neem ook zelf het initiatief voor het volgen van trainingen/opleidingen wanneer je bij spanningsvol gedrag ondersteuning nodig hebt, om vanuit goed hulpverlenerschap professioneel te handelen. Zie ook het [Beleid omgaan met agressie](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=2c17adc0-e6a7-494e-a359-d9fcd9ceab46) op Zenya.

Heeft (ernstig) fysiek geweld plaatsgevonden, dan meld je dit als betrokken medewerker zo spoedig mogelijk zowel mondeling als schriftelijk aan je leidinggevende. Vul in geval van incidenten met fysiek of verbaal geweld, ook direct een [VIM (Veilig Incidenten Melden) formulier](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=234d4aca-6b71-45a2-a261-e0d274323b47) in.

***Fysiek geweld en ingrijpen***

Het beleid van de Hartekamp Groep is dat we geen vrijheidsbeperkingen toepassen, tenzij er sprake is van gevaar en er echt geen alternatieven zijn. Het kan voorkomen dat alleen door fysiek ingrijpen en/of het toepassen van vrijheidsbeperkingen het gevaar voor de cliënt en/of de omgeving van de cliënt (waaronder medewerkers) kan worden afgewend. Je houdt je in die gevallen aan de afspraken in het ondersteuningsplan en behandelplan, alsmede de bepalingen uit de Wet Zorg en Dwang en de daarmee samenhangende protocollen.

**3.5 Alcohol en drugs onder werktijd zijn verboden**

Het gebruik van, bezit van en/of handelen in alcohol en drugs is tijdens of voorafgaand aan het werk niet toegestaan, ook niet bij vrijwilligersprojecten en bewonersvakanties. De effecten van het gebruik van alcohol en drugs in eigen tijd mogen niet zichtbaar en merkbaar zijn tijdens het werk. Het nuttigen van alcohol is niet toegestaan in het bijzijn van cliënten. Het is bijvoorbeeld ook niet toegestaan om samen met een cliënt alcohol te drinken in een café.

***Uitzondering***

Alleen door de raad van bestuur of de leidinggevende kan vooraf toestemming worden verleend voor matig gebruik van alcohol tijdens werktijd/diensttijd bij bepaalde officiële gelegenheden of bijzondere gelegenheden met een cliënt.

***Alcohol- en drugsgebruik cliënten***

In de Opiumwet is bepaald dat het bezit, productie of handelen van drugs strafbaar is. Dat geldt zowel voor softdrugs als voor harddrugs. Het is de medewerker niet toegestaan de cliënt te ondersteunen in het voorzien van en gebruik van softdrugs. Het is tevens niet toegestaan cliënten onder de 18 jaar te ondersteunen in het voorzien van en gebruik van alcohol. Het gebruik of het in bezit hebben van harddrugs door cliënten worden onder geen enkele voorwaarde getolereerd. Aan bezoekers waarvan het vermoeden bestaat dat zij drugs meebrengen, kan de toegang tot een locatie worden geweigerd.

**3.6 Gokken is verboden**

Medewerkers en cliënten mogen niet op de locatie gokken om geld, goederen of diensten.

**3.7 Verboden of gevaarlijke voorwerpen**

Medewerkers en cliënten mogen geen verboden of gevaarlijke voorwerpen in hun bezit hebben, zoals messen of vuurwapens. Als een cliënt een mes nodig heeft voor zijn werk, staat dit in het ondersteuningsplan.

Aan bezoekers waarvan het vermoeden bestaat dat zij gevaarlijke voorwerpen meebrengen, kan de toegang tot een locatie worden geweigerd.

**3.8 Geen eigen voedingsmiddelen nuttigen tijdens eetmomenten met cliënten**

Het is niet toegestaan eigen voedingsmiddelen te nuttigen tijdens of rond eetmomenten met cliënten. Cliënten en begeleiders eten hetzelfde voedsel. Het gezamenlijk eten is ook vaak onderdeel van de begeleiding. Uitzonderingen op deze regel, zoals kunnen voortvloeien uit het volgen van een dieet op medische gronden of het eten volgens de richtlijnen van een geloof, spreekt de medewerker met de leidinggevende af. Afhankelijk van de specifieke situatie op een woning kunnen hierover ook afspraken worden vastgelegd in de huisregels.

**3.9 Zorg dat je verzorgd op je werk komt**

Er verzorgd uitzien betekent dat je passende kleding draagt, die representatief is en daarnaast ook wat betreft veiligheid is afgestemd op de werkzaamheden. Zo is bijvoorbeeld het dragen van teenslippers, shirts met decolleté en/of spaghettibandjes of shirts die de buik onbedekt laten, niet toegestaan. Korte broeken of rokken moeten tot op de knie reiken.

Afhankelijk van de werkzaamheden is het mogelijk dat kleding of sieraden bij de uitoefening van de functie beschadigd raakt. Is dat bij jou het geval, draag dan geen dure kleding bij de uitvoering van je werkzaamheden.

Uit respect voor cliënten en collega’s zorg je dat jouw wijze van kleden niet aanstootgevend is. Draag ook geen kleding met aanstootgevende teksten. Zichtbare piercings en tatoeages zijn alleen toegestaan zolang deze het gevoel van veiligheid en betrouwbaarheid bij de cliënten niet schaden. In het kader van veiligheid en hygiëne wordt het dragen van sieraden zoals lange oorringen, piercings, kettingen, ringen en armbanden in het primaire proces afgeraden.

**3.10 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn**

Niet alleen de Hartekamp Groep, maar ook jijzelf als medewerker bent verantwoordelijk voor veiligheid, gezondheid en welzijn in relatie tot het werk (Arbeidsomstandighedenwet). Zo mag je de gezondheid van collega’s en cliënten niet nadelig beïnvloeden en draag je bij aan een goede sfeer en een open manier van communiceren. Daarvoor is het van belang dat je als medewerker het ondersteuningsplan kent van de cliënten van de groep waar gewerkt wordt.

***Roken***

Roken mag niet op de werkplek en in de gebouwen van de Hartekamp Groep en een begeleider rookt nooit in het bijzijn van cliënten. Roken is alleen toegestaan op de daartoe aangewezen rookplekken en binnen de reguliere pauzes. Vanaf 2030 wordt ook roken op het terrein verboden (zie het [Rookbeleid](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=68006423-4d36-4989-8c32-94789713d802)).

**3.11 Melden van incidenten**

Iedereen die bij de Hartekamp Groep betrokken is, wil veilig kunnen verblijven, werken en bewegen. Ondanks dat kunnen daar waar mensen samen zijn dingen misgaan. Incidenten zijn bij uitstek situaties om van te leren. Van alle medewerkers wordt verwacht dat ze, binnen hun competenties en mogelijkheden professioneel handelen. Dit betekent dat medewerkers, die iets signaleren, hier ook actie op ondernemen en dat zij een afweging maken of een situatie gemeld moet worden (zie de [Procedure VIM - Veilig Incidenten Melden](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=f2185a63-78e2-4953-9a43-a0e59fcc2a5c) op Zenya). Als je twijfelt, bespreek dit dan met je team.

**3.12 Neem niet mee wat niet van jou is**

Ga zorgvuldig om met de middelen die de Hartekamp Groep je ter beschikking stelt. Het zonder toestemming meenemen van eigendommen van de Hartekamp Groep, collega’s of cliënten is diefstal.

Onacceptabel is onder andere:

* Het gebruik van een pinpas van de Hartekamp Groep om voor oneigenlijke doelen spullen aan te schaffen of om contant geld te stelen.
* Privé boodschappen betalen met de pinpas van de groep.
* Gebruik eigendommen, zoals materialen, gereedschappen, apparatuur, kantoorbenodigdheden, telefoons, computers en computerprogramma’s, voor persoonlijke doeleinden zonder voorafgaande toestemming van de leidinggevende.
* Het meenemen of doormailen van documenten van de Hartekamp Groep voor privédoeleinden of bijvoorbeeld voor het starten van een eigen bedrijf.
* Het (opzettelijk) vernielen van eigendommen van de Hartekamp Groep, collega’s of cliënten.
* Het meenemen van medicatie en voedingsmiddelen.

**3.13 Wees zorgvuldig met het geven of krijgen van cadeaus, diensten en uitnodigingen**

Je mag als medewerker in principe geen persoonlijke giften, geld of uitnodigingen voor evenementen aannemen van cliënten, wettelijk vertegenwoordigers, leveranciers of overige aanbieders. Mocht je incidenteel een kleinigheid ontvangen (ter waarde van maximaal € 25,-), dan kun je dit aanvaarden. Je meldt dit wel altijd aan je leidinggevende. Je mag als medewerker geen financiële en materiële transacties met cliënten aangaan. Hieronder valt ook het buiten het dienstverband om verrichten van betaalde diensten voor cliënten.

Medewerkers of teams mogen geen erfenissen of legaten accepteren van cliënten of hun netwerk. Het is wel mogelijk deze te (laten) schenken aan Fonds Hartewensen of de Hartekamp Groep. Bij schenkingen aan de Hartekamp Groep beslist de raad van bestuur over de acceptatie van de schenking, erfenis of legaat, rekening houdend met de wens van de erven.

Je mag dus niet zomaar cadeaus en geld ontvangen. Omgekeerd mag jij cliënten geen goederen of diensten aanbieden die niet aan de functie verbonden zijn. Voorkom altijd dat er een (ongemakkelijke) afhankelijkheidsrelatie ontstaat.

**3.14 Er geldt een geheimhoudingsplicht en clean-desk beleid**

In [artikel 3:11 CAO Gehandicaptenzorg](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=cb70fade-6f33-42db-9dec-5a9d63fcabdd) is een geheimhoudingsplicht voor medewerkers opgenomen. Je bent als medewerker verplicht tot geheimhouding van hetgeen jou uit hoofde van je functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of aan jou uitdrukkelijk is opgelegd. Dit kan onder meer informatie betreffen over de Hartekamp Groep, collega’s, cliënten, verwanten of andere partijen. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Naast de in de CAO vastgelegde geheimhoudingsplicht heb je ook de verantwoordelijkheid om te voorkomen dat gegevens bij derden (waaronder collega’s, cliënten en verwanten) terechtkomen. Vertrouwelijke gegevens mogen daarom niet onbeschermd op de (flex)werkplek achterblijven. Ook geprinte documenten moeten direct uit de printer gehaald worden. Alle (persoonlijke) dossiers en elektronische gegevensdragers moeten worden opgeruimd in afsluitbare kasten. Zorg er verder voor dat niemand bij de gegevens in jouw computer kan. Vergrendel je computer als je hierop geen zicht hebt en deel je op naam gestelde inloggegevens niet met anderen. Deze spelregels gelden overal waar je werkt, zoals op kantoor, thuis, in de trein of bij een cliënt.

**3.15 Respecteer ieders privacy**

Medewerkers houden zich aan het [Privacyreglement](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=fa269d9e-cbfc-4501-9fc7-e35eed5b2d88), het document [Privacy binnen de Hartekamp Groep door veilige, verantwoorde omgang met vertrouwelijke persoonsgegevens](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=e24c28b9-1852-46e8-a410-887e457a45c2) en kennen de [Gedragsregels en tips voor informatieveiligheid](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=ba822f08-6d83-4b7e-b5a0-b24cc745341b) (deze zijn ook van toepassing voor par. 3.16 t/m 3.19).

Dat betekent dat je op een vertrouwelijke wijze omgaat met persoonlijke gegevens en informatie van cliënten, collega’s, verwanten en de organisatie. Je respecteert en ondersteunt als medewerker altijd het recht van de cliënt op privacy.

Persoonlijke informatie wordt nooit gedeeld met derden in welke vorm dan ook. Tenzij er uitdrukkelijke toestemming is verleend (door de cliënt, de wettelijk vertegenwoordiger of -bij het ontbreken hiervan- door een leidinggevende na juridisch advies) of in het kader van een wettelijke verplichting. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Cliëntsystemen, waarin persoonsgegevens van cliënten worden verwerkt, mogen alleen geraadpleegd worden door betrokken medewerkers in het kader van de behandeling. Personeelssystemen, waarin persoonsgegevens van medewerkers en vrijwilligers worden verwerkt, mogen uitsluitend worden geraadpleegd indien dat noodzakelijk is en alleen door geautoriseerde gebruikers.

In de [Regeling Beeldmateriaal van cliënten](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=c943c947-7ec8-45cf-82f9-287ab2c9e126) is opgenomen dat er uitdrukkelijke toestemming moet zijn voor het maken van beeldmateriaal van een cliënt van de betrokken cliënt/cliëntvertegenwoordiger of medewerker. Hetzelfde geldt voor beeldmateriaal van medewerkers. Op Zenya vind je een [toestemmingsverklaring](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=cd51ea77-7cf5-4046-8f06-6a3c95367b2a) voor het maken en gebruiken van beeldmateriaal (foto- en film) in- en externe publiciteit.

Bij activiteiten met publieke media en (interne/externe) publicaties van de organisatie is de afdeling

Communicatie het eerste aanspreekpunt voor het organiseren en beantwoorden van vragen.

**3.16 Gebruik van internet en e-mail alleen voor werkgerelateerde zaken**

Elektronische media worden gebruikt om het werk zo doelmatig en zo doeltreffend mogelijk te laten verlopen. Incidenteel en uitsluitend om dringende redenen mag je op je werkplek beschikbare elektronische media, waaronder het e-mail- en internetsysteem van de Hartekamp Groep, gebruiken voor persoonlijke doeleinden. Het is medewerkers niet toegestaan inkomende privéberichten te genereren door deel te nemen aan niet-functionele nieuwsgroepen, abonnementen op e-zines, nieuwsbrieven en dergelijke.

Vanzelfsprekend dien je bij het gebruik van elektronische media te voldoen aan alle richtlijnen van de gedragscode. Dat betekent onder meer dat je tijdens het werk, buiten werktijd op een computer van de Hartekamp Groep, dan wel in privétijd in het bijzijn van een cliënt, geen websites mag bezoeken, berichten/foto’s/filmpjes mag openen die een racistische, discriminerende, pornografische of seksueel intimiderende inhoud hebben. Het is niet toegestaan om websites met onrechtmatige informatie zoals inbreuk op het auteursrecht of strafbaar materiaal zoals kinderporno te bezoeken danwel om bestanden van dergelijke sites te downloaden.

**3.17 Gebruik privé mobiele telefoon**

Het gebruik van privé mobiele telefoons tijdens het werk is alleen toegestaan voor dringende privé aangelegenheden. Het gebruik van je privé telefoon onder werktijd dien je zoveel mogelijk te voorkomen.

Het is van belang dat je zorgvuldig omgaat met je werktijd en hierin geen privézaken regelt, tenzij dit absoluut noodzakelijk is en niet op een ander moment kan. Gebruik dan je mobiele telefoon niet in het bijzijn van een cliënt en/of verwant.

**3.18 WhatsApp**

WhatsApp wordt veelvuldig gebruikt in de communicatie met cliënten, verwanten en medewerkers onderling. Gebruik in verband met de privacy en informatieveiligheid waar mogelijk voor de communicatie met cliënten/verwanten via WhatsApp een telefoon, iPad of computer van de Hartekamp Groep. Deze apparaten zijn namelijk beveiligd en kunnen bij diefstal worden geblokkeerd. Wees terughoudend met het verstrekken van je privé telefoonnummer aan cliënten/verwanten. Via WhatsApp mag met de cliënt, een verwant of een collega alleen praktische informatie of met toestemming van de cliënt een foto worden gedeeld. Het is niet toegestaan om persoonlijke en medische informatie over een cliënt te delen/bespreken via WhatsApp. Dat geldt zowel bij het gebruik van telefoons van de Hartekamp Groep als privé telefoons. Is dit toch noodzakelijk gebruik dan de beveiligde Siilo app om privacygevoelige gegevens te delen/bespreken. Hoe Siilo werkt kan je vinden in de [Wel!is Siilo-groep](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=4a9fcbe2-a1f9-4157-ad8a-8d16c8470c3d) en op [Zenya](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=4600076c-3f6f-4b16-ab8c-d39011dc68fc).

**3.19 Wees voorzichtig met sociale media**

Onder sociale media verstaan we websites en andere platformen via het internet waar gebruikers verantwoordelijk zijn voor de inhoud, delen van informatie (tekst, foto’s en video’s) en waar gebruikers onderling contacten onderhouden. Enkele voorbeelden van sociale media zijn websites, zoekmachines (Google, Edge, Firefox), blogs, beeldbellen en sociale mediapagina’s zoals Facebook, YouTube, Instagram, Snapchat, WhatsApp, TikTok, LinkedIn, Pinterest en X.

Het gebruik van sociale media biedt veel kansen aan cliënten, wettelijk vertegenwoordigers/sociaal netwerk en de Hartekamp Groep. Voor cliënten liggen de kansen in meer zeggenschap en meer meedoen in de samenleving. Wettelijk vertegenwoordigers/sociaal netwerk kunnen/kan eenvoudiger contact hebben met cliënten, begeleiders en behandelaren. En de Hartekamp Groep kan de zorg en bedrijfsvoering verbeteren.

Daarom ondersteunt de Hartekamp Groep dat medewerkers en cliënten actief met sociale media omgaan.

Tegelijkertijd zijn er ook risico’s aan verbonden. Deze risico’s staan beschreven in het [Beleid Social media Hartekamp Groep](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=dfa99297-a7fa-4b86-8a8d-5ff37313a28e). Cliënten worden bij het gebruik van sociale media actief en versterkend begeleid door begeleiders en daarnaast kunnen zij deelnemen aan cursussen van het Cursuscentrum. Medewerkers worden ondersteund om cliënten op een goede manier te begeleiden in het gebruik van internet en sociale media.

Voor medewerkers ligt het risico in het onderscheid tussen persoonlijk en zakelijk gebruik. Hoe ga je nu goed met de sociale media platformen om? En waar ligt de grens tussen werk en privé? Zodra volgers en vrienden weten dat je bij de Hartekamp Groep werkt, kan het zijn dat je daar op aangesproken wordt. Persoonlijke uitlatingen kunnen gezien worden als uitlatingen van de Hartekamp Groep. Daarmee is alles wat je schrijft mogelijk van invloed op de professionele reputatie van jezelf en van de Hartekamp Groep. Het gebruik van sociale media is dan ook gebonden aan spelregels (zie [Spelregels social media toepassingen](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=fd9be1cd-cffd-4b9b-a010-34fd6e26e453)) en richtlijnen (zie [Do’s and don’ts sociale media](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=30668c3d-4b47-4024-929f-68ff6ea88c5c)).

***Do’s and don’ts sociale media***

|  |  |
| --- | --- |
| **Do’s** | **Don’ts** |
| * Zorg dat je de gedragsregels in de gedragscode van de Hartekamp Groep kent.
* Wees jezelf. Zeg wie je bent en waar je werkt, zeker als het over de Hartekamp Groep gaat.
* Volg de huisstijl van de Hartekamp Groep als je ons logo wilt gebruiken (zie [Handboek Huisstijl](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=d63da092-f138-4c71-868b-643b2d3c6443)).
* Maak duidelijk dat het om je eigen mening en opvattingen gaat. Schrijf in de ik-vorm.
* Zorg dat de feiten kloppen en wees eerlijk. Onderbouw je mening met feiten. Vermeld de bron van je informatie.
* Zorg voor toegevoegde waarde. Denk na voordat je iets online plaatst.
* Gebruik je gezond verstand en wees beleefd. Geef vergissingen toe, en bied zo nodig je verontschuldigingen aan.
* Toon respect voor andere culturen, religies, waarden enz.
* Houd rekening met auteursrechten. Gebruik geen logo’s, handelsmerken, muziek, afbeeldingen enz. zonder toestemming vooraf.
* Volg reacties op je eigen uitlatingen en zorg ervoor dat deze net zo waarheidsgetrouw, respectvol en wettig zijn als die van jou.
 | * Plaats geen materiaal dat je in verlegenheid zou brengen als je moeder of leidinggevende het zou lezen.
* Geen spam! Geen sluikreclame.
* Spreek niet namens de Hartekamp Groep (als je een eigen blog/kanaal hebt, gebruik dan een disclaimer).
* Vervorm het logo niet. Verbind het logo niet aan ongepaste content.
* Vertel geen leugens.
* Zoek geen ruzie. Plaats geen lasterlijk, grof, obsceen of bedreigend materiaal.
* Verspreid geen interne, persoonlijke of bedrijfsgevoelige informatie.
* Citeer geen collega’s, cliënten of andere belanghebbenden. Plaats geen materiaal zonder toestemming van de eigenaar.
* Pas geen censuur toe op de mening van anderen.
 |

Heb je een vermoeden van privacy schending van jezelf, cliënten, medewerkers of een mogelijk beveiligingsincident die onze informatievoorziening kan aantasten? Hiervoor kan je een [VIM-melding](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=fe9b9a06-18bb-4559-88df-5b994506c877) indienen of een e-mail sturen naar de security & privacyfunctionaris via [security-privacy@hartekampgroep.nl](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=e2ae4791-b9a9-4018-9e06-8dcbb0f46167).

**3.20 Ga zorgvuldig om met nevenfuncties**

Het kan zijn dat je naast je werk bij de Hartekamp Groep andere werkzaamheden hebt, bijvoorbeeld als vrijwilliger bij een school. Ook hebben sommige medewerkers een eigen bedrijf of een tweede baan.

Uitgangspunt is dat het niet is toegestaan dat de medewerker een al dan niet betaalde nevenfunctie vervult of verricht die redelijkerwijs geacht kan worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de Hartekamp Groep. Ditzelfde principe geldt ook voor het hebben of oprichten van een eigen bedrijf tijdens het dienstverband met de Hartekamp Groep.

Voordat je start met een nevenactiviteit, vraag je hiervoor schriftelijk toestemming aan je leidinggevende. Deze toetst in gesprek met jou of er sprake is van belangenverstrengeling of strijdigheid met het belang van de Hartekamp Groep. Alleen als hiervoor een objectieve reden is (zoals overschrijding van de Arbeidstijdenwet, bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten), kan de leidinggevende de nevenactiviteit verbieden.

Het is niet toegestaan om zonder toestemming van de Hartekamp Groep cliënten of hun vertegenwoordigers actief te benaderen om ze mee te nemen naar een andere werkgever/eigen bedrijf of zelf werkzaamheden ten behoeve van deze cliënt uit te gaan voeren.

**3.21 Gedrag is bespreekbaar**

We maken met elkaar een goede werksfeer, daarom kunnen wij elkaar hierop aanspreken. Bij een meningsverschil of conflict ­of onduidelijkheid over wie, wat, waarom en wanneer heeft gedaan of nagelaten- is er ruimte voor hoor en wederhoor. Ga vooral met collega’s én leidinggevende de dialoog aan om problemen of ergernissen zodra ze ontstaan zijn te bespreken.

*4. Basis gedragsregels voor medewerkers richting cliënten*

**4.1 Respecteer cliënten en hun vertegenwoordigers**

Als medewerker houd je in je gedrag en beslissingen rekening met ouders, verwanten en/of wettelijk vertegenwoordigers van cliënten. Altijd treed je mensen gepast en respectvol tegemoet. Je ondersteunt cliënten zoveel mogelijk in hun behoefte aan privacy. Pesten, discriminatie en intimidatie zijn binnen de Hartekamp Groep niet toegestaan. Uiteraard schreeuw je niet tegen cliënten en probeer je een oplossing te vinden voor probleemgedrag. Zo nodig schakel je hierbij de hulp van collega’s of andere professionals in.

**4.2 Wees voorzichtig met privécontact met cliënten**

Cliënten verkeren in een afhankelijke positie ten opzichte van medewerkers. Ga ervan uit dat ze geen onderscheid kunnen maken tussen jouw handelen in de privésfeer en jouw handelen als medewerker van de Hartekamp Groep. Als je buiten werktijd contact wilt hebben met een cliënt die je hebt leren kennen via de Hartekamp Groep, dien je als bezoekrelatie in het ondersteuningsplan van de cliënt te worden opgenomen. Ook het ondernemen van uitjes met cliënten tijdens werktijd vraagt om zorgvuldige afweging. Bespreek dit vooraf met je leidinggevende en maak hierbij de afweging wat dit kan betekenen voor de andere cliënten.

Ben je ervan bewust dat ook contact met cliënten buiten werktijd valt onder de gedragscode. Dus ook in privésituaties onthoud je je van gedragingen die strijdig zijn met de belangen van de organisatie en die de geloofwaardigheid van de organisatie en ondersteuning van cliënten kunnen schaden. Een en ander geldt ook als je cliënten na beëindiging van de ondersteuningsrelatie nog privé of als vrijwilliger ziet.

**4.3 Ga zorgvuldig om met bezittingen van cliënten**

Bij de verantwoordelijkheid naar cliënten hoort dat je zorgvuldig omgaat met de bezittingen van de cliënt en de beschikbare middelen en materialen. Dit geldt in het bijzonder voor gebruik van financiële middelen van cliënten.

*5. Basis gedragsregels voor medewerkers richting collega’s*

**5.1 Wees betrokken bij collega’s**

Binnen de Hartekamp Groep zijn collega’s betrokken bij elkaar en bij hun werk. We werken samen en zijn geïnteresseerd in elkaar. Constructieve samenwerking vraagt om onderlinge betrokkenheid. Betrokkenheid gaat verder dan oog hebben voor en het voorkomen van pesterijen, discriminatie en intimidatie. Betrokkenheid gaat onder meer over het werk en welzijn van collega’s. Problemen van collega’s kunnen effect hebben op het welzijn en daarmee ook op het werk. Luister naar elkaar zonder oordeel. Door onderlinge betrokkenheid kunnen we samen op een prettiger manier betere resultaten bereiken.

**5.2 Wees een voorbeeld voor collega’s**

De manier waarop jij je gedraagt, beïnvloedt het gedrag van de mensen om je heen. Ben je hiervan bewust. Besteed aandacht aan het naleven van de gedragsregels en het uitdragen van de kernwaarden. Door je twijfels en je eigen en andermans fouten bespreekbaar te maken, kun je bijdragen aan een positieve werkomgeving.

**5.3 Spreek collega’s aan op ongepast gedrag**

Durf collega’s aan te spreken op overschrijding van regels uit de gedragscode of het niet handelen volgens de kernwaarden. Dat geldt zowel voor gedrag onderling als met cliënten en externe relaties.

*6. Verantwoordelijkheid de Hartekamp Groep richting medewerkers*

**6.1 Goed werkgeverschap**

De verhouding tussen medewerker en werkgever wordt juridisch gezien als een gezagsverhouding. Dit brengt met zich mee dat een medewerker gehouden is te doen wat zijn werkgever hem opdraagt, zolang deze opdracht redelijk is. Als medewerker moet je er vervolgens op kunnen vertrouwen dat de Hartekamp Groep vanuit goed werkgeverschap zoveel mogelijk rekening houdt met jouw belangen.

De basisregels bepalen dat een goede werkgever:

* geen misbruik maakt van zijn macht en zijn rol als werkgever;
* zijn werkzaamheden als werkgever met aandacht en zorg doet;
* niet alleen denkt aan wat belangrijk en goed is voor het bedrijf, maar rekening houdt met zijn werknemers;
* jou en je collega’s verzekert voor de gevolgen van een ongeluk op het werk;
* iedereen gelijk behandelt en niemand discrimineert of voortrekt;
* belangrijke beslissingen bespreekt en uitlegt waarom hij deze beslissingen maakt;
* voor vertrouwen zorgt en voldoet aan de verwachtingen die jij van hem als werkgever hebt.

De Hartekamp Groep geeft hieraan invulling en houdt optimaal rekening met de belangen van haar medewerkers in de volle overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen.

Goed werkgeverschap komt grotendeels tot uiting in het gedrag van de leidinggevende en de coördinatoren.

Zij zijn gericht op het creëren van een goede werksfeer, constructieve arbeidsrelaties, persoonlijke groei van medewerkers en ontwikkeling van de organisatie. Zij stimuleren de inzetbaarheid van medewerkers, bieden autonomie waar mogelijk en informeren medewerkers over belangrijke en relevante onderwerpen.

In de praktijk betekent het dat van leidinggevenden, coördinatoren en ook medewerkers (vanuit goed werknemerschap) wordt verwacht dat zij zich redelijk en billijk opstellen. De gedragscode kan daarbij in gesprekken en overleggen als leidraad gebruikt worden.

***Bewustwording en preventie***

Deze gedragscode en het aan de hand van deze gedragscode onderling bespreken van gedrag draagt bij aan bewustwording en preventie van grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast hebben teamtaakverantwoordelijken (ttv’ers) Kwaliteit binnen de teams daarin een belangrijke rol. Zij kunnen de gedragscode periodiek agenderen op het teamoverleg.

**6.2 Vertrouwenspersonen en handelwijze klachten**

Wanneer je constateert dat de gedragscode niet wordt nageleefd of indien je deze zelf niet naleeft of je over de interpretatie hiervan van mening verschilt met je leidinggevende, bespreek je dit met je leidinggevende.

Als de drempel om dit met de leidinggevende te bespreken te hoog is, kun je contact opnemen met de externe [vertrouwenspersoon](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=22f5df2c-e155-4c9c-b6db-b20c2e5f8753). Een vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van medewerkers (geheimhoudingsplicht). Ondersteuning van de vertrouwenspersoon bestaat onder meer uit:

* het verzorgen van eerste opvang tot nazorg van medewerkers die te maken hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag en die hulp en advies nodig hebben;
* het meedenken en adviseren bij een (informele) oplossing van klachten/klachtsignalen;
* informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures en desgewenst daarbij begeleiden.

En eventueel kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie voor medewerkers en vrijwilligers.

**6.3 Misstanden en klachten**

Je bent als medewerker verplicht om een vermoeden van een misstand te melden. Jouw arbeidsrechtelijke positie zal door deze melding niet in gevaar komen. Bespreek vermoedens van een misstand zoveel mogelijk met je leidinggevende. Daarnaast is de mogelijkheid dit mondeling of schriftelijk te melden bij de externe vertrouwenspersoon of bij de [Klachtencommissie medewerkers en vrijwilligers](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=a52ca6ba-348b-44cc-922f-a21fdebdb389).

De [Klokkenluidersregeling](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=59480fd4-0d35-4a7b-aae1-ad9feacd0350) is een (laatste) middel om vermoeden van een misstand waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is, te melden. Hoewel het niet verplicht is, verdient het wel de voorkeur om een eventuele misstand eerst intern (in plaats van extern) te melden, zodat de Hartekamp Groep de mogelijkheid wordt geboden om mogelijke misstanden zelf aan te pakken en te verbeteren als organisatie.

*7. Sancties bij het overtreden van regels en normen*

**7.1 Sancties werkgever bij niet-naleving van deze gedragscode**

Afhankelijk van de ernst en consequenties van niet-naleving van deze gedragscode kan de Hartekamp Groep disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen treffen tegen een medewerker, zoals waarschuwing, intrekking internetrechten, blokkade simkaart, overplaatsing, schorsing, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder ontslag op staande voet en/of aangifte bij de politie.

Indien er geen aanleiding toe is, controleert de Hartekamp Groep geen individuele gegevens over e­mail/ internetgebruik, zoals inhoud van e-mails, tijdbesteding en bezochte sites. Bij een redelijk vermoeden van wangedrag of vanwege een zwaarwichtige reden zal de Hartekamp Groep nagaan wat de individuele medewerker doet met de internetverbinding. Voorbeelden van zwaarwegende redenen zijn: fraude, veiligheid, integriteit, beveiligingsrisico’s of grensoverschrijdend gedrag.

Ontslag (al dan niet op staande voet) kan onder andere worden opgelegd bij:

* Fraude en corruptie
* Het verrichten van nevenwerkzaamheden, die niet zijn toegestaan
* Het schenden van de geheimhoudingsverplichting
* Gebruiken van geweld
* Seksueel grensoverschrijdend gedrag
* Misbruik van bedrijfsmiddelen
* Alcohol- en/of drugsgebruik tijdens werktijd of direct voorafgaand aan het werk
* Diefstal, bedrog of verduistering
* Gebruiken van bestanden van de Hartekamp Groep voor privédoeleinden
* Schending van de goede naam van de Hartekamp Groep

**7.2 Aangifte bij politie**

Als er sprake is van een (vermoeden van een) misdrijf of overtreding zoals omschreven in het Wetboek van Strafrecht dan kan door de Hartekamp Groep aangifte bij de politie worden gedaan. In dat geval kan naast een disciplinaire of arbeidsrechtelijke maatregel tevens een strafrechtelijke veroordeling volgen. Bij het bepalen van de disciplinaire maatregel wordt rekening gehouden met de omstandigheden. Ook de mate waarin de overtreding de medewerker kan worden aangerekend, wordt meegewogen.

**7.3 Evaluatie/dialoog**

De gedragscode bevat normen voor onderlinge omgangsvormen. De Hartekamp Groep vindt het belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven over de gedragscode en de normen die hieraan ten grondslag liggen. Periodieke gesprekken in teams en individuele gesprekken tussen medewerker en leidinggevende of coördinator zijn nodig om gewenst gedrag te verankeren en ongewenst gedrag te benoemen en te bestrijden. Als je behoefte hebt aan een gesprek omdat er iets speelt, is het belangrijk dat je dit aangeeft bij je team of bij je leidinggevende of coördinator en hier niet mee rond blijft lopen.

**7.4 Verantwoording afleggen**

Deze gedragscode is meer dan papier. Naleving van deze gezamenlijke gedragscode waarborgt openheid en betrouwbaarheid. Verantwoordelijkheid hebben, kan niet zonder verantwoording af te leggen. Dit betekent dat medewerkers gevraagd kan worden verantwoording af te leggen over de uitvoering van taken en verantwoordelijkheden. Iedereen blijft uiteindelijk verantwoordelijk voor het eigen handelen richting collega’s, organisatie, cliënten en derden.

*8. Wijziging van de gedragscode*

De gedragscode treedt in werking op 17 juni 2024 en geldt voor onbepaalde tijd, tenzij als gevolg van wet of regelgeving aanpassingen nodig zijn en/of wanneer de raad van bestuur of de ondernemingsraad hierin een noodzaak ziet.

Eventuele tussentijdse wijzigingen in de gedragscode worden conform de Wet op de ondernemingsraden (Wor) voorgelegd aan de ondernemingsraad. Deze tekstuele wijzigingen in de gedragscode zijn van kracht nadat ze bekend zijn gemaakt aan de medewerkers.

De gedragscode en de arbeidsvoorwaardelijke regelingen -inclusief latere wijzigingen- maken integraal deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker. De medewerker kan de actuele versie van de gedragscode en de regelingen vinden op Wel!is en/of Zenya.

**Meer weten?**

Voor vragen over de gedragscode neem contact op met je HR adviseur.

*Relevante documenten en links*

* [Protocol grensoverschrijdend gedrag](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=fa0da083-38dc-41b3-8294-536a4068bfdb)
* [Beleid omgaan met agressie](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=4be6fe10-adfe-4811-94dc-27214d94e8b0)
* [Procedure VIM - Veilig Incidenten Melden](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=0c907b4c-589b-4d9b-9955-ec6c485afe04)
* [VIM (Veilig Incidenten Melden) formulier](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=8b7b2832-1452-4586-a221-b04cbb09f5e2)
* [Rookbeleid](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=9577519b-c406-49f8-a2cd-e46900b0be20)
* [Geheimhouding](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=7ea9f324-5438-4fe2-b3b5-8cda78fd17f2)
* [Privacyreglement](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=0a0dae36-46b9-4a4c-aa37-3b5b289d6efe)
* [Privacy binnen de Hartekamp Groep; omgaan met vertrouwelijke persoonsgegevens](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=2ef7fcb5-8d5d-4234-af84-4f804f535813)
* [Gedragsregels en tips voor informatieveiligheid](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=b62cb4fe-c5e7-4cce-997c-50bb2b7a2a55)
* [Regeling Beeldmateriaal van cliënten](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=dccdc4f9-7d62-4fdc-9426-bee7bf687ad1)
* [Toestemmingsverklaring beeldmateriaal](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=d14f1b95-d6d0-40d9-85a8-5c5a457b8b73)
* [Wel!is Siilo-groep](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=966441c4-afdf-4807-950a-56b23f4574bf)
* [Zenya](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=3e4047a5-f5f7-4e0f-a942-8509009efc2e)
* [Beleid Social media Hartekamp Groep](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=c53d8590-8b8b-4ded-8164-cebc5413752a)
* [Spelregels social media toepassingen](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=e9252942-6564-4bc2-ba5d-5ad85893bbd6)
* [Do’s and don’ts sociale media](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=e9d1aec2-a60d-4708-ac75-858d974ba327)
* [Handboek Huisstijl](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=afd6f0f5-3934-41d0-a76e-2ee064dc6c06)
* [Vertrouwenspersoon medewerkers](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=07e49a16-5059-4f6b-8d99-dc4bacf6f5b8)
* [Klachtenreglement medewerkers en vrijwilligers](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=5bab4fe8-d098-41fb-a6bd-0f0879f8c5d1).
* [Klokkenluidersregeling](https://hartekampgroep.iprova.nl/management/hyperlinkloader.aspx?hyperlinkid=50505667-cf80-4a3d-a57d-d4df7c7ba19a)