

# Bijlage 2 Voorbeeld gedragscode



# Bijlage 2 Voorbeeld gedragscode<sup>3</sup>

Professionele ondersteuning bieden betekent ook dat grenzen in het handelen in acht worden genomen. De 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 arbeids-, stage- en vrijwilligersovereenkomsten gevoegd.


- \* De medewerker is verantwoordelijk voor het eigen professioneel handelen en legt daarover verantwoording af.
- \* De medewerker bejegt een cliënt nooit op een manier die de cliënt in zijn waardigheid en zelfbeschikking aantast en zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de cliënt zich veilig en gerespecteerd voelt.
- \* De medewerker begeleidt de cliënt met respect en maakt geen onderscheid naar: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, culturele achtergrond, leeftijd of lichamelijke kenmerken.
- \* De medewerker is zich bewust van zijn/haar machtspositie ten opzichte van de cliënt en maakt zich niet schuldig aan machtsmisbruik en intimidatie.
- \* De medewerker gebruikt de professionele relatie met de cliënt nooit voor zijn eigen voordeel:
  - De medewerker gaat in werk- en privésituaties geen emotionele, intieme of persoonlijke relatie aan met cliënten en ouders/vertegenwoordigers. De medewerker is betrokken maar houdt professionele afstand.
  - De medewerker dringt niet verder in het privé leven en de privé sfeer van de cliënt door dan nodig is voor de vastgestelde zorg- en begeleidingstaken.
  - De medewerker is terughoudend in het aangaan van privé-contacten met cliënten buiten het werk om en maakt van deze contacten melding bij zijn/haar leidinggevende.
- \* 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. Aanraking van billen, borsten en geslachtsdelen is alleen geoorloofd na expliciete toestemming van de cliënt, dan wel diens vertegenwoordiger, in het kader van erkende zorgprocedures die als zodanig zijn benoemd en goedgekeurd en schriftelijk zijn vastgelegd in zorgplannen.
  - 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 heeft de plicht de cliënt te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling, grensoverschrijdend gedrag, mishandeling en seksueel misbruik. Wanneer de medewerker signaleert dat hier sprake van is, is hij verplicht dit te melden bij [naam betreffende persoon / instantie]. Desgewenst kan de medewerker hierover eerst de vertrouwenspersoon consulteren.

<sup>3</sup> Deze voorbeeld gedragscode is gebaseerd op de beroepscode van de Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie (NVP 1991/2007), die in aangepaste vorm is gepubliceerd in van incident tot fundament (Lammers & Goes 2006), de gedragscode van [www.inveiligehanden.nl](http://www.inveiligehanden.nl), de beroepscode Verpleging en verzorging (CNV 2007) en de beroepscode kinderopvang (CNV 2009).


- \* 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 de vertrouwenspersoon of leidinggevende. In samenspraak wordt bepaald en schriftelijk vastgelegd of en op welke wijze de professionele relatie kan worden voortgezet.
- \* 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, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker hierover de vertrouwenspersoon te consulteren.

Overtreding van deze code kan leiden tot maatregelen en sancties.

### Andere voorbeelden

 Eed van verpleegkundigen:

<http://www.venvn.nl/Portals/20/publicaties/Eed%20Verpleegkundigen%20en%20Verzorgenden.pdf>.

 Nationale beroepscode verpleegkundigen en verzorgenden:

<http://www.venvn.nl/Portals/20/publicaties/20070112beroepscodebrochuredef.pdf>.